

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC-SP

Fernanda Santana Jardim

**O sentido do trabalho na contemporaneidade: um estudo de
caso**

MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

SÃO PAULO

2010

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

PUC-SP

Fernanda Santana Jardim

**O sentido do trabalho na contemporaneidade: um estudo de
caso**

MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais, sob orientação da Prof^a. Dra Maria Helena Villas Boas Concone.

SÃO PAULO

2010

JARDIM, Fernanda Santana
PUC SP Mestrado em Ciências Sociais/2010
Orientadora: Prof^ª Dra. Maria Helena Villas Boas Concone
Dissertação apresentada em 10/05/2010

ERRATA

1. Esclarecemos que não foi utilizado o novo acordo ortográfico na elaboração do texto da dissertação;
2. O texto apresentado na página 77, que recebeu desde o seu início até o fim da citação da psicóloga as aspas (“), deveria ser descrito com fonte 10 e espaçamento simples.

BANCA EXAMINADORA

Agradecimentos

A Deus por Sua orientação, inspiração e força nos momentos mais difíceis.

À Professora e Orientadora Dr^a Maria Helena Villas Boas Concone, por ter dedicado parte do seu tempo e da sua louvável sabedoria e bondade à orientação do meu trabalho.

À coordenação do curso de Ciências Sociais da PUC-SP.

À memória de meu pai Aurélio Gomes Jardim e de meu irmão José Ricardo Santana Jardim .

À minha mãe em seu leito de doença. Hoje, à sua memória.

À minha filha Ana Clara e ao meu esposo Sergio pela compreensão e incentivo durante o curso.

À Ítala Bazzarelli pela amizade e comprometimento.

Aos funcionários da empresa na qual trabalho pelas lições aprendidas a cada dia.

À duas pessoas que muito contribuíram com palavras e incentivos para cada desafio durante o curso, dedicando-se e partilhando seu tempo: Kátia e Leide.

E aos colegas de curso pela agradável convivência.

"Crie filhos em vez de herdeiros. Dinheiro só chama dinheiro, não chama para um cineminha, nem para tomar um sorvete. Não deixe que o trabalho sobre sua mesa tampe a vista da janela. Não é justo fazer declarações anuais ao Fisco e nenhuma para quem você ama. Para cada almoço de negócios, faça um jantar à luz de velas. Por que as semanas demoram tanto e os anos passam tão rapidinho? Quantas reuniões foram mesmo esta semana? Reúna os amigos. Trabalhe, trabalhe, trabalhe. Mas não se esqueça, vírgulas significam pausas. Você pode dar uma festa sem dinheiro. Mas não sem amigos."

(autor desconhecido)

Resumo

Esta pesquisa intitulada “O sentido do trabalho na contemporaneidade: um estudo de caso” tem como objetivo principal promover a aproximação do leitor das questões que envolvem o trabalho na atualidade, no contexto da pós modernidade, nas formas de gestão características do novo capitalismo no mundo globalizado, apresentando conceitos de diversos autores sobre o tema, as nossas próprias percepções e o resultado de pesquisa sobre o assunto. Para tanto, procedeu-se a uma pesquisa bibliográfica/exploratória sobre o tema em questão. Em seguida, realizou-se um estudo de caso, complementado por uma pesquisa de campo de caráter qualitativo. A partir do confronto dos dados apresentados pelos autores pesquisados sobre as questões relativas ao trabalho e a observação no ambiente pesquisado, pôde-se compreender a importância que deve ser dada por todos os segmentos da sociedade, incluindo empresas e escolas aos seguintes aspectos: a preocupação com a construção de um modelo de trabalho mais adaptado às características holísticas do trabalhador, respeitando sua constituição física, intelectual e psicológica, procurando garantir e valorizar a dignidade da pessoa humana, evitando doenças como o estresse, tão comum em nossos dias e na maioria das vezes, causada pelo distanciamento do homem de si e de seu grupo social. As demandas do trabalho contemporâneo distanciam o homem daquelas realidades que mais o realizam e o incluem em uma realidade agressiva e permeada de fortes exigências de competitividade que são traços marcantes dos novos modelos de gestão no mundo globalizado.

Quanto ao estudo de caso, pode-se constatar que os modelos de gestão são exigentes, devido à necessidade de permanência das empresas no mercado; também se pode verificar que a possibilidade de flexibilidade na condução das inúmeras demandas do trabalho, por parte dos gerentes e/ ou responsáveis pela administração, ainda aparece como um fator minimizador do estresse, contudo não invalida esta realidade. No que diz respeito à pesquisa de campo, a investigação sobre o sentido do trabalho na vida dos trabalhadores, revela que estes atribuem grande parte do sentido de seu trabalho para a manutenção do status e pertencimento social que o trabalho lhes garante. Isso nos levou a intensificar a convicção de que há destituição do sentido do trabalho e que tal fator contribui cada vez mais para o desenvolvimento de doenças e vazios. É necessário que as políticas de gestão das empresas contemporâneas privilegiem e garantam através de suas políticas internas, o desenvolvimento holístico do trabalhador, assegurando a possibilidade de sintetizar a dimensão de seu trabalho às outras partes de sua vida, de forma organizada e saudável.

Palavras-chave: Trabalho; Estresse; Globalização; Políticas gestão.

Abstract

This research entitled "The effect on labor: a case study," aims are to promote the approach of the reader of the issues surrounding the work today in the context of post-modernity, in the forms of management features of the new capitalism globalized world, presenting concepts of various authors on the subject, our own perceptions and the result of research on the subject. To do so, proceeded to a literature search / exploration on the topic in question. Then there was a case study, supplemented by a field survey of qualitative character. From the confrontation of the data submitted by the authors surveyed on issues related to work and observation in the environment studied, we could understand the importance to be given by all segments of society, including businesses and schools to: the concern with building a working model best suited to the holistic characteristics of the worker, respecting your physical, intellectual and psychological, while ensuring and enhancing human dignity, avoiding diseases such as stress, so common today and most of the time caused by man's distance from himself and his social group. The demands of contemporary work apart the man most of those realities that include the place and in a reality permeated with aggressive and strong demands of competitiveness that are striking features of the new models of management in a globalized world. The case study can be seen that management models are demanding, given the need to stay in the business market, also can be seen that the possibility of flexibility in the conduct of the many demands of work, by managers and or responsible for the administration still appears as a factor for minimizing the stress, but does not alter this reality. With regard to field research, research on the meaning of work in the lives of workers, shows that they attach great part of the meaning of his work for the maintenance of social status and belonging that the work gives them. This led us to intensify the belief that there is removal of the meaning of work and that this factor contributes increasingly to the development of diseases and empty. It is necessary that policies for managing contemporary enterprises prioritize and ensure through its internal policies, the holistic development of the worker, ensuring the possibility of synthesizing the size of their work to other parts of his life in an organized and healthy.

Keywords: Work; stress; globalization; policy management.

SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS

PARTE I

INTRODUÇÃO.....	11
PROBLEMA.....	14
OBJETIVOS.....	16
DELIMITAÇÃO DO ESTUDO.....	17
RELEVÂNCIA DO ESTUDO.....	18
HIPOTHESES E PROBLEMATIZAÇÕES.....	19
ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	22
METODOLOGIA DA PESQUISA.....	24

PARTE II

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Capítulo 1. Contextualização da realidade do trabalho na

contemporaneidade.....	26
1.1 Os paradigmas da globalização e seus reflexos na rotina do trabalho.....	26
1.1.1 Reestruturação produtiva do trabalho.....	35
1.2 Uma rápida abordagem sobre alguns momentos do trabalho humano.....	38
1.2.1 Trabalho fragmentado	43
1.3 Valor social do trabalho	47
1.3.1 A questão do Status Social através do trabalho.....	49
1.4 Realidade do trabalho na globalização.	51
1.5 Algumas mudanças percebidas nas exigências do trabalho nos últimos anos.....	53
1.6 O estresse no trabalhador globalizado.....	59
1.6.1 O sofrimento humano e sua relação com o trabalho.....	60
1.6.2 Algumas considerações a respeito do estresse no trabalhador	70
1.7 Algumas considerações sobre o trabalho contemporâneo	72

PARTE III

CAPÍTULO 1 – Um ponto de vista a partir da psicologia.....76

1.1 O relato de uma profissional de psicologia.....77

PARTE IV

CAPITULO 1 – A empresa objeto da pesquisa.....81

1.1 Missão, cultura e valores – aspectos que impactam na determinação da política administrativa.....82

PARTE V

CONSIDERAÇÕES FINAIS84

PARTE VI

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS90

PARTE VII

ANEXOS

Anexo 1- Entrevista realizada com profissionais na empresa envolvida na pesquisa.....95

Anexo 2- Roteiro para realização de entrevistas com os profissionais pesquisados111

LISTA DE FIGURAS

Fatores desencadeantes do desemprego.....	37
O Modelo Artesanal	45
Novo Capitalismo.....	54
Movimento Brasileiro de Alfabetização.....	74

PARTE I

Introdução

O **trabalho**¹, como uma realidade presente na vida das pessoas e que movimenta e articula países, escolas, empresas, parece, entretanto, viver uma crise na chamada **pós-modernidade**²: uma crise de significado. É dessa crise de significado e de suas repercussões que trataremos; não queremos contudo, falar da crise em termos globais, nem em termos do sistema, mas a partir da vivência de pessoas. Aquelas dimensões macroscópicas serão como que o grande contexto, o cenário onde se desenvolvem as ações dos nossos atores.

Nossa proposta de investigação visa, então, entender as características do trabalho no momento atual e as suas repercussões na vida de trabalhadores.

Não temos a pretensão de esgotar a discussão de um tema de tal magnitude, mas sim de apontar a importância da reflexão sobre a possibilidade de encontrar um equilíbrio entre as questões centrais da vida humana (sua vida em grupo, doenças, angústias, alegrias), as questões centrais da vida em geral e as exigências do sistema que nos envolve.

¹ O termo trabalho será utilizado para caracterizar a atividade humana desenvolvida em ambientes empresariais

² Pós modernidade é a expressão pouco precisa de demarcação num processo de modernização relativamente longo. Quer indicar mudanças qualitativas no projeto moderno. Essa expressão pode variar em forma e conteúdo segundo estudiosos. Nesta exposição usaremos Pós Modernidade e trataremos especialmente dos aspectos ligados à organização e processo de trabalho.

Como se pode ver, algumas questões de matriz antropológica estiveram no início da nossa trajetória e das nossas inquietações: refletir sobre o ser humano e aquilo que lhe é específico, que faz parte da sua forma de viver e que caracteriza o momento em que vive; a preocupação com o que somos; origens e destino; o que nos realiza e o que nos impulsiona.

