

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA "JÚLIO DE MESQUITA FILHO"
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

CLEYTON DA SILVA OLIVEIRA

SERVIDÃO VOLUNTÁRIA:
O CONCEITO DE ZELO EM CHRISTOPHE DEJOURS

FRANCA

2017

CLEYTON DA SILVA OLIVEIRA

**SERVIDÃO VOLUNTÁRIA:
O CONCEITO DE ZELO EM CHRISTOPHE DEJOURS**

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, da Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", como pré-requisito para obtenção do título de Mestre em Serviço Social. Área de concentração: Serviço Social: Trabalho e Sociedade

**Orientador: Prof. Dr. Gustavo José de Toledo
Pedroso**

FRANCA

2017

Oliveira, Cleyton da Silva.

Servidão voluntária : o conceito de zelo em Christophe Dejours /
Cleyton da Silva Oliveira. – Franca : [s.n.], 2017.

83 f.

Dissertação (Mestrado em Serviço Social). Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Ciências Humanas e Sociais.

Orientador: Gustavo José de Toledo Pedroso

1. Serviço social. 2. Trabalho - Aspectos sociais.
3. Sofrimento. I. Título.

CDD – 360

Ficha catalográfica elaborada pela Bibliotecária Andreia Beatriz Pereira – CRB8/8773

CLEYTON DA SILVA OLIVEIRA

**SERVIDÃO VOLUNTÁRIA:
O CONCEITO DE ZELO EM CHRISTOPHE DEJOURS**

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, da Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", como pré-requisito para obtenção do título de Mestre em Serviço Social. Área de concentração: Serviço Social: Trabalho e Sociedade

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____

Prof. Dr. Gustavo José de Toledo Pedroso

1º Examinador: _____

2º Examinador: _____

Franca, SP, ____ de _____ 2017.

A Elis, minha filha
A Isabela, minha companheira
A Ivone e José, meus pais

AGRADECIMENTOS

A Isabela, minha querida companheira, por estar presente nos momentos mais difíceis da construção dessa dissertação, apesar das centenas de quilômetros de distância. Amo você!

A minha filha Elis que, apesar de ainda tão pequena, já é o maior que existe em mim.

Aos meus pais, Ivone e José, pelo amor incondicional, pelo incentivo, pela força e pela compreensão.

Ao querido Mestre Gustavo José de Toledo Pedroso, pela orientação, pelo carinho e pela ajuda em momentos de desespero.

Ao querido Mestre José Fernando Siqueira da Silva, meu eterno agradecimento...

Aos queridos amigos de sempre, por tornarem a caminhada mais leve.

As meninas da “Despejo”, pela ajuda em momentos difíceis e pela companhia em momentos bons, em especial à Mariko, pelas críticas e apontamentos e pelo apoio na etapa final de elaboração desta dissertação.

Ao querido amigo Jacques, pela ajuda com as traduções.

As queridas Professoras Edvânia, Raquel, Patrícia e Onilda.

Ao Professor Giovanni Alves, pela oportunidade de debater este trabalho.

Ao Grupo de Estudos “Teoria Social de Marx” e ao Grupo de Estudos sobre Teoria Crítica, Filosofia e Totalitarismo, pelas reflexões, discussões e contribuições.

Aos colegas da XXXV Turma de Serviço Social da Unesp. Saudades!

Aos colegas da Pós-Graduação.

A Regina e a Glaziela, pela paciência, pelo apoio, pelo incentivo e pelo carinho.

A CAPES, pelo financiamento desta pesquisa.

OLIVEIRA, Cleyton da Silva. **Servidão voluntária: o conceito de zelo em Christophe Dejours**. 2017. 83 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Franca, 2017.

RESUMO

A reorganização do capital implicou em uma série de mudanças na própria relação com o trabalho. Um dos elementos centrais dessas mudanças são as novas formas de mobilização das capacidades cognitivas e afetivas da força de trabalho instauradas pelo toyotismo, gerando novas formas de sofrimento. Em seus estudos sobre essas novas formas de sofrimento, Christophe Dejours elabora um diagnóstico complexo, que tem como uma de suas categorias centrais a ideia do zelo. Identificou-se que o zelo se liga, por um lado, ao medo, que permite incorporá-lo de modo mais eficaz ao processo de produção e, por outro, ao reconhecimento, que permite a quem se dedica ao trabalho que se reconcilie com o sofrimento. Nesse sentido, a proposta desta pesquisa é a de compreender a elaboração do conceito de zelo na obra de Christophe Dejours, avaliando as possibilidades e os limites deste conceito. Entendemos que esse sofrimento é explorado pelos novos mecanismos de gestão neoliberal como instrumento de mobilização do zelo, conduzindo quem se dedica ao trabalho a consentir com as exigências crescentes em termos de produtividade e desempenho, bem como sua participação em tarefas reprováveis em termos morais.

Palavras-chave: zelo. trabalho. sofrimento. neoliberalismo. Christophe Dejours.

OLIVEIRA, Cleyton da Silva. **Voluntary servitude:** the concept of zeal in Christophe Dejours. 2017. 83 f. Dissertation (Masters in Social Work) – School of Humanities and Social Sciences, São Paulo State University “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2017.

ABSTRACT

The reorganization of capital implied a series of changes in the relationship with labor itself. One of the central elements of these changes is the new forms of mobilization of the cognitive and affective capacities of the work force established by toyotism, generating new forms of suffering. In his studies about these new forms of suffering, Christophe Dejours elaborates a complex diagnosis, which has as one of its central categories the idea of zeal. It has been identified that zeal is linked, on the one hand, to fear, which allows it to be incorporated more effectively into the production process and, on the other hand, to recognition, which allows those who work to reconcile with the suffering. Therein, the proposal of this research is to understand the elaboration of the concept of zeal in the work of Christophe Dejours, evaluating the possibilities and the limits of this concept. We understand that this suffering is exploited by the new mechanisms of neoliberal management as an instrument of mobilization of zeal, leading those engaged in the work to consent to the increasing demands in terms of productivity and performance, as well as their participation in objectionable tasks in moral terms.

Keywords: zeal. work. suffering. neoliberalism. Christophe Dejours.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO 1 A CENTRALIDADE DO TRABALHO EM MARX.....	14
1.1 A centralidade do trabalho no processo de humanização do sujeito	14
1.2 A centralidade do trabalho no capitalismo	24
CAPÍTULO 2 A EMERGÊNCIA DE UM NOVO SUJEITO PRODUTIVO	29
2.1 Reorganização do trabalho e a exploração do elemento subjetivo	29
2.2 Neoliberalismo: uma nova racionalidade	43
CAPÍTULO 3 A SUBJETIVIDADE MOBILIZADA NA FORMA DE UMA SERVIDÃO VOLUNTÁRIA.....	54
3.1 Zelo: a administração mais racional da relação entre tarefa e atividade.....	55
3.2 Reconhecimento: ressignificando o sofrimento	67
3.3 Estratégias defensivas e sofrimento explorado: a normalidade como enigma	75
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	79
REFERÊNCIAS	81

INTRODUÇÃO

Esta dissertação tem por objetivo analisar o conceito de zelo na obra de Christophe Dejours. Por se tratar de uma pesquisa teórica, o método empregado é o da análise de textos¹, elaborado por autores franceses como Émile Bréhier, Marthial Gueroult e Victor Goldschmidt, e consiste na análise da leitura estrutural, visando-se reconstituir os movimentos argumentativos por meio dos quais são produzidas as teses centrais e elaborados os conceitos fundamentais de um autor. A primeira aproximação com esse método se deu ainda nos primeiros anos da graduação em Serviço Social, na disciplina de Filosofia, ministrada por meu orientador, Prof. Dr. Gustavo José de Toledo Pedroso. Trata-se de um método ainda pouco utilizado nas pesquisas do Serviço Social, mas que vem ganhando espaço nos últimos anos.

Segundo Lancman e Sznelwar (2004), a passagem teórica da psicopatologia do trabalho para a psicodinâmica do trabalho se deu no começo da década de 1990, com a publicação do *addendum*, em uma das edições de “A loucura do trabalho”, de Christophe Dejours, tomando como objeto de suas investigações não mais as patologias decorrentes do sofrimento no trabalho, mas a normalidade diante desse sofrimento. Sendo assim, os textos dejourianos selecionados para esta pesquisa são aqueles publicados por Dejours a partir dessa mudança, que consideramos significar importantes implicações teóricas e metodológicas.

Inicialmente, verificamos os sistemas de bibliotecas da Universidade de São Paulo (USP), Universidade Estadual Paulista (Unesp) e Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), bem como a base de dados da Scielo, em busca de trabalhos acadêmicos e artigos científicos que mais se aproximavam de nossas pretensões neste trabalho. Levantamos algumas dissertações e teses, bem como alguns artigos de autoria ou coautoria do próprio Dejours, os quais foram analisados, visando-se obter elementos que nos auxiliassem numa compreensão mais precisa da construção do conceito de zelo na obra do autor, do seu funcionamento e dos elementos nele envolvidos. Infelizmente, em razão do pouco tempo que, atualmente, nos é concedido para a realização de uma dissertação de mestrado, não foi possível analisar todo esse material como gostaríamos, deixando essa tarefa para uma próxima oportunidade.

¹ Sobre as origens e o significado propriamente filosófico do método estrutural, bem como sobre o histórico de sua implantação no Brasil, cf. Arantes (1994).

É importante dizer que a aproximação com a temática, em especial com os textos e categorias dejourianas, aconteceu ainda na graduação, quando várias inquietações nos levaram a questionar alguns comportamentos presenciados na nossa experiência de trabalho nos primeiros anos da graduação. Explico: após a empresa onde trabalhava abrir seu capital na Bolsa de Valores, no ano de 2011, foram demitidos cerca de 4 mil funcionários de uma só vez, intensificando a exploração daqueles que permaneceram empregados e ampliando seu quadro através da contratação de trabalhadores terceirizados. O que nos causou ainda mais espanto foi o fato de os funcionários que ficaram, não apenas terem consentido com a expulsão de milhares de trabalhadores de seus postos de trabalho como também com as novas exigências de produtividade e desempenho que eram impostas pela empresa.

A partir disto, nos propomos, primeiramente, a investigar como estavam as discussões em torno dessas questões. Buscamos nas categorias dejourianas e na sua explicação acerca dessas questões subsídios para nos auxiliar na compreensão daquilo que muito nos incomodava. Desse processo, nasceu o meu Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado “Zelo e sofrimento: sobre o trabalho no novo contexto do capital” (OLIVEIRA, 2014), onde nos propomos a analisar algumas dessas categorias colocando-as no contexto do capitalismo neoliberal de modo a analisar suas possíveis implicações sociais e políticas. Diante das limitações desse trabalho e da complexidade das várias questões debatidas por Dejours, optamos por dar continuidade a essa pesquisa no mestrado, delimitando um pouco mais nosso objeto de estudo, nos propondo a analisar o conceito de zelo na obra de Dejours, de modo a compreender sua elaboração, seu funcionamento e os elementos nele envolvidos.

Nesse sentido, como resultado do trabalho ora apresentado, identificamos que o zelo nada mais é do que a administração mais racional da distância entre aquilo que se deve fazer e aquilo que de fato é feito, ou seja, da relação entre tarefa e atividade. Para uma melhor compreensão, o conceito de zelo foi analisado no contexto da crise e da reestruturação do capitalismo, ou seja, no contexto da reorganização do trabalho e do advento do neoliberalismo, que instaura uma nova racionalidade baseada na concorrência como norma geral das relações sociais.

A organização flexível do trabalho requer a constituição de um novo sujeito produtivo que seja capaz de adaptar-se aos novos dispositivos tecnológicos e organizacionais que invadem o mundo do trabalho. Trata-se de constituir-se uma nova subjetividade capaz de ser mobilizada pelos mecanismos de gestão neoliberal, a saber os novos métodos de avaliação do desempenho individual e a manipulação política da ameaça

de desemprego e de precarização do trabalho, e apropriada pela lógica capitalista em prol da geração de valor.

Identifica-se um aumento do controle da força de trabalho que, no neoliberalismo, se dá por uma dominação mais diretamente política. Notamos que a exploração do elemento subjetivo da força de trabalho intensifica-se, gerando novas formas de sofrimento, das quais o estresse e a depressão são expressão.

Entendemos que, no contexto atual, em que se almeja a mobilização permanente do elemento subjetivo da força de trabalho através dos novos mecanismos de gestão neoliberal, o zelo é mobilizado por um novo elemento propulsor que consideramos preocupante. Assim, o zelo é mobilizado, por um lado, pelo sofrimento provocado pelo medo do desemprego e da precarização do trabalho, e por outro lado, pelo reconhecimento, conduzindo a uma forma de servidão voluntária, uma vez que a cooperação zelosa é sempre uma cooperação voluntária e ativa, independente do que se está a colaborar, e indiferença ao sofrimento e aquilo que faz sofrer.

Visando à adaptação ao sofrimento, os próprios trabalhadores constroem e colocam em funcionamento estratégias defensivas que acabam por conduzi-los a um estado de normalidade diante desse sofrimento. Assim, o zelo é mobilizado pelo sofrimento que é, por sua vez, controlado por essas defesas, de modo que ele continue mobilizando o zelo em um ciclo sem fim. Nesse sentido, identificamos que tanto o sofrimento quanto essas defesas são úteis às novas formas de organização do trabalho no novo contexto do capitalismo no que diz respeito à mobilização dessa inteligência indispensável à administração mais racional da defasagem entre tarefa e atividade.

Sendo assim, esta dissertação estrutura-se em três capítulos, que estão organizados da seguinte forma:

No primeiro capítulo, discutimos sobre a centralidade do trabalho no pensamento de Marx, visando identificar os principais elementos envolvidos na definição marxiana desta categoria. Na consideração do quadro social, político e econômico atual, vários autores têm defendido a necessidade de se examinar as mudanças ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas. Para se dimensionar estas mudanças, porém, assim como o seu sentido, é preciso abordar, inicialmente, a centralidade do trabalho no pensamento de Marx. Para tanto, são vários os caminhos pelos quais poderíamos seguir. No entanto, nossa argumentação, neste primeiro capítulo, se baseará na interpretação realizada por György Lukács, em “Para uma ontologia do ser social”, uma vez que, de acordo com Ivo Tonet

(2013), o pensador húngaro teria apontado o caminho mais adequado para o resgate do pensamento de Marx, em seu sentido radicalmente crítico e revolucionário.

No segundo capítulo, nos propomos a debater sobre o processo de reorganização do trabalho, cujo elemento central é a exploração do elemento subjetivo da força de trabalho, perpassando a formação e a ampliação do toyotismo para o Ocidente, seus princípios que são incorporados ao processo de produção e as novas formas flexíveis de organização do trabalho e da contratação da força de trabalho. Além disso, ainda no segundo capítulo, buscamos apresentar alguns dos principais aspectos utilizados por Dardot e Laval (2016) em sua caracterização do neoliberalismo enquanto uma nova racionalidade que consiste em constituir um novo sujeito produtivo capaz de se adaptar às novas necessidades do capital no contexto da sua crise. Nosso objetivo nesse capítulo trata-se, portanto, de apresentar o pano de fundo das considerações de Dejours.

Por fim, no terceiro capítulo, debatemos algumas das principais categorias dejourianas utilizadas pelo autor para analisar a relação entre trabalho e sofrimento no novo contexto do capital, a saber, o neoliberalismo, tendo o zelo como categoria central, que é por nós utilizada como o nosso objeto de estudo. Por meio da compreensão deste conceito, inserindo-o nesse contexto e considerando suas mediações, buscamos discutir sobre suas possíveis implicações sociais e políticas.

Notamos, a partir da análise dos textos dejourianos, que existe um tipo de sofrimento que é intrínseco ao trabalho. Esse sofrimento seria decorrente do confronto do sujeito com o real, ou seja, do confronto entre o saber-fazer e a resistência do real, que se manifesta em constrangimentos tanto de caráter material quanto de caráter social. Esse sofrimento seria não uma consequência, mas a origem do próprio trabalho, uma vez que é através dele que o sujeito desperta o desejo de superar a resistência do real, que se constitui como um desafio que leva então ao desenvolvimento de uma inteligência inventiva que permitirá ao sujeito encontrar as soluções concretas possíveis para a superação dessa resistência.

Com o advento do neoliberalismo e das novas formas de organização do trabalho surge um outro tipo de sofrimento que pode levar a um quadro de doença mental e, inclusive, ao suicídio. A avaliação individual do desempenho incentiva o espírito de competição entre as pessoas no trabalho. Assim, com a ameaça constante de demissão, decorrente das políticas de inspiração neoliberal, as pessoas são submetidas a uma insegurança total e o medo é instalado. Como consequência, as pessoas se isolam, não confiam mais umas nas outras, sentem medo de compartilhar suas dificuldades e angústias

com os outros por acreditar que elas possam depois se utilizar disso para prejudicá-las. Diante da concorrência generalizada, incentivada pelo novo ideário neoliberal, os elos de solidariedade entre as pessoas são destruídos. Agora é cada um por si. Para Dejours, o ambiente construído pelo neoliberalismo e pelas novas formas de organização do trabalho, de insegurança e de isolamento provocam ainda mais sofrimento nas pessoas. Trata-se, portanto, de um tipo de sofrimento que é diferente do primeiro.

Desse modo, esperava-se que diante dessas pressões, as pessoas adoecessem. Entretanto, em suas pesquisas mais recentes, Dejours constatou que as pessoas em sua maioria não apresentam sinais de manifestações psicopatológicas. Ao contrário, elas permanecem em um estado de normalidade diante da dor e do sofrimento no trabalho. Essa normalidade seria resultado da relação entre o sofrimento e as estratégias defensivas, que seriam desenvolvidas e colocadas em funcionamento pelos próprios trabalhadores, individual e coletivamente, para lutarem contra esse sofrimento. Tais defesas geram uma indiferença diante do sofrimento e daquilo que o provoca, conduzindo as pessoas a posturas de submissão às empresas, consentindo com as exigências em termos de desempenho e de produtividade, bem como de atos moralmente reprováveis. Agora, é essa normalidade que se torna enigmática.

As considerações finais trazem a síntese da reflexão que fazemos a partir das considerações dejourianas acerca da relação entre sofrimento e trabalho, tendo como central a categoria do zelo. É importante ressaltar que não tínhamos como objetivo esgotar o assunto, mas apenas destacar alguns pontos para reflexão e discussão, de modo a contribuir com as análises sobre o controle do elemento subjetivo da força de trabalho pelos mecanismos de gestão neoliberal e de suas principais implicações.

No decorrer da pesquisa pudemos perceber que se trata de um assunto extremamente complexo e impossível de ser esgotado em uma dissertação de mestrado, com várias conexões que são pertinentes para sua compreensão. Em razão do pouco tempo e das circunstâncias da vida, e da própria limitação deste trabalho, não pudemos desenvolver mais profundamente alguns pontos que julgamos relevantes, bem como discutir mais sobre as categorias dejourianas. Nesse sentido, reconhecemos a ausência dessas conexões que dificultam talvez a compreensão do que nos propomos a fazer nesta dissertação. Durante a sua construção, surgiram novas questões que, infelizmente, não puderam ser respondidas em tempo. Assim, considerando a possibilidade de desenvolver melhor esses pontos em outra oportunidade, optamos, neste momento, por apresentar os aspectos mais fundamentais dessas categorias, debatendo sobre suas possíveis implicações sociais e políticas.

CAPÍTULO 1 A CENTRALIDADE DO TRABALHO EM MARX

1.1 A centralidade do trabalho no processo de humanização do sujeito

Em "A ideologia alemã", no capítulo sobre Feuerbach, Marx e Engels (2011) consideram que toda a existência humana tem como primeiro pressuposto o fato de que os seres humanos, para poderem agir como sujeitos da história, precisam estar em condições de viver. "Mas, para viver, precisa-se, antes de tudo, de comida, bebida, moradia, vestimenta e algumas coisas mais." (MARX; ENGELS, 2011, p. 33). A satisfação dessas necessidades mais elementares ocorreria através da transformação da natureza nos meios indispensáveis à existência humana, isto é, na produção de valores de uso. Isto constituiria o primeiro ato histórico, o trabalho, por meio do qual os seres humanos construiriam seu mundo material, isto é, a sociedade, e, também, a si mesmos como indivíduos. Portanto, esta seria "[...] uma condição fundamental de toda a história, que ainda hoje, assim como há milênios, tem de ser cumprida diariamente, a cada hora, simplesmente para manter os homens vivos." (MARX; ENGELS, 2011, p. 33). Nesse sentido, o trabalho, como criador de valores de uso, seria uma necessidade natural e eterna de mediar o metabolismo entre ser humano e natureza. A satisfação dessas necessidades por meio do trabalho conduz a novas necessidades, de modo que o ser humano cria e renova, cotidianamente, as próprias condições da sua reprodução.

Em "Para uma ontologia do ser social", Lukács (2012), considera como essência do trabalho, em primeiro lugar, o fato de que ele teria nascido em meio à luta pela existência, atribuindo a ele um lugar privilegiado no surgimento do ser humano, como indivíduo e como ser social. Nesta obra, o trabalho é considerado por Lukács como o fenômeno originário, o modelo, ou, ainda, o fundamento do ser social. Nesse sentido, em sua condição de princípio do ser humano, como inter-relação entre ser humano e natureza, o trabalho teria viabilizado a transição de um nível de ser, o ser meramente biológico, a outro, qualitativamente diferente, o ser social, isto é, a passagem da condição da animalidade para a condição da humanidade. No entanto, o ser humano não teria perdido sua animalidade após começar a trabalhar, mas a teria transformado em uma nova essência, a humanidade, a qual, por ter surgido após o ato originário, isto é, o trabalho, seria a antítese do ser que existia antes do princípio.

Nos "Manuscritos econômico-filosóficos", Marx considera o trabalho como uma atividade distinta da atividade animal, tendo em vista que essa última seria determinada

biologicamente, instintivamente, de tal modo que o animal se igualaria ou se confundiria com sua própria atividade. Diz Marx (2010, p. 84, grifo do autor), “O animal é imediatamente um com a sua atividade vital. Não se distingue dela. É *ela*.” Por outro lado, prossegue o pensador alemão, “O homem faz da sua atividade vital mesma um objeto da sua vontade e da sua consciência. *Ele tem atividade vital consciente*.” (MARX, 2010, p. 84, grifo nosso). Assim, o ser humano teria desde o início o produto do seu trabalho em sua consciência antes de construí-lo na realidade concreta, isto é, o resultado alcançado no final do processo de trabalho já existia idealmente em sua consciência no início do processo. É essa capacidade para conceber idealmente aquilo que será realizado na realidade concreta que distingue o ser humano do animal. Nesse sentido, Marx considera o ser humano como ser genérico, um ser consciente da sua atividade vital.

Precisamente por isso, na elaboração do mundo objetivo [é que] o homem se confirma, em primeiro lugar e efetivamente, como *ser genérico*. Esta produção é a sua vida genérica operativa. Através dela a natureza aparece como a *sua* obra e a sua efetividade (*Wirklichkeit*). O objeto do trabalho é, portanto, a *objetivação da vida genérica do homem*: quando o homem se duplica não apenas na consciência, intelectualmente, mas operativa, efetivamente, contemplando-se, por isso, a si mesmo num mundo criado por ele. (MARX, 2010, p. 85, grifo do autor).

Portanto, o papel da consciência na passagem do estágio animal para o gênero consciente é fundamental. Segundo Infranca (2014, p. 83), “[...] é ela [a consciência] quem estabelece as formas da mudança, torna os homens conscientes de sua própria transformação, abre novas perspectivas e encaminha a práxis humana no sentido da realização do valor.” A consciência, ou as formas de consciência, seria a síntese da relação entre ser humano e realidade concreta. Ela seria, portanto, condicionada pelo processo social, cuja base é o modo de produção da vida material.

Nas palavras de Marx e Engels (2011, p. 35-36),

A consciência é, naturalmente, antes de tudo a mera consciência do meio sensível mais imediato e consciência do vínculo limitado com outras pessoas e coisas exteriores ao indivíduo que se torna consciente; ela é, ao mesmo tempo, consciência da natureza que, inicialmente, se apresenta aos homens como um poder totalmente estranho, onipotente e inabalável, com o qual os homens se relacionam de um modo puramente animal e diante do qual se deixam impressionar como o gado; é, desse modo, uma consciência puramente animal da natureza (religião natural) – e, por outro lado, a consciência da necessidade de firmar relações com os indivíduos que o cercam constitui o começo da consciência de que o homem definitivamente vive numa sociedade. Esse começo é tão animal quanto a própria vida

social nessa fase; é uma mera consciência gregária, e o homem se diferencia do carneiro, aqui, somente pelo fato de que, no homem, sua consciência toma o lugar do instinto ou de que seu instinto é um instinto consciente.