Essas questões, que foram marca da ciência na década de 1990, pretendem ser o fermento de uma reflexão da sociologia do trabalho nesta dissertação.

Admitimos que esta reflexão não se esgota nos limites de meras disciplinas ou técnicas, pois nos coloca diante de questões filosóficas, antropológicas, econômicas, ecológicas e técnicas. Assim, para ultrapassar o plano de uma angústia existencial e torná-la matéria prima de uma reflexão aprofundada, precisamos eleger uma estratégia, um ponto de observação, e escolher autores que possam nos apoiar nessa empreitada.

Nossa estratégia será, então, a de partir de trabalhadores e do seu discurso sobre o trabalho e o significado deste em suas vidas; nosso ponto de observação está ancorado nas Ciências Sociais (com especial destaque para a antropologia e sociologia) e no olhar, ao mesmo tempo envolvido e crítico, do administrador sobre as teorias da Administração. Alguns autores deram suporte ao desenvolvimento deste mestrado, como Weber, Sennet, Ricardo Antunes, Gidens, Gorz, Braverman, Balandier, Rouanet, entre outros. Buscamos nas teorias argumentos capazes de explicar os impactos do capitalismo moderno na política administrativa das empresas modernas, refletindo sobre esta realidade à luz do comportamento de indivíduos que atuam nesses contextos. A nossa observação parece confirmar que aqueles

autores nos permitiram entender melhor os acontecimentos rotineiros em empresas capitalistas contemporâneas. Numa palavra, permitem fazer a ultrapassagem a que acima nos referimos.

De fato, tudo nos remete à responsabilidade do pensar daqueles que estão à frente das organizações contemporâneas para buscar modos de chegar a uma forma de existência mais significativa para as pessoas envolvidas.

A década de 1990 marca também a força e a visibilidade das mudanças que vinham ocorrendo nas diversas sociedades e cuja intensidade se manifestou como causa e consequência do fenômeno da globalização. Uma das principais características da globalização foi a rapidez das mudanças e seu impacto na vida de pessoas e grupos. O homem da pós-modernidade ² encontra-se envolvido cada vez de forma mais intensa com diversas demandas profissionais: melhoria contínua de performance profissional, exigência de maior e melhor produtividade, economia de tempo (rapidez na performance, nas decisões, na prática), que de fato rouba-lhe o tempo da convivência familiar, do lazer, das relações pessoais, da reflexão.

Por outras palavras, embora de forma mascarada de “realização “, a vida fica cada vez mais reduzida à dimensão do mundo do trabalho. Somem-se àquelas exigências os apelos cada vez maiores de ascensão social, de status, de poder, valorizados socialmente e estimulados pela mídia e pelo consumo conspícuo. Estas são as características da “era do **estresse**”. ³

³ Estresse é utilizado para designar o estado de adoecimento psicológico e físico do trabalhador, proporcionado pela exaustão.

A doença do estresse nos foi relatada por psicóloga por nós entrevistada, que pinta o quadro de pacientes que têm dificuldade para manter uma vida saudável em nível pessoal, familiar e de convívio social, em geral em virtude do cansaço gerado pelo desempenho de suas funções profissionais. Não se objetiva aqui esgotar a possibilidade de discussão de um tema tão complexo, porém, apontar a importância desta, a fim de participar do debate sobre as possibilidades de busca de equilíbrio entre as questões que dizem respeito ao ser humano, sua vida em grupo, sua saúde, sua doença.

PROBLEMA

A realidade sobre a qual se desenvolvem as relações de trabalho contemporâneo é vivenciada a partir das exigências do capitalismo na política administrativa das empresas modernas. Este cenário e seus desdobramentos refletem ações e comportamento dos indivíduos que atuam nesses contextos sociais, distanciando-os de si mesmos, de seus grupos, de sua essência e finalidade.

O tempo dedicado pelos trabalhadores para as novas demandas do trabalho pode ser um fator que lhes rouba a capacidade de utilizar o trabalho para atividades criativas, em que ele possa utilizar suas emoções, sua capacidade de pensar e a possibilidade de atribuir ao trabalho significados positivos. Esta é uma realidade que permite a autores da contemporaneidade caracterizar o trabalho no capital impaciente, flexível, como degradante. Uma pergunta não cala: será possível a realização pessoal através do trabalho? Ela poderá ser alcançada? Qual o valor definitivo do trabalho hoje, sob a perspectiva do trabalhador? Qual a delimitação do trabalho na vida dos indivíduos e grupos?

Rubem Alves questiona em um de seus textos: ...”que amante desejaria aposentar-se de sua amada?”.... Refletindo a questão proposta pelo autor, a partir daquilo que se concebe na atualidade sobre a questão do trabalho, conclui-se que não parece ser este o sentimento da maioria dos trabalhadores. Paira no ar a sensação de que se trabalha arduamente esperando o dia que não mais será preciso fazê-lo. Esta é uma das vertentes sobre a qual pensamos a problemática a ser discutida com a proposta desta pesquisa.

Uma observação será importante para evitar mal-entendidos. Não estamos desconsiderando que o trabalho possa ser um elemento de realização pessoal além de profissional. Quais formas e quais condições de exercício do trabalho permitem esta relação positiva e, que tipo de profissional pode viver o sentimento de plena realização a partir do trabalho, é assunto para outras discussões. Neste momento, o que queremos colocar em questão é o oposto do quadro anterior e nos perguntar em que medida os modelos globalizados de gerenciamento, organização ou administração contemporâneas- afinados com o sistema hegemônico- são fatores de geração de extremo desconforto para o trabalhador e de perda do significado positivo do trabalho. Nesses modelos, as avaliações constantes, as pressões da produtividade, entre outras, podem gerar a insegurança, a competição acirrada e o estresse.

Nossa indagação é se vivemos na contemporaneidade um modelo gerador de distorções no qual o trabalho passou a ter um papel totalizador na vida das pessoas, não deixando espaço (afetivo e de tempo) para outras atividades e vínculos. Há aqueles que aderem totalmente ao trabalho, os denominados “doentes por trabalho” e aqueles que se sentem esmagados pelas exigências que lhes são impostas. Resumindo e parafraseando Rubem Alves, nesta

dissertação nos preocupamos com o “ amante frustrado” que quer se separar de uma amada tirânica.

OBJETIVOS

Há consenso entre pesquisadores de que uma boa pesquisa deve percorrer um caminho que exija esforço na descoberta, partindo-se de uma primeira impressão que se dá através da aproximação do fenômeno estudado. Essa aproximação normalmente é formada pelas impressões que se tem do fenômeno no cotidiano. Uma vez que esta impressão seja desenvolvida e definida, parte o pesquisador a desbravar o conhecimento contido no interior da questão. Este trabalho objetiva, portanto, aproximação das questões que envolvem o trabalho na atualidade, no contexto da pós modernidade, nas formas de gestão características do novo capitalismo no mundo globalizado, apresentando conceitos de diversos autores sobre o tema, as nossas próprias percepções e o resultado de pesquisa sobre o assunto.

Nosso objetivo também é de verificar se existe, por parte do trabalhador, significado concreto para as atividades realizadas em seu trabalho, que transcendam às expectativas de manutenção da sua vida financeira; verificar se os trabalhadores sentem que aquilo que realizam contribui de alguma forma para o seu crescimento e desenvolvimento pessoal e social, transformando-os em indivíduos melhores a partir da dinâmica de suas atividades profissionais e das interações dos ambientes profissionais. Por fim, verificar se o trabalho proporciona prazer ou se os trabalhadores entrevistados desejariam ver-se livres dele. O homem da pós-modernidade encontra-se envolvido de forma intensa com diversas demandas profissionais: melhoria contínua de

performance profissional, exigência de maior e melhor produtividade, economia de tempo, rapidez na performance, nas decisões, nas práticas. Todas essas exigências roubam-lhe o tempo da convivência familiar, do lazer, das relações pessoais, da reflexão. O principal objetivo desta pesquisa portanto, é percorrer este caminho de discussão, a partir da literatura disponível e dos resultados obtidos com as entrevistas aplicadas. Esses resultados serão descritos e analisados na seqüência.

DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

O estudo será desenvolvido tendo como referência a proposta das seguintes áreas de pesquisa:

- I- Material bibliográfico disponível, conforme relação descrita na apresentação das referências bibliográficas consultadas e utilizadas;
- II- Pesquisa qualitativa realizada com trabalhadores de uma Instituição de ensino, através de entrevistas que buscam alcançar as percepções dos indivíduos sobre as realidades do seu trabalho. A escolha da instituição de ensino como cenário para as entrevistas teve como única razão o fato de ser o meu ambiente de trabalho e por fazer parte da evolução da minha vida profissional, cenário onde são observadas todas as dificuldades e êxitos no dia a dia deste grupo de trabalhadores;
- III- Pesquisa realizada com uma profissional da área da saúde mental, psicóloga e psicanalista que atua há mais de 15 anos com atendimentos. Ela descreve sua experiência em consultório e as patologias que observa, as quais, segundo ela, podem ser provenientes das novas demandas do trabalho;

segundo sua avaliação, são demandas que por sua característica distanciam os indivíduos de si mesmos, de suas famílias, de seu lazer, seus momentos de auto conhecimento, e não possibilitam a criação de laços, devido à característica de rapidez, de mudanças, de novas e pesadas exigências, além do contínuo convívio com pessoas na mesma situação, talvez igualmente desencontradas de si mesmas e dos seus, entre outros fatores.

RELEVÂNCIA DO ESTUDO

Consideramos relevante esta pesquisa, tendo em vista a necessidade da participação no debate, na reflexão e na discussão sobre as novas formas de trabalho observadas no capital impaciente. Além disso, há uma latente necessidade de deixar uma contribuição para estudos futuros, a partir daquilo que observamos no contexto no qual são desenvolvidas as tarefas do meu trabalho. Sabe-se que o trabalho ocupa grande parte da vida das pessoas.

Pode-se assegurar que hoje muitos indivíduos vivem a maior parte das horas de seu dia dentro de empresas, desenvolvendo aí ocupações e relacionamentos diversos. Em muitos casos, sobretudo no ambiente escolar, trabalhadores se vêem ainda obrigados a levar atividades do trabalho para casa, o que acaba roubando-lhes suas horas de convívio familiar ou lazer, com a extensão das atividades profissionais. A dinâmica nas empresas também ganha características diferentes e pesadas: numa escola, por exemplo, professores encontram-se desafiados a contribuir com a empresa para manutenção do número de alunos, que são a razão de ser da instituição, obrigando-os a outras preocupações que não se limitam a tarefa de educar, de dar boas aulas, mas também com a retenção de alunos,

através da submissão constante de avaliações de performance deles e dos funcionários em geral, o que pode acarretar e reforçar a sensação de cansaço, insegurança e quebra de autoridade advinda de tais avaliações, entre tantas outras demandas do capital. O corpo técnico administrativo da instituição também tem demandas cada vez mais agressivas, já que, para a manutenção de uma empresa capitalista no mercado, inúmeras vezes observam-se pessoas realizando tarefas distintas, com focos diversos, tudo ao mesmo tempo.

HIPÓTESES E PROBLEMATIZAÇÕES

Segundo Gonsalves (2007), é imprescindível que exista uma antecipação do resultado da pesquisa, uma possível resposta do pesquisador ao elaborar o seu problema. Diversos motivos parecem gerar impactos na realidade e no sentido do trabalho e, conseqüentemente, da vida do trabalhador nos dias atuais. A pós-modernidade, o mundo global, é cenário para o enfrentamento e busca de desafios constantes. As razões que conduzem os trabalhadores a este enfrentamento e busca parecem muitas vezes inconscientes, porém latentes. Não é nosso objetivo definir o grau de consciência e posicionamento para as escolhas e envolvimento com as demandas do trabalho, porém, deseja-se de alguma forma, entender o que faz com que as pessoas se envolvam cada vez mais com elas: são forçadas a fazê-lo, são cobradas para isso, vão ao encontro voluntariamente, buscam algo que acreditam estar escondido por detrás do aparente? Não se sabe a resposta, mas as hipóteses e questionamentos que apresentamos a seguir representam o caminho que pretendemos percorrer na nossa pesquisa buscando algumas

respostas às nossas muitas perguntas. Levantamos duas hipóteses principais:

1. Grande parte, senão a totalidade dos trabalhadores, vive situação de angústia no trabalho;
2. Os modelos de gestão baseados em competências, em entrega e empreendedorismo visam o aumento do capital e levam à degradação do trabalho.

Podemos desdobrar essas hipóteses nos questionamentos seguintes, a fim de despertar no nosso leitor a reflexão e o envolvimento com o tema proposto e maior clareza em relação aos problemas que nos colocamos:

- Serão as faces do poder, o fascínio pelo status, os apelos que o poder exerce sobre os indivíduos que os faz entregarem-se sem muitas reservas às demandas do trabalho no capital flexível? Pode-se afirmar que o indivíduo paga um alto preço para a manutenção de seu status social?
- Percebe-se que a quantidade de esforço de cada indivíduo, representado sobretudo pelo fator tempo e pelo envolvimento, é cada vez maior, comprometendo seu tempo, lazer, família, vida social, entre outros fatores. Isso se dá em função da expectativa que se tem com os resultados sociais do seu trabalho? É possível afirmar que a sociedade privilegia o status advindo do trabalho que os indivíduos exercem? As pessoas são reconhecidas somente por aquilo que fazem- função social do trabalho- e não pelo que são?
- Parece haver um sentimento de angústia no ar, advinda da necessidade não atendida de transbordamento das pessoas. As pessoas se tornam cada

vez mais contidas, suas emoções fragmentadas, e devem vivenciá-las desta forma, a exemplo daquilo que vivenciam em seu trabalho: fragmentos de um todo que não se consegue perceber. Será esse fato característica do trabalho no capital flexível? A partir da fragmentação do trabalho, dos processos industriais, cujas características são marcantes na era pós moderna e na globalização não existe a possibilidade do sentimento de completude de uma obra, de uma arte através do trabalho. Isso pode gerar a angústia?

- As propostas atuais para utilização de modelos de gestão baseados em competências, entrega, empreendedorismo, entre outros, objetivam e contribuem para o aumento do capital. O capital é construído a partir do lucro; o lucro existe a partir da força de trabalho não paga ao trabalhador. Como consequência, o trabalhador vive a dimensão da degradação do seu trabalho, percebendo que sua dedicação não recebe o reconhecimento devido. Poderia ser essa uma das razões da angústia observada?
- Durkheim assegura que o sistema da Educação existe para preparar pessoas para o trabalho. Assim as crianças, por exemplo, entram na escola para aprender, para um dia trabalhar, ou seja, existe um apelo ao trabalho desde a primeira infância, construindo uma expectativa silenciosa. Contudo, parece que cada vez menos as empresas estão se preparando para absorver as necessidades do trabalhador deste século. Parece haver sofrimento com o trabalho. Afinal, o que se espera do trabalho no século XXI?

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Para organizar o estudo, num primeiro momento serão descritos e debatidos conceitos de pós modernidade, globalização, sistema capitalista e industrial (acreditamos estar nos modos de produção industrial o paradigma do mundo do trabalho atual, em que se requer pouca capacidade criativa e muita capacidade de adaptação à repetição). O relato da citada profissional da psicologia enfatiza o impacto deste novo paradigma na saúde dos indivíduos. Esta reflexão será permeada pela questão dos signos do trabalho na realidade do mundo pós moderno. Conclui-se com esta parte da pesquisa que a distância do homem de si mesmo, das suas características veladas e latentes, torna-o gradativamente improdutivo e com pouca capacidade de se sustentar psicologicamente, afetivamente e, conseqüentemente, socialmente. Não parece haver possibilidade de desenvolvimento pessoal a partir do desempenho de funções profissionais dos indivíduos.

O texto resultante do estudo foi assim organizado:

1. A Introdução evoca uma visão geral da proposta da pesquisa, conduzindo o leitor a participar da discussão e refletir sobre temas como pós -modernidade, capital, globalização entre outros;
2. O primeiro capítulo apresentará a Revisão da Literatura que será apresentada de forma a tornar consistentes os objetivos citados anteriormente;
3. O segundo capítulo apresentará a descrição da Metodologia utilizada, baseada em entrevista não-estruturada, aplicada a uma amostra reduzida de 10 profissionais atuantes no mercado de trabalho, em uma instituição de

ensino. Essas entrevistas foram realizadas através da solicitação de que as pessoas falem sobre o significado de seu trabalho, de que forma percebem sua rotina, sua profissão, buscando assim despertar nos entrevistados, porém sem nenhuma indução, suas formas de observar seu trabalho. A pesquisadora não interferirá diretamente ou indiretamente na elaboração das respostas que serão de inteira responsabilidade dos entrevistados. O nosso papel será apenas de esclarecer as possíveis dificuldades no entendimento das questões formuladas, garantindo objetividade na condução da entrevista.

A metodologia inclui ainda, apreciação da entrevista concedida por uma profissional da área da saúde mental, que deixa sua contribuição com um relato sobre sua observação em consultórios, a respeito de patologias como estresse, provenientes da realidade do trabalho das pessoas, de seu distanciamento de si próprio e de sua família, em função das demandas de sua vida profissional.

4. No terceiro capítulo, serão apresentados os resultados da pesquisa, de forma organizada, procurando confrontar as primeiras percepções e problematizações apresentadas por nós, com as respostas do grupo de entrevistados e a teoria disponível sobre o tema.

5. O quarto capítulo será de conclusão e objetiva deixar a contribuição da autora para a reflexão sobre a urgência da participação de todos no diálogo sobre as questões do trabalho, como este se apresenta na sociedade contemporânea, a fim de se encontrar formas de minimizar os impactos negativos desta realidade tão presente na vida de todos.

METODOLOGIA DA PESQUISA

Inicialmente, foram realizadas pesquisas bibliográficas sobre os temas relacionados aos objetivos da Dissertação.

Realizamos uma pesquisa de caráter exploratório em uma empresa no ramo da educação superior no interior paulista, que está em vertiginoso processo de crescimento. Essa pesquisa não tem por objetivo buscar representatividade numa amostra de empresas; a empresa em questão, entretanto não difere de tantas outras, em outros segmentos, com vocação empresarial. A partir desse caso queremos gerar categorias analíticas e abrir perspectivas para pesquisas futuras. Escolhemos uma empresa no setor da educação cuja estratégia empresarial se pauta pela atribuição de excelência aos serviços prestados. Dada a dificuldade em obter respostas assertivas dos entrevistados, pela razão do vínculo que me prende a cada um deles, procurei realizar entrevistas informais porém em profundidade com profissionais da área técnica administrativa e corpo docente. Optamos pelo método das entrevistas semi estruturadas que assegurassem o tratamento de determinados tópicos essenciais ao trabalho mas que igualmente permitissem ao entrevistado dissertar livremente. Serão apresentadas as entrevistas na íntegra como anexos a este trabalho. O roteiro da entrevista também está em anexo.

Durante o período da construção do texto, muito se dialogou com diversos profissionais a respeito do tema. Posso assegurar que as questões do Trabalho na vida do trabalhador garantiram certa exclusividade e importância durante todo o período de elaboração da dissertação. Além das discussões, procurei desenvolver cada vez mais a sensibilidade para a compreensão daquilo que

não se fala, mas que aparece velado na fala das pessoas: alegrias, motivações, decepções, cansaços. Sentia-me diariamente impulsionada a esta observação em cada troca dialogada com pessoas com as quais me encontrava; fui debatendo e desenvolvendo minha percepção, confrontada e inspirada nas leituras que me orientavam.

A pesquisa de campo foi realizada no período de outubro/09 a fevereiro/10, através de entrevistas abertas, quando as pessoas podiam descrever suas experiências com o trabalho, sendo sempre motivadas a pensar na questão do significado do trabalho, seus aspectos positivos e negativos, a contribuição que o trabalho dá a suas vidas. Foram realizadas 10 entrevistas com profissionais de diversas áreas em uma instituição de ensino superior no interior paulista. O público entrevistado corresponde aos gestores de departamentos, profissionais de nível técnico da instituição, professores, coordenadores e terceirizados.

A finalidade dessa investigação de campo foi a de verificar o sentimento dos trabalhadores a respeito das demandas de seu mundo de trabalho. As questões foram elaboradas com objetivo de extrair do trabalhador as razões de seu dia a dia na empresa, sua capacidade de criação e seu sentimento em relação ao seu trabalho. Inclui-se, nessa etapa, a pesquisa realizada com a profissional de psicologia que descreve suas experiências com pessoas que procuram seu consultório com uma forte carga de desgaste físico e emocional, originados da tensão dos ambientes sócio- produtivos dos quais fazem parte e atuam profissionalmente.