A diferença entre o animal e o ser humano consiste no fato de que, neste último, entre a necessidade e sua satisfação, se insere o trabalho como mediação. É apenas no trabalho, um ato dirigido conscientemente, que a consciência vai além da mera adaptação ao ambiente e realiza modificações na natureza, impulsionando e orientando esse processo de transformação. Esse primeiro impulso para o trabalho mostra o predomínio do comportamento consciente sobre o comportamento meramente biológico, isto é, espontâneo, deixando a consciência de ser um mero epifenômeno. Desse modo, a consciência se originaria no trabalho, para o trabalho e mediante o trabalho.

Segundo Lukács (2013), Aristóteles teria dividido o trabalho em dois componentes: o pensar e o produzir. Por meio do pensar o sujeito põe o fim a ser alcançado e busca os meios para a sua realização. Através do produzir, o fim posto é realizado. Nicolai Hartmann, também segundo Lukács (2013), teria dividido analiticamente o pensar em dois atos: o pôr do fim e a investigação dos meios. Essa separação dos dois atos é, segundo o pensador húngaro, de suma importância à compreensão do processo de trabalho. Nesse sentido, o trabalho possuiria uma dupla natureza: ele é princípio e meio. O processo que visa à satisfação da necessidade é deflagrado a partir do momento em que o sujeito define a finalidade. A partir desse momento, inicia-se a pesquisa dos meios e, então, parte-se em direção à concretização do fim, o que implica a transformação dos objetos naturais. A consciência, por sua vez, desempenha um novo papel, superando o caráter meramente epifenomênico do ser biológico para tornar-se o elemento essencial do ser social, permitindo ao sujeito ir além da mera adaptação ao ambiente, transformando a realidade concreta de acordo com sua determinação.

O sujeito, então, sempre em resposta a uma necessidade concreta a ser satisfeita, formula em sua consciência um fim a ser realizado.

Não somente o fim existe na consciência antes de realizar-se praticamente como essa estrutura dinâmica do trabalho se estende a cada movimento singular: o homem que trabalha deve planejar antecipadamente cada um dos seus movimentos e verificar continuamente, conscientemente, a realização do seu plano, se quer obter o melhor resultado concreto possível. (LUKÁCS, 2013, p. 129).

Ele usa as propriedades dos elementos naturais, que existem independentemente dele, para submetê-los, de acordo com a sua vontade, ao seu próprio domínio, transformando-os em matérias-primas, em meios e em objetos de trabalho, convertendo-os em valores de uso, em coisas úteis. “Natureza e trabalho, meio e fim chegam, desse modo, a algo que é em si homogêneo: o processo de trabalho e, ao final, o produto do trabalho.” (LUKÁCS, 2013, p. 55). Portanto, o produto do trabalho nada mais seria do que a organização das propriedades de determinados elementos naturais pelo pensamento e pela vontade do sujeito.

Além de ter surgido no centro da luta pela existência, o trabalho viabilizaria a realização material de um projeto ideal, inserindo na realidade material, numa relação de confronto entre sujeito e natureza, um pôr teleológico, enquanto surgimento de algo qualitativamente e radicalmente novo. A conversão dos elementos naturais em coisas úteis trata-se, portanto, de um processo teleológico, que nada mais é do que uma contínua realização de pores teleológicos. Nesse sentido, o pôr teleológico determina o processo de trabalho em todas as suas etapas, de tal modo que qualquer trabalho seria inviável se não fosse por ele precedido. “Não se pode deixar de perceber, quando se reflete, ainda que rapidamente, sobre qualquer processo de trabalho – mesmo o mais primitivo – que nunca se trata simplesmente da execução mecânica de um fim posto.” (LUKÁCS, 2013, p. 71-72).

Conforme Lukács (2013, p. 78-79), “O trabalhador deseja necessariamente o sucesso da sua atividade.” No entanto, para que se tenha êxito, é fundamental que o conhecimento da natureza, das propriedades dos elementos e processos naturais dos objetos sobre os quais o sujeito irá atuar seja o mais adequado possível, uma vez que ele desempenha um papel determinante no processo de trabalho e somente um conhecimento o mais adequado possível dos meios naturais é que pode viabilizar sua utilização no trabalho, tendo em vista a investigação dos meios necessários à sua realização. Do contrário, o pôr de um fim permaneceria um mero projeto utópico.

Um conhecimento o mais adequado possível dos meios naturais viabilizaria o surgimento de uma nova forma de ser, atuando como um primeiro momento de mediação. “Com efeito, toda forma de ser contém sempre as formas de ser precedentes já superadas, constituindo uma evolução histórica destas últimas; de modo análogo, a forma de ser precedente contém a forma de ser sucessiva em potencial, como futuro.” (LUKÁCS, 2013, p. 56). Portanto, o trabalho possibilitaria a transição da potência ao ato, dando origem a uma nova forma de ser.

Assim entendido, o trabalho revela, no plano ontológico, uma dupla face. Vemos, por um lado, nessa sua generalidade, que uma práxis só é possível a partir de um pôr teleológico de um sujeito, mas que tal pôr implica em si um conhecimento e um pôr dos processos naturais-causais. Por outro lado, trata-se aqui da relação recíproca entre homem e natureza (LUKÁCS, 2013, p. 78).

Desse modo, enquanto a realidade natural manter-se inalterada, nada pode ser produzido pelo pôr de um fim e pela investigação dos meios. A única forma de realizar uma conexão entre um fim e a objetividade é através do meio pelo qual se realiza esse fim. Nesse sentido, o momento mais importante da concretização da finalidade seria a pesquisa dos meios naturais adequados à viabilização dessa realização na realidade material, e o papel e a função do instrumento, o qual teria sido compreendido por Hegel como mediação entre ideia e realidade. Desse modo, a capacidade de concretização de um fim depende necessariamente da capacidade de se transformar a causalidade natural. Porém, não é necessário criar um novo meio sempre que for necessário realizar determinado fim. Para isto, basta que o sujeito repita o processo já realizado anteriormente. Assim, para a realização de um fim voltada para a satisfação de uma necessidade concreta, a consciência é forçada a repetir todo o processo que, anteriormente, viabilizou a superação dos limites. Verifica-se, portanto, o surgimento do momento de mediação executado pelo trabalho entre objetivo e realização. “Lukács chega, assim, a uma maquiavélica conclusão: o fim domina os meios.” (INFRANCA, 2014, p. 54).

O instrumento aparece, inicialmente, como uma necessidade a ser satisfeita, mas trata-se de uma necessidade que remete às verdadeiras necessidades. Ele é o único elemento que permanece após a satisfação da necessidade. Sua permanência garante, posteriormente, a satisfação de outras necessidades. Assim, o trabalho estabelece a relação recíproca sujeito-objeto pela primeira vez na história da humanidade. Segundo Infranca (2014, p. 65),

Lukács destaca que Marx, empregando a categoria hegeliana da teleologia, enxergou no instrumento o momento-chave para o conhecimento das etapas evolutivas da humanidade - inclusive, sob alguns aspectos, o instrumento constitui o próprio meio de evolução da humanidade.

A outra dimensão da concretização da finalidade é a natureza, que se apresenta ao sujeito sob a forma dos objetos a serem transformados, segundo a necessidade concreta a ser satisfeita, que se apresenta no início do ato laboral, e dos meios adequados para essa transformação. Verifica-se, assim, o caráter de mediação do trabalho entre a necessidade, o sujeito dessa necessidade e a natureza.

Segundo Infranca (2014), Aristóteles teria um papel fundamental na estrutura da Ontologia e o espelhamento seria o ponto mais evidente por meio do qual se pode identificar a relação com Aristóteles. O espelhamento nada mais é do que um processo de reprodução mental do ser em si dos objetos que existem na realidade material. O espelhamento mais correto possível da realidade material é a condição para que o processo de trabalho funcione corretamente. Através dele, verifica-se uma separação, um distanciamento entre sujeito e objeto. Tal separação, tornada consciente, é um elemento fundamental do processo de trabalho. Conforme Lukács (2013, p. 66), “[...] no espelhamento da realidade como condição para o fim e o meio do trabalho, se realiza uma separação, uma dissociação entre o homem e seu ambiente, um distanciamento que se manifesta claramente na confrontação entre sujeito e objeto.” Desse modo, por meio do espelhamento, a consciência desempenha um papel primordial na determinação do fim a ser alcançado. “Com efeito, qualquer pôr do trabalho tem o seu fim concreto e precisamente delineado no pensamento; sem isso nenhum trabalho seria possível.” (LUKÁCS, 2013, p. 139-140).

O espelhamento se baseia na categoria da possibilidade, uma vez que é possível criar uma realidade e levá-la a se interagir com a realidade concreta, de modo a transformá-la em uma nova objetividade. Ao vislumbrar uma finalidade e buscar os meios para concretizá-la, o sujeito se depara com o caráter de alternativa, que é também um ato de consciência, mas que sempre se pauta para uma decisão em circunstâncias concretas. Nas palavras de Lukács (2013, p. 76), “[...] não se pode esquecer que a alternativa, de qualquer lado que seja vista, somente pode ser uma alternativa concreta: a decisão de um homem concreto (ou de um grupo de homens) a respeito das melhores condições de realização concretas de um pôr concreto do fim.”. Essa escolha, por meio do espelhamento, implica o reconhecimento de certas propriedades do objeto escolhido que o tornam adequado ou não para a atividade pretendida. Diz Lukács (2012, p. 409)

No ato da alternativa está contida necessariamente também a escolha entre o que tem valor e o que é contrário ao valor; temos assim, por necessidade ontológica, tanto a possibilidade de escolher o que é contrário ao valor quanto a possibilidade de errar, mesmo tendo escolhido subjetivamente o que é de valor.

Assim, o sujeito escolhe entre vários objetos fornecidos pela natureza, aqueles que mais lhe parecem apropriados para a realização da finalidade. É importante dizer que a

objetividade desses objetos determina todo o processo de trabalho. O sujeito que executa o processo de trabalho é dado enquanto produto desse processo.

A escolha entre alternativas permite não apenas a passagem da possibilidade à realidade, mas significa, também, um controle sobre a própria escolha. Nesse sentido, o trabalho é o elemento que media a transição de um momento ideal para o material, transformando a realidade material em uma nova objetividade. No entanto, segundo Infranca (2014, p. 62-63), “Naturalmente, o material pode oferecer resistência, e competirá ao momento ideal encontrar soluções e instrumentos teóricos e práticos capazes de permitir a superação da dificuldade.” O novo, porém, surge primeiro no pensamento, para depois se concretizar na realidade material. “O pensamento pode preconceber o novo, porém o critério de diferenciação entre verdadeiro e falso, ou ainda entre possível e impossível, entre contingente e necessário, é a capacidade ou não de realização do que foi idealmente concebido e posto em relação.” (INFRANCA, 2014, p. 62-63). Portanto, o trabalho, tanto no que diz respeito à determinação do fim quanto à sua execução, é sempre realizado a partir de decisões entre alternativas concretas. “Vimos que a categoria decisivamente nova, aquela que faz a passagem da possibilidade à realidade, é exatamente a alternativa.” (LUKÁCS, 2013, p. 78).

Desse modo, do trabalho deriva um distanciamento entre sujeito e objeto, provocando um ininterrupto afastamento do primeiro em relação à barreira natural, mas jamais uma supressão completa, tendo em vista que ele permanece um ser natural, em sentido biológico. Ao reproduzir na consciência (isto é, conceitualmente) os objetos naturais, o espelhamento exerce, neste estágio do processo laboral, uma superação do distanciamento entre sujeito e objeto, que apenas o trabalho tende a eliminar completamente. Da superação desse distanciamento passa-se, em seguida, para a posição da finalidade que é, então, materializada. “Com efeito, o trabalho reduz a distância entre o trabalho e a finalidade ideal, adaptando um ao outro e tornando a primeira homogênea em relação ao escopo ideal humano.” (INFRANCA, 2014, p. 71).

Quando o sujeito formula uma finalidade a ser realizada estabelecem-se também os seus próprios limites. A pesquisa dos meios e dos objetos naturais a serem transformados torna-o consciente desses limites e, também, portanto, da necessidade de superá-los. Esses limites dizem respeito à realidade exterior, tanto no sentido natural quanto no sentido social, e exercem resistência à vontade do sujeito, o qual, por sua vez, é confrontado pela negatividade da própria realidade exterior. Diz Lukács (2013, p. 145), “No trabalho, o homem real se defronta com a toda a realidade em questão.”

No trabalho, o sujeito se vê confrontado com a parte da natureza que está ligada ao fim ao qual ele quer alcançar através da execução do seu trabalho.

Segundo Lukács (2013, p. 139),

É fácil ver como a própria vida cotidiana coloca ininterruptamente alternativas que aparecem de forma inesperada e, com frequência, têm que ser respondidas de imediato sob pena de ruína; uma determinação essencial da própria alternativa consiste em que a decisão deve ser tomada sem que se conheçam a maioria dos componentes, a situação, as consequências etc. No entanto, mesmo assim permanece contido um mínimo de liberdade na decisão.

A superação desses limites pelo sujeito ocorre não apenas enquanto conhecimento adequado das propriedades dos elementos e dos processos naturais dos objetos sobre os quais ele irá atuar, mas, também, como transformação concreta desses elementos e processos em uma nova objetividade voltada para a satisfação de uma necessidade concreta. Tais limites não existiam antes do trabalho e é apenas através dele que o sujeito concebe os meios apropriados para uma superação desses limites.

Como consequência desse distanciamento, o sujeito é obrigado a dominar conscientemente seus próprios afetos e instintos. Diz Lukács (2013, p. 81-82), “Num determinado momento ele pode sentir-se cansado, mas, se a interrupção for nociva para o trabalho, ele continuará; na caça, por exemplo, pode ser tomado pelo medo, no entanto, permanecerá no seu posto e aceitará lutar com animais fortes e perigosos etc.” O novo papel da consciência direcionada para um conhecimento adequado da natureza, isto é, dos elementos e dos processos naturais, implica um controle, por parte do sujeito, do seu lado consciente sobre o lado emocional, viabilizando um distanciamento dos comportamentos emotivos característicos do estágio animal. Esse autodomínio do lado consciente sobre os próprios sentimentos e emoções exerce forte influência sobre o processo de humanização. Além disso, o trabalho só pode produzir valores de uso na medida em que o autocontrole do sujeito se define por completo. Nesse sentido, o ponto nodal da transformação do sujeito consiste em alcançar, de forma consciente, um domínio sobre si mesmo, naquilo que se tem de puramente instintivo. O pôr teleológico e sua realização prática na realidade material direcionam, espontaneamente, esse processo de transformação. Desse modo, ocorre uma luta constante do sujeito contra seus próprios instintos, afetos etc. É apenas por meio dessa luta que o desenvolvimento constante e superior do ser humano pode se realizar. A conquista do autodomínio, como um dos efeitos produzidos pelo trabalho no próprio sujeito,

seria, segundo Lukács (2013), não apenas um ato de liberdade, mas o único caminho para se alcançar à liberdade humana.

Segundo Lukács (2013), a consequência ontológica necessária do trabalho seria a transformação do sujeito que trabalha. Ela viabilizaria a autocriação do ser humano enquanto ser humano.

Como ser biológico, ele é um produto do desenvolvimento natural. Com a sua autorrealização, que também implica obviamente, nele mesmo um afastamento das barreiras naturais, embora jamais um completo desaparecimento delas, ele ingressa num novo ser, autofundado: o ser social. (LUKÁCS, 2013, p. 82).

Nesse sentido, o trabalho implica uma dupla transformação. Além da transformação dos elementos naturais, ele provoca, ao mesmo tempo, uma transformação das qualidades do sujeito, o qual, por sua vez, tem forte influência sobre o processo laboral, tendo em vista o posto assumido pela subjetividade. Em outras palavras, o sujeito, ao atuar sobre a natureza exterior, transformando-a, transforma, concomitantemente, a sua própria natureza, de modo que a sua consciência se torna dominante sobre o comportamento meramente instintivo.

Assim, o sujeito tem suas capacidades mobilizadas e orientadas para o autodomínio da dimensão meramente biológica, instintiva, e a transformação da realidade material por meio do trabalho. As qualidades do sujeito, que são despertadas e promovidas pelo dever-ser do trabalho, influenciam de forma determinante o processo de trabalho. As mudanças provocadas internamente no sujeito proporcionam um domínio adequado do metabolismo do sujeito com a natureza.

O autodomínio do homem, que aparece pela primeira vez no trabalho como efeito necessário do dever-ser, o crescente domínio de sua compreensão sobre as suas inclinações e hábitos etc. espontaneamente biológicos são regulados e orientados pela objetividade desse processo; esta, segundo sua essência, se funda na própria existência natural do objeto, dos meios etc. do trabalho. (LUKÁCS, 2013, p. 104).

Desse modo, o trabalho determinaria não apenas o comportamento do sujeito no trabalho, mas também seu comportamento em relação a si mesmo.

[...] o trabalho é antes de tudo, em termos genéticos, o ponto de partida para o tornar-se homem do homem, para a formação das suas faculdades, sendo que jamais se deve esquecer o domínio sobre si mesmo. Além do

mais, o trabalho se apresenta, por um longo tempo, como o único âmbito desse desenvolvimento; todas as demais formas de atividade do homem, ligadas aos diversos valores, só se podem apresentar como autônomas depois que o trabalho atinge um nível relativamente elevado (LUKÁCS, 2012, p. 348).

A passagem da possibilidade à realidade concreta encontra-se presente também no sujeito, enquanto dever ser, e não apenas no objeto, a partir das suas propriedades naturais. “O homem deve pensar seus movimentos expressamente para aquele determinado trabalho e executá-lo em contínua luta contra aquilo que há nele de meramente instintivo, contra si mesmo.” (LUKÁCS, 2013, p. 80). Diferente do animal, o sujeito se adapta a circunstâncias não criadas pela natureza, mas criadas por ele mesmo. A criação autônoma modifica não apenas o próprio ambiente, de forma imediata, mas também o próprio sujeito.

Segundo Lukács (2013, p. 137),

O caráter fundamental do trabalho para o devir do homem também se revela no fato de que sua constituição ontológica é o ponto de partida genético de outra questão vital, que move profundamente os homens ao longo de toda a sua história: a liberdade.

A liberdade surge quando a consciência decide entre alternativas que são oferecidas pela realidade exterior, no que diz respeito à escolha da finalidade e à maneira como se propõe a transformação da realidade natural.

Em primeiro lugar, a liberdade consiste em decidir concretamente entre várias possibilidades concretas. Em segundo lugar, a liberdade é almejar transformar a realidade. Portanto, o homem cria a si mesmo no trabalho como ser genérico-social e a liberdade resulta do seu autodomínio sobre o seu comportamento puramente natural.

O pôr de um fim com o qual o ontologicamente novo aparece enquanto ser social é um ato nascente de liberdade, uma vez que caminhos e meios para a satisfação de necessidades não são mais efeitos de cadeias causais espontaneamente biológicas, mas resultados de ações decididas e executadas conscientemente. Mas, ao mesmo tempo e de modo igualmente indissolúvel, esse ato de liberdade é diretamente determinado pela própria necessidade, mediada por aquelas relações sociais que produzem seu tipo, qualidade etc. (LUKÁCS, 2013, p. 140).

O trabalho, na sua forma originária, orientado apenas para a produção do valor de uso, consiste em uma submissão da natureza pelo sujeito e para o sujeito, tanto no que diz respeito à sua própria transformação conforme suas necessidades, quanto na conquista do

autodomínio sobre seu comportamento puramente natural e, através disso, do princípio da constituição das faculdades que dizem respeito especificamente aos seres humanos. Esse é o movimento no qual os seres humanos produzem e reproduzem a si mesmos, bem como seu mundo material.

Nesse sentido, o trabalho originário levaria o sujeito ao desenvolvimento das suas faculdades especificamente humanas, isto é, da sua essência, a humanidade. Uma atividade voltada para o superior desenvolvimento do sujeito, que, por sua vez, aparece como o princípio e o fim do processo de trabalho, como o iniciador e o produto desse processo. Portanto, o trabalho estava no centro do processo de humanização do sujeito, o qual, por sua vez, era o sujeito do processo de trabalho, que era deflagrado a partir de uma necessidade concreta, por meio de um espelhamento correto da realidade concreta, da formulação da finalidade pela consciência humana e, finalmente, pela realização dessa finalidade na realidade concreta, produzindo uma nova objetividade, algo de radicalmente novo.

1.2 A centralidade do trabalho no capitalismo

No capitalismo, o trabalho perde seu caráter humanizador, assumindo várias formas estranhadas de produção, nas quais o valor de uso é submetido ao valor de troca.

No trabalho, em sua forma originária, a utilidade é que põe o valor do produto. O objetivo da produção não é mais satisfazer uma necessidade concreta do sujeito por meio de todo o processo que descrevemos e que levaria o sujeito ao desenvolvimento em extensão e profundidade da sua essência, a humanidade, mas produzir mais valor, através da retirada dos meios de produção dos trabalhadores e da sua submissão ao trabalho assalariado, que consiste na venda da sua força de trabalho em troca de parte do que é produzido por ele, para garantir sua reprodução enquanto trabalhador.

O trabalho perde sua centralidade no processo de humanização do sujeito e passa então a ser central para o capital no seu processo de reprodução. Como consequência, o trabalho submetido à lógica do capital, se torna destrutivo, cada vez mais intenso, tendo em vista a busca incessante pela geração de mais valia e, conseqüentemente, pelo aumento dos lucros. Mas, além desse trabalho destrutivo, os trabalhadores sofrem outra consequência, a falta de trabalho. O capital não necessita do trabalho de todos, mas ao contrário, seu funcionamento requer que um grande número de trabalhadores e trabalhadoras esteja em situação de desemprego, para com isso regular os preços dos salários.

Diferente do que ocorreu em outros momentos do processo histórico, a sociedade capitalista traz uma nova forma de exploração, caracterizada pela compra da força de trabalho do sujeito que trabalha pelo sujeito detentor do capital e dos meios de produção, o capitalista. A função dessa força de trabalho é produzir um valor acima daquele que o capitalista deve pagar por ela sob a forma de salário. Esse valor acima é a mais-valia. A força de trabalho passa então a ser comprada e vendida no mercado de trabalho, sendo transformada em mercadoria, e, portanto, igualando-se às outras mercadorias. Assim, como considera Marx (2010, p. 79), “[...] o trabalhador baixa à condição de mercadoria e à de mais miserável mercadoria.” Para que esta relação de compra e venda ocorra, o trabalhador deve ser expropriado dos meios de produção e, inclusive, do próprio produto do seu trabalho, para que tenha como única fonte de sobrevivência sua própria força de trabalho, a qual deve ser vendida “livremente” no mercado de trabalho, tendo como recompensa o salário (o qual nunca é o suficiente para atender às necessidades humanas, mas apenas para manter o sujeito na condição de assalariado).

O capitalismo possibilitou um aumento da produção. Porém, o que deveria ser produzido para consumo próprio, isto é, como valor de uso, passa a ser produzido para ser vendido no mercado, como valor de troca. Nas palavras de Marx (2010, p. 83, grifo do autor), “O trabalho não é, por isso, a satisfação de uma carência, mas somente um *meio* para satisfazer necessidades fora dele.” Assim, os meios indispensáveis à existência humana, os quais antes podiam ser extraídos da natureza, tornam-se mercadorias, passando a ser encontrados no mercado, cujo acesso depende, necessariamente, do dinheiro.

A sociedade é convertida em um verdadeiro mercado, que determina a forma de relação social entre as pessoas, tendo como base a mercadoria, a qual, segundo Infranca (2014, p. 14), “[...] é um fenômeno que obscurece a essência necessária do trabalho, tanto na vida cotidiana dos homens quanto em suas relações sociais”. Desse modo, tudo e todos devem se adaptar a esse novo modo de produção e de vida, sob o preço de serem destruídos. Nos dizeres de Infranca (2014, p. 236), “[...] a lei geral da troca das mercadorias aplica-se a todos os sujeitos, e a todos os objetos, presentes na sociedade.”