PARTE II

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

CAPÍTULO 1 – CONTEXTUALIZAÇÃO DA REALIDADE DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

O objetivo deste capítulo é discutir os reflexos da globalização no desenvolvimento do trabalho nas empresas modernas e as conseqüências do novo modelo de trabalho para o sentido atribuído a este pelos trabalhadores. Para isso, foi realizada uma rápida retomada conceitual de questões que justificam e caracterizam a globalização nas empresas modernas no Brasil com foco na realidade do trabalho, nos modelos de gestão adotados e suas exigências atuais.

1.1 Os paradigmas da globalização e seus reflexos na rotina do trabalho

Do ponto de vista histórico, a modernidade se iniciou com a queda de Constantinopla no séc XV, mas não precisamos nem queremos ir tão tão longe; queremos apenas analisar que mudanças em múltiplas áreas ocorreram ao longo do tempo. No que diz respeito a este trabalho, o período chamado de modernidade foi marcado por uma série de novas idéias, pelo desenvolvimento do pensamento científico, pela adoção de novas práticas e o desenvolvimento da tecnologia; foi um período marcado, enfim, pela construção lenta de um novo paradigma civilizatório no mundo ocidental. O grande marco da modernidade recente foi sem dúvida a chamada revolução industrial no século

XIX, que teve na Inglaterra seu principal protagonista. Aquilo que se entende por modernidade, a partir de uma análise institucional, pode então ser identificada a partir dos séculos XVII e XVIII num movimento que segundo Balandier (1997) mostra características profundas e não superficiais. Disso entende-se que todas as transformações e rupturas ocorridas, têm causas e conseqüências que por sua natureza alteraram a vida dos povos. Com a modernidade, importantes alterações foram vivenciadas na realidade de trabalho. O homem vê-se obrigado a substituir as ferramentas pelas máquinas, a energia humana e/ ou animal pela energia motriz e o modo de produção doméstico pelo sistema fabril. A revolução industrial constituiu-se durante a modernidade, em enorme impacto sobre a estrutura da sociedade, num processo de transformação do trabalho acompanhado por notável evolução tecnológica. Assegura Balandier: “[...modernidade é aquilo que se efetua em profundidade, em movimento de fundo em uma sociedade e cultura.

A modernidade revela e exprime contradições de uma época...]” . Também se pode afirmar que a modernidade apresenta como característica epistemológica fundamental, novo conceito de formas de governo, representação da sociedade e manifestação cultural. Para Giddens (1981, p. 11) “... [modernidade refere-se a estilo, costume de vida ou organização social que emergiram na Europa a partir do século XVII e que ulteriormente se tornaram mais ou menos mundiais em sua influência]”. Importantes observações desse período asseguram que as principais modificações ocorreram nas formas de governo e no modo de produção capitalista, as quais representam marco importante para a industrialização. Em relação ao modo de produção característico da modernidade (o capitalismo), a presente pesquisa se limita a entendê-lo a partir

do enfoque dos modelos de gestão e da utilização dos meios de produção, das forças produtivas que caracterizam as relações entre burguesia e proletariado e das relações de produção que perpassam as interações técnicas e sociais, fatores considerados a partir do chamado período histórico que caracteriza a modernidade. Pode-se afirmar que este modo separa definitivamente a modernidade de todos os outros tipos tradicionais de ordenação social, como, por exemplo, o feudalismo. Essa separação, implica em uma nova forma de ver as situações e agir dentro dos diversos contextos sociais.

A Pós-Modernidade é entendida segundo diversos autores, a partir de uma postura de rompimento com tudo aquilo que caracterizou, por exemplo, a produção artística da modernidade. Essa proposta de ruptura em relação aos paradigmas artísticos foi resultado de todas as transformações sociais que apareceram como influência da indústria cultural e do capitalismo. A ampliação da utilização do termo Pós-Moderno, acabou sendo assimilada em outras instâncias, e hoje é entendido por alguns autores como o “atual momento”, que apresenta características de descontinuidade dos paradigmas de produção da Modernidade, com forte influência do movimento da Globalização. A década de 1990, quando a globalização exerceu seus efeitos sobre todo o mundo, representou o período das mais rápidas e profundas transformações econômicas, tecnológicas e sociais, como nunca antes se havia constatado na história da humanidade. Para Costa (2005, p.180) “a pós- modernidade passa a ser sinônimo de globalização, embora um esforço de precisão nos obrigue a entendê-la como reação da cultura, em diferentes pontos do mundo, à crise de paradigmas que a globalização promoveu.” Balandier que prefere falar em

“sobre modernidade”, define esta fase como caracterizada pelo movimento mais incerteza.

A globalização consiste na transformação do planeta em uma “Aldeia Global”, como asseguram diversos autores, pela mundialização da informação, da comunicação, do conhecimento, da economia, do transporte, da cultura, das pesquisas científicas, das novas tecnologias, dos costumes e dos valores. Os marcos mais importantes da globalização dizem respeito ao desenvolvimento da informática, automação e telecomunicações que afetaram o modo de produção, e proporcionaram formas de cooperação e articulação por todo o planeta, permitindo explorar o conhecimento humano, bem como reestruturar a organização política e administrativa do globo. Como cenário dessa transformação é necessário compreender que as interações desenvolvidas no contexto do trabalho no mundo globalizado conduzem os indivíduos e grupos à busca por obtenção de resultados racionais, a partir da perspectiva das organizações sócio- produtivas. Tais interrelações dão-se de diversas formas, porém o objetivo é sempre manifesto a partir da necessidade da manutenção do sistema capitalista em sua forma industrial, preconizado por Taylor e Ford, que caracteriza o atual cenário globalizado, baseados nas heranças deixadas por estes cientistas.

“Entende-se portanto, que o movimento denominado globalização, que teve forte impacto a partir do início do ano de 1990, é um processo social que promove mudança na estrutura política e econômica das sociedades. Economicamente, significa integração dos mercados em âmbito mundial”. (Ribeiro, 2002)

As mudanças trazidas pelo movimento da globalização, impactaram fortemente a forma de vida das pessoas e das sociedades. Anthony Giddens assegura em sua obra *Sociologia*, na qual dedica um capítulo inteiro ao estudo das mudanças percebidas a partir da globalização, que a simples ida de qualquer indivíduo ao supermercado, representa o confronto com diversas situações que inspiram e reforçam a nova forma de vida das pessoas.

Uma análise baseada em perspectivas econômicas, produtivas e que, conseqüentemente, refletem as características do trabalho na sociedade globalizada, garantem-nos uma visão recheada dos conteúdos do trabalho na vida das pessoas. Ao supermercado se vai, a fim de obter os bens necessários à sobrevivência: alimentos, produtos de higiene pessoal, limpeza, entre outras tantas possibilidades que enfeitam as prateleiras deste novo espaço de lazer e consumo, originado nas mudanças trazidas pela globalização. Alimentos e outros bens de consumo podem vir literalmente de todo o globo.

Para aquilo que interessa ao objetivo desta pesquisa, pode-se focar na questão da disponibilidade de produtos de diversos países, distribuídos pelas prateleiras do supermercado. Essa diversidade também pode ser observada nas diversas utilizações de ferramentas para gestão de trabalhadores; diversas delas nasceram em outras sociedades, foram testadas em outras culturas, em pessoas com características diferentes daquelas observadas nos trabalhadores brasileiros e ,contudo, observa-se um verdadeiro arsenal de possibilidades de utilização de ferramentas importadas de outras culturas e povos, graças à

globalização. Giddens afirma que ...”não se pode separar nossas ações locais do abrangente cenário social que compreende o mundo como um todo”.

Portanto, voltando à idéia do supermercado, ao adquirir, por exemplo, as maçãs da África do Sul, estamos compartilhando de alguma forma, os valores e o resultado daquele trabalho, suas condições de realização e conseqüentemente o capital envolvido em todas estas relações e com as pessoas envolvidas neste processo. Esta característica da globalização – a proximidade, o rompimento de fronteiras, o compartilhamento de valores psicológicos, emocionais, sociais, financeiros, entre outros--, é uma das principais características, que diferencia o mundo globalizado de todos os outros paradigmas vivenciados na história da humanidade. Diversos autores empregam o termo globalização para expressar e fazer referência a todos os processos que ocorrem hoje e que intensificam as relações sociais no globo terrestre. Giddens afirma:

“ A globalização é um fenômeno social com vastas implicações. Não deveria ser entendida simplesmente como o desenvolvimento de redes mundiais, sistemas sociais e econômicos que estão distantes de nossas preocupações individuais. “ (Giddens, Anthony; Sociologia, 2001)

Os impactos da globalização são vivenciados de forma intensa como um fenômeno local que afeta a vida cotidiana dos indivíduos. É possível perceber por exemplo, numa simples ida ao supermercado as conseqüências destas mudanças. Estes impactos podem ser descritos como: grande e diversificada quantidade e oferta de produtos, variedade, disponibilidade, acesso facilitado e

estimulado, entre outros. “A globalização está mudando o modo como o mundo se parece e a maneira como vemos o mundo”, assegura Giddens.

Assim, quando falamos dos impactos e sentido do trabalho na pós modernidade, podemos perceber que a globalização é a mãe dessas mudanças. O viver num mundo global apresenta potencialidades dos povos, suas crenças, características, mas em contrapartida, cria relações de interdependência financeira, já que em muitos casos, as empresas locais são subsidiadas por capital mundial. Não se deve correr o risco do esquecimento de que a característica prevalente no capital é a mais valia. Quando se fala em trabalho, a mais valia representa a força de trabalho potencializada, os critérios de produção em larga escala sendo exigidos do trabalhador, as mudanças sendo implementadas como reflexo da tecnologia, o tempo de trabalho sendo cada vez mais exigido do trabalhador, invadindo muitas vezes seu espaço doméstico e o capital esperando sua parcela, a fim de garantir a manutenção do sistema. Diversos fatores reforçam e consolidam a globalização neste momento histórico. O avanço tecnológico pode ser o mais significativo deles. A velocidade das informações através da utilização dos recursos de telecomunicações, por exemplo, proporciona profundas mudanças no trabalho.

Hoje, é possível monitorar o trabalho das pessoas em longa distância. As empresas que crescem, desenvolvem junto com seu crescimento mecanismos de controle para as atividades desenvolvidas por pessoas nos diversos e mais distantes locais: celular, internet, telefone fixo, circuitos internos, satélites, entre outros, dão conta de manter o controle das atividades e tempo das pessoas.

Todos estes recursos, aliados às tecnologias desenvolvidas para medição de performance do trabalhador, denominadas “competências”, “entrega”, entre outros, também são características do mundo globalizado, que reforçam a necessidade do redesenho do trabalhador e adaptação psicológica, física e emocional deste. Portanto, parece correto afirmar que o modo como nós pensamos e percebemos nossas relações com as outras pessoas, está cada vez mais sendo profundamente alterado pela globalização. O trabalho encontra-se no centro da vida dos indivíduos adultos. Independentemente da forma como avaliamos a realidade do trabalho -se uma benção ou um mal-fato é que nosso trabalho absorve grande parte da nossa energia e tempo e neste momento, mudanças na postura do trabalhador, capacidade de adaptação para manter seu emprego e não sofrer com o mal do desemprego.

Pode-se afirmar, inclusive, que grande parte do valor que atribuímos aos elementos que nos cercam, como amigos, lazer, entre outros, são determinados pelos padrões estabelecidos pelo nosso mundo de trabalho. As grandes dificuldades encontradas para sobrevivência no mundo globalizado, são provenientes de uma postura aparentemente pouco amadurecida para vivência nesta nova realidade. No contexto institucional das empresas que demandam força de trabalho para atuação em um cenário de rápidas mudanças de paradigmas há uma consciência em construção, um novo posicionar-se em relação às demandas do trabalho, à competitividade, ao espírito de inovação, capacidade de adequação, assimilação de novas rotinas

de trabalho, trabalhos em locais, horários e realidades das mais diversas categorias, enfim, todas as alterações que a globalização trouxe ao mundo.

Estas mudanças impactam fortemente na conduta do trabalho, do trabalhador, dos grupos de trabalho, das famílias, do mundo. Não é possível conceber a idéia deste novo paradigma -a globalização- sem a discussão a respeito da forte necessidade do desenvolvimento de formas de administrar essas situações nas empresas, que assegurem parâmetros, tempo e formas de conduta definidos de forma clara, conforme assegura Giddens: “se as demandas são globais, se a interação entre indivíduos, sistemas políticos e econômicos se dão em proporções mundiais, é necessária a criação de grupos de gestão deste novo momento, a fim de indicar caminhos para que a realidade do trabalho (elemento motivacional desta pesquisa) reencontre seu significado pessoal e social”. O modelo utilizado para o desenvolvimento da globalização, apóia-se numa concepção do homem como ser econômico. Essa concepção considera as leis de mercado como parâmetros absolutos em detrimento da dignidade e do respeito da pessoa. Como se sabe, quem indica os rumos a serem tomados neste sistema, são as empresas que cada vez desenvolvem políticas mais agressivas para sua manutenção no mercado. É a lei do mercado; uma nova estrutura dominante que privilegia a força das empresas e que dificulta cada vez mais o desenvolvimento do trabalho, por parte de trabalhadores, baseado em parâmetros de criatividade, liberdade, tempo, entre outros fatores. Parecem estar todos estes fatores atrelados às necessidades urgentes das empresas de lucro rápido, portanto, o trabalho

também requer características de rapidez, agilidade, o que distancia o sentido do trabalho do trabalhador.

1.1.1 Reestruturação produtiva do trabalho

O paradigma da globalização forçou alguns movimentos. As empresas que desejavam se manter competitivas, foram obrigadas a rever seu **core business**⁴ e dia após dia, observamos e vivemos os impactos destas mudanças. Houve a necessidade da reestruturação dos processos produtivos, forçando empresas e empregados a um reposicionamento no mercado, a fim de se manterem nele.

A chamada reestruturação produtiva trouxe algumas surpresas para a realidade do trabalho. Empresas buscam os melhores lugares e para isso introduzem novas tecnologias em seus processos e estilos de gestão; observa-se crescente adoção de produtos com avanços tecnológicos cada vez maiores. Podemos afirmar que o maior foco de inovação não se restringe apenas à utilização de equipamentos porém às técnicas de gestão utilizadas, cada vez mais baseadas em modelos de outros países, como é o caso dos programas de qualidade que incluem a utilização de ferramentas de controle como os centros de controle de qualidade, **o just in time**⁵, entre outros.

⁴ Core business é a parte mais importante do negócio. Representa as principais competências requeridas das pessoas para alcance das metas da empresa.

⁵ Just in time é um processo industrial, através do qual são estabelecidos prazos para entrega do trabalho

Observamos as formas de gestão sendo substituídas por modelos baseados em excelência que reforçam a necessidade do êxito, supervalorizam as ações e desafiam permanentemente o trabalhador. Esta necessidade de inovação exige rendimento máximo do trabalhador e o faz através de estratégias que se complementam para dar suporte às companhias: é necessário que o trabalhador se qualifique constantemente para dar conta de tarefas cada vez mais complexas e que possam beneficiar diversos setores e a sociedade, sendo capaz de articulá-las em parceria com outros trabalhadores. A segunda estratégia diz respeito ao número de pessoas que realizaram as tarefas da empresa em outros tempos. Certamente seriam realizadas por um número maior de pessoas. Diversos estudiosos afirmam que *este contexto é sombrio* e leva as empresas à terceirização dos setores menos rentáveis, fazendo-as passar por ondas de enxugamento, cortando pessoal e flexibilizando a produção e as relações de trabalho. Estes fatos associados, contribuem para a instauração de um ambiente de trabalho onde a instabilidade e a insegurança exigem do trabalhador que se dedique cada vez mais, levando-o muitas vezes à exaustão além de dar-lhe sempre uma sensação de insegurança. Isso foi relatado por uma trabalhadora que se refere com angústia ao fato de ter ouvido de sua superior que é necessário ser muito forte para suportar o jogo. Ela sente-se fraca porém, busca forças internas, que não possui, para “permanecer no jogo”.

Questiono-me se é possível progresso do trabalho em um ambiente como este. Parece-me que as transformações podem sim representar um momento de caos do trabalho, gerando desemprego, doenças, desencantamento e

acentuando as desigualdades pessoais e sociais. Segundo Mattoso (1996), paralela ao surgimento de novas formas de organização dos processos e de um novo modelo de trabalhador, cresce a insegurança no mundo do trabalho. Para ele, o quadro atual pode ser caracterizado pela desordem do trabalho. Goulart & Guimarães apresentam suas teses a respeito dos índices alarmantes de desemprego contabilizados nos últimos anos:

Alguns fatores do desemprego	1. O fato da população trabalhadora ter que conviver cada vez mais com o trabalho qualificado
	2. O fato de que as grandes empresas reservam aos seus países de origem certa proteção contra as possíveis crises e transferem na maioria dos casos, os cortes de pessoal aos países menos desenvolvidos
	3. A tendência de, em países menos desenvolvidos, os trabalhadores se apegarem ao emprego, tendo dificuldades em adotar condutas inovadoras no trabalho

Figura 1 . Fatores desencadeantes do desemprego (adaptado pela autora)

Fonte: Psicologia organizacional e do trabalho. Teoria, pesquisa e temas correlatos Org. Íris Barbosa Goulart, pág 28

Goulart (2002, pág 28) reforça a idéia da necessidade de investigação e diálogo entre as ciências da psicologia, sociologia, antropologia, economia, política e outras apresentando sua convicção a respeito das repercussões psicossociais de que o desemprego gera um forte sentimento de segregação social e pessoal.

Percebo a importância da reflexão e discussão sobre os destinos do sentido que o trabalho passa a ter diante dos novos desafios da globalização. Dentro das empresas, percebemos o aumento de pessoas com depressão, angústia, sentimentos de impotência e de culpa além dos casos mais graves como dependência química e até suicídio. Há sofrimento no desemprego, como asseguram as pesquisas, porém minha intenção é mostrar que também parece haver sofrimento no trabalho.

A correria e as exigências do novo mundo do trabalho, novamente acentuando um certo caráter de desordem afirmado por Mattoso, parecem fazer as pessoas desencantarem. Falaremos à frente sobre a questão da doença do estresse.

1.2 Uma rápida abordagem sobre alguns momentos do Trabalho humano

Desde o início dos tempos, o trabalho faz parte da realidade da vida dos homens. A sagrada escritura apresenta o trabalho sob alguns aspectos interessantes para serem pensados. Em seu primeiro livro, há uma afirmação que nos remete a refletir a questão do trabalho sob um ponto de vista crucial:

O casal do paraíso pecou. Por terem pecado, disse-lhes Deus: “viverás do suor do teu rosto” (Gen. 3,17). Ao lermos esta afirmação, percebemos uma nuance de castigo na necessidade de trabalho para o homem, sendo apresentada uma concepção do trabalho como forma de punição ao homem por um erro cometido. Em diversos textos, a questão do trabalho se apresenta a partir de aspectos cruciais: escravidão, instrumento de tortura (tripalium), subsistência, castigo. Qual seria a melhor forma de se pensar a questão do trabalho?

Diversos conceitos norteiam a definição do trabalho, dentre eles encontramos afirmações de que o trabalho é a aplicação de forças para alcançar um objetivo, que o trabalho é uma atividade coordenada necessária à realização de uma tarefa, labuta, suor, esforço, entre tantas outras definições. O fato é que o trabalho faz parte da vida do ser humano e dos grupos. Não há felicidade nem vida sem trabalho.

A situação de “não trabalho, do desemprego”, é um dos piores males que se pode observar hoje, do qual todos os homens buscam fugir. Apesar de todas as intempéries do mundo do trabalho, ainda é melhor tê-lo a ver-se sem ele.

Wright Mills adverte em seu texto denominado “ O trabalho”:

“ O trabalho pode ser visto como um mero ganha pão, ou como a parte mais significativa da vida interior; pode ser encarado como uma expiação ou como uma expressão exuberante de si mesmo; como um dever inelutável ou como o desenvolvimento da natureza universal do homem. Nem o amor nem o ódio ao trabalho são inerentes ao homem, ou a qualquer tipo de ocupação. O trabalho não tem nenhum significado intrínseco.”
(MILLS, 2000:233)

É esta uma discussão que pretendo fazer. Se o trabalho não tem significado intrínseco e é o trabalhador que atribui sentido ao trabalho, quais sentidos estão sendo atribuídos pelos trabalhadores? O que os faz trabalhar atendendo às exigências do capital flexível se muitas vezes parece que esta obrigação frustra o homem e em certos casos o faz adoecer? É somente pelo dinheiro?