Na sociedade capitalista, o desenvolvimento das forças produtivas implica, contraditoriamente, em uma produção crescente da miséria. Como observa Marx (2010, p. 79), “[...] a miséria do trabalhador põe-se em relação inversa à potência e à grandeza da sua produção.” Desse modo, o objetivo dos sujeitos passa a ser, apenas, a acumulação de capital e não importa se, para isto, outras pessoas padecerão na miséria ou morrerão. Como as relações sociais são determinadas pela mercadoria, transformando os seres humanos em

coisas, as atrocidades cometidas em função da busca incessante pela acumulação de capital tendem a ser naturalizadas pela sociedade. De acordo com Marx (2010, p. 80, grifo do autor), “Com a *valorização* do mundo das coisas (*Sachenwelt*) aumenta em proporção direta a *desvalorização* do mundo dos homens (*Menschenwelt*).”

A força de trabalho, por meio da qual os seres humanos produziram os meios indispensáveis à existência humana, é expressão da essência humana, isto é, daquilo que os seres humanos são e de sua relação com a história. Porém, ao transformar essa força de trabalho em mercadoria, o capital nega a essência humana, a reduzindo à condição de mercadoria, isto é, à coisa. Nos dizeres de Marx (2010, p. 80, grifo do autor), “O trabalho não produz somente mercadorias; ele produz a si mesmo e ao trabalhador como uma *mercadoria*, e isto na medida em que produz, de fato, mercadorias em geral.”

O não pertencimento do produto do trabalho ao próprio sujeito que o produziu é denominado por Marx (2010, p. 81, grifo do autor) de exteriorização.

A *exteriorização* (*Entäusserung*) do trabalhador em seu produto tem o significado não somente de que seu trabalho se torna um objeto, uma existência *externa* (*äussern*), mas, bem além disso, [que se torna uma existência] que existe *fora dele* (*ausser in*), independente dele e estranha a ele, tornando-se uma potência (*Macht*) autônoma diante dele, que a vida que ele concedeu ao objeto se lhe defronta hostil e estranha.

Nesse sentido, o produto do trabalho se relaciona com seu produtor como um ser estranho. Assim, a efetivação do trabalho, isto é, sua objetivação, leva o sujeito que trabalha à desefetivação da sua essência, à perda do objeto não apenas do seu trabalho, mas dos objetos indispensáveis à existência humana, à perda de si mesmo. Se o produto do trabalho se relaciona com seu produtor como um ser estranho, se não lhe pertence, se sua atividade é sacrifício, atividade não livre, então este pertence a outro, e esta está a serviço de outro, que não o trabalhador, isto é, o capitalista. Para Marx (2010), retirar do sujeito que trabalha o produto do seu trabalho é retirar-lhe sua vida genérica. Desse modo, por se tratar de um ser consciente, o qual possui consciência do seu gênero, o trabalho estranhado retira do ser humano sua vida genérica, de modo a fazer da sua atividade vital, o trabalho, que é sua essência, apenas um meio através do qual ele garantirá sua subsistência enquanto trabalhador assalariado.

Estranhar-se em relação ao produto do seu trabalho, da sua atividade produtiva e de si mesmo, implica um estranhamento também do ser humano pelo próprio ser humano. Nas palavras de Marx (2010, p. 86), “[...] na relação do trabalho estranhado cada homem

considera, portanto, o outro segundo o critério e a relação na qual ele mesmo se encontra como trabalhador.”

Segundo Infranca (2014, p. 221), em referência à Marx, o estranhamento, modo de ser específico do trabalho no capital, “[...] torna o operário semelhante ao objeto produzido e, portanto, dominado, por sua vez, pelo fetiche da mercadoria, pois a força-trabalho é vendida como mercadoria pelo seu próprio proprietário, o trabalhador.”

Na economia capitalista o produto da atividade humana, a mercadoria, contrapõe-se ao próprio produtor. Na essência da estrutura de mercadoria está contida uma relação entre seres humanos que é coisificada e provida de uma própria legalidade autônoma. Esta legalidade esconde, porém, a verdadeira essência da mercadoria, isto é, uma relação entre seres humanos, homens que produziram a mercadoria e que querem usufruir dela. A mercadoria enquanto produto da produção capitalista é o fundamento da sociedade burguesa, mas na realidade a mercadoria é somente uma forma fenomênica que tanto o trabalho como a relação entre seres sociais assumem na sociedade burguesa. A mercadoria é um fetiche que se torna o aspecto fundamental e caracterizante da totalidade da própria sociedade. De forma fenomênica o fetiche da mercadoria transforma-se em essência da sociedade burguesa. Consequentemente a mercadoria é a categoria universal do ser social total, somente sob esta aparência fenomênica a reificação torna-se categoria determinante da sociedade e da postura dos seres sociais para com ela. O ser social aparece esmagado sob o fetiche da mercadoria, que é transformação em coisa e dissolução de sua essência humana que se exprime no trabalho. O fetiche da mercadoria transformou radicalmente o processo de civilização e socialização que, surgido como domínio sobre a natureza, assistia, até a afirmação do capitalismo, ao predomínio das relações naturais na troca orgânica com a natureza e nas formas do ser social. Tudo isto foi cancelado pelo caráter de fetiche da mercadoria, que impõe o domínio das formas sociais capitalistas nas relações entre seres humanos, até nos aspectos mais recônditos da vida cotidiana. (INFRANCA, 2014, p. 233-234).

No capitalismo, as forças produtivas se desenvolveram a um nível nunca antes registrado na história da humanidade que abriu novas possibilidades para o desenvolvimento os indivíduos e da sociedade. Porém, a lógica capitalista faz com que essas possibilidades sejam apropriadas apenas pelos capitalistas. Nas palavras de Marx (2010, p. 82), “[...] o trabalho produz maravilhas para os ricos, mas produz privação para o trabalhador.” Por exemplo, com o desenvolvimento tecnológico e científico, os novos dispositivos tecnológicos e informacionais, que são introduzidos nas fábricas, possibilitam produzir-se mais em menos tempo. Tais dispositivos substituem parte da força de trabalho humana necessária à produção. Desse modo, tal substituição deveria reduzir a jornada de trabalho, aumentando o tempo livre dos trabalhadores. Contudo, o que de fato acontece com

essa substituição é, de um lado, o desemprego em escala crescente, e de outro lado, a intensificação da exploração da força de trabalho, cujo objetivo é aumentar o lucro do capitalista. Nos dizeres de Marx (2010, p. 82), “[...] substitui o trabalho por máquinas, mas lança uma parte dos trabalhadores de volta a um trabalho bárbaro e faz da outra parte máquinas. Produz espírito, mas produz imbecilidade, cretinismo para o trabalhador.”

Diante do desemprego, os trabalhadores que permanecem empregados disputam sua permanência no emprego com os outros trabalhadores desempregados. Como resultado dessa ameaça constante exercida pelo desemprego crescente, o capitalista aumenta seu poder sobre os trabalhadores, de modo a forçá-los a trabalharem cada vez mais intensamente, recebendo menores salários e em condições cada vez mais precárias, que vão desde as condições materiais dos locais de trabalho até as condições mesmo de contratação da força de trabalho.

Portanto, estas novas tecnologias deveriam beneficiar aos trabalhadores, mas, ao contrário, ao serem apropriadas pelos capitalistas, elas agem contra eles, contribuindo para a intensificação da exploração da sua força de trabalho, para formas de remuneração que não os beneficiam, para o desemprego e para a desefetivação da sua essência humana por meio dos processos de alienação.

Em seu livro, “Mais trabalho”, Sadi Dal Rosso (2008, p. 23), comenta que existe uma onda de intensificação do labor.

Chamamos de intensificação os processos de quaisquer naturezas que resultam em um maior dispêndio das capacidades físicas, cognitivas e emotivas do trabalhador com o objetivo de elevar quantitativamente ou melhor qualitativamente os resultados. Em síntese, mais trabalho.

Na sociedade capitalista, as relações sociais são determinadas pelas leis do mercado e o sentido da existência humana passa a ser o enriquecimento individual. Então, a luta pela sobrevivência é substituída pela luta pela acumulação privada de capital, levando as pessoas a se relacionarem como adversárias umas das outras. Desse modo, a vida social passou a ser marcada pela disputa entre as pessoas e não mais pela cooperação entre elas. Mas essa disputa deve ser organizada de modo a não atrapalhar o funcionamento da sociedade capitalista.

A liberdade no capitalismo diz respeito única e exclusivamente à liberdade de o capital explorar a força de trabalho humana.

O capital é uma relação social, criada e desenvolvida pelos próprios seres humanos, que domina toda a sociedade. As alienações surgem da submissão do ser humano ao capital e sua essência está em reduzir o ser humano à mercadoria. Desse modo, as relações entre os seres humanos, na sociedade capitalista, tendem a se tornar cada vez mais desumanas, violentas. Como, na sociedade capitalista, as necessidades humanas, individuais e coletivas, são subordinadas à necessidade do enriquecimento individual, isto é, às necessidades da acumulação capitalista, as necessidades que impulsionam o processo laboral surgem da dinâmica de reprodução do capital e não das reais necessidades humanas. A ausência de perspectivas de superação desse sistema é expressão das formas de alienação que são geradas por sua lógica.

CAPÍTULO 2 A EMERGÊNCIA DE UM NOVO SUJEITO PRODUTIVO

2.1. Reorganização do trabalho e exploração do elemento subjetivo

Nas últimas décadas, particularmente a partir do início da década de 1970, o capitalismo promoveu profundas mudanças no mundo do trabalho em resposta à sua crise estrutural. Ricardo Antunes (2015) nos diz que esta crise impulsionou a constituição de um amplo processo de reorganização do capital, tendo como objetivo retomar seu ciclo de reprodução, afetando tanto a forma de ser da classe trabalhadora quanto os seus valores e o seu ideário.

Ainda segundo Antunes (2009), após um período de trinta anos de expansão da economia e de acúmulo de capitais, conhecido por “anos gloriosos”, o capitalismo começou a apresentar indícios de um quadro crítico, a saber: 1) queda da taxa de lucro provocada pelo aumento do preço da força de trabalho, reflexo da intensificação das lutas sociais e de suas conquistas da década de 1960, levando a uma redução dos níveis de produtividade; 2) extenuação do padrão taylorista-fordista, em razão da sua incapacidade em responder ao encolhimento do consumo; 3) priorização do capital financeiro em relação ao capital produtivo; 4) maior concentração de capitais, com as fusões de grandes empresas, formando monopólios e oligopólios; 5) crise do *Welfare State*; 6) aumento das privatizações, tendência à desregulamentação e à flexibilização dos mercados, do processo de produção e da força de trabalho.

Para Antunes (2009), a extenuação do taylorismo-fordismo, enquanto padrão de acumulação e de produção, seria uma expressão fenomênica da crise do capital. Para o autor, essa crise trata-se, na verdade, de uma crise do padrão de controle social até então vigente. Nesse sentido, a resposta capitalista buscou enfrentá-la em sua dimensão fenomênica, reestruturando seu modo de produção sem tocar nos seus pilares fundamentais. Com o desencadeamento da crise, começava a esgotar também o mecanismo de regulação entre capital e trabalho, ou mecanismo de dominação de classe, vigente desde o pós-guerra.

Um dos elementos decisivos desta crise foi o transbordamento das lutas de classes, entre as décadas de 1960 e de 1970, quando os trabalhadores passaram a questionar os fundamentos do modo de produção capitalista, especialmente em relação ao controle social da produção. “O taylorismo/fordismo realizava uma *expropriação intensificada* do *operário-massa*, destituindo-o de qualquer participação na organização do processo de trabalho, que se resumia a uma atividade repetitiva e desprovida de sentido.” (ANTUNES,

2009, p. 43, grifo do autor). Assim, os trabalhadores revoltados com a contradição desse sistema passaram a boicotá-lo. Diante da organização dos trabalhadores em resistir ao sistema, os capitalistas convenceram-se da necessidade de dispersá-los, em vez de concentrá-los em grandes unidades produtivas.

As novas tecnologias microeletrônicas, comunicacionais e informacionais possibilitaram às empresas dispersar espacialmente os trabalhadores e reuni-los num processo de trabalho integrado que é mediado por computadores. Assim, o processo de produção de uma mesma mercadoria pode ser dividido em vários países. Porém, o controle é centralizado. Agora, a cooperação da força de trabalho ocorre sem que exista um contato direto entre os trabalhadores, minando as possibilidades de organização política e, conseqüentemente, de reivindicações coletivas. Desse modo, a maior parte do processo de trabalho é transferido para as subcontratadas.

Para uma empresa o *just in time* constitui – além de outras coisas – uma forma sofisticada de subordinar estreitamente às suas necessidades cada fornecedor e cada subcontratante e de orquestrar a atividade de todos eles consoante o ritmo imprimido pela sua própria produção. Isto significa que além de controlarem os seus trabalhadores, os administradores da empresa principal adquirem, através das informações que obtêm e das especificações que enviam, um elevado grau de controle sobre a força de trabalho que labora nas fornecedoras e nas subcontratantes. (BERNARDO, 2004, p. 114).

Foi, portanto, a necessidade de dispersar espacialmente os trabalhadores e assim enfraquecer sua organização que levou ao desenvolvimento da informática e das telecomunicações.

Porém, ao mostrarem-se capazes de sozinhos conduzirem suas próprias lutas, dispensando a atuação dos sindicatos, os trabalhadores revelaram aos capitalistas que eles também tinham cabeça e que a usavam. Assim, os capitalistas teriam percebido que os trabalhadores poderiam usar essa inteligência na produção.

A capacidade de auto-organização dos trabalhadores, que haviam se mostrado capazes não apenas de controlar o movimento operário, mas o funcionamento das empresas ocupadas, mostrando que são dotados não somente de força bruta, mas também de inteligência, iniciativa e capacidade organizacional incomodou muito os capitalistas. Assim, os capitalistas enxergaram que poderiam aumentar seus lucros, explorando não somente a força de trabalho muscular dos trabalhadores, mas sobretudo sua imaginação, sua capacidade organizacional, sua capacidade de cooperação e sua inteligência.

Segundo João Bernardo (2004, p. 80), a exploração do elemento intelectual do trabalho é o principal aspecto que define o toyotismo.

O toyotismo - empregando aqui o termo numa acepção muito genérica - resultou desta dupla tomada de consciência por parte dos capitalistas, de que era necessário explorar a componente intelectual do trabalho e que era necessário fragmentar ou mesmo dispersar os trabalhadores. Os capitalistas conseguiram assim ultrapassar os bloqueios sociais que haviam dado origem à crise de 1974 e puderam encetar um novo período de acumulação acelerada do capital, obrigando a classe trabalhadora a lutar num terreno novo, para o qual ela está muito longe ainda de ter encontrado as formas de contestação adequada.

A intensificação das lutas de classes ameaçava a hegemonia do capital, ampliando as chances de uma contra hegemonia proveniente do mundo do trabalho. Nesse sentido, o capital deu início a um processo de reorganização do trabalho, buscando recuperar a hegemonia nas diversas instâncias da sociabilidade. “Fez isso, por exemplo, no plano ideológico, por meio do culto de um *subjetivismo* e de um ideário fragmentador que faz apologia ao individualismo exacerbado contra as formas de solidariedade e de atuação coletiva e social.” (ANTUNES, 2009, p. 50, grifo do autor).

As derrotas históricas da classe trabalhadora ocorridas nessa conjuntura são fatores que contribuíram para a instauração de uma nova forma de acumulação, de produção de mercadorias e de exploração da força de trabalho, denominada por David Harvey (2008), como acumulação flexível. Diz Alves (2011, p. 20), “[...] a reestruturação produtiva enquanto acumulação flexível foi, antes de tudo, um resultado histórico-social da luta de classes e da série de derrotas das instituições defensivas do trabalho no campo econômico, político e ideológico, no decorrer das décadas de 1970 e 80”. Nessa mesma direção, segundo Antunes,

Ele [o padrão de acumulação flexível] se fundamenta num padrão produtivo organizacional e tecnologicamente avançado, resultado da 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. Desenvolve-se em uma estrutura produtiva mais flexível, recorrendo frequentemente à desconcentração produtiva, às empresas terceirizadas etc. Utiliza-se de novas técnicas de gestão da força de trabalho, do trabalho em equipe, das “células de produção”, dos “times de trabalho”, dos grupos “semiautônomos”, além de requerer, ao menos no plano discursivo, o “envolvimento participativo” dos trabalhadores, em verdade uma participação manipuladora e que preserva, na essência, as condições do trabalho alienado e estranhado. O “trabalho polivalente”, “multifuncional”, “qualificado”, combinado com

uma estrutura mais horizontalizada e integrada entre diversas empresas, inclusive nas empresas terceirizadas, tem como finalidade a redução do tempo de trabalho. (ANTUNES, 2009, p. 54).

Nesse sentido, entre as principais respostas políticas do capitalismo a esse quadro histórico destacam-se o neoliberalismo e a reestruturação produtiva.

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, grifo do autor).

Entre tantas outras consequências terríveis geradas pelo neoliberalismo e a reestruturação produtiva destacam-se o desemprego estrutural e a precarização estrutural do trabalho, provocados pela flexibilização do processo produtivo e das relações de contratação da força de trabalho, favorecendo a criação de novas formas de colocação mais instáveis no mercado de trabalho, e a consequente intensificação do trabalho. Assim, os direitos trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora são desregulamentados, flexibilizados e eliminados para que o capital se adeque ao seu novo estágio.

É preciso que se diga de forma clara: desregulamentação, flexibilização, terceirização, bem como todo esse receituário que se esparrama pelo “mundo empresarial”, são expressões de uma lógica societal onde o capital vale e a força humana de trabalho só conta enquanto parcela imprescindível para a reprodução desse mesmo capital. Isso porque o capital é incapaz de realizar sua autovalorização sem utilizar-se do trabalho humano. Pode *diminuir* o trabalho vivo, mas não *eliminá-lo*. Pode precarizá-lo e desempregar parcelas imensas, mas não pode extingui-lo (ANTUNES, 2015, p. 226, grifo do autor).

Uma das características mais marcantes da década de 1980, foi o grande avanço tecnológico, que trouxe a automação, a microeletrônica e a robótica para dentro das fábricas. Assim, com a introdução dessas novas tecnologias na produção, reduz-se o trabalho vivo necessário, na medida em que intensifica-se o trabalho daqueles que passam a operacionalizá-las, acarretando, por um lado, no aumento do desemprego e no deslocamento dos excedentes da força de trabalho para regiões periféricas, em busca de condições mais favoráveis à obtenção de lucro, através do emprego de uma força de trabalho flexível e

desregulamentada, isto é, mais barata, e por outro lado, no trabalho precário, com a terceirização, a subcontratação, o trabalho parcial e temporário etc. Em plena época desse grande avanço tecnológico, o capital ainda depende da destreza manual e da subjetividade da força de trabalho como elementos fundamentais à produção de mercadorias. Assim, enquanto o trabalho humano for necessário à produção de mercadorias, o capital irá recorrer a mecanismos cada vez mais sofisticados de controle da força de trabalho, que são aperfeiçoados pelo toyotismo, onde o controle da força de trabalho passa a ser realizado pelos próprios trabalhadores que trazem para dentro de si a figura do supervisor.

Entretanto, segundo Antunes (2015), as máquinas podem até reduzir o trabalho vivo necessário, mas jamais eliminá-lo definitivamente do processo produtivo. Na verdade, elas seriam alimentadas pelo trabalho intelectual dos operadores, os quais transferem para elas sua contribuição intelectual. Exige-se uma força de trabalho capaz de fazer essas máquinas funcionarem, uma força de trabalho cuja exploração pelo capital é realizada de maneira mais intensa, porém mais sofisticada.

A apropriação das atividades *intelectuais* do trabalho, que advém da introdução de maquinaria automatizada e informatizada, aliada à intensificação do ritmo do processo de trabalho, configuraram um quadro extremamente positivo para o capital, na retomada do ciclo de acumulação e na recuperação da sua rentabilidade. (ANTUNES, 2009, p. 58, grifo do autor).

Foi nesse contexto que o toyotismo colaborou para a derrota dos trabalhadores na luta pelo controle da produção, construindo a base adequada para o resgate do processo de reorganização do capital.

Em “Trabalho e subjetividade”, Giovanni Alves (2011) utiliza o conceito de toyotismo em um sentido que vai além de sua gênese sócio histórica sob o capitalismo japonês, tendo em vista a sua universalização, nas novas condições do capitalismo global, como solução possível para a crise estrutural do capital. Nesse sentido, o autor analisa os pontos fundamentais do toyotismo, seus protocolos organizacionais e institucionais, direcionados para uma nova forma de captura do elemento subjetivo da força de trabalho pelo capital.

O toyotismo (ou ohnismo, em referência ao seu criador, Taichi Ohno, engenheiro da Toyota), também conhecido como "modelo japonês", é uma nova forma de organização do trabalho que surge no interior da fábrica da Toyota, no Japão, em meados da década de

1950, no pós-guerra, em um contexto de retração da economia e de escassez de mão de obra, como resposta à crise capitalista japonesa.

Em razão das condições limitadas do capitalismo japonês, no contexto do pós-guerra, as empresas precisavam responder a um mercado interno que solicitava mercadorias variadas em pedidos feitos separadamente. Por isto, o toyotismo tem como ideal produzir tão somente o que for necessário e no melhor tempo possível. Assim, sua produção está vinculada à demanda, começando de trás para frente, isto é, uma peça só é reposta quando ela é vendida. Em pouco tempo, o Sistema Toyota de Produção estava em funcionamento na maior parte das empresas japonesas, levando o Japão a atingir altos índices de produtividade e de acumulação de capitais, sem aumentar o número de trabalhadores.

Durante a década de 1970, em plena crise estrutural do capital, o toyotismo começou a despertar a atenção dos países de capitalismo avançado que perceberam nele uma solução adequada às novas necessidades do capital naquele contexto, cujas condições se assemelhavam às condições sócio históricas que determinaram sua gênese sob o capitalismo japonês. Nas palavras de Antunes (2009, p. 55),

Seu desenho organizacional, seu avanço tecnológico, sua capacidade de extração intensificada do trabalho, bem como a combinação de trabalho em equipe, os mecanismos de envolvimento, o controle sindical, eram vistos pelos capitais do Ocidente como uma via possível de superação da crise de acumulação.

Assim, o toyotismo tornou-se adequado não somente à nova estrutura técnica da produção capitalista, com as inovações trazidas pelo grande avanço tecnológico a partir da década de 1980, as quais exigem uma nova disposição subjetiva da força de trabalho, mas também a sua nova estrutura de concorrência no contexto dos mercados restritos.

Em razão da sua natureza flexível, a implantação do toyotismo no Ocidente, no decorrer das décadas de 1980 e 1990, ocorreu através de adaptações às particularidades e às singularidades de cada região, ora articulando-se ora substituindo outras formas de racionalização do trabalho como o taylorismo-fordismo. Porém, um dos aspectos que mais despertou a atenção foi o fato de o toyotismo ser expressão de uma investida do capital na produção.

Segundo Ricardo Antunes (2009, p. 56-7, grifo do autor), o toyotismo se diferencia do fordismo, basicamente, nos aspectos abaixo elencados:

- 1) *é uma produção muito vinculada à demanda*, visando atender às exigências *mais individualizadas* do mercado consumidor, diferenciando-se da produção *em série e de massa* do taylorismo/fordismo. Por isso sua produção *é variada e bastante heterogênea*, ao contrário da homogeneidade fordista;
- 2) fundamenta-se no trabalho operário em *equipe*, com *multivariabilidade* das funções, rompendo com o caráter parcelar típico do fordismo;
- 3) a produção se estrutura num processo produtivo flexível, que possibilita ao operário operar *simultaneamente* várias máquinas (na Toyota, em média até 5 máquinas), alterando-se a relação *homem/máquina* na qual se baseava o taylorismo/fordismo;
- 4) tem como princípio o *just in time*, o melhor aproveitamento possível do tempo de produção;
- 5) funciona segundo o sistema de *kanban*, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque. No toyotismo, os estoques são mínimos quando comparados ao fordismo;
- 6) as empresas do complexo produtivo toyotista, inclusive as terceirizadas, têm uma estrutura horizontalizada, ao contrário da verticalidade fordista;
- 7) organiza os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), constituindo grupos de trabalhadores que são *instigados* pelo capital a discutir seu trabalho e desempenho, com vistas a melhorar a produtividade das empresas, convertendo-se num importante instrumento para o capital apropriar-se do *savoir-faire* intelectual e cognitivo do trabalho, que o fordismo desprezava;
- 8) o toyotismo implantou o 'emprego vitalício' para uma parcela dos trabalhadores das grandes empresas (cerca de 25 a 30% da população trabalhadora, onde se presenciava a exclusão das mulheres), além de ganhos salariais intimamente vinculados ao aumento da produtividade.

A racionalização toyotista consiste, essencialmente, em eliminar trabalhadores da produção, mostrando que é possível alcançar índices surpreendentes de produtividade sem aumentar a força de trabalho. Assim, “O toyotismo estrutura-se a partir de um número mínimo de trabalhadores, ampliando-os, através de horas extras, trabalhadores temporários ou subcontratação, dependendo das condições de mercado.” (ANTUNES, 2015, p. 47). Nesse sentido, embora o discurso de Ohno trate da gestão da produção, seu objetivo é a gestão do trabalho vivo, que implica um aumento da taxa de exploração. “A obsessão de Ohno contra o desperdício da superprodução e a redução de custos é, de fato, a obsessão em utilizar ‘menos trabalho vivo’.” (ALVES, 2011, p. 52).

Além da eliminação de trabalhadores, elimina-se também os tempos ociosos no trabalho, levando à intensificação do trabalho, dos operários ao alto escalão das empresas.

É o capital buscando realizar uma produção em seu contínuo ideal, sem tempo morto nem interrupções. É a busca pela 'eficiência' por meio da obtenção de novos ganhos de intensidade e de produtividade do trabalho. Para Ohno, o ideal da absoluta eliminação do desperdício significa redução

de custos. Diz ele: 'Para reduzir custos é absolutamente necessário que as quantidades produzidas sejam iguais às quantidades necessárias'. Eis um dos pilares fundamentais do Sistema Toyota de Produção: o *just-in-time*. (ALVES, 2011, p. 52).

A introdução do *just in time* significa a reorganização do processo de produção, estabelecendo um novo fluxo de trabalho e, conseqüentemente, intensificando o processo de exploração da força de trabalho, provocando implicações preocupantes no trabalhador.

A flexibilidade do processo de produção de mercadorias requer também uma organização flexível do trabalho, no que diz respeito não apenas ao perfil, mas também aos direitos da força de trabalho. Nesse sentido, com o afrouxamento dos direitos trabalhistas e dos acordos e convenções sindicais, os contratos de trabalho tendem a se tornar cada vez mais flexíveis. A flexibilização da contratação da força de trabalho favorece às empresas na contratação de trabalho parcial ou temporário. Além disso, flexibiliza-se também as formas de remuneração, a partir da sua vinculação ao desempenho individual.

Para atender às exigências *mais individualizadas* de mercado, no melhor tempo e com melhor “qualidade”, é preciso que a produção se sustente num processo produtivo flexível, que permita a um operário operar com várias máquinas (em média cinco máquinas, na Toyota), rompendo-se com a relação um homem/uma máquina que fundamenta o fordismo. E a chamada “polivalência” do trabalhador japonês, que mais do que expressão e exemplo de uma maior qualificação, estampa a capacidade do trabalhador em operar com várias máquinas, combinando “várias tarefas simples”. (ANTUNES, 2015, p. 45).

A possibilidade de contratação de "trabalhadores flexíveis" permite às empresas adaptarem-se facilmente às oscilações dos mercados, tendo em vista que o aumento ou a diminuição da força de trabalho não gerará despesas. Além disso, caso necessário, esses trabalhadores podem ser transferidos de função dentro da empresa, o que exige a polivalência.

[...] um grande número de desempregados é convertido, com a ajuda do Estado ou diretamente das empresas que os demitiram, em trabalhadores por conta própria. São muito frequentes os casos em que eles passam a trabalhar sob contrato para a mesma empresa em que antes haviam exercido funções enquanto assalariados, mas a possibilidade que a empresa tem de ditar as condições do contrato e de controlar o seu desempenho faz com que a independência destes profissionais seja meramente fictícia. (BERNARDO, 2004, p. 122).

Com a descoberta do medo como elemento mobilizador da inteligência e da

engenhosidade no trabalho, os empregadores tendem a manipular a ameaça de precarização e de demissão de forma política.

O medo, em particular o medo do desemprego, tornou-se um meio através do qual o capital aumenta seu controle sobre o comportamento das pessoas que trabalham e eleva a produtividade do trabalho.

Christophe Dejours (2007) explica que as pessoas submetidas a essa nova forma de controle, através da manipulação da ameaça, vivem permanentemente com medo.

Esse medo é permanente e gera condutas de obediência e até de submissão. Quebra a reciprocidade entre os trabalhadores, desliga o sujeito do sofrimento do outro, que também padece, no entanto, a mesma situação. E, sobretudo, desliga inteiramente os que sofrem a dominação no trabalho daqueles que estão longe desse universo - os excluídos, os desempregados - e de seu sofrimento, que é bastante diferente daquele experimentado pelos que trabalham. Assim, o medo produz uma separação subjetiva crescente entre os que trabalham e os que não trabalham. (DEJOURS, 2007, p. 52).

A organização flexível do trabalho cria insegurança nas pessoas, uma vez que sem direitos não se tem garantias. Agora, a segurança no emprego é muito mais restrita e limitada que antes. Diante da instabilidade no emprego, característica das novas formas de colocação da mão de obra no mercado trabalho, trabalha-se com medo, em estado de alerta permanente. Nas palavras de Alves (2011, p. 19), “[...] a flexibilidade do trabalho, compreendida como sendo a plena capacidade de o capital tornar domável, complacente ou submissa a força de trabalho, caracteriza o ‘momento predominante’ do complexo de reestruturação produtiva.”

Assim, os trabalhadores passam a consentir maiores níveis de exploração e a renunciar direitos historicamente conquistados. Nesse sentido, aceitar e adaptar-se às mudanças do capitalismo neoliberal torna-se uma questão de sobrevivência. “Deve-se ter medo de morrer, mas não se deve ter medo de se adaptar às mudanças de mercado.” (ALVES, 2011, p. 96). No entanto, não se trata de uma adaptação passiva, submissa, mas de uma adaptação pró ativa às mudanças, de modo a atender a essas novas necessidades.

Os empregadores usam o medo como uma forma de construção do consentimento no trabalho. Assim, o desemprego exerce uma função simbólica: criar as condições psíquicas para a captura do componente subjetivo da força de trabalho.

No toyotismo, ocorre uma intensificação da exploração do trabalho, por um lado pelo trabalho simultâneo com várias máquinas e por outro pelo ritmo e a velocidade do

processo de produção, exigindo flexibilidade e polivalência da força de trabalho, características hoje consideradas fundamentais para se garantir a “empregabilidade”, isto é, a sobrevivência no mercado de trabalho.

Essa tendência à intensificação da exploração da força de trabalho leva as empresas principais a manterem em seus quadros de funcionários um número cada vez mais reduzido de funcionários estáveis e formais, enquanto ampliam os trabalhadores através das formas flexíveis de contratação da força de trabalho, como a terceirização, a contratação de trabalhadores externos, temporários e autônomos, empresários de si mesmos, que são contratados como pessoa jurídica para prestarem serviços às empresas principais. Tornam-se, assim, empresas colaboradoras.

As vantagens para as empresas são inúmeras, uma vez que não tendo que se preocupar com direitos e encargos trabalhistas, dispõe-se de uma força de trabalho que pode ser facilmente contratada e demitida. Assim, na medida em que trabalhadores assalariados são eliminados pela lógica da produção enxuta, os empregadores os deslocam para formas cada vez mais precárias de emprego, como a terceirização e outras formas de contratação, como o autoempreendedorismo.

No limite, o espírito do toyotismo nos conduz à ideologia extrema da abolição do regime salarial, cujo sonho é o mundo de prestadores de serviço, o mundo da produção constituído por uma miríade de empresas individuais de prestação de serviços individuais. (ALVES, 2011, p. 104).

Quando a única opção é o desemprego, aceita-se sujeitar-se a condições degradantes de trabalho, sem garantias e sem seguranças. Essas novas formas de contratação geram instabilidade e insegurança nos trabalhadores, provocando neles um sofrimento que é gerado pelo medo da precarização do trabalho e da demissão, e que será apropriado pela lógica do capital em seu proveito, como veremos no próximo capítulo desta dissertação.

Então, o empreendedorismo surge como solução para o desemprego. As pessoas abandonam a relação salarial e tornam-se empresárias de si mesmas [noção de capital humano], autônomas, tornando-se, aos olhos do capital, as únicas responsáveis pelo próprio sucesso ou pelo próprio fracasso. No entanto, o mercado não é para todos. Não há lugar para todos. Assim, a solução para a crise capitalista é transferida para as próprias pessoas. “A ideologia do autoempreendedorismo é a solução fictícia à crise estrutural do mercado de trabalho capitalista.” (ALVES, 2011, p. 104). Por trás dessa mentira, existe um novo tipo de estranhamento capitalista. Na verdade, o que estamos vivenciando nada mais é do que a

destruição do trabalho regulamentado. Em substituição ao trabalho regulamentado, colocam-se diversas formas de trabalho como o empreendedorismo.

Nesse sentido, desregulamentação, flexibilização, terceirização, *downsizing*, “empresa enxuta”, bem como todo esse receituário que se esparrama pelo “mundo empresarial”, são expressões de uma lógica societal onde se tem a prevalência do capital sobre a força humana de trabalho, que é considerada somente na exata medida em que é imprescindível para a reprodução desse mesmo capital. Isso porque o capital pode *diminuir* o trabalho vivo, mas não *eliminá-lo*. Pode intensificar sua utilização, pode precarizá-lo e mesmo desempregar parcelas imensas, mas não pode extingui-lo. (ANTUNES, 2015, p. 220, grifo do autor).

Segundo Antunes (2009), o toyotismo se difere do taylorismo-fordismo também por sua busca incessante pela dimensão subjetiva dos trabalhadores, manipulando, através de seus dispositivos tecnológicos e organizacionais, os afetos e as emoções dos trabalhadores, que devem aceitar colaborar com os objetivos do capital. Torna-se essencial a interpretação das normas, a criatividade e a iniciativa para a realização do trabalho.

No toyotismo, os afetos do trabalhador são transformados em elemento da produção de mercadorias (PEREIRA, 2010). Assim, busca-se capturar não somente o *saber-fazer* da força de trabalho, mas a sua *disposição intelectual-afetiva*, ou seja, o seu engajamento subjetivo que é direcionado para colaborar com a lógica do capital (ALVES, 2011).

É um novo e intenso nexos psicofísico no trabalhador que busca adaptá-lo aos novos dispositivos organizacionais do Sistema Toyota de Produção. O capital busca reconstituir algo que era fundamental na manufatura, o velho nexos psicofísico do trabalho profissional qualificado: a “participação ativa da inteligência, da fantasia, da iniciativa do trabalho”, ou seja, aquilo que Frederick Taylor com sua OCT (Organização Científica do Trabalho) buscava romper e o fordismo implementou com a linha de montagem e a especialização dos operadores. Enfim, a empresa toyotista busca hoje mobilizar “conhecimento, capacidades, atitudes e valores” necessários para que os trabalhadores possam intervir na produção, não apenas produzindo, mas agregando valor. Eis o significado da “captura” da subjetividade do trabalho. (ALVES, 2011, p. 113-114).

O trabalhador é envolvido de tal modo que deve pensar na solução antes mesmo que o problema aconteça, criando um ambiente de desafio contínuo. Para tanto, os valores e os princípios do toyotismo se alastram, por meio da gestão, por todos os lados, das empresas

até a administração pública, promovendo uma transformação radical na consciência e no comportamento das pessoas que trabalham.

A subsunção do ideário do trabalhador àquele veiculado pelo capital, a sujeição do *ser* que *trabalha* ao “espírito” Toyota, à “família” Toyota, é de muito maior intensidade, é *qualitativamente* distinta daquela existente na era do fordismo. Esta era movida centralmente por uma lógica mais *despótica*; aquela, a do toyotismo, é mais *consensual*, mais *envolvente*, mais *participativa*, em verdade mais *manipulatória*. (ANTUNES, 2015, p. 53, grifo do autor).

O toyotismo surge como uma nova forma de controle do componente subjetivo da produção de mercadorias. Na verdade, ele busca uma mobilização total do trabalhador como uma nova forma de controle social, voltado para a produção e o consumo de mercadorias, uma mobilização das capacidades cognitivas, afetivas e relacionais. Ou, nas palavras de Antunes (2015, p. 231, grifo do autor), de uma forma de “[...] *envolvimento manipulatório* levado ao limite, onde o capital busca o consentimento e a adesão aos trabalhadores, no interior das empresas, para viabilizar um projeto que é aquele desenhado e concebido segundo os fundamentos exclusivos do capital.”

Para Alves (2011), a captura da subjetividade pela lógica do capital é o eixo central das inovações organizacionais do novo modelo de gestão do trabalho vivo. Ação e pensamento dos trabalhadores são moldados e direcionados de acordo com a racionalização da produção. Tais dispositivos alicerçam-se no “envolvimento” dos trabalhadores com a organização do trabalho. O foco do toyotismo estaria na gestão do trabalho vivo e não apenas na gestão da produção, com o objetivo de aumentar os níveis de exploração da força de trabalho, de modo a obter novos ganhos de produtividade do trabalho. Assim, o toyotismo se apropria das habilidades produtivas das pessoas que trabalham, do saber-fazer. É a inteligência humana que faz os novos dispositivos organizacionais e tecnológicos do toyotismo funcionarem.

O capital apropria-se do saber e do fazer do trabalhador, o qual, uma vez integrado essas duas dimensões pela lógica toyotista, deve, por sua vez, pensar e agir para o capital. Assim, parece ser eliminada a distância entre elaboração e execução no processo de trabalho.

Segundo Viana (2012), o elemento subjetivo torna-se central na reprodução material da sociedade capitalista, não apenas no consumo, mas também no mundo do trabalho. Assim, mais do que vender sua força de trabalho física e intelectual no mercado de

trabalho ao capitalista, o trabalhador passa a vender também sua alma. O capital agora não apenas penetra na subjetividade, como a mobiliza e a explora. Para se obter essa mobilização total do trabalhador desenvolve-se nele certo grau de autonomia. Porém, no toyotismo supõe-se uma falsa autonomia, pois o capital continua decidindo o que e como produzir.

Em sua tese de doutorado, Luciano Pereira problematiza essa questão da autonomia, da responsabilidade e da participação como forma de submissão: “A iniciativa e a responsabilidade [...] pode resultar não em um aumento de autonomia [...], mas acaba por resultar em seu contrário: iniciativa para se sujeitar, para ser o mais útil na prestação de serviços a outrem.” (PEREIRA, 2010, p. 81). Além disso, o aumento da autonomia no trabalho própria ao toyotismo, parece levar a novas patologias. Na verdade, com maior autonomia, o sujeito tem sobre o trabalho maior responsabilidade, o que exige maior envolvimento com o trabalho. É, ainda, uma forma de o capital transferir para os ombros dos trabalhadores a responsabilidade por amenizar as implicações da crise em relação à produtividade e à geração de valor.

Todas essas mudanças parecem ter levado a uma ampliação e a um agravamento do quadro de doenças e de riscos de acidentes no trabalho. Essa mobilização total leva a um aumento da produtividade, aumento este resultante da mobilização total através da intensificação do trabalho. Nesse sentido, essa nova forma de exploração do trabalho resulta no agravamento de patologias do trabalho, bem como no surgimento de novas patologias do trabalho, como a depressão, o estresse etc.

Segundo Alves (2011), além das inovações organizacionais e tecnológicas, a reestruturação produtiva traz consigo inovações sociometabólicas que contribuem para a constituição do novo ambiente ideológico e emocional no interior das empresas adequado à captura da subjetividade pelo capital.

A ofensiva do capital não se restringe apenas à instância da produção propriamente dita, mas atinge hoje, mais do que nunca, sob o capitalismo manipulatório, instâncias da reprodução social, colocadas como nexos orgânicos da produção como totalidade social. Deste modo, é pela tempestade ideológica de valores, expectativas de mercado que se busca formar o novo homem produtivo do capital. (ALVES, 2011, p. 89).

Segundo Alves (2011), o novo aparato produtivo do toyotismo exige um novo nexos psicofísico, isto é, a unidade orgânica entre pensamento e ação, o que significa um novo pensamento e uma nova ação, ou seja, exige a constituição de um novo sujeito produtivo,

capaz de unificar organicamente a atividade mental e a atividade concreta que é a materialização da primeira atividade. Em outras palavras, a constituição de uma nova subjetividade e uma nova ação que sejam adequadas a nova fase do capitalismo. Esse novo nexos psicofísico de que fala o autor deve ser capaz de ir além da mera execução, o método toyotista exige dos trabalhadores inteligência, fantasia e iniciativa.

[...] uma dimensão essencial do espírito do toyotismo (que não havia no fordismo-taylorismo): a imprescindibilidade do “engajamento” moral-intelectual dos operários e empregados na produção do capital (o que implica a necessidade da “captura” da subjetividade do trabalho vivo pelos ditames da produção de mercadorias). O toyotismo mobiliza a subjetividade, isto é, corpo e mente. Convém notar que essa implicação subjetiva do toyotismo entre corpo e mente é peculiaríssima. Como diz Ohno, o importante é “*lembrar o corpo*” ou “conhecer e fazer *instintivamente*”. Desse modo, o espírito do toyotismo implica não apenas a mobilização total da mente (diz ele que “é fácil compreender a teoria com a mente”), mas a mobilização total do corpo e da mente. Não apenas conhecer e fazer, mas conhecer e fazer “instintivamente” (ALVES, 2011, p. 46, grifo do autor).

Nesse sentido, mente e corpo são mobilizados pela lógica do capital e integrados à produção, exigindo-se uma nova relação entre corpo e mente.

Pode-se dizer que o estresse é a doença universal da sociedade toyotizada. É uma síndrome que atinge corpo e mente e que expressa o caráter totalitário e totalizante das novas implicações objetivas (e subjetivas) da produção do capital. O estresse é sintoma epidemiológico do sociometabolismo da barbárie e das novas condições da produção do valor. É decorrente do espírito do Toyotismo que exige, no contexto de um novo patamar de racionalização do trabalho, a “captura” da subjetividade do trabalho, capaz de operar os novos dispositivos técnico-organizacionais da produção de mercadorias. Nas empresas, exige-se um novo consentimento de operários e empregados que implica um “engajamento” integral aos valores-fetichismo, expectativas e utopias de mercado. Para fazer funcionar os novos dispositivos técnico-organizacionais da empresa toyotizada, o trabalho vivo é obrigado não apenas a “vestir a camisa” da empresa, mas a “dar a alma” (corpo e mente) ao capital. Além disso, o sociometabolismo da barbárie, o precário mundo do trabalho, com o medo do desemprego constituem o ambiente psicossocial capaz de emular o engajamento estranhado do trabalho vivo. (ALVES, 2011, p. 152-153).

Para alcançar novos índices de produtividade e desempenho, torna-se importante o envolvimento dos trabalhadores, envolvimento que é estimulado por elementos mediadores, a saber, novas formas de remuneração e o trabalho em equipe, e então capturado pela lógica do capital.

As novas formas de pagamento consistem em remunerar o desempenho individual dos trabalhadores, com base na avaliação individual do desempenho, incentivando o espírito de competição entre eles. Essa forma de remuneração faz com que o trabalhador controle sua própria exploração a serviço do capital, uma vez que é de interesse seu aumentar seus ganhos. Assim, incentiva-se a competição não somente entre as pessoas, mas o próprio trabalhador passa a lutar para superar os próprios limites, competindo consigo mesmo. Através dessas novas formas de pagamento o capital gerencia o comportamento do trabalhador, de modo a elevar a produtividade.

Isso tem como consequência doenças e mortes decorrentes do ritmo e da intensidade, esses dois últimos associados a busca incessante pelo aumento da produtividade, uma vez que, quanto mais se produz, mais se ganha.

Desse modo, a qualidade e a intensidade do trabalho são controlados pelo próprio trabalhador, pois é de interesse dele produzir bem e muito para ganhar e também aumentar sua jornada de trabalho.

A exploração da força de trabalho pelo capital é mediada pelo próprio trabalhador.

Isto é, deixado por si só e submetido à lógica do mercado, o trabalhador assalariado não apenas oprime outros trabalhadores (ou melhor, torna-se agente da exploração de outros trabalhadores) [...], como se auto-oprime, assumindo como interesse pessoal sua própria exploração a serviço do capital. (ALVES, 2011, p. 124).

O toyotismo atribui aos trabalhadores a responsabilidade de controle da qualidade do produto fabricado ou do serviço prestado, o que ocorre através do *just in time*. O que no taylorismo-fordismo era realizado pela gerência científica, agora é realizado pelos próprios trabalhadores que interiorizam essa responsabilidade. Esse controle da qualidade imposto pelo *just in time* faz aumentar consideravelmente a pressão psicológica sobre os trabalhadores. Basta uma única falha para comprometer todo o processo de produção e assim prejudicar os colegas.

Nesse sentido, o trabalho em equipe instaurado pela organização toyotista do trabalho estimula o comprometimento por meio da pressão exercida pelo coletivo de trabalho. Em razão do incentivo à competição entre as pessoas, o controle e a supervisão são realizados pelos próprios trabalhadores.

Esses elementos mediadores da captura da subjetividade pela lógica do capital parecem contribuir para as novas formas de consentimento do trabalho.

Segundo Alves (2011), o processo de captura da subjetividade tende a afetar a dimensão psíquica e espiritual da força de trabalho. E isto porque o toyotismo busca realizar a unidade orgânica entre o elemento humano e o capital. É exatamente por mobilizar intensa e profundamente essa dimensão psíquica e espiritual da força de trabalho, que o capitalismo contribui para o quadro de epidemia de novas doenças psicossomáticas, como o estresse e a depressão, atingindo o sujeito em sua integralidade, ou seja, seu corpo e sua mente. Nesse sentido, o estresse e a depressão seriam sintomas da invasão da totalidade da vida social pelos valores e princípios empresariais.

2.2 Neoliberalismo: uma nova racionalidade

Ricardo Antunes (2009, p. 60, grifo do autor), em referência a José Paulo Netto, nos diz que “[...] *o processo de reestruturação produtiva do capital a base material do projeto ideopolítico neoliberal*, a estrutura sob a qual se erige o *ideário* e a *pragmática neoliberal*.”

O neoliberalismo ainda é objeto de um amplo debate que engloba diagnósticos bastante distintos. Há uma crescente quantidade de títulos publicados que se propõem a caracterizá-lo. Porém, segundo Pierre Dardot e Christian Laval (2016), nenhum deles conseguiu empreender um diagnóstico preciso. Geralmente, encontramos na literatura especializada as mesmas interpretações, baseadas nos mesmos elementos, problematizando as mesmas questões, porém sem que digam em que consiste, exatamente, essa novidade, tampouco refletindo acerca das suas possíveis consequências às perspectivas sociais e políticas da classe trabalhadora.

Nesse sentido, buscamos compreender o que é e no que consiste a novidade do neoliberalismo. Para tanto, baseamos nossa argumentação no livro "A nova razão do mundo", de Pierre Dardot e Christian Laval (2016). Entretanto, como este não é o tema central de nosso trabalho, trata-se apenas de se obter alguns elementos que permitam fornecer uma caracterização geral do neoliberalismo e de alguns elementos interessantes apontados por estes autores, elementos estes que permitem contextualizar as preocupações de Christophe Dejours, conforme discutimos no terceiro capítulo deste trabalho.

Alguns autores definem o neoliberalismo como uma nova fase do capitalismo, no sentido mesmo de continuidade, e param por aí. Para nós, nos baseando nos textos dos autores citados, o neoliberalismo, mais do que uma simples continuidade do capitalismo, ele traz ou consiste em algo radicalmente novo, promovendo transformações profundas nas

sociedades. Na formulação de Dardot e Laval (2016, p. 26, grifo do autor), “[...] embora seja inegavelmente uma sociedade capitalista, essa sociedade diz respeito a uma figura singular do capitalismo que exige ser analisada como tal em sua irreduzível especificidade.”