Pela sobrevivência? Existe outra razão? É constatado que dentro das empresas modernas, globalizadas existe uma tendência fortíssima à busca de resultados através do trabalho utilizando para isso ferramentas agressivas para alcance de resultados, levando o trabalhador na maioria dos momentos a um esquecimento de si mesmo, suas necessidades, sua família, sua saúde, sua vida. Porém, o que faz o trabalhador atender a estas necessidades envolvendo-se cada vez mais nas novas demandas do trabalho? Mills afirma categoricamente que não há uma filosofia do trabalho para os trabalhadores os quais ele denomina de “colarinhos branco” (que nós podemos classificar aqui como os funcionários que exercem atividades que requerem concentração mental, relacionamento em diversas esferas, trabalho limpo realizado em empresas conceituadas). Se é correto pensar que o sentido do trabalho para o trabalhador pode ser atribuído pelo resultado social da realização de suas atividades, como status, garantia de reconhecimento social, prazer em manter relacionamentos desejados socialmente, entre outros aspectos, poderemos afirmar que o sentido do trabalho, é a realização através da manutenção da vida social.

Encontramos na obra de Mills, a apresentação através de uma escala temporal e histórica, os diversos significados atribuídos ao trabalho desde a antiguidade. Procuraremos apresentá-los através de uma linha do tempo que nos possibilite visualizar algumas concepções importantes a respeito da questão:

1. Na Grécia antiga, a visão do trabalho realizado por escravos embrutecia o espírito e tornava o homem incapaz para a prática da virtude;

2. Entre o povo hebreu o trabalho seria resultado da condenação e forma de expiação, já que o reino de Deus é do ócio abençoado;
3. A perspectiva cristã, semelhante à anterior, é traduzida pela idéia de Santo Agostinho que mostra o trabalho como “flagelo para o orgulho da carne”;
4. Já no século XIX, a definição de A.Smith afirma que o trabalho seria o elemento regulador da riqueza, origem da propriedade e fonte de valor econômico;
5. A concepção do século XX, poderia ser assim resumida:
 - a) Não há significado intrínseco ao trabalho;
 - b) É o trabalhador quem atribui sentido ao seu trabalho;
 - c) O trabalho tem um certo caráter desagradável

Nota-se que em nenhuma das concepções, o trabalho é apresentado como forma de crescimento e desenvolvimento pessoal. Há, contudo, uma corrente moderna característica da globalização, que apresenta o trabalho como fonte de motivação para o indivíduo e meio pelo qual ele pode desenvolver e aperfeiçoar suas habilidades. Possivelmente essa corrente tenha sido inspirada na noção de trabalho desenvolvida durante o renascimento, quando o trabalho fora concebido como “ estímulo para o desenvolvimento do homem e não um obstáculo. Através do trabalho o homem se tornava criador.” (Mills, 2000;235).

A pesquisa de campo que realizamos e que será apresentada posteriormente, parece reforçar a idéia apresentada por Mills, de que existe uma forte dimensão do homem como criador através do trabalho. Em diversos momentos da pesquisa, ao questionar os trabalhadores, parecia haver uma dualidade de

pensamentos: um discurso internamente contraditório. Todos se sentem de certa forma cansados e frustrados com as demandas profissionais exigidas para manutenção de seu trabalho, porém com a mesma ou com maior intensidade, também se sentem criadores de uma obra, participantes de um momento importante; sentem-se em desenvolvimento constante apesar de todo o tempo que lhes é roubado. Apesar disso, admitem-se cansados e muitas vezes sem encontrar sentido para aquilo que realizam. Sennet, em sua obra “A cultura do novo capitalismo”, assegura “que as instituições vêm mudando e que as mudanças trazem o medo nos indivíduos de se tornarem supérfluos ou de ficarem para trás em relação à sua competência, ao seu talento na sociedade da capacitação” (Sennet, 2006;20).

Este pode ser um forte motivo para aquilo que se observa na prática na empresa onde foi realizada a pesquisa: as pessoas sucumbem e se entregam às demandas do trabalho por medo de ficar de fora da dança do mundo. Se podemos constatar que há prazer será pelo fato de que as pessoas estão construindo esta possibilidade. Pode-se então dizer que o sentido do trabalho, a possibilidade do prazer e da realização está fora do trabalho e dentro do trabalhador. É necessário buscá-la constantemente.

O relato da profissional de psicologia enfatiza a observação do cansaço e explica que o pensamento interdito provoca rupturas no processo de desenvolvimento do homem, impedindo-o de estar consigo mesmo, de estabelecer laços que sejam capazes de mantê-lo com saúde mental e conseqüentemente social. Richard Sennet assegura que “as exigências para o trabalho no capital flexível, causam impacto sobre o caráter pessoal” (Sennet,

2008;10). Sobre as novas exigências, descreverei posteriormente, procurando apresentar algumas características de cada uma delas.

1.2.1 Trabalho fragmentado

Uma das principais críticas observadas na literatura de Sennet e Mills por exemplo, diz respeito à fragmentação do trabalho. O trabalho é realizado em partes nas quais é necessário muitas vezes um esforço muito grande de compreensão e envolvimento bem como um exercício contínuo e cansativo de busca de sentido a fim de atribuir razão para aquilo que se realiza. Podemos considerar que uma grande revolução na esfera do trabalho produtivo tenham sido o fordismo e o taylorismo, com suas esteiras e seu modo de produção peculiar que tornaram o trabalhador um executor de ações planejadas anteriormente das quais não participou. Esta revolução tirou todo o proveito do que havia de melhor em termos de tecnologia da época, dividindo o trabalho em tarefas simples seqüenciais, como ,por exemplo, na introdução das esteiras rolantes, que poderiam ser operadas por qualquer tipo de pessoa, independente do grau de instrução, porte físico, envolvimento, aptidão, habilidade ou qualquer outra coisa que pudesse ser considerada restritiva, tornando o trabalhador um repetidor de movimentos previamente estabelecidos como necessários para execução de um projeto. Ford deixou o trabalho acessível para qualquer trabalhador na sua linha de montagem. Parece que em contrapartida ficou distanciado o sentido do trabalho para quem o realiza.

Para viabilizar a proposta desta discussão sobre o trabalho fragmentado, apresentaremos a seguir um quadro com 6 aspectos observados no modelo de trabalho artesanal que idealizam a satisfação do trabalhador.

Não temos a intenção de apresentá-lo como uma descrição saudosista nem tampouco acreditamos ser possível uma retomada de conceitos e formas de trabalho não mais aplicáveis às características, necessidades e demandas do trabalho no momento presente. Sabemos que o trabalho hoje assumiu características diferentes, heranças do industrialismo e das novas formas de trabalho, conforme já citamos, preconizadas por Taylor e Ford ao introduzirem os mecanismos de controle de produção, produção em série, linhas de montagem nas fábricas, que pouco a pouco tomaram conta também dos processos produtivos administrativos, levando para dentro dos escritórios das fábricas e hoje para os diversos serviços dentro das em empresas, as mesmas características de rapidez, repetição, respostas rápidas e trabalho fragmentado, entre outros.

O que acreditamos, contudo, é que alguns valores poderiam ser repensados. Pelas novas formas de gestão nas empresas modernas. Tanto em empresas fabris ou de serviços, as formas de cobrança dos resultados dos trabalhadores poderia ser repensada, inspiradas pelos critérios abaixo apresentados. O grande objetivo seria o de humanizar a mão de obra do trabalhador, levando em conta alguns aspectos do trabalho artesanal que dotam este tipo de atividade de um sentido não encontrado nas atividades que seguem o padrão moderno e industrial. Mesmo em empresas que vendem serviços e que não dependem de processos produtivos industrializados, há aquilo que observamos como extrapolação dos limites da condição do trabalhador.

A proposta apresentada se inspira na reflexão proposta por Wrigth Mills em sua obra “ A nova classe média “ (Mills, 2000,238), que parece apresentar o outro lado da moeda:

CARACTERÍSTICAS DO MODELO DE TRABALHO ARTESANAL

1ª Proposta

A esperança de realizar um produto e encontrar prazer no próprio trabalho

Há uma relação interna entre o artesão e as coisas que ele faz desde o projeto até sua finalização. Recompensas como dinheiro, reputação ou salvação são secundários. A ética artesanal não se baseia no fato de melhorar seu prestígio na comunidade, mas a satisfação com a realização do seu trabalho, leva o artesão a viver " para o seu trabalho".

2ª Proposta

É essencial que o vínculo entre produtor e produto seja psicologicamente possível

Mesmo não sendo proprietário o produtor deve possuir o produto psicologicamente. Ele imagina o produto acabado e compreende a significação de seu esforço em relação ao conjunto. A satisfação que ele tira do produto final impregna os meios para obtê-lo. É uma experiência estética, que possibilita experimentar o prazer e a alegria que comportam sua realização vitoriosa.

3ª Proposta

O trabalhador é livre para começar o trabalho de acordo com seus planos

O trabalhador tem também a liberdade para modificar sua forma e técnica durante a criação. Plano e execução são uma só coisa e o artesão é dono de sua atividade. Sua ação é independente, grande e racional e como responsável único pelo produto final, o artesão define a forma final que deseja que seu produto tenha.

4ª Proposta

O trabalho é um meio de desenvolver sua habilidade e a si próprio

O auto aperfeiçoamento é resultado da dedicação à sua arte e ao exercício dela. Na medida em que dá ao trabalho suas virtudes é aperfeiçoada a própria natureza. O artesão vive do trabalho e no trabalho, o que representa para si uma confissão e uma revelação de si ao mundo.

5ª Proposta

No padrão artesanal, trabalho e lazer não se separam

O divertimento é uma atividade agradável, porém se o trabalho também for será igualmente um divertimento. A expressão de si mesmo pelo trabalho combina perfeitamente. Seu trabalho é um poema em ação. No mesmo ato o trabalhador trabalha e brinca. O trabalho é o instrumento da cultura e para o artesão não há descontinuidade entre o mundo da cultura e do trabalho

6ª Proposta

O trabalho é a base da vida do trabalhador

O artesão traz para seus momentos de descanso os valores e as qualidades desenvolvidas e empregadas durante as horas de trabalho. Suas conversas referem-se à profissão; seus amigos são os mesmos do trabalho e compartilham sentimentos, valores e idéias.

Figura 2 . O modelo Artesanal (adaptado pela autora)

Ao analisarmos o modelo apresentado e compararmos com a atual realidade do mundo de trabalho, um esforço de entendimento nos possibilita, numa simples vista de olhos, concluir que o trabalhador moderno não compartilha nenhum destes aspectos. Nenhuma experiência de trabalho como a apresentada é observada nos dias atuais.