Em seu livro “O novo tempo do mundo”, Paulo Arantes considera que o neoliberalismo seria uma “[...] verdadeira ruptura de época e não mera restauração.” (ARANTES, 2014, p. 101). É importante ressaltar que, assim como Giovanni Alves (2011), não deixamos de considerar que o neoliberalismo é o capitalismo sendo ele mesmo. No entanto, devemos analisar com cuidado no que consiste essa *novidade* do capitalismo no seu atual estágio de acumulação, ou seja, o neoliberalismo, como enfatizado por Arantes (2014), Dardot e Laval (2016). Para João Bernardo, “No plano ideológico, o neoliberalismo procedeu a uma operação comum de *marketing*, chamando *novo* a um velho produto ao qual se muda a embalagem ou apenas o rótulo.” (BERNARDO, 2004, p. 17, grifo do autor).

Nesse sentido, Dardot e Laval (2016) consideram que as interpretações apresentadas por alguns autores marxistas são insuficientes para dar conta da novidade do neoliberalismo, pois ele traria algo radicalmente novo no que diz respeito ao emprego de técnicas de poder sobre a subjetividade e a conduta das pessoas, enquanto que esta dimensão escaparia aos autores marxistas que eles têm em vista, pois estes reduziriam o neoliberalismo à sua dimensão econômica.

Os dois autores destacam quatro traços que caracterizam a razão neoliberal: 1) o mercado apresenta-se não como um dado natural, mas como uma realidade construída que, como tal, requer a intervenção ativa do Estado, assim como a instauração de um sistema de direito específico; 2) a essência da ordem de mercado reside não na troca, mas na concorrência. Nesse sentido, a missão dada ao Estado é instaurar a 'ordem-quadro', a partir do princípio 'constituente' da concorrência, supervisionar e zelar para que seja respeitada; 3) O Estado é obrigado a ver a si mesmo como uma empresa; 4) a exigência de uma universalização da norma da concorrência, transformando indivíduos em empresas que devem se gerir e um capital que deve se fazer frutificar.

Segundo Dardot e Laval (2016), o neoliberalismo encontra nas crises oportunidades para se ampliar, se fortalecer e se intensificar, promovendo desastres sem precedentes. A crise econômica mundial de 2008 não acabou com o ele, contrariando alguns analistas, mas serviu como uma oportunidade para as classes dominantes instaurarem um novo modo de governo.

O neoliberalismo seria uma resposta capitalista à crise do modo de governar as pessoas. Nas palavras dos autores, “A crise que atravessamos aparece como aquilo que é:

uma crise global do neoliberalismo como modo de governar as sociedades.” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 27). Assim, o neoliberalismo traz como novo modo de governo das pessoas, nos diversos setores da sociedade, a concorrência e o modelo empresarial: “A exigência da ‘competitividade’ tornou-se um princípio político geral.” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 27).

Essa exigência vem afetando profundamente não somente as políticas públicas, mas, também, e, sobretudo, a subjetividade das pessoas: “[...] o neoliberalismo é precisamente o desenvolvimento da lógica do mercado como lógica normativa generalizada, desde o Estado até o *mais íntimo da subjetividade*” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 34, grifo nosso).

Nós partimos da noção de Dardot e Laval (2016) de que o neoliberalismo é um projeto social e político, que impõe uma nova disciplina às sociedades e que estende a lógica do capital a todas as relações sociais e a todas as instâncias da vida. Em outras palavras, o neoliberalismo é, sobretudo, uma nova racionalidade, “uma nova razão do mundo”, que direciona as ações concretas e a conduta das pessoas.

Os sujeitos nunca teriam se “convertido” de forma voluntária ou espontânea à sociedade industrial e mercantil apenas por causa da propaganda do livre-câmbio ou dos atrativos do enriquecimento privado. Era preciso pensar e implantar, “por uma estratégia sem estrategistas”, os tipos de educação da mente, de controle do corpo, de organização do trabalho, moradia, descanso e lazer que seriam a forma institucional do novo ideal de homem, a um só tempo indivíduo e trabalhador produtivo. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 324).

Desse modo, o que nos interessa aqui é compreender o neoliberalismo, sobretudo, em sua dimensão política, considerando sua natureza, sua história e seu funcionamento. Isto não significa desvinculá-lo do capitalismo, mas que esta dimensão política é um aspecto importante e coerente com uma consideração marxista.

Com a intimidação à concorrência generalizada em todas as dimensões da reprodução social, tendo como base o mundo do trabalho com suas novas formas de gestão, o desemprego e a precarização do trabalho, promovendo profundas consequências às subjetividades e as remodelando de modo a desenvolver novos modos de subjetivação - o que, segundo Giovanni Alves (2011), significa novas formas de estranhamento - as pessoas estão cada vez menos solidárias, mais competitivas e individualistas, dificultando a organização e a ação coletiva e, conseqüentemente, o enfrentamento ao neoliberalismo.

Nas palavras de Dardot e Laval (2016, p. 16, grifo do autor),

O neoliberalismo não destrói apenas regras, instituições, direitos. Ele *produz* certos tipos de relações sociais, certas maneiras de viver, certas subjetividades. [...] o que está em jogo é nada mais nada menos que a *forma de nossa existência*, isto é, a forma como somos levados a nos comportar, a nos relacionar com os outros e com nós mesmos.

As novas formas de subjetivação criadas pelo neoliberalismo geram um novo tipo de sofrimento que atinge as várias dimensões da vida. Porém, segundo os autores, esse sofrimento não estaria provocando movimentos de revolta contra o neoliberalismo – embora essa possibilidade como produto da ação humana no decorrer do processo histórico, e dado o caráter contraditório desse processo, não deva ser descartada – mas ao contrário, tem gerado indiferença, falta de solidariedade, individualização das relações sociais, desmobilização política – o que nos leva a questionarmos como é que as políticas neoliberais vêm se desenvolvendo e se intensificando sem encontrar resistência política relevante – e, inclusive, movimentos reacionários, trazendo consequências sociais e políticas preocupantes do ponto de vista das perspectivas de emancipação humana. Nas palavras de Dardot e Laval (2016, p. 16, o grifo é nosso), “[...] há quase um terço de vida, essa norma de vida rege as políticas públicas, comanda as relações econômicas mundiais, transforma a sociedade, *remodela a subjetividade*.”

Nesse sentido, o que está em jogo

[...] é a construção de uma nova subjetividade, o que chamamos de “subjetivação contábil e financeira”, que nada mais é do que a forma mais bem-acabada da subjetivação capitalista. Trata-se, na verdade, de produzir uma relação do sujeito individual com ele mesmo que seja homóloga à relação do capital com ele mesmo ou, mais precisamente, uma relação do sujeito com ele mesmo como um “capital humano” que deve crescer indefinidamente, isto é, um valor que deve valorizar-se cada vez mais. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 31).

O neoliberalismo define um novo quadro social, político e moral compatível com a nova estrutura econômica. Esse quadro tem como princípio a concorrência e busca adaptar as pessoas em um novo quadro, operando, sobretudo, sobre as subjetividades. O trabalho é onde essa redefinição das subjetividades ocorre. A economia está sempre em mutação, sofrendo oscilações etc., exigindo que as pessoas se adaptem às novas condições, transformando profundamente as pessoas, seus valores e sua maneira de ver o mundo, de modo a não causar sofrimento naquilo que terão que realizar, conflitos morais etc.

A sociedade industrial criou a proletarização, trabalhadores sem propriedade, sem segurança e estabilidade. A proletarização levou a uma perda da autonomia da existência e um isolamento social.

Tanto a relação consigo mesmo quanto com os outros devem seguir o modelo da lógica da empresa. O sujeito deve interiorizar as regras de funcionamento da empresa. Assim, o empreendedorismo é colocado como modelo de governo de si próprio. As pessoas se formam no mercado e se adaptam a ele, buscam se destacar para vencerem os concorrentes, tudo segundo a lógica da concorrência.

Nos anos 1980, o neoliberalismo surge como uma resposta política à crise econômica e social do regime fordista de acumulação do capital, questionando o modelo de regulação keynesiana (o sistema de proteção social *Welfare State*).

A reorganização capitalista significou muito mais do que uma mera restauração do capitalismo de antigamente. Outra racionalidade política e social articulada à globalização e à financeirização do capitalismo. Nova lógica normativa que reorientou as políticas e os comportamentos das pessoas em uma nova direção: “Cada sujeito foi levado a conceber-se e comportar-se, em todas as dimensões de sua vida, como um capital que devia valorizar-se.” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 201).

Nesse sentido, o capitalismo se reorganizou sobre novas bases, instaurando a concorrência generalizada como norma geral, inclusive na esfera da subjetividade. Assim, a subjetivação financeira começa a destruir a solidariedade entre as pessoas.

A desregulamentação é na verdade uma nova ordenação das atividades econômicas, das relações sociais, dos comportamentos e das subjetividades.

As ideias neoliberais ganharam hegemonia não apenas por sua própria força, mas por não mais existir alternativa ao capitalismo. Nesse sentido, ressaltamos a necessidade, no contexto atual, de pensarmos e construirmos novas estratégias de organização e de mobilização política da classe trabalhadora, em termos de resistência ao neoliberalismo.

A lógica de mercado, que se expande e se intensifica no capitalismo neoliberal, tem gerado efeitos preocupantes na organização do trabalho e nas formas de emprego da força de trabalho. Enquanto cria-se novas formas de emprego da força de trabalho, os trabalhadores que ainda permanecem no regime salarial são submetidos a uma exigência de resultados cada vez maior, através da intensificação do pela lógica de mercado. Eles são submetidos a sistemas de estímulo e punição, ou seja, com a obtenção de gratificações simbólicas e materiais e com a ameaça de demissão pairando sobre suas cabeças.

Entretanto, trata-se de um disciplinamento mais sutil e complexo. Desse modo, a disciplina não pode exercer-se por pura coerção, deve acompanhar o desejo individual e orientá-lo, por meio de dispositivos de recompensas e punições. Nesse sentido, são “[...] construídos sistemas de controle e avaliação de conduta cuja pontuação condicionará a obtenção das recompensas e a evitação das punições.” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 217).

A autonomia que é dada em certo grau pela gestão neoliberal tem como objetivo interiorizar os princípios e os valores da própria empresa, bem como fazer com que os trabalhadores interiorizem as novas exigências em termos de eficiência produtiva e de desempenho individual.

Desemprego e precariedade são meios poderosos de disciplina, instrumentos de gestão, cujo motor é o medo. Esses instrumentos visam reforçar a pressão das empresas sobre os assalariados e aumentar seu comprometimento. A gestão das empresas desenvolve práticas de gestão da mão de obra cujo princípio é a individualização de objetivos e recompensas com base em avaliação quantitativa, levando a uma relação de concorrência entre os assalariados. “A concorrência torna-se, assim, um modo de interiorização das exigências de rentabilidade do capital.” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 228).

Para alcançar o nível de produção desejado, os trabalhadores têm de dar provas de uma iniciativa permanente em benefício da empresa. Entretanto, essa iniciativa pode também ser usada pelos trabalhadores para sabotar o trabalho. Desse modo, as empresas buscam manter essa iniciativa sobre controle, direcionando-a para a produção.

Para controlar o comportamento dos trabalhadores em termos de produtividade e de desempenho, a gestão neoliberal introduz no mundo do trabalho a avaliação, que se torna a chave da nova organização. Ao utilizá-la, vinculou-se a remuneração ao desempenho, incentivando a competição entre as pessoas e intensificando o processo autoexploração da força de trabalho. Agora, o desempenho no trabalho é direcionado por metas a atingir. Os trabalhadores, por sua vez, devem autocontrolar-se em termos de desempenho, bem como controlar os resultados do trabalho, avaliando sua produção no quesito quantitativo e qualitativo.

Assim, o controle que antes era feito de fora, pela figura do supervisor, agora é substituído pelo controle feito de dentro, pelo próprio trabalhador, ou seja, um controle que, segundo Dardot e Laval (2016), é muito mais exigente e eficaz. A nova gestão introduz modos de controle mais refinados, mais sofisticados. O autocontrole implica que o trabalhador tenha certo grau de liberdade, isto é, que tenha certo grau de autonomia no trabalho, autonomia inclusive para sua autoexploração em serviço do capital. “Trata-se de

mobilizar a aspiração à 'realização pessoal' a serviço da empresa, transferindo exclusivamente para o indivíduo, contudo, a responsabilidade pelo cumprimento dos objetivos. O que, evidentemente, tem um alto custo psíquico para os indivíduos.” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 229).

Esse controle feito pela subjetividade só funciona de forma eficaz em um contexto em que o trabalho está organizado segundo a lógica da flexibilidade, de modo que a ameaça constante de desemprego assombra o trabalhador a todo tempo.

Segundo Dardot e Laval (2016, p. 234), “A prática disciplinar do neoliberalismo impôs-se como um dado de fato, uma realidade diante da qual não se pode fazer nada, a não ser adaptar-se.” Nesse sentido, Dejours (2007, p. 94), enfatiza que

Toda decisão individual de resistir e toda recusa a submeter-se seriam inúteis e mesmo absurdas. A máquina neoliberal está em movimento, e não há como pará-la. Ninguém pode fazer nada. A opção não mais seria entre a submissão ou a recusa, no plano individual ou coletivo, mas entre a sobrevivência ou o desastre.

Assim, recusar-se a participar seria confessar-se fraco, desmoralizando-se diante dos outros. Sendo assim, o que está em questão é o medo de ser desprezado ou de perder o reconhecimento.

No neoliberalismo, os critérios de produtividade e desempenho utilizados pelas empresas nos locais de trabalho são ampliados para todas as esferas da vida social, afetando as relações sociais. Desse modo, a lógica da produção do capital sob o capitalismo neoliberal se estende para toda a vida social, que passa a reger-se a partir dela.

Se toda atividade vital deve tornar-se um negócio, todo negócio deve tornar-se uma atividade vital, isto é, a empresa tende a tornar-se um imenso mercado, instância de intercâmbio vital, instituída por grupos de trabalho que prestam serviço uns aos outros, que colaboram entre si, e onde se ocultam os interesses antagônicos entre capital e trabalho assalariado. [...] Produção do capital é produção destrutiva. Por isso, na medida em que a produção se põe como totalidade social, instauram-se, por outro lado, as condições sociomateriais para a barbárie social. (ALVES, 2011, p. 105-106).

No neoliberalismo existe uma concentração obsessiva nos indicadores de desempenho, que não contemplam o conteúdo do trabalho, pois os critérios que são adotados pelos novos métodos de avaliação da gestão neoliberal avaliam o trabalho apenas em termos quantitativos. Sendo assim, os resultados dessas avaliações estão longe de

evidenciar a realidade do trabalho, suas dificuldades e tudo aquilo que é mobilizado pelo sujeito para superá-las, isto é, aquilo que o trabalho tem de essencial.

A sociedade neoliberal é como uma empresa constituída por outras empresas e necessita de uma nova norma subjetiva, diferente daquela das sociedades industriais da era taylorista-fordista. Essa nova condição do sujeito afetaria a própria economia psíquica. Dá-se início à construção de uma nova concepção de homem, o que ele é e o que deve fazer. Surge um novo tipo de sujeito que é criado pelos mecanismos de mercado. “O homem neoliberal é o homem *competitivo*, inteiramente imerso na competição mundial.” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 322, grifo do autor).

A lógica neoliberal leva o sujeito a não enxergar a relação de trabalho com a empresa como uma relação injusta, na qual ele só perde, uma vez que é para si próprio que o sujeito trabalha. O discurso que diz que o sujeito é o patrão de si próprio, a partir da noção de que se tem dele como empresa de si próprio, faz com que o sujeito se entregue ao trabalho, curvando-se às exigências impostas pelo capital. Assim, não há do que se reclamar, a servidão é de interesse do próprio sujeito, pois todos os esforços, todos os sacrifícios agregarão valor ao seu capital humano, garantindo sua empregabilidade no novo contexto do capital. O sujeito tende a buscar se superar cada vez mais, para assim não apenas obter mais lucro, mas receber o prestígio social que lhe atribui vários adjetivos que fazem parte desse novo universo neoliberal. Entretanto, todas as qualidades que são desenvolvidas e valorizadas no sujeito não visam sua felicidade, mas sobretudo para obter dele o desempenho que se espera.

Agora, tudo tem um preço e se torna passível de negociação. Entretanto, se tudo parece possível, não mais há mais certeza de nada, ou seja, tudo se torna duvidoso, suspeito, não existe lei para ninguém, a única norma que é geral para todos é a concorrência generalizada. Assim, para sobreviver nesse novo universo é necessário que se rompa com a timidez, o pudor, as barreiras morais, as proibições. O capitalismo corrói os laços sociais que unem os seres humanos uns aos outros. A organização flexível abala o caráter e corrói o que há de estável na personalidade, e é apresentada como oportunidade para o indivíduo moldar livremente sua vida. “A desconfiança como princípio e a vigilância avaliativa como método são os traços mais característicos da nova arte de governar os homens.” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 319).

Com o enfraquecimento das instâncias políticas, o mercado e suas promessas se tornam as únicas referências das pessoas, de modo que tudo e todos passam a girar em seu entorno.

O discurso neoliberal diz que o sofrimento do trabalho foi amenizado ou completamente eliminado pelo avanço tecnológico e científico. Entretanto, enquanto as empresas enxugam seus quadros, os que continuam a trabalhar o fazem cada vez mais intensamente e em jornadas cada vez maiores. “O trabalho não diminui; ao contrário, aumenta, mas muda de local geográfico graças à divisão internacional do trabalho e dos riscos.” (DEJOURS, 2007, p. 42).

O neoliberalismo constrói tanto a engrenagem pronta a responder às necessidades do capital quanto o novo pensamento, a nova mentalidade que colocará essa engrenagem em funcionamento. Assim, o novo governo das pessoas penetra em seu pensamento, de modo a educá-lo. Trata-se de um governo pelos prazeres e pelas dores.

Diversas técnicas contribuem para a fabricação de um novo sujeito, que os autores chamam de “sujeito empresarial”, “sujeito neoliberal” ou, simplesmente, neosujeito. Não se trata mais das disciplinas que se destinavam a adestrar corpos e mentes pela coerção para torná-las mais dóceis.

Trata-se agora de governar um ser cuja subjetividade deve estar inteiramente envolvida na atividade que se exige que ele cumpra. Para isso, deve-se reconhecer nele a parte irreduzível do desejo que o constitui. [...] não se trata mais de reconhecer que o homem no trabalho continua a ser um homem, que ele nunca se reduz ao status de objeto passivo; trata-se de ver nele o sujeito ativo que deve participar inteiramente, engajar-se plenamente, entregar-se por completo a sua atividade profissional. (DARDOT; LAVAL, p. 327).

O desejo do sujeito é o alvo do novo poder. Além disso, esse sujeito é o substituto dos dispositivos de direção das condutas, uma vez que essa nova práticas de fabricação e gestão do novo sujeito faz com que o sujeito trabalhe para a empresa como se trabalhasse para si mesmo. Interesse da empresa e do sujeito confundem-se. A intensificação do próprio esforço parte de dentro do sujeito, parte de seu desejo, ao qual ele não pode resistir. Novas técnicas de motivação, estímulo e incentivo.

A nova racionalidade neoliberal produz o sujeito adequado às suas necessidades, colocando as formas de governá-lo de modo que ele se conduza como se de fato fosse uma empresa em competição e que, em razão disto, deve tornar-se cada vez mais eficaz, melhorando incessantemente seus resultados e seu desempenho, expondo-se aos riscos do mercado e assumindo inteira responsabilidade por possíveis fracassos. As técnicas de gestão são utilizadas para se avaliar o comprometimento subjetivo do sujeito, sob pena de sofrer sanções.

Para ser bem sucedido é necessário assumir riscos, o que requer coragem. “Transferindo os riscos para os assalariados, produzindo o aumento da sensação de risco, as empresas puderam exigir deles disponibilidade e comprometimento muito maiores.” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 329).

A precarização do trabalho, instabilidade e as novas formas de contratação produziram um aumento considerável do grau de dependência dos trabalhadores com relação aos empregadores. A racionalidade neoliberal constrói a atmosfera adequada para que essa dependência se intensifique, diminuindo a proteção dos trabalhadores ao eliminar seus direitos e destruindo as solidariedades dos coletivos, em detrimento do individualismo gerado pela competição.

Ao transformar os sujeitos em empreendedores garante-se a reprodução, a ampliação e o reforço das relações de competição entre eles. Para que assim o façam é necessário que se adaptem subjetivamente às condições cada vez mais duras e exigentes que eles mesmos produziram.

A empresa não deve ser um lugar de realização pessoal, mas um espaço de competição entre as pessoas. Ela é apresentada idealmente como o lugar das inovações, da mudança permanente, da adaptação contínua às variações da demanda do mercado, da busca de excelência, da “falha zero”. Assim, o sujeito é levado a conformar-se com as mudanças impostas pelo mercado, a vigiar-se permanentemente para ser o mais eficaz quanto for possível, mostrar-se envolvido no trabalho, aperfeiçoar-se de forma contínua, ser flexível, em nome da sua sobrevivência na competição. Em outras palavras, ele deve tornar-se um empreendedor de si mesmo, de modo que todas as suas atividades devem assemelhar-se a uma produção, a um investimento, a um cálculo de custos.

O neoliberalismo molda os sujeitos de modo que se tornem aptos a suportar as novas condições que são impostas pelo capital, enquanto seu próprio comportamento contribui para tornar essas condições cada vez mais duras. E, como veremos no terceiro capítulo, se diante da dor e do sofrimento o sujeito for capaz de construir e de colocar em funcionamento estratégias defensivas para lutar contra esse sofrimento, ele poderá suportá-lo de forma que consiga continuar trabalhando sem afetar seu equilíbrio psíquico.

A empresa define uma nova ética, novos valores que devem ser encarnados pelas pessoas. A racionalidade neoliberal invade o mais íntimo do sujeito, seus desejos, que passam a funcionar segundo a lógica da empresa de si mesmo. Assim, elas devem se vigiar constantemente recorrendo aos mecanismos de avaliação. “Precisamente, a grande inovação

da tecnologia neoliberal é vincular a maneira como um homem 'é governado' à maneira como ele próprio 'se governa'." (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 332-333).

Sendo assim, o sujeito não deve mais se enxergar como um trabalhador, mas como uma empresa que vende um determinado serviço no mercado, substituindo o contrato salarial por uma relação entre empresas. Por ser uma empresa, deve-se visar o lucro a todo tempo, em todas as atividades e situações.

Para obter essa colaboração ativa do sujeito é conferido a ele certo grau de autonomia, o que o leva a assumir responsabilidades, escolher e assumir as consequências de suas escolhas, levando-o à auto culpabilização quando a consequência é o fracasso. "Ser empresa de si mesmo pressupõe viver inteiramente em *risco*." (DARDOT. LAVAL, 2016, p. 346, grifo do autor). Os resultados obtidos na vida são fruto de decisões e esforços do próprio sujeito. Em caso de fracasso, dessa forma, a responsabilidade também é dele. As pessoas não têm garantia e não sabem como será o dia de amanhã. Entretanto, não é permitida se esquivar dos riscos, mas enfrentá-los. É necessário saber se proteger para a batalha, mas resistir jamais. É preciso ter coragem. Desse modo, torna-se o trabalho cada vez mais precário. Viver na incerteza aparece como um estado natural. Isso gera angústia nas pessoas. Sem garantias de direitos, os assalariados vivem na incerteza. Todas as expressões da questão social são enxergadas como de responsabilidade individual, crises sociais, externas são atribuídas a crises e fracassos individuais. O sujeito é considerado responsável pelo risco. Portanto, ele deve ser gestor dos próprios riscos, ter criatividade, empreender, para administrá-los bem. Mobilizar sua inteligência é agora voltada para a administração desse risco visando encontrar as soluções adequadas para sua superação. Assim, as pessoas passam a viver em um estado de alerta permanente. É exatamente esse estado de alerta permanente que mobilizará o zelo do sujeito nesse novo contexto.

CAPÍTULO 3 A SUBJETIVIDADE MOBILIZADA NA FORMA DE UMA SERVIDÃO VOLUNTÁRIA

Em seu livro “A banalização da injustiça social”, Christophe Dejours² enfatiza que a conjuntura social atual mais parece uma situação de guerra, uma guerra econômica, na qual estaria em questão nada mais que a sobrevivência da nação. Sendo assim, utiliza-se no mundo do trabalho métodos de exclusão daqueles que não são considerados aptos para o “combate” (os considerados “velhos”, os com pouca ou nenhuma qualificação e experiência, entre outros). Enquanto estes são excluídos, aqueles que permanecem empregados (os considerados aptos) são submetidos a exigências crescentes em termos de desempenho no que diz respeito à produtividade e ao comprometimento no trabalho. “[...] a ‘motivação’, que deve ser intensa, inabalável e associada ao gosto pelo esforço e a demonstrações de boa vontade e disciplina.” (DEJOURS, 2007, p. 48).

Trata-se de uma guerra pela saúde das empresas, enxugar os quadros, tirar o excesso, o que justificaria essa reorganização das empresas, a qual por sua vez causa sofrimento nas pessoas. Assim, a precarização do trabalho e as demissões seriam intervenções dolorosas, mas necessárias e, portanto, todos devem, por sua vez, consentir. Parece ser necessário que todos aceitem e cometam certos sacrifícios.

O elemento central nesta guerra, seria o desenvolvimento da *competitividade*. Para sobreviver neste contexto, seria necessário superar-se e tornar-se cada vez melhor que seus concorrentes. Agora, é permitido passar por cima de todos os princípios, desde que os objetivos da organização do trabalho sejam alcançados.

Dejours questiona como que a lógica que faz com que esta guerra prossiga pode funcionar admiravelmente bem. Para ele, esta guerra “[...] não teria origem unicamente na natureza do sistema econômico, no mercado ou na ‘globalização’, mas nas condutas

² Christophe Dejours, estudioso das relações entre saúde mental e trabalho, é médico do trabalho, psiquiatra e psicanalista. Segundo Dal Rosso (2014), “Christophe Dejours é amplamente conhecido por suas críticas às teses neoliberais que defendem princípios e práticas de organização do trabalho, cujas consequências para os trabalhadores são conhecidas na sociologia, antropologia, psicologia, gestão do trabalho e economia. É significativa sua contribuição para o estudo das relações entre subjetividade e trabalho e grande estimulador da psicodinâmica do trabalho.” Segundo Seligmann-Silva (1994, p. 13-4), “A produção intelectual de Dejours revela um olhar amplo e integrador e tal olhar corresponde justamente ao desafio do campo que escolheu – aquele em que se articulam saberes originados em distintas áreas do conhecimento humano. Em suas elaborações teóricas e metodológicas também estão presentes reflexões alicerçadas na filosofia do conhecimento e nas ciências sociais. Crítico das abordagens positivistas que marcam o modelo tradicional das pesquisas voltadas para a medicina do trabalho, Dejours, no entanto, não deixa de valorizar a clínica do trabalho e suas experiências. Do mesmo modo, embora psicanalista, desafia a psicanálise a levar adequadamente em conta os fenômenos do mundo do trabalho que impactam sobre a dinâmica intrapsíquica e sobre a intersubjetividade.”

humanas.” (DEJOURS, 2007, p. 16). Pressupõe-se que pelo menos a maioria das pessoas contribuem de alguma forma para seu funcionamento. Desse modo, Dejours (2007) procura compreender os comportamentos humanos que produzem esse funcionamento, bem como os que levam as pessoas a consentirem em dela participar e a submeterem-se a ela.

Nesse sentido, o ponto nodal deste livro seria *as motivações subjetivas da dominação* e tenta analisar a questão política: por que uns consentem em padecer sofrimento, enquanto outros consentem em infligir tal sofrimento aos primeiros?

As pesquisas sobre o sofrimento no trabalho mostram que “*É por intermédio do sofrimento no trabalho que se forma o consentimento para participar do sistema*. E quando funciona, o sistema gera, por sua vez, um sofrimento crescente entre os que trabalham.” (DEJOURS, 2007, p. 17, grifo nosso). Entretanto, esse sofrimento parece não provocar manifestações psicopatológicas. E isto porque “Na verdade, homens e mulheres criam defesas contra o sofrimento padecido no trabalho.” (DEJOURS, 2007, p. 18). O sofrimento não desativaria a máquina de guerra, mas ao contrário, alimenta-a. No entanto, essas estratégias defensivas, por meio das quais homens e mulheres conseguem suportar o sofrimento sem se abater, podem se tornar uma armadilha.

3.1 Zelo: a administração mais racional da relação entre tarefa e atividade

Em “Subjetividade, trabalho e ação”, Christophe Dejours (2004, p. 28) define o trabalho como “[...] aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar, etc.” Nesse sentido, o trabalho diria respeito a uma forma de engajamento da personalidade e da inteligência em resposta a uma tarefa delimitada por pressões de ordem material e social.

Outro aspecto do trabalho é o fato de que, embora suas prescrições de organização sejam claras, não só a qualidade do trabalho, mas o próprio trabalho seria impossível de ser concebido se tais prescrições fossem rigorosamente seguidas. Por se tratar de um processo dinâmico, o trabalho está permeado por imprevistos de todo tipo. Tais imprevistos constituem o real do trabalho.

Segundo o autor, o real do trabalho se manifesta ao sujeito que trabalha por sua resistência ao *saber-fazer*, conduzindo o sujeito à experiência do fracasso e, conseqüentemente, provocando nele um sentimento de impotência. É através desta relação

afetiva que o sujeito que trabalha experimenta, de fato, a resistência exercida pelo real, que o corpo realiza concomitantemente a experiência da realidade externa e de si mesmo. Todo trabalho confronta o sujeito com o real, que faz surgir a experiência do fracasso, real que se transmuta em seguida em enigma a ser decifrado e superado. “O real é o que se dá a conhecer a quem trabalha por sua resistência ao domínio e que engendra o sofrimento ligado à experiência do fracasso.” (DEJOURS, 2012a, p. 365).

A superação desta resistência do real pressupõe, por um lado, a subversão dos procedimentos, e por outro lado, a criatividade, o que requer a mobilização de capacidades especificamente humanas. Mas o real do trabalho não diria respeito apenas à realidade concreta em termos de objetos, condições materiais e ferramentas de trabalho que seria experimentada pelo sujeito por meio da relação do seu corpo com a resistência exercida por esses elementos, mas, também, pela resistência exercida pelas relações sociais. “O real do trabalho, não é somente o real do mundo objetivo; ele é, também, o real do mundo social.” (DEJOURS, 2004, p. 31).

Por fim, o trabalho nada mais é do que aquilo que o trabalhador deve acrescentar de si mesmo à organização prescrita do trabalho para resolver aquilo que não foi previsto.

Haveria sempre uma defasagem inevitável entre a *tarefa* (aquilo que deveria ser feito segundo as prescrições - organização formal do trabalho) e a *atividade* (aquilo que se faz de fato para se chegar ao mais próximo dos objetivos - organização informal do trabalho). A partir do relato dos trabalhadores sobre as dificuldades com as quais se defrontam na realização de sua atividade, e sobre as formas que utilizam para superá-las, descobre-se que o trabalho, na realidade, não se apresenta absolutamente de acordo com as regras, como prevê os manuais de procedimentos, mas como um processo dinâmico.

Por se tratar de um processo dinâmico, haveria sempre no decorrer do trabalho certo número de imprevistos de todo tipo, que tendem a desorganizar o ordenamento inicialmente previsto pela organização do trabalho. Assim, não haveria como prever o que vai acontecer, tendo o sujeito que improvisar diante desta resistência para descobrir como superá-la. Segundo a perspectiva dejouriana, o trabalho derivaria fundamentalmente da criatividade, da inventividade, da descoberta. Desse modo, entre tarefa e atividade haveria sempre um ajuste a ser feito que leva a uma redefinição dos objetivos que foram estabelecidos no início. É esse reajuste que compõe uma parte enigmática do trabalho.

A defasagem entre tarefa e atividade se manifesta ao sujeito que trabalha sempre sob a forma de fracasso, isto é, de um modo afetivo. Por meio do trabalho, a realidade externa se confronta com a realidade interna, isto é, com a subjetividade do sujeito que

trabalha, tornando-se gerador de sofrimento psíquico. Desse modo, o trabalho é, ao mesmo tempo, produtor de sofrimento psíquico, uma vez que confronta o sujeito com a resistência do mundo objetivo, e é também a oportunidade de desenvolvimento psíquico do sujeito. Isto é, o mesmo trabalho que gera sofrimento, pode constituir-se em fonte de prazer. Isto significa que o real exerce uma resistência ao saber-fazer, aos conhecimentos do sujeito que trabalha, provocando um sentimento de fracasso. É por meio desta experiência afetiva, ou seja, por meio do sofrimento resultante do confronto com o real, que o sujeito que trabalha realiza, simultaneamente, a experiência da realidade concreta e de si mesmo. Nesse sentido, esse sofrimento afetivo não seria apenas o resultado último desse confronto da subjetividade com o real, ele seria também a origem da própria subjetividade.

É a partir desse sofrimento afetivo que a subjetividade busca os meios adequados que lhe permitam superar a resistência do real, isto é, que lhe permitam transformar a realidade concreta segundo a sua vontade e, ao transformá-la, transformar, simultaneamente, a si mesma.

Trabalhar é, primeiro, fracassar. Mas, é, em seguida, mostrar-se capaz de suportar o fracasso, de tentar outros modos operatórios, de fracassar ainda, de voltar à obra, de não abandoná-la, de pensá-la fora do trabalho, de aceitar certa invasão pela preocupação com o real e com a sua resistência, até mesmo no espaço privado, a ponto de não dormir à noite, de sonhar com isso. (DEJOURS, 2012, p. 365).

Assim, trabalhar passaria, primeiramente, pela experiência afetiva do sofrimento e o corpo seria sempre o primeiro implicado nesse movimento, uma vez que “[...] não há sofrimento sem um corpo capaz de experimentá-lo.” (DEJOURS, 2012, p. 26). Este movimento começaria com a experiência da resistência do real (é o corpo que experimenta o sofrimento decorrente do encontro com o real) e se completaria com a intuição e a materialização de uma solução prática e técnica (é através do corpo que o sujeito que trabalha materializa uma solução). Desse modo, para enfrentar a resistência do real “[...] é necessário mobilizar uma forma de inteligência que convoca o corpo todo – inteligência do corpo – e não apenas o funcionamento cognitivo.” (DEJOURS, 2004, p. 130).

Trata-se, portanto, da “inteligência da prática” (DEJOURS, 2004, p. 224), que diz respeito à mobilização não apenas da inteligência cognitiva, mas da inteligência do corpo como um todo, ou seja, do corpo na sua inteireza, para enfrentar o que ainda não está dado. “É esta dimensão corpórea da inteligência que é inicialmente mobilizada.” (DEJOURS, 2004, p. 283).

Este corpo que se apropria do real não seria o mesmo corpo biológico. Trata-se de um segundo corpo, aquele que se experimenta afetivamente, isto é, um corpo subjetivo, o corpo erógeno, cuja base seria o corpo biológico. É por meio deste corpo subjetivo que o sujeito que trabalha experimenta, se apropria e domina o real. Para explicar este movimento, Dejours (2004) recorre ao conceito de "corpopriação", através da qual o sujeito que trabalha passa pela experiência afetiva do sofrimento.

A “corpopriação” supõe que o sujeito seja habitado pelo sofrimento do trabalhar, da resistência e das esquivas do mundo ao seu poder e ao seu domínio. Para que se forme esta intimidade com a matéria e os objetos técnicos, é preciso que o sujeito aceite ser habitado pelo trabalhar até nas suas insônias e nos seus sonhos. É a este preço que ele acaba por adquirir esta familiaridade com o objeto do trabalhar, o qual confere à inteligência seu caráter genial, isto é, seu poder de engenhosidade. (DEJOURS, 2004, p. 29-30).

Nesse sentido, a formação da inteligência passaria por um processo de familiarização do corpo com a realidade material, com as ferramentas e os objetos técnicos que, uma vez em sintonia, passariam a funcionar como se fossem um único corpo. Este processo de familiarização do corpo com a matéria conduz o sujeito à descoberta de novas habilidades. “É assim no decorrer do tempo em que estou trabalhando que minha sensibilidade, minha subjetividade se desenvolvem, ampliam-se.” (DEJOURS, 2012b, p. 28). Tudo acontece através do corpo. “A habilidade técnica, o sentido técnico pressupõem para cada atuação um processo de ‘subjetivação’ da matéria e dos objetos.” (DEJOURS, 2012b, p. 29).

Entretanto, para se familiarizar com a matéria, o sujeito deve permitir que sua personalidade seja mobilizada por completo. Este envolvimento com o trabalhar é o que parece garantir o desenvolvimento da inteligência e da habilidade no trabalho, que seriam, portanto, o resultado da relação entre esse corpo subjetivo e a realidade concreta. Através da experiência do trabalho, a subjetividade passa por um desafio que a transforma. “Trabalhar não é somente produzir; é, também, transformar a si mesmo e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade para se testar, até mesmo para se realizar.” (DEJOURS, 2004, p. 30). Nesse sentido, a inteligência seria formada no e através do trabalho.

Anterior ao próprio exercício da atividade de trabalho, o sujeito passa por um processo de subjetivação da matéria, das ferramentas e dos objetos necessários à sua realização, subjetivação esta que consiste, essencialmente, num processo de familiarização com estes elementos. “Encontrar a solução conveniente é impossível sem a formação prévia

de uma familiaridade subjetiva e afetiva entre o corpo e o real.” (DEJOURS, 2012a, p. 365).

Para a psicodinâmica do trabalho o processo de formação da subjetividade seria despertado pela relação entre o sofrimento e o real, ou seja, pelo confronto que se daria através do exercício da atividade de trabalho com a resistência do real. Nesse sentido, o sofrimento não seria apenas uma consequência do encontro com o real. Ele seria, anteriormente, um ponto de partida do movimento de conquista do mundo, ou seja, do movimento da subjetividade em direção ao enfrentamento do real, em busca de meios adequados à superação da resistência exercida por ele ao seu desejo.

Tais características da inteligência eficiente no trabalho – características cognitivas: saber lidar com o imprevisto, com o inusitado, com o que não foi ainda assimilado nem rotinizado; e características afetivas: ousar desobedecer ou transgredir, agir inteligentemente porém clandestinamente ou, pelo menos, discretamente –, tais características, portanto, da inteligência no trabalho constituem o que costumamos chamar de “zelo” no trabalho. (DEJOURS, 2007, p. 56-57).

Segundo Dejours (2007, p. 55), “[...] uma noção que sempre foi tida como periférica e que, a nosso ver, merece ser considerada um elo teórico essencial: o ‘zelo no trabalho’.” Em referência ao livro “A banalização da injustiça social”, Paulo Arantes enfatiza que “O vento novo que ainda sopra no livro de Dejours é que sua redefinição do processo de trabalho – entre tantas variantes, vamos reter apenas uma, ainda enigmática: o *trabalho é o zelo* – ilumina as duas épocas históricas sem amalgamá-las.” (ARANTES, 2014, p. 106-107, grifo do autor).

Nesse sentido, o conceito dejouriano de zelo diz respeito a tudo aquilo que, inevitavelmente, o sujeito que trabalha acrescenta de si mesmo à *organização prescrita do trabalho* para torná-la eficaz, ou seja, para superar a defasagem entre *tarefa* e *atividade*. Em outras palavras, o sujeito que trabalha deve preencher o vazio existente entre a tarefa e a atividade, através da mobilização total da sua subjetividade. “A gestão concreta da defasagem entre o prescrito e o real depende na verdade da mobilização dos impulsos afetivos e cognitivos da inteligência.” (DEJOURS, 2007, p. 30). Desse modo, o processo de trabalho só funciona quando a organização prescrita do trabalho é beneficiada pela contribuição oferecida pelo sujeito. Portanto, o zelo nada mais seria do que o próprio trabalho vivo e estaria associado ao engajamento afetivo da subjetividade em confronto com

o real, que, por sua vez, exerce uma resistência que se confronta com o saber-fazer do sujeito que trabalha.

Os processos psíquicos mobilizados pelos sujeitos na invenção, imaginação, inovação, criatividade, ajustamentos, bricolagem etc. podem ser ligados a uma *forma específica de inteligência*, raramente levada em conta nas análises científicas. Trata-se, com efeito, de uma inteligência heteronômica, por oposição a tentativa canônica de construção dos conhecimentos científicos. Trata-se especificamente de uma inteligência que tem raiz no corpo, nas percepções e na intuição sensível: *inteligência do corpo* sobretudo, ela é também uma inteligência em constante ruptura com as normas, regras, é uma inteligência fundamentalmente transgressiva. Ela está no próprio coração do que chamamos ofício, é a “*inteligência astuciosa*”. (DEJOURS, 1994, p. 133, grifo do autor).

Nesse sentido, a viabilização de uma produção, seja ela qual for, dependeria necessariamente da disposição do zelo e das habilidades dos trabalhadores. A aquisição destas habilidades e da inteligência passaria por um engajamento do corpo como um todo, envolvendo tanto a sua dimensão biológica quanto a sua dimensão subjetiva. “O que sugere a clínica do trabalho [...] é que não há maneira de fazer de outra forma senão se envolver com convicção em sua tarefa, isso para todos que buscam trabalhar bem.” (DEJOURS, 2012b, p. 198).

Quando os trabalhadores procuram cumprir estritamente todas as ordens que lhes são dadas por seus superiores, a tarefa torna-se, muitas vezes, inexecutável. Assim, a execução estrita das ordens conduziria, inevitavelmente, a incoerências, a perdas de tempo e de dinheiro e, inclusive, à impossibilidade de realização do trabalho. “Ater-se rigorosamente às prescrições, executar apenas o que é ordenado, eis o que se chama de ‘operação padrão’ (*grève du zèle*). As situações desse tipo são bem conhecidas e já foram usadas no passado pelos operários em luta para paralisar as empresas.” (DEJOURS, 2007, p. 56). Assim, para executar o trabalho faz-se necessário um afastamento das normas.

Como não se pode fugir da defasagem entre *tarefa* e *atividade*, seja qual for o nível de sofisticação das prescrições, seria impossível, numa situação real de trabalho, prever tudo de forma antecipada. O zelo é, portanto, fundamental, se não decisivo para o funcionamento do sistema.

Das ciências do trabalho, no entanto, tiramos outra lição essencial: nenhuma empresa, nenhum serviço ou órgão público, nenhum exército, nenhuma organização, nenhum Estado pode funcionar sem a mobilização da inteligência e sem o zelo daqueles que em cada instituição citada *trabalham*. Tirar as consequências filosóficas da clínica do trabalho é

admitir que nenhum sistema funciona apenas por seu gênio próprio e que só perdura se conduzido pela livre vontade de alguns e pelo consentimento livre de alguns outros. Em outros termos: a condição do homem moderno que conhecemos atualmente nada tem de irremissível. A decadência de nossa cultura não releva de nenhuma fatalidade. Ela é o produto mesmo de nosso zelo. (DEJOURS, 2012b, p. 205, grifo do autor).

“A disciplina, a ordem, a obediência e principalmente a submissão conduzem inevitavelmente à paralisia das empresas e das administrações.” (DEJOURS, 2007, p. 57). Nesse sentido, a eficácia de um sistema de produção não repousaria somente na disciplina, mas na superação desta última pelo zelo, isto é, pelos macetes e artimanhas que são introduzidos no processo de trabalho pelos próprios trabalhadores para garantirem que esse processo funcione e funcione bem. O zelo nunca é passivo, ele é sempre ativo. Assim, as pessoas ostentam a capacidade de fazer ainda mais do que o exigido. Portanto, para funcionar, o sistema não pode nutrir-se apenas do consentimento e da resignação ou mesmo da submissão dos trabalhadores, mas da sua colaboração zelosa, isto é, da mobilização da sua inteligência inventiva.

Nossa pesquisa sobre o trabalho sugere: o que caracteriza o trabalho como trabalho vivo é, em essência, a resistência ao fracasso, a capacidade de demonstrar obstinação neste confronto com o real, do qual é possível mostrar uma dimensão propriamente física. Pois o zelo não se limita à mobilização da inteligência, é também a obstinação de sustentar o confronto até a dimensão física de um combate corpo a corpo com o real que resiste. Entre a experiência do real e o encontro da solução, há este espaço intermediário de sofrimento, de tolerância ao sofrimento, de resistência ao sofrimento, de corpo a corpo com a resistência, sem os quais não surgirá nenhuma intuição da solução, sem os quais nenhum progresso será possível. (DEJOURS, 2012b, p. 18-19).

Esta inteligência só pode ser usada de forma clandestina. Nesse sentido, para superar o vazio existente entre tarefa e atividade, ou seja, para que o processo de trabalho funcione, o prescrito deve ser reajustado pelos próprios trabalhadores. Assim, entre uma organização e outra, uma série de iniciativas são inseridas pelos trabalhadores, o que pressupõe certo grau de autonomia. Entretanto, este rearranjo levaria a uma ruptura com a organização prescrita do trabalho, ou seja, a desobediência à legalidade do trabalho, o que significa arriscar-se em relação à disciplina e à própria segurança. Trabalhar, implica, portanto, infringir as prescrições, trabalhar na informalidade.

As escolhas técnicas e operatórias feitas pelos agentes, em todos os níveis de qualificação, devem ser entendidas aqui, a partir da mobilização efetiva da *iniciativa*, da *inventividade*, da *cooperação* dos operários, para preencher e ultrapassar as incoerências, as inconveniências, as insuficiências e as impossibilidades práticas da organização prescrita do trabalho. (DEJOURS, 1994, p. 52, grifos do autor).

Segundo Dejours, “Mesmo se, de fato, não se deseja fraudar, se é obrigado a fazê-lo, para executar o trabalho.” (DEJOURS, 1994, p. 98). Entretanto, continua o autor, “A fraude conduz o sujeito a uma *posição psicológica extremamente desconfortável*. Estar fora da lei é por si só desagradável. Para a maioria das pessoas é ameaçador. Isto gera efeitos que consideramos preocupantes.” (DEJOURS, 1994, p. 103, grifo do autor). Sendo assim, nunca se sabe ao certo como deve se comportar. Se se transgrede às ordens, corre-se o risco de sofrer punições, mas se não o faz, corre-se o risco de ser tachado de falta de iniciativa, o que seria fatal. Mas quando se é bem sucedido nas artimanhas, através da mobilização da inteligência astuciosa e a esperteza, obtém-se gratificações morais.

Levar a bom termo um canteiro implica, então, um rearranjo da organização prescrita do trabalho. Mas estes rearranjos conduzem frequentemente a *passagens obrigatórias* fora da *legalidade*, de riscos enfrentados em face da disciplina e, mais raramente, de riscos diante da proteção e da segurança, mas que, em caso de incidentes ou acidentes, envolveriam a responsabilidade dos operadores e de seus chefes diretos (chefes de equipe e contramestres), que não estarão mais “acobertados” aos olhos da lei. (DEJOURS, 1994, p. 51, grifo do autor).

Sendo assim, em caso de falhas ou acidentes, os trabalhadores seriam responsabilizados, uma vez que estariam agindo em desacordo com a legalidade do trabalho. Assim, como é impossível trabalhar obedecendo estritamente às prescrições, os trabalhadores devem necessariamente desobedecê-las, colocando-se em risco. Esse risco coloca o trabalhador em alerta permanente, ou seja, em constante mobilização da sua inteligência, sua engenhosidade, sua destreza e habilidade para evitar qualquer deslize que possa resultar em um acidente.

Esta mobilização permanente é depois explorada pela empresa, a qual se beneficia. “Tanto os operadores como o pessoal da administração são levados a ‘trapacear’, a ‘encobrir’ algumas ações destoantes dos procedimentos prescritos. É esta *trapaça inevitável* que está, depois de realizada a pesquisa, no centro da interface trabalho/saúde mental.” (DEJOURS, 2004, p. 245, grifo do autor). Assim, para atingir os objetivos definidos na

tarefa os trabalhadores contribuem com ajustes e estratégias em segredo, na clandestinidade, é necessário adaptar, ajustar, inventar, descobrir, experimentar.