O modelo artesanal tornou-se, segundo Mills, um “tipo ideal” explícito a fim de comparar as condições de trabalho e a significação pessoal desse trabalho no mundo de hoje. A pesquisa de campo que realizamos reforça a distancia observada entre o modelo artesanal e o trabalho no mundo globalizado. Ao conversar com os entrevistados, percebi que muitos deles não conseguem ter outra percepção da realização de seu trabalho que não seja a de manter sua vida profissional, seu status de trabalhador e não de desempregado, porém precisam de algum esforço para se compreenderem como parte de um todo que tem um objetivo final.

Penso que as definições atuais de missão empresarial, sejam reflexo de um esforço das organizações contemporâneas para minimizar este aspecto já percebido, como se já constatassem que o trabalhador não será capaz de subsistir no mundo do trabalho sem um sentimento vocacional, quase que missionário.

O trabalho fragmentado, tornado precário e flexível, com duração, horário e salário variáveis deixa de estruturar o tempo cotidiano e de ser a base sobre a qual cada um pode construir seu próprio projeto de vida. Ele distancia as pessoas de si mesmas.

1.3 Valor social do trabalho

Para falar do valor social do trabalho, cabe-nos reforçar a idéia apresentada anteriormente que admite que o trabalho seja qualquer atividade física ou intelectual, realizada pelo homem com o objetivo de transformar ou obter algo, gerando conhecimentos, riquezas materiais, satisfação pessoal e desenvolvimento econômico.

O desenvolvimento da humanidade se deu pela força de trabalho; só foi possível – e continua sendo- pelo poder de transformação que ao trabalho se agrega.

No momento em que o ser humano percebeu que podia transformar o mundo a sua volta, ele incessantemente trabalhou, de modo a adaptar-se às condições naturais e permitir a vida, favorecendo sua existência. Assim, o homem se fixou, passou a produzir seu próprio alimento, criou abrigos cada vez mais eficientes, desafiou os limites físicos da velocidade e da força - se não sou veloz como os guepardos, fabrico automóveis, motocicletas que o são, se não vôo, fabrico aviões; se não nado, fabrico alavancas, guindastes, entre outros equipamentos - através do trabalho.

Na pesquisa de campo que realizamos, em muitos momentos fica clara a necessidade que os trabalhadores da instituição de ensino têm de manter se valor na sociedade por trabalharem num segmento empresarial que goza de reconhecimento social, já que a educação ainda é (e certamente sempre será), a grande força capaz de gerar transformação e desenvolvimento social. Os trabalhadores pesquisados sentem que fazem parte deste espaço e que com seu trabalho, ainda que relatem sempre a exaustão com os processos e exigências administrativas, contribuem de alguma forma com uma dimensão

mais macro e isso lhes proporciona satisfação e sensação de valor social de seu trabalho.

Porém há um outro lado, talvez menos significativo, ideologicamente pensando, que vai ao encontro do status proporcionado pelo trabalho que será abordado posteriormente, mas que também tem grande importância para os trabalhadores e para o sentido que eles atribuem ao trabalho. Por exemplo, trabalhar em uma instituição de ensino superior, seja como professor ou como telefonista, proporciona o reconhecimento social que as pessoas valorizam. Portanto, ainda que as tarefas desgastem e as exigências do trabalho consumam o trabalhador, transformando-o em algo semelhante a uma máquina, desumanizando-o, ele assegura como uma forma de controle mental que seu trabalho é importante, socialmente falando, e que ele tem consciência do valor daquilo que faz.

Podemos afirmar que a relação entre trabalho e poder se alternam na constituição da sociedade. Alguns trabalhos são revestidos de uma certa importância que só se explica historicamente, ou seja, naquele momento, naquela situação. A realização de uma dada transformação foi essencial para aquela sociedade. Percebi algo semelhante a isso nas entrevistas realizadas. O valor social do trabalho está intimamente ligado àquilo que os trabalhadores entendem como sendo força de transformação e participação na história, através da realização de seu trabalho. Parece haver uma necessidade latente no ser humano da realização de algo que transcenda à dimensão da manutenção da sobrevivência através da garantia do salário. É necessário saber que fazemos algo a mais. Eis a necessidade do valor social do trabalho.

1.3.1 A questão do status social através do trabalho

A partir do momento que trabalho e emprego se transformaram quase que em extensão um do outro, a idéia de status social não mais pode ser descartada. Atualmente o trabalho permite ao homem adquirir outros bens que não os produzidos por ele. Quanto mais valorizado financeiramente for o trabalho realizado por alguém, maiores serão as possibilidades de ascensão social; maior o grau de respeitabilidade do qual este indivíduo será investido. Assim, apesar do valor de todo trabalho, alguns trabalhadores são vistos de forma mais positiva, ou seja, o trabalho que executam é mais valorizado socialmente. No mundo do trabalho, o exercício do poder é amplamente verificável e talvez por isso, se fale tanto em cansaço através das relações de trabalho. O desenvolvimento de habilidades e competências pertinentes ao exercício destas relações tornou-se matéria para estudos na era da globalização pela administração, que por sua vez, busca inspiração na antropologia na procura do enfrentamento de conflitos: “a oposição moderada, calculada e hábil, regulada no interior dos grupos”. Essa oposição aponta para os caminhos do costume, do direito e da política. O exercício do poder que se verifica no mundo do trabalho, quando utilizados esses argumentos é um processo de força relativa, é vista como uma das possibilidades de conter a guerra, pois recorre a meios menos brutais.

O nosso tempo, apesar de todo avanço tecnológico, é marcado pelas desigualdades sociais. Essas desigualdades se observam entre os hemisférios, os continentes, entre os países, entre os cidadãos de um mesmo país, entre os funcionários de uma mesma empresa. As políticas públicas que buscam a redução das desigualdades nem sempre passam pelo mundo do trabalho. De

qualquer forma, parece-nos que o investimento em proporcionar possibilidades de inclusão social mediante o trabalho alcançaria resultados significativos. O homem deseja transformar sua própria realidade; o homem deseja alcançar sucesso através de seu trabalho. Cabe uma reflexão proposta por Weber (1946): “ Nem o trabalhador nem o empresário – e isso deve ser bem notado – especialmente o empresário moderno, de grande escala, é economicamente dispensável. Ele é tão indispensável quanto o médico, e quanto mais destacado e ocupado for, tanto menos dispensável será.”

Todo trabalhador, e cada um deles, busca a realização de seus desejos e de todas as suas necessidades. Realizar um trabalho e ser reconhecido por ele sempre traz um alto grau de satisfação pessoal e profissional. Muitas pessoas porém, acomodam-se a um status que não lhe garante essa satisfação. Cada vez mais, os especialistas buscam proporcionar ao trabalhador os recursos necessários para sua realização.

O trabalho também se tornou responsável pela posição que o trabalhador ocupa no seu grupo social. Essa posição porém não é imutável. As diferentes necessidades do grupo determinam quais trabalhos são mais ou menos valorizados em cada momento. Ainda assim, o sentir-se importante, o valor social do trabalho no sentido de ser dispensável ou indispensável para o bem comum parece ditar o desejo de permanência ou mudança em dada esfera do status do trabalho. Assim, se de alguma forma posso gozar do status que meu trabalho me proporciona, talvez por ser considerado indispensável para a sociedade, terei mais razões para me sentir valorizado socialmente e isso certamente proporcionará que me adapte às demandas do meu trabalho, por considerar importante a manutenção do status que o trabalho me proporciona.

Também isso pode ser verdadeiro e foi percebido no relato dos trabalhadores pesquisados.

1.4 A realidade do trabalho na Globalização

Desde a Revolução Industrial até o auge da produção fordista, o trabalho do homem como empregado era visto como a melhor alternativa de se obter dinheiro e, em consequência, uma vida mais confortável e com melhores perspectivas, mesmo que a longo prazo. Mas foi apenas no início deste século, principalmente com a Teoria das Relações Humanas de Elton Mayo, que começou a existir preocupação com o homem do ponto de vista humano, ou seja, suas necessidades, anseios, desejos, conjuntos de estímulos e respostas. As mudanças proporcionadas pela tecnologia transformaram o perfil do trabalhador para eminentemente urbano.

Suas necessidades deixaram de ser simples e básicas para depender cada vez mais das inovações. Porém parece que estas inovações têm servido fortemente para distanciar o homem de si mesmo, de seus semelhantes, colocando-o em uma roda viva pela sobrevivência em um mundo capitalista altamente competitivo, em que tudo que parece haver é um desrespeito aos elementos inspiradores da teoria das relações humanas. Dessa forma, passaram a ser os estilos de gerência das instituições, adequando-se de maneira agressiva às novas necessidades de produtividade inerentes à constante necessidade de inovação, a fim de manter a competitividade das empresas neste novo cenário.

A psicologia, a sociologia, a antropologia, bem como as aplicações modernas das ciências sociais, apresentam novas formas de entendimento das diversas nuances do trabalho. Através de esforços contínuos, as diversas ciências procuram entender o momento atual do trabalho. Há inúmeras críticas a esta realidade, descrita por diversos autores, que analisam o momento e sinalizam até mesmo o fim do trabalho. Ricardo Antunes assegura em um de seus escritos que “a erosão do trabalho” é uma realidade. Ele afirma que “se vivêssemos em outro modo de produção e de vida, o tempo de trabalho poderia ser muito menor e mais afinado com o tempo de vida fora do trabalho, ambos dotados de sentido e fora dos constrangimentos do capital”. Afirma ainda que os modelos de trabalhos atuais, como, por exemplo, o telemarketing, fabricam seres repetitivos, falantes, sem capacidade alguma criativa e sem nenhuma autonomia para decisões. À medida que o tempo passa, temos mais trabalhadores sem emprego e os que se mantêm empregados, vivem sob o sistema de metas, empregabilidade, produtividade, eficiência e eficácia, qualificação constante, que transforma pessoas em “seres trabalhantes”, impossibilitando-os de viver outra dimensão em suas vidas, que não a dimensão do trabalho à exaustão. Em uma das entrevistas que realizamos, uma trabalhadora se referiu de maneira bastante controversa, a respeito de seus sentimentos em relação ao seu trabalho, assegurando que “se sente feliz em seu ambiente de trabalho” graças aos desafios que encontra diariamente para realização de suas tarefas, estimulada pelo superior hierárquico, porém quando refletiu sobre sua vida fora do trabalho, assegurou que “desejaria ter mais tempo para cuidar de seu filho, de sua casa, de seu marido”. Por outras

palavras diz sentir-se produtiva e feliz no ambiente de trabalho; mas admite que ,se pudesse, passaria mais tempo fora do trabalho. Assegurou ainda que a sua motivação se deve em grande parte ao que entende como tarefa desafiadora, que a faz crescer diariamente, superar seus próprios limites e ao fato de ter uma atitude de admiração profunda por seu superior, o que a faz produzir e aceitar as distâncias e vazios, em razão de poder ver seu chefe reconhecendo seu trabalho e elogiando-a pelos êxitos alcançados.