As empresas, por sua vez, não apenas permitem como recomendam a trapaça desde que seus objetivos sejam alcançados, a saber o lucro. A trapaça confere ao sujeito uma gratificação simbólica pelas respostas que ele dá em contribuição à organização do trabalho ao mobilizar sua inteligência astuciosa. “A arte da trapaça estaria assim no âmago do prazer no trabalho.” (DEJOURS, 2004, p. 247). Mas para que isso funcione são necessárias condições específicas para tanto, como relações de confiança entre os pares e entre superiores hierárquicos. Isso para que a trapaça mais do que tolerada, seja reconhecida como procedimento necessário. Caso contrário, essa trapaça além de não ser reconhecida, eliminando a possibilidade de prazer ao sujeito, pode servir como subsídio para uma denúncia e prejudicar o colega, transformando-se em pretexto para ameaças. E nesse contexto no qual estamos falando, onde a competição é a norma que rege as relações sociais, a desconfiança é instalada, para com o chefe, com as equipes e com os próprios membros de uma mesma equipe, desestruturando as relações de cooperação. A cooperação e a solidariedade desaparecem. A trapaça deve ser agora em segredo. Isso vai corroendo as relações sociais. De todo modo, é necessário trapacear se se quer assumir o trabalho.

Diante da ameaça de precarização e de demissão, os trabalhadores sentem medo de dar visibilidade às suas próprias dificuldades, e de que elas sejam atribuídas à sua incompetência, bem como de que os colegas ou a gerência usem dessas dificuldades como argumento para justificar sua demissão. Desse modo, a experiência dessa resistência do real ao saber-fazer parece fadada a permanecer individualizada e mantida em segredo. Assim, os trabalhadores se esforçam para ocultar as falhas do processo de trabalho que não se consegue corrigir. Esse esforço é entendido como sinal de competência e de eficácia. O aumento da carga de trabalho, além de gerar patologias da sobrecarga, aumentam o medo de não conseguir estar à altura daquilo que exige a organização do trabalho, isto é, de conseguir gerir os constrangimentos que complicam o trabalho. Desse modo, para aguentarem o esgotamento e assim poderem continuar trabalhando, a grande maioria dos trabalhadores passa a consumir remédios e psicoestimulantes (PEREIRA, 2010).

Segundo Dejours (2007), o medo de não satisfazer as imposições de horário, ritmo e produtividade da organização do trabalho seria uma forma típica de sofrimento no trabalho. O real exerce uma resistência ao conhecimento, ao saber-fazer do sujeito que trabalha. É assim que o real se manifesta ao sujeito, isto é, pela distância inevitável entre a organização prescrita do trabalho e a organização real do trabalho. As condições de trabalho

muitas vezes levam os trabalhadores a provocarem erros, os quais por não saberem a causa desses erros, não é possível saber se suas falhas são provocadas por incompetência ou por anomalias no sistema. Assim, o próprio trabalhador começa a desconfiar de si mesmo e também sua equipe, levando-o a angústia. “E essa fonte de perplexidade é também a causa de angústia e de sofrimento, que tomam a forma de medo de ser incompetente, de não estar à altura ou de se mostrar incapaz de enfrentar convenientemente situações incomuns ou incertas, as quais, precisamente, exigem responsabilidade.” (DEJOURS, 2007, p. 31).

Na verdade, sejam quais forem as qualidades da organização do trabalho e da concepção, é impossível, nas situações comuns de trabalho, cumprir os objetivos da tarefa respeitando escrupulosamente as prescrições, as instruções e os procedimentos... Caso nos atenhamos a uma execução rigorosa, nos veremos na conhecida situação da “operação padrão” ou “operação tartaruga” (*grève du zèle*), em que o trabalho é executado com zelo excessivo. (DEJOURS, 2007, p. 30).

Uma outra forma típica do sofrimento no trabalho não diz respeito à competência e à habilidade. Mesmo quando o sujeito sabe o que deve fazer, não pode fazê-lo, pois as relações sociais do trabalho o constroem, o impedem. Isto é, o trabalhador se vê impossibilitado de fazer corretamente o seu trabalho. Um trabalhador experiente que é colocado nessas condições sofre muito mais. Tal situação psicológica dificilmente é aceitável para ele. Diante do atual contexto, de enxugamento dos quadros, a situação psicológica se agrava. “As condições que ora lhe são oferecidas na nova organização do trabalho, após as últimas reformas estruturais, o deixam numa situação psicológica extremamente penosa, conflitante com os valores do trabalho bem-feito, o senso de responsabilidade e a ética profissional.” (DEJOURS, 2007, p. 32). “Ser constrangido a executar mal o seu trabalho, a atamancá-lo ou a agir de má-fé é uma fonte importante e extremamente frequente de sofrimento no trabalho, seja na indústria, nos serviços ou na administração.” (DEJOURS, 2007, p. 32). O sujeito é constrangido a passar por cima do bom senso ético e do regulamento do trabalho.

A visibilidade implica riscos, risco de revelar os meandros do ofício e que os demais deles se apropriem; risco de descobrirem as falhas do meu saber fazer e minhas infrações às regras; resumindo, risco de que os outros usem dessas informações contra mim. Para tanto, é necessário confiar na lealdade dos colegas e no chefe. Porém, no contexto atual, as pessoas estão sozinhas, isoladas, não podem contar com os outros, sofrendo sozinhas a angústia das dificuldades do trabalho.

Segundo Dejours (2012b), os mesmos agentes que fraudam os regulamentos, defendem esses regulamentos, isto é, mesmo criticando sua inutilidade, afirmam sua necessidade. Trata-se de uma fraude sem delinquência.

Aquilo que deve ser feito para preencher o vazio entre uma organização e outra não pode ser previsto. “Trabalhar é vencer, preencher o hiato entre o prescrito e o efetivo.” (DEJOURS, 2012b, p. 25). O caminho a ser percorrido entre um polo e outro, isto é, que levará à superação dessa distância, deve ser criado ou descoberto pelo sujeito que trabalha durante o processo. Nessa perspectiva, o trabalho pode ser definido então como aquilo que o sujeito deve acrescentar de si mesmo à organização prescrita do trabalho para conseguir alcançar seus objetivos.

Em nossa perspectiva, o trabalho é, antes de mais nada, o que é inventado pelos homens para combater o hiato entre organização prescrita e organização real do trabalho [...]. Esta definição implica, por um lado, conceber o trabalho como fundamentalmente humano, e não executado por uma instância qualquer do maquinário, e, por outro, exige sempre a mobilização da inteligência e da personalidade, bem como a coordenação e a regulação coletivas. O trabalho, assim, supõe *o engajamento da criatividade e o da ação moral*. (DEJOURS, 2004, p. 263-264, grifo nosso).

Por isto, fala-se em *organização informal do trabalho*, pois o trabalhador deve acrescentar aquilo que não está nas prescrições, ou seja, os macetes, as gambiarras etc., para realizar bem o trabalho.

Trabalhar é engajar sua subjetividade em um mundo hierarquizado, ordenado e repleto de constrangimentos, ainda perpassado pela luta de dominação. Assim, o real no trabalho não é apenas o real no cumprimento de uma tarefa, ou seja, o que, pela experiência do corpo a corpo com a matéria e os objetos técnicos, faz-se conhecer pelo sujeito a partir de sua resistência e de seu domínio. Trabalhar é também experimentar a resistência do mundo social e, mais precisamente, das relações sociais na implantação da inteligência e da subjetividade. O real do trabalho não é apenas o mundo real objetivo, é ainda o real do mundo social. (DEJOURS, 2012b, p. 36).

A inteligência no trabalho é, portanto, clandestina. É por isto que o trabalho, naquilo que ele tem de essencial, não pode ser avaliado por não pertencer ao mundo visível. “Tudo o que é subjetivo, afetivo – o desejo, o medo, a dor... – não pode ser visto.” (DEJOURS, 2012b, p. 32). Nesse sentido, o trabalho não pode ser avaliado como insistem a gestão e a organização do trabalho neoliberais. “O trabalho não pode ser avaliado, pois só o

que pertence ao mundo visível é acessível à verificação e pode ser objeto de uma apreciação objetiva.” (DEJOURS, 2012b, p. 32). Assim, o que se avalia diz respeito tão somente ao que é visível, ao resultado do trabalho, à parte materializada do trabalho, e não ao *trabalhar*.

Há muitas dificuldades nisso, pois o exercício dessa atividade criativa é desconhecido e inclusive arriscado, uma vez que supõe um afastamento em relação aos procedimentos. “Desta situação se reconhece ainda que não existe tarefa de execução *stricto sensu*. Toda tarefa pressupõe interpretação, discussão, escolhas, decisão. Então, a organização prescrita funciona não como prescrição, mas como referência comum.” (DEJOURS, 1994, p. 297). A resposta dada pelos trabalhadores para preencher o hiato deixado pela organização prescrita do trabalho é, portanto, enigmática, uma face oculta do trabalho.

A inteligência no trabalho não é visível, pois ela está sempre na clandestinidade, visto que é necessário não apenas se distanciar das prescrições e procedimentos do trabalho, mas mesmo infringi-las, e isto não simplesmente para se realizar o trabalho, mas para fazê-lo bem. Portanto, o trabalho, naquilo que ele tem de essencial, não pode ser avaliado quantitativamente, de modo que o que se é avaliado é sempre o resultado do trabalho. Se, por outro lado, os trabalhadores se limitassem a obedecer estritamente às prescrições, a produção não seria possível, entraria em colapso.

Uma fábrica, uma usina ou um serviço só funcionam quando os trabalhadores, por conta própria, usam de artimanhas, macetes, quebra-galhos, truques; quando se antecipam, sem que lhes tenham explicitamente ordenado, a incidentes de toda a sorte; quando, enfim, se ajudam mutuamente, segundo os princípios de cooperação que eles inventam e que não lhes foram indicados de antemão. (DEJOURS, 2007, p. 56).

O que motiva o zelo? Segundo Dejours (2007), os principais motores de motivação do zelo seriam, de um lado, o *medo*, e de outro lado, o *reconhecimento*.

Os interesses econômicos não parecem ser suficientes para mobilizar as pessoas. Na verdade, muitas delas parecem não acreditar nas promessas de felicidade das empresas. Além disso, o que as empresas lhes pedem não é uma tarefa agradável. A motivação do zelo parece não ser como se pensava antes: a livre vontade dos trabalhadores. Trata-se, na verdade, de outros elementos que funcionam como motor da mobilização subjetiva da inteligência e da engenhosidade no trabalho, a saber o medo e o reconhecimento. Assim, com a ameaça de demissão pairando no ar, a maior parte das pessoas que trabalham se mostra capaz de acionar sua inventividade em prol da produção em termos quantitativos e

qualitativos, bem como para constranger os colegas, de modo a se obter vantagens em relação a eles no processo de seleção dos que serão demitidos.

Além disso, a mobilização subjetiva da inteligência e da engenhosidade no trabalho depende da dinâmica entre contribuição e retribuição, esforço e recompensa. O sujeito que contribui espera ser retribuído. Antes disso, que seu trabalho seja reconhecido para além da mera execução de ordens, da obediência. “[...] a mobilização da inteligência pela gratificação e pelo reconhecimento do trabalho bem-feito não tem limite.” (DEJOURS, 2007, p. 58). Assim, as empresas não se baseiam apenas na ameaça, mas concedem também gratificações aos seus funcionários.

3.2 Reconhecimento

Segundo Dejours (2012b), o resultado do trabalho é obtido à custa de esforços (e de sacrifícios) que exigem uma mobilização total da inteligência e da personalidade. Geralmente, o sujeito que trabalha se esforça por fazer o melhor, dedicando a isso muita energia e investimento pessoal. Ao se engajar e prestar sua contribuição para a elaboração da *organização real do trabalho*, o sujeito que trabalha espera uma retribuição. Entretanto, “Ao contrário do que se poderia acreditar, o que mobiliza a inteligência não é apenas a retribuição material, o salário, mas uma retribuição *simbólica*, ou mesmo ‘moral’. Esta retribuição toma uma forma extremamente precisa: o *reconhecimento*.” (DEJOURS, 2012b, p. 39, grifo do autor). Nesse sentido, o reconhecimento seria uma reivindicação intrínseca do sujeito que trabalha em relação ao comprometimento com a tarefa, oferecendo-lhe uma gratificação simbólica em resposta às suas expectativas na realização de si mesmo. Portanto, o reconhecimento seria decisivo à mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade.

Ele passa pela construção de julgamentos que ocorrem em relação ao trabalho realizado: 1) o *julgamento de utilidade* que é proferido pela hierarquia e diz respeito ao valor, em termos de utilidade da contribuição do sujeito ao reajuste da *organização prescrita do trabalho* em direção à *organização real do trabalho*; e 2) o *julgamento de beleza* que é proferido pelos pares e está subdividido em dois julgamentos: a) o julgamento sobre a conformidade do trabalho com as regras do ofício, através do qual o sujeito sente-se pertencente a um coletivo; e b) o julgamento sobre a singularidade que confere ao sujeito sua originalidade, por isto é muito mais severo e preciso que o primeiro. Nossos pares seriam aqueles que formam um coletivo do qual gostaríamos de participar.

Tanto o julgamento de utilidade quanto o julgamento de beleza dizem respeito ao trabalho realizado, sobre o *fazer* e não sobre o *ser*, ou seja, sobre a qualidade do trabalho e não sobre o sujeito que o realiza. Entretanto, o reconhecimento da qualidade do trabalho realizado pode ser redirecionado pelo próprio sujeito à formação da sua identidade, tornando-se o reconhecimento imprescindível a sua formação. “É justamente porque o trabalho pode oferecer gratificações essenciais no registro da identidade que se pode obter a mobilização subjetiva, a inteligência e o zelo dos que trabalham.” (DEJOURS, 2012b, p. 40).

Segundo Dejours (2004), o sujeito que trabalha espera da organização do trabalho uma chance de poder contribuir para o seu aperfeiçoamento, desejando obter para si uma retribuição, em termos de sentido, sobre sua contribuição e seu engajamento. É esse desejo que o mobiliza em sua relação com o trabalho. E por trás desta mobilização há a busca da identidade.

O trabalho é mais do que o ato de trabalhar ou de vender sua força de trabalho em busca de remuneração. Há também uma remuneração social pelo trabalho, ou seja, o trabalho enquanto fator de integração a determinado grupo com certos direitos sociais. O trabalho tem, ainda, uma função psíquica: é um dos grandes alicerces de constituição do sujeito e de sua rede de significados. Processos como reconhecimento, gratificação, mobilização da inteligência, mais do que relacionados à realização do trabalho, estão ligados à constituição da identidade e da subjetividade. (DEJOURS, 2004, p. 29).

Nesse sentido, para a psicodinâmica do trabalho, a conquista da identidade seria mediada pelo trabalho e passaria pela dinâmica do reconhecimento.

Nas palavras de Lancman (2004, p. 32)

Um dos pontos mais destacados na psicodinâmica do trabalho é a importância do trabalho na formação da identidade. A constituição da identidade é aqui entendida como processo que se desenvolve ao longo de toda a vida do sujeito, e que está vinculada à noção de alteridade. Este processo deixa sempre em aberto uma lacuna, que nunca é preenchida. É a partir do “olhar do outro” que nos constituímos como sujeitos; é justamente na relação com o outro que nos reconhecemos em um processo de busca de semelhanças e de diferenças; são as relações cotidianas que permitem a construção da identidade individual e social, a partir de trocas materiais e afetivas, fazendo com que o sujeito, ao longo de toda a sua vida, constitua sua singularidade em meio a diferenças. Na vida adulta o espaço do trabalho será o palco privilegiado dessas trocas. Ele aparece como o mediador central da construção, do desenvolvimento, da complementação da identidade e da constituição da vida psíquica.

Quando os esforços e os sacrifícios daquele que prestou sua contribuição à organização do trabalho não são reconhecidos isso pode provocar um sofrimento que é extremamente prejudicial para a sua saúde mental. Nesse sentido, o reconhecimento parece desempenhar um papel decisivo na transformação de parte do sofrimento em prazer. “A passagem do sofrimento ao prazer é, na psicodinâmica do trabalho, *mediatizada pelo trabalho*. Esta mediatização é delicada e decisiva.” (DEJOURS, 2004, p. 206, grifo do autor).

Do reconhecimento depende na verdade o sentido do sofrimento. Quando a qualidade de meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão; não somente prestou uma contribuição à organização do trabalho, mas também fez de mim, em compensação, um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento. O reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode depois ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção de sua identidade. E isso se traduz afetivamente por um sentimento de alívio, de prazer, às vezes de leveza d’alma ou até de elevação. O trabalho se inscreve então na dinâmica da realização do ego. A identidade constitui a armadura da saúde mental. Não há crise psicopatológica que não esteja centrada numa crise de identidade. Eis o que confere à relação para com o trabalho sua dimensão propriamente dramática. Não podendo gozar os benefícios do reconhecimento de seu trabalho nem alcançar assim o sentido de sua relação para com o trabalho, o sujeito se vê reconduzido ao seu sofrimento e somente a ele. Sofrimento absurdo, que não gera senão sofrimento, num círculo vicioso e dentro em breve desestruturante, capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade e de levar à doença mental. Portanto, não há neutralidade do trabalho diante da saúde mental. (DEJOURS, 2007, p. 34-35).

A centralidade do trabalho, para Dejours (2012b), é um dos aspectos centrais da vida do sujeito. A mobilização do sujeito para trabalhar, além de envolver a estrutura de sua personalidade, promoveria uma transformação sobre o próprio sujeito. Uma relação dialética. “[...] *o trabalho vivo não consiste apenas em produzir, mas implica ainda transformar-se a si próprio*.” (DEJOURS, 2012b, p. 20, grifo do autor).

Nesse sentido, sem reconhecimento, não é possível saber se o trabalho que realizamos é útil, válido ou legítimo. Além disso, não é possível que o sofrimento encontre sentido, sendo transformado em prazer. Desse modo, para evitar a doença mental que seria decorrente desse sofrimento, os sujeitos engajam-se em desenvolver e colocar em funcionamento estratégias defensivas contra esse sofrimento.

Quando se trata de uma identidade muito frágil, coloca-se a necessidade constante de confirmação e de reconhecimento pelos outros, podendo o sujeito se tornar dependente desse reconhecimento.

Por causa disso, a busca pelo reconhecimento é a fraqueza a partir da qual grande número de homens e de mulheres podem ser levados a engrossar as fileiras dispostas ao pior, para não perder este reconhecimento e para não se encontrar sozinho quando todos os demais consentem em colaborar. (DEJOURS, 2012b, p. 211).

Alguns trabalhadores, se se deixam tomar pela dependência de reconhecimento, acabam por colocar o seu zelo ao serviço de objetivos que seu senso moral reprova. Por exemplo, para atingir o volume de negócios a que se propôs contratualmente, é preciso, de fato, espoliar os clientes. Ou, ainda, para aumentar o rendimento da equipe é preciso que o manager manipule os subordinados alternando promessa e ameaça. [...] Em outras palavras, trata-se, então, de, seguindo ordens, mentir aos clientes e aos subordinados e também de manipular estes últimos. (DEJOURS, 2012a, p. 368).

Nesse sentido, a impossibilidade de suportar a privação de reconhecimento e o medo da solidão seria também uma vulnerabilidade que pode tornar o indivíduo um ser submisso prestes a trair o sentido moral e os valores para evitar a desestabilização psíquica e o medo. Assim, o medo da solidão pode ser o principal motor psíquico da *servidão voluntária*. Sob as pressões exercidas pelo medo, o sujeito está disposto a dar tudo de sua inteligência, fazer prova de zelo.

Em sua tese de doutorado, Luciano Pereira utiliza a seguinte definição da expressão *servidão voluntária*:

A *servidão voluntária* descreve um processo pelo qual o trabalhador adere de forma incondicional ao discurso gerencial da empresa. Resultado de uma estratégia da empresa que tem sido chamada de "gestão por sedução", a busca pela adesão objetiva que o trabalhador, denominado agora pelo infame "colaborador", adote como seus os interesses e metas estabelecidas pela empresa. (PEREIRA, 2010, p. 87).

As empresas, por sua vez, não apenas aceitam como, inclusive, recomendam que seus funcionários mintam e manipulem as informações, desde que os objetivos da organização do trabalho sejam alcançados, ou seja, desde que o lucro seja garantido. Assim, em razão do incentivo à competição generalizada, que conduz as pessoas a uma verdadeira disputa não necessariamente pela possibilidade de promoção na carreira, mas pela própria permanência no emprego, diante das pressões exercidas pela ameaça de demissão, todos

consentem em "[...] colocar o seu zelo ao serviço de objetivos que seu senso moral reprovava." (DEJOURS, 2012a, p. 368).

Entretanto, consentir em cometer atos reprováveis pelo próprio senso moral é passar pela experiência da traição de si, dos próprios valores e princípios. É desta experiência que decorre outro tipo de sofrimento que é muito diferente do sofrimento psíquico provocado pelo medo, a saber, o *sofrimento ético*. Por sofrimento ético entende-se um sofrimento que é decorrente daquilo que o sujeito pode experimentar ao infligir um sofrimento indevido a outra pessoa ou negligenciá-lo por causa de seu trabalho. Assim, o sujeito faz outro tipo de julgamento de si mesmo, que é diferente dos julgamentos de qualidade e de utilidade do trabalho da dinâmica do reconhecimento, trata-se, portanto, de um autojulgamento sobre o seu próprio valor ético. E, se ele conseguir construir defesas contra o sofrimento ético, poderá garantir seu equilíbrio psíquico e, assim, continuar participando daquilo que Dejours chama de “trabalho sujo”.

Segundo Dejours (2012a), ao consentir em dispor o seu zelo ao serviço de ordens que seu senso moral reprovava, o sujeito que trabalha fragiliza ainda mais as bases intra-subjetivas de sua identidade, tornando-se mais dependente do reconhecimento conferido pela empresa. Tornar-se dependente do reconhecimento pela empresa como forma de compensação significa que o sujeito se reconcilia com o sofrimento que é provocado por ela, de um lado, para manter seu equilíbrio psíquico e, de outro lado, para manter-se empregado. Entretanto, consentir em participar não significa que o sujeito está seguro diante da ameaça de demissão. Na verdade, a relação entre conduta e recompensa é incerta. Não há garantias. Apesar de estarem conscientes disso, ou seja, apesar da incerteza, as pessoas geralmente colaboram como se estivessem certos da concretização de suas previsões. Assim, “Todos o sabem, todos o temem e, no entanto, todos consentem.” (DEJOURS, 2007, p. 74).

Trata-se, portanto, de uma segurança apenas simbólica, que consiste em eliminar a percepção do risco da consciência e não o risco de fato. Desse modo, reconciliar-se com esse sofrimento implica uma *servidão voluntária* por parte do sujeito, que coloca o seu zelo ao serviço da empresa nos sacrifícios que ela exige tanto em termos de intensificação do trabalho quanto em termos de atos reprováveis pelo senso moral que se deve cometer por causa do seu trabalho.

Diante da ameaça de demissão e do medo de perder o reconhecimento pela empresa, o sujeito obedece às ordens que consistem em cobrar dele certos sacrifícios. Assim, se algo der errado, o sujeito estava apenas fazendo aquilo que lhe foi dito para ser

feito. Entretanto, apesar de obedecer às ordens, o que o sujeito faz, de fato, é mobilizar o seu zelo para realizar os objetivos da empresa. Na verdade, as ordens sempre reivindicam o zelo, isto é, a mobilização da inteligência e da personalidade do sujeito na construção do caminho que levará à organização real do trabalho. O zelo depende, necessariamente, de uma ordem que o anteceda.

[...] a inteligência astuciosa funciona sempre em relação a uma regulamentação feita anteriormente (pela organização oficial do trabalho) que ela subverte pelas necessidades do trabalho e para atender aos objetivos com procedimentos mais eficazes, ao invés da utilização estrita dos modos operatórios prescritos. (DEJOURS, 1994, p. 133).

Nesse sentido, o reconhecimento pela empresa diz respeito à capacidade de o sujeito em superar a organização prescrita do trabalho através da mobilização do seu zelo e garantir os lucros.

Em outras palavras: a empresa exige que o sujeito minta para os clientes para atingir as metas e assim obter lucro; essa conduta conduzirá o sujeito ao sofrimento ético; o sujeito, por sua vez, emprega defesas contra esse sofrimento para garantir seu equilíbrio psíquico, porém essa conduta fragiliza as bases intra-psíquicas da sua identidade, tornando-o mais dependente do reconhecimento conferido pela empresa com vistas a manter sua identidade, uma vez que o reconhecimento pelos pares foi negado; tal reconhecimento consiste, porém, em retribuir o esforço do sujeito em garantir o lucro, o que implica que o sujeito minta para os clientes... E, assim, o ciclo se repete. Desse modo, o sofrimento no trabalho e a luta defensiva contra esse sofrimento parecem influenciar as condutas morais no campo político.

A empresa, por sua vez, sabe que um ambiente de desafio contínuo incentiva os trabalhadores a mobilizarem o seu zelo permanentemente, direcionando-o em benefício da produção. Nesse sentido, consentir em cometer atos injustos por causa do seu trabalho, para atingir ou superar as metas, provoca um sofrimento ético. Entretanto, a empresa retribui todo esse sacrifício, dando-lhe uma gratificação pela mobilização do seu zelo na superação das dificuldades que atrapalhavam cumprir os seus objetivos. Assim, o reconhecimento negado pelos colegas é substituído pelo reconhecimento pela empresa, e o trabalhador, por sua vez, está em mobilização permanente e completamente à disposição da empresa.

Em entrevista concedida ao jornal Público de Portugal, Dejourns explica que as mudanças na organização do trabalho provocadas pelo neoliberalismo, especialmente as mudanças na gestão do trabalho, transformaram a maneira como trabalhamos e como nos

relacionamos com o trabalho, com os outros e consigo mesmo, provocando não apenas o agravamento das patologias mentais já existentes, mas o surgimento de novas patologias mentais decorrentes de um novo tipo de sofrimento no trabalho.

Dejours destaca dois novos princípios de gestão, que foram introduzidos no mundo do trabalho pelas novas formas de organização do trabalho nos últimos anos, que estariam na base desse sofrimento: a avaliação individual de desempenho e as técnicas ligadas à chamada “qualidade total”. Tais princípios seriam verdadeiras técnicas de dominação social.

A forma de dominação social do toyotismo consiste na mobilização e na extração da inteligência das pessoas de uma forma sutil, sem obrigá-las a obedecer, ou seja, voluntariamente. Assim, as pessoas se envolvem, literalmente, de corpo e alma, e se envolvem tanto que chegam a trabalhar mais do que seu próprio corpo pode suportar.

Segundo Dejours (2012b), o essencial do trabalhar releva da subjetividade, portanto não pode ser mensurável. Nesse sentido, as avaliações que consistem em avaliar o trabalho em termos quantitativos levam a injustiças em relação a contribuição efetiva dos trabalhadores. Na verdade, “[...] não se sabe o que está medindo, mas certamente o trabalho não é. Assim, a avaliação serve sobretudo de meio de intimidação e de dominação.” (DEJOURS, 2012b, p. 42).

A introdução da avaliação individual de desempenho no mundo do trabalho foi determinante à desestruturação das solidariedades. A concorrência generalizada entre as pessoas para obter-se uma avaliação que possa proporcionar gratificações de todo tipo em termos de crescimento na carreira ou de proteção contra a ameaça de precarização e de demissão leva a comportamentos desleais entre as pessoas e à destruição da solidariedade entre elas.

Assim, instala-se uma cultura de competição permanente e generalizada não apenas entre as empresas e seus departamentos, mas também entre as pessoas, alterando radicalmente as relações sociais no trabalho. As pessoas passam não apenas a torcer pelo fracasso uma das outras, mas também a intervir para que ele efetivamente ocorra. Uma das suas principais consequências é a destruição dos elos de solidariedade que antes existiam entre as pessoas, fragilizando-as diante dos constrangimentos no trabalho. Comportamentos desleais entre as pessoas tornam-se toleráveis, a confiança é substituída pela desconfiança e pelo medo, reforçando o individualismo e, conseqüentemente, levando as pessoas ao isolamento, ao desespero e à depressão. Assim, os trabalhadores passam a atribuir a causa do sofrimento às personalidades dos colegas e não mais à empresa.

As consequências destes princípios organizacionais do trabalho é, de um lado, o aumento extraordinário da produtividade e da riqueza; mas de outro, incluímos a erosão do lugar acordado à subjetividade e à vida no trabalho. O resultado é um agravamento das patologias mentais do trabalho em todo o mundo ocidental, o aparecimento de novas patologias, os suicídios perpetrados no próprio local de trabalho, o que não ocorreria, em hipótese alguma, antes do domínio neoliberal, bem como o desenvolvimento da violência no trabalho, o agravamento das patologias de sobrecarga, a exposição das patologias do assédio. (DEJOURS, 2012b, p. 43).

Outro princípio introduzido pelas novas formas de organização do trabalho, que está associado à avaliação individual do desempenho, são as técnicas ligadas à chamada “qualidade total”. Além do desempenho e da produtividade, as empresas passam a controlar também a qualidade do trabalho, estabelecendo a “qualidade total” como ideal. Entretanto, na prática, as coisas não funcionam de forma ideal. Por isto, é necessário o trabalho vivo, para superar a resistência que é exercida pelo real. Perseguir a “qualidade total” como ideal a ser alcançado obriga as pessoas a esconder o que de fato acontece no trabalho, uma vez que para se atingir a “qualidade total” as dificuldades não podem aparecer. Assim, as pessoas são obrigadas a fazer coisas que não concordam, em nome da “qualidade total”.

Segundo Dejours, a destruição dos elos de solidariedade entre as pessoas agravou o assédio moral no trabalho. Por estarem em competição umas com as outras, já não é mais possível contar com o apoio dos colegas. Agora, as pessoas estão sós perante o assediador. As implicações do assédio no trabalho podem ser ainda mais graves para aquelas pessoas que são mais envolvidas profissionalmente e que acreditam no seu trabalho, pois estas são mais suscetíveis a se tornar vítimas do assédio. “De fato, aqueles que são mais expostos ao suicídio estão entre os trabalhadores que são mais implicados em suas tarefas e que manifestam mais ardor de servir.” (DEJOURS, 2012a, p. 369). Geralmente, essas pessoas tendem a se recusar a fazer os sacrifícios que as empresas lhes pedem, em termos de intensificação do trabalho e, inclusive, para fazer coisas que reprovam moralmente, recusa esta que pode torná-las um alvo fácil do assediador, isto é, da empresa. Os colegas, por sua vez, não apenas ficam indiferentes diante de uma situação em que alguém é vítima de assédio, como, também, endossam a violência exercida pelo assediador.

As empresas parecem utilizar o assédio como uma técnica de dominação social, uma vez que, diante de uma situação como esta, as pessoas ficam amedrontadas e, conseqüentemente, mais vulneráveis à dominação. Basta instalar o medo entre as pessoas para intimidá-las a serem impiedosas umas com as outras, ou seja, a causarem sofrimento umas às outras. Desse modo, na sociedade neoliberal, seria um risco envolver-se no

trabalho. Entretanto, sem um envolvimento pessoal, sem um envolvimento subjetivo, não há inteligência no trabalho, o que se torna um verdadeiro dilema.

As pessoas parecem estar mais vulneráveis atualmente do que no passado aos efeitos de certos constrangimentos no trabalho. Para a psicodinâmica do trabalho, isto não diz respeito a uma fragilização das estruturas psíquicas individuais em relação ao que era no passado, mas ao desgaste de todas as formas clássicas de solidariedade. Assim, diante dos constrangimentos no trabalho, as pessoas se encontram psicologicamente mais vulneráveis, isoladas e sozinhas.

Para Dejours, nada teria de novo no “assédio moral”, pois a perseguição dos padrões aos trabalhadores sempre teria ocorrido. Na verdade, o que teria mudado foi o crescimento das patologias dele decorrentes, denominadas pelo autor de “patologias da solidão”. Isso ocorre porque diante da perseguição não há mais solidariedade entre as pessoas. Sem a solidariedade dos colegas, se torna muito mais difícil suportar a injustiça. Verifica-se, portanto, o agravamento do sofrimento psíquico no trabalho, levando inclusive ao suicídio nos próprios locais de trabalho. Quanto à causa dessa solidão no trabalho, Dejours (2004, p. 18) é objetivo “Parece que esse fenômeno esteja ligado à evolução da organização do trabalho.”

A este respeito, em sua Tese, "Depressão: mobilização e sofrimento social", Luciano Pereira (2010, p. 77) diz que,

Sob altos níveis de competitividade, rompem-se os vínculos entre os trabalhadores, de modo que esses passam a tolerar o que antes era intolerável. Nesse processo, vítimas e algozes passam a consentir o sofrimento padecido e infringido, nesse exercício cotidiano se dá a banalização do mal - mais um conceito criado para designar o nazi-fascismo que é reativado tendo em vista a contemporaneidade. O trabalho, então, tem se tornado um laboratório de crueldade social que se espalha por toda a sociedade.

3.3 Estratégias defensivas e sofrimento explorado: a normalidade como enigma

Como nem sempre o reconhecimento é auferido de forma satisfatória, esperava-se que o sofrimento gerasse algum tipo de manifestação psicopatológica. Entretanto, ao estudar as situações concretas de trabalho, visando analisar seus efeitos deletérios sobre a saúde mental dos trabalhadores, Dejours (2007) constatou que, apesar do confronto com os

constrangimentos impostos pelo trabalho e do sofrimento deles decorrentes, os trabalhadores nem sempre apresentam algum tipo de doença mental.

Ao contrário, as pesquisas em psicodinâmica do trabalho realizadas nos últimos anos mostraram a existência de estratégias defensivas desenvolvidas, individual e coletivamente, pelos próprios trabalhadores para lutar contra esse sofrimento, através das quais eles, em sua maioria, conseguiriam resistir ao sofrimento que desestabiliza o equilíbrio psíquico no trabalho e assim continuar trabalhando. “O que se deve agora observar são as estratégias desenvolvidas pelos trabalhadores para afastar a doença mental e evitar que enlouqueçam. Agora é a *normalidade* que se torna enigmática.” (DEJOURS, 2012b, p. 202, grifo do autor).

Tais defesas seriam, tendencialmente, “[...] organizadas em torno da negação do real, ou seja, da negação do que se faz conhecer por sua resistência ao domínio técnico do trabalho.” (DEJOURS, 2004, p. 329). Portanto, elas consistem em eliminar, simbolicamente, da consciência a percepção do risco. Assim, para permanecer firme diante dos constrangimentos no trabalho, o sujeito procura produzir em si mesmo uma paralisia do funcionamento psíquico. Segundo Dejours (2012b, p. 65),

[...] com as estratégias coletivas de defesa contra o medo, tal como em relação às estratégias individuais de defesa contra a monotonia e a sobrecarga de tarefas, a relação com o trabalho joga contra o pensamento: fazer de uma maneira tal que não se pense no que funda uma ameaça para a coesão psíquica. É realmente o que constitui a espinha dorsal de todas as defesas (negação de percepção da realidade).

Quando tais defesas funcionam, elas conseguem permitir a adaptação ao sofrimento no trabalho, impedindo a tomada de consciência das relações de exploração. Nesse sentido, apesar de necessárias à proteção do equilíbrio mental contra os efeitos do sofrimento no trabalho, elas podem insensibilizar contra aquilo que faz sofrer, tornando tolerável até mesmo o que não deveria sê-lo. “[...] as estratégias coletivas e individuais de defesa destinam, em primeira instância, a proteger a saúde mental, constituem, em segunda instância, poderosos móveis para a servidão voluntária e para a reprodução da dominação.” (DEJOURS, 2012b, p. 65). Para adquirir resistência à dor e ao sofrimento, é preciso uma familiarização com a violência, ou seja, uma parceria com o agente que causa o sofrimento, adaptação que exigirá, inevitavelmente, um novo aprendizado, que “[...] passaria então pelo aprendizado da *submissão* voluntária e da cumplicidade com os que exercem a violência, mesmo que sob o pretexto ‘didático’.” (DEJOURS, 2007, p. 129, grifo do autor). Assim,

visando à adaptação psicológica, essas estratégias podem ter outros efeitos no plano moral e político.

Assim, as pesquisas deixam de priorizar as doenças mentais decorrentes do trabalho como objeto de investigação e de análise teórica e passam a dedicar-se ao campo da normalidade, abrindo caminho para perspectivas mais amplas. “Trata-se, portanto, de estudar um campo psicopatológico não ocupado pela loucura: aquele da *normalidade*.” (DEJOURS, 1994, p. 47, grifo do autor). Tal deslocamento levou a uma mudança de nome da disciplina. “Ao operar esta passagem da patologia à normalidade, sou levado a propor uma nova nomenclatura para designar essas pesquisas: psicodinâmica do trabalho.” (DEJOURS, 2004, p. 52).

Em seu livro “Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho”, Selma Lancman e Laerte Sznclwar (2004) discorrem sobre a passagem teórica da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho, bem como sobre as bases teóricas a partir das quais esta última originou-se. Nesta transição da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho, cujo marco foi em 1993 com a publicação do *addendum*, em uma das edições de “A loucura do trabalho”, Dejours incorporou novos conceitos à sua trajetória, conceitos estes provenientes da psicanálise, tais como: teoria do reconhecimento, estratégias defensivas e as discussões em torno da inteligência construída e desenvolvida no processo de trabalho.

A *normalidade* não seria entendida por Dejours como simples ausência de sofrimento, e sim como o resultado de uma dinâmica entre o sofrimento no trabalho e as estratégias defensivas que são desenvolvidas e colocadas em funcionamento pelos próprios trabalhadores na luta contra esse sofrimento.

A normalidade é interpretada como o resultado de uma composição entre o sofrimento e a luta (individual e coletiva) contra o sofrimento no trabalho. Portanto, *a normalidade não implica ausência de sofrimento*, muito pelo contrário. Pode-se propor um conceito de “normalidade sofrente”, sendo pois a normalidade não o efeito passivo de um condicionamento social, de algum conformismo ou de uma “normalização” pejorativa e desprezível, obtida pela “interiorização” da dominação social, e sim *o resultado alcançado na dura luta contra a desestabilização psíquica provocada pelas pressões do trabalho*. (DEJOURS, 2007, p. 36, grifo nosso).

As pessoas sentem medo por adoecer, medo de serem julgadas pelos outros como preguiçosas, pois aos olhos dos outros, é como se a pessoa desejasse estar doente. “Finalmente, não se trata de evitar a doença, o problema é domesticá-la, contê-la, controlá-

la, viver com ela.” (DEJOURS, 1992, p. 30). Sendo assim, “Sorar é somente não sofrer” (DEJOURS, 1992, p. 30). Segundo Dejours, essa capacidade de aguentar firme o tempo todo as pressões e os ritmos do trabalho é preocupante, do ponto de vista subjetivo.

O resultado disso é uma participação frenética no trabalho, numa espécie de auto-aceleração defensiva, substituindo a consciência pela fadiga. Uma estratégia de defesa contra o sofrimento é concentrar toda a atenção no ritmo. “Muitos operários e operárias encontram, cada qual por conta própria, a via de autoaceleração como estratégia de defesa que leva à mais completa confusão do pensamento e com isso permite sofrer menos com esta sua condição de *animal laborans*.” (DEJOURS, 2012b, p. 62). Os trabalhadores, com vistas a tornar essa atividade embrutecedora mais suportável aceleram seus movimentos, executando suas tarefas mais rapidamente. As empresas, por sua vez, se apropriam disso em seu favor.

Tais defesas convertem-se em verdadeiras formas de adaptação ao sofrimento e podem ser objeto de uma exploração específica pelas novas formas de organização do trabalho em benefício da geração de valor. Assim, as empresas exploram não apenas o sofrimento, mas também as estratégias defensivas que os trabalhadores constroem e colocam em funcionamento para lutar contra ele.

Quando falamos em exploração das defesas, os constrangimentos organizacionais não são consequências, mas antes instrumento de dominação das relações sociais. Portanto, é de interesse das empresas manter esse sofrimento. Segundo Dejours (1992, p. 96), “A erosão da vida mental individual dos trabalhadores é útil para a implantação de um comportamento condicionado favorável à produção.”

Existe uma relação entre tensão nervosa e produtividade. As provocações e inclusive as frustrações (decorrentes da alienação no trabalho) provocariam uma agressividade reativa no trabalhador. É esta agressividade que vai ser explorada pela organização do trabalho. Assim, quanto mais nervoso fica o trabalhador, mais ele trabalha. Portanto, “Para aumentar a produção, basta puxar a rédea do sofrimento psíquico.” (DEJOURS, 1992, p. 103).

Sendo assim, para aumentar a produção é o sofrimento psíquico que é acionado pela organização do trabalho. No entanto, nos diz Dejours (1992, p. 104), “O que é explorado pela organização do trabalho não é o sofrimento, em si mesmo, mas principalmente os mecanismos de defesa utilizados contra esse sofrimento.” Assim, o sofrimento e as defesas que são colocadas em funcionamento para lutar contra ele se tornaram funcionais à organização do trabalho, em relação à produtividade e à dominação

das relações sociais no trabalho. Nesse sentido, “Mostra-se então [...], que *o sofrimento psíquico, longe de ser um epifenômeno, é o próprio instrumento para obtenção do trabalho.* O TRABALHO NÃO CAUSA O SOFRIMENTO, É O SOFRIMENTO QUE PRODUZ O TRABALHO.” (DEJOURS, 1992, p. 103, grifo do autor).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta dissertação foi analisar o conceito de zelo na obra de Christophe Dejours, inserindo-o no contexto de crise e de reestruturação do capitalismo, especificamente em relação à reorganização do trabalho e à racionalidade neoliberal, pano de fundo de nossa análise, buscando compreendê-lo não apenas enquanto um conceito restrito à teoria, mas enquanto categoria analítica das situações concretas de trabalho.

Buscou-se compreender em que medida os mecanismos de gestão neoliberal podem mobilizar o zelo, tendo como principal elemento propulsor o sofrimento decorrente da ameaça de exclusão e de precarização, e por que as pessoas não apenas se tornam indiferentes às novas exigências em termos de produtividade e desempenho como também se engajam na colaboração ativa com o agente responsável pelo seu sofrimento.

Nossa hipótese era que as pessoas se submetem de forma ativa simplesmente devido ao medo do desemprego. Entretanto, no decorrer desta pesquisa, analisando os textos de Dejours, especificamente suas considerações sobre os resultados de suas pesquisas mais recentes, identificamos que existem outros elementos que são determinantes a essas posturas submissas no trabalho. Trata-se de elementos psicológicos que são trabalhados pela psicanálise, tais como a categoria do reconhecimento, das estratégias defensivas e da inteligência que é mobilizada no trabalho, reforçando a ideia de que o controle e a mobilização da força de trabalho no novo contexto do capitalismo neoliberal são operados por uma dominação mais diretamente política do que econômica, ou seja, uma dominação que recorre aos afetos e à personalidade das pessoas visando dominá-las por completo.

Nesse sentido, buscou-se analisar, a partir das considerações teóricas de Dejours, o funcionamento do zelo, bem como dos elementos envolvidos no seu funcionamento, a saber, de um lado, o medo, e de outro lado, o reconhecimento. A partir da definição utilizada por ele, de que o zelo nada mais é do que a administração mais racional da defasagem entre aquilo que se deve fazer e aquilo que de fato é feito, ou seja, entre tarefa e atividade, verificou-se que os novos mecanismos de gestão neoliberal mobilizam o zelo e o direcionam à geração de valor, tendo como elemento propulsor o sofrimento.

Por meio desta pesquisa constatou-se que o sofrimento provocado pelas novas formas de organização do trabalho é controlado pelos trabalhadores através de estratégias defensivas que são por eles próprios construídas e colocadas em funcionamento para lutar contra esse sofrimento. Tais defesas conduzem os trabalhadores a um estado de normalidade diante do sofrimento e daquilo que faz sofrer, minando as possibilidades de organização e

de mobilização política contra esse sofrimento no trabalho, que nada mais é do que expressão fenomênica do capitalismo neoliberal.

Ao controlarem o sofrimento por meio das estratégias defensivas sendo conduzidos a um estado de normalidade diante da dor e do sofrimento e daquilo que faz sofrer e, também, submetidos a uma constante ameaça de demissão, os trabalhadores tendem a servir ativa e voluntariamente aos interesses das empresas, não apenas em relação às exigências em termos de produtividade e desempenho, mas também em relação às condutas desleais para com os clientes e os colegas, visando obter alguma vantagem, tanto em termos materiais quanto em termos simbólicos.

Consideramos, portanto, que o funcionamento do zelo em um contexto em que o sofrimento converte-se em força produtiva sendo utilizado pelas empresas como instrumento de controle do comportamento dos trabalhadores torna-se uma questão preocupante do ponto de vista social e político, uma vez que estando a inteligência no trabalho condicionada a esse sofrimento, os trabalhadores são submetidos ao seu aprendizado para se tornarem cada vez mais produtivos e criativos, não importa se está a utilizar sua inteligência para enganar um cliente ou um colega de trabalho para disso obter vantagem, acostumando-se à crueldade que é elaborada e posta em prática no mundo do trabalho.

Nesse sentido, o sofrimento provocado pelas novas formas de organização do trabalho sob a influência do neoliberalismo tende a aumentar, intensificando o engajamento da inteligência e da personalidade pelos mecanismos de gestão neoliberal e a sua exploração pela lógica do capital. Aumenta-se, também, a colaboração voluntária e ativa no trabalho.

Em um contexto no qual verifica-se o aumento do sofrimento psíquico no trabalho gerado pelas novas formas de organização do trabalho essas discussões se fazem cada vez mais necessárias no que diz respeito à compreensão das consequências desse sofrimento e da sua exploração pela lógica do capital à relação do sujeito com o seu trabalho, com os outros e consigo mesmo, tendo em vista a emergência de estratégias que permitam devolver às subjetividades o seu verdadeiro sentido, ou seja, deixar de igualar-se à mercadoria, emancipando-se das formas de exploração, alienação e estranhamento produzidas pelo capitalismo, o que implica sua superação por completo e a construção de algo radicalmente novo.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo, 2011.
- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.
- _____. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ARANTES, Paulo Eduardo. *O novo tempo do mundo: e outros estudos sobre a era da emergência*. São Paulo: Boitempo, 2014.
- _____. *Um departamento francês de ultramar: estudos sobre a formação da cultura filosófica uspiana*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994.
- BERNARDO, João. *Democracia totalitária: teoria e prática da empresa*. São Paulo: Cortez, 2004.
- DAL ROSSO, Sadi. A propósito de emancipação em Christophe Dejours. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 29, n. 86, p. 149-153, out. 2014.
- _____. *Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008.
- DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. Tradução Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.
- DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez: Oboré, 1992.
- _____. Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.
- _____. *A banalização da injustiça social*. Tradução Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2007.
- _____. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 17, n. 3, p. 363-371, jul./set. 2012a.
- _____. *Trabalho e emancipação*. Brasília, DF: Paralelo 15, 2012b.
- _____.; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.
- GERSCHENFELD, Ana. *Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal: entrevista a Christophe Dejours*. 2010. Disponível em: <<http://www.publico.pt/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>>. Acesso em: 13 set. 2016.

HARVEY, David. *Condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 2008.

HELOANI, José Roberto. *Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2003.

INFRANCA, Antonino. *Trabalho, indivíduo, história: o conceito de trabalho em Lukács*. Tradução Christianne Basilio e Silvia De Bernardinis. São Paulo: Boitempo; Marília, SP: Oficina Universitária Unesp, 2014.

LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (Org.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Tradução Franck Soudant. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz; Brasília, DF: Paralelo 15, 2004.

LUKÁCS, György. *Para uma ontologia do ser social 1*. São Paulo: Boitempo, 2012.

_____. *Para uma ontologia do ser social 2*. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos*. Tradução Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2010.

_____.; ENGELS, Friedrich. *A ideologia alemã*. Tradução Rubens Enderle, Nélcio Schneider, Luciano Cavini Martorano. São Paulo: Boitempo, 2011.

OLIVEIRA, Cleyton da Silva. O trabalho é o zelo? *Temporalis*, Brasília, DF, ano 15, n. 30, p. 245-257, jul./dez. 2015.

_____. *Zelo e sofrimento: sobre o trabalho no novo contexto do capital*. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Serviço Social) - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2014.

PEREIRA, Luciano. *Depressão: mobilização e sofrimento social*. Tese (Doutorado em Filosofia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

TONET, Ivo. Lukács, trabalho e emancipação humana. In: DEL ROIO, Marcos (Org.). *György Lukács e a emancipação humana*. São Paulo: Boitempo, 2013.

VIANA, Silvia. *Rituais de sofrimento*. São Paulo: Boitempo, 2012.