1.5 Algumas mudanças percebidas nas exigências do trabalho nos últimos anos

Diversas são as ferramentas criadas por administradores e gestores das grandes empresas a fim de garantir a competitividade destas no mercado altamente agressivo do mundo globalizado. Podemos afirmar que quem mantém uma empresa no mercado nos dias atuais é o mercado. Esse mercado apresenta-se altamente influenciado pela informação disponível e facilitada a partir da globalização e informatização. Os processos informatizados aceleram a informação e a troca dela; isso permite que em tempo real se acompanhe o que ocorre no mundo. É necessária muita agilidade, rapidez, capacidade de adaptação e adequação às mudanças. Se houve momentos em que o Estado ou as empresas dominavam o sistema capitalista, podemos afirmar que hoje a situação mudou. O sistema capitalista é dominado pelo mercado que tem características cada vez mais exigentes e desenhadas a partir da relação estabelecida pelo consumidor com o globo terrestre. Esta relação comercial, que se dá em todas as esferas de negócios e serviços, interferiu drasticamente

na conduta e posicionamento do trabalhador. Distanciou-o do modelo artesanal, criativo. Hoje não há tempo para criar.

Se as empresas precisam ser competitivas e se temos como modelo um enorme arsenal de políticas administrativas e produtivas, cada vez mais o trabalhador se verá obrigado a desenvolver as competências e atitudes necessárias para manter-se neste cenário e em última instância, manter seu emprego, permanecer trabalhando e poder manter sua família, sua vida e seu status de trabalhador.

Therborn possibilita melhor visualização da questão com o esquema abaixo:



Figura 3. Novo capitalismo (atual)

Fonte: Pós Neoliberalismo- As políticas sociais e Estado democrático. Texto de Goran Therborn, pág 42.

Se o mercado é dominante, assim se percebem igualmente as demandas do trabalhador para atuar neste novo contexto. Trabalho fragmentado, exigência de contínua e intensa capacitação, tempo, dedicação, melhoria contínua,

avaliações constantes da performance do trabalhador sempre alinhadas às exigências da cultura da empresa na qual trabalha, investimento na carreira, desenvolvimento de metacompetências, flexibilidade, comunicação assertiva, pró-atividade, empregabilidade entre outros fatores, contribuem para a cansativa jornada do trabalhador nos dias atuais. Abaixo apresentaremos alguns dos aspectos exigidos dos trabalhadores, com os quais se vê envolvido e pelos quais se vê afogado nas demandas do trabalho atual; não cumprindo as novas exigências se veria fora do jogo da competitividade e sem condições de manutenção de sua posição no mercado, ou seja, estaria fora do jogo da competição empresarial e empregatícia, dominada pelo mercado. Empresário e trabalhador entendem que sua não adaptação ao novo modelo, representaria um risco já que existem pelo menos mais um grupo de pessoas desejando ocupar seu lugar e capacitadas para fazê-lo. Isso foi inclusive colocado verbalmente por um dos entrevistados na pesquisa de campo ao afirmar: ...”se não fizermos o jogo, há diversos trabalhadores desejando nosso lugar...isso aqui é para os fortes.” De fato, alguns conceitos atuais reforçam a idéia do trabalhador entrevistado e a explicam: “empregabilidade é definida como a capacidade de conseguir e manter um trabalho remunerado condizentes com as expectativas pessoais legítimas e saudáveis.” (Rosa, 2006,5). Nessa direção entram no vocabulário as expressões “pro ativo e assertividade”:

A pró-atividade é conhecida como a capacidade do indivíduo de governar-se efetivamente através de uma mente superior que pára e pensa e age inteligentemente em vez de reagir automaticamente e de maneira irrefletida.

A assertividade é conhecida como a capacidade de comunicação focada nos resultados esperados. Assim o indivíduo deve delimitar a construção de seu pensamento através de uma comunicação direta e condizente com o contexto no qual ela se desenvolve.

O desenvolvimento de metacompetências refere-se à realização pessoal através do trabalho. Para Mussak, por exemplo, o indivíduo deve investir em uma constante busca pela eliminação de suas deficiências no ambiente de trabalho. Para ele, cerca de 90% das demissões ocorridas são motivadas pelo próprio trabalhador que não reconhecem suas limitações para convivência no atual mundo do trabalho. Ele afirma que destes 90%, apenas 20% admitem suas fragilidades e passam a buscar o desenvolvimento das metacompetências que lhes garantirão a permanência no mercado de trabalho.

Como se pode ver é obrigação do trabalhador buscar a construção de suas competências. É de sua responsabilidade ser mantido ou expulso do mundo do trabalho.

Os programas contínuos de capacitação sufocam o trabalhador. Em determinadas empresas, não há tempo para o desenvolvimento do trabalho rotineiro pois diariamente os trabalhadores são convocados para participar de treinamentos, capacitações e palestras, roubando muitas vezes o tempo para execução caprichosa das tarefas de sua função.

São impressionantes as características que a globalização traz para esta esfera do trabalho. Os trabalhadores participam de treinamentos via satélite com seus gestores capacitando e informando a quilômetros de distância, via conferências pelo telefone onde todos são identificados na participação, via treinamentos on line, entre tantas outras inovações da tecnologia da

informação implantadas nas empresas com finalidade de gerar resultados e monitorar o trabalho das pessoas.

A última entrevistada citada ilustra bem a situação: ela admira e respeita seu superior por sua competência e tem os olhos voltados para ele, em busca de aprovação. A sua satisfação pessoal e profissional depende da aprovação alheia. O significado do trabalho está, neste caso, fora dele.

As constantes medições da performance dos trabalhadores visam, através do monitoramento por seus superiores, atribuir valores quantitativos e atributos ao trabalho realizado. Cabe ressaltar que estas medições são sempre realizadas de acordo com a prévia comunicação a respeito dos valores daquela organização e num processo de socialização dos trabalhadores à cultura organizacional. Após certo período determinado pela empresa, o indivíduo tem condições de ter se adaptado aos valores daquela companhia e desenvolver as atitudes corretas para alcance das metas corporativas. Caso não atinja os resultados esperados, recebe feedback de seu superior para tentativa de alinhamento de postura. Se reincidente nas atitudes, é desligado por “não adaptação à cultura organizacional”.

Há, pois, um estímulo fortíssimo às capacitações pessoais nas empresas contemporâneas. Os trabalhadores que não buscam capacitações contínuas, obtenção de certificados, diplomas, participações em eventos, desenvolvimento de projetos, entre outros, são considerados pouco empenhados na construção da carreira e conseqüentemente, como numa lógica matemática, pouco empregáveis. A lógica ainda afirma que não é possível aliar um bom profissional com atitudes produtivas e coerentes no ambiente de trabalho, que não possua os atributos que o possam fazer representar a empresa com os

valores socialmente aprovados. Este profissional estará fora, provavelmente por não comprometimento e dificuldades na busca de capacitação e melhoria contínua.

Provavelmente sejam estas tantas demandas para a manutenção do trabalho através da relação de emprego que estejam desgastando os trabalhadores. É importante ressaltar que as competências elencadas acima, são apenas algumas daquelas exigidas dos trabalhadores ao mesmo tempo e agora. São essas que parecem atrofiar os nervos dos trabalhadores e distanciá-los de si mesmos, roubando-lhes o tempo do convívio familiar, da reflexão, da prática de atividades esportivas que garantam a manutenção de sua saúde física e mental. Com tantas exigências, é necessário desenvolvimento de nervos de aço que mantenham estes indivíduos muito produtivos para as empresas, mas absolutamente distanciados dos valores inerentes à humanidade. Como disse um dos nossos entrevistados- “aqui é para fortes”.

A epígrafe deste trabalho revela a angústia relatada por um autor desconhecido com as tamanhas exigências do trabalho moderno e convida a uma mudança de postura diante deste cenário. Será possível acreditar em conto de fadas?

O que me chamou atenção profundamente, e sobre o que falarei em outro momento, é que apesar de todas estas exigências a pesquisa de campo realizada não aponta definitivamente e num primeiro momento para o desencantamento do trabalho por causa dessas exigências. Parece haver um sentimento, uma necessidade latente e percebida pelos trabalhadores da empresa pesquisada de remontar suas concepções e até mesmo um sentimento de abertura para todas as mudanças. A seguir apresentaremos um pouco da cultura desta companhia, revelando seus valores explícitos em sua

missão institucional. De forma breve farei alguns apontamentos sobre o tipo de negócio e o estilo de gestão adotado naquela filial. Contudo, avalio como de certa forma perigosa, a percepção de trabalho que vem sendo desenvolvida, pois a sensação que se tem é de que em muitos momentos as pessoas seriam capazes de consideráveis investimentos na carreira, em detrimento de suas vidas por causa do trabalho.

Alguns relatos também apontam a figura do líder como o grande responsável pelas entregas. Asseguram que fazem pelo carisma de seu líder e que fariam mais, pois sentem-se recompensados pela gratidão e reconhecimento que recebem dele. Isso ocorreu mais de uma vez. Não necessariamente desejaria ver um problema nisso, mas a proposta deste trabalho é refletir o sentido que os trabalhadores dão ao seu trabalho, e me parece que neste ponto, em muitos casos o sentido não está somente na necessidade de manutenção da vida financeira, mas no status dentro da empresa, na sociedade e na submissão positiva à liderança. Contudo, exigirá do líder uma busca contínua de exercício do bom senso e do senso de responsabilidade com a vida das pessoas. Este também é um ponto vista.

1.6 O estresse no trabalhador globalizado

Este capítulo objetiva apresentar algumas considerações a respeito da doença do estresse na vida dos trabalhadores e suas interrelações com as questões das novas demandas do trabalho na globalização.

1.6.1 O sofrimento humano e sua relação com o trabalho

O estudo ou reflexão acerca da saúde e da doença que marcam a trajetória do homem moderno com suas especificidades constitui-se forte motivação, sobre a qual se debruçam os antropólogos da atualidade. Também o campo da sociologia, aplicada às diversas formas de grupos, sobretudo e para fins desta pesquisa, os grupos organizados com objetivos econômico, financeiro e capitalista, as empresas modernas, buscam através da construção epistemológica, explicar os condicionamentos da saúde do trabalhador e a contrapartida deste estado, caracterizada como doença advinda das condições quase sempre desumanas do trabalho na modernidade, na globalização. Inúmeros especialistas na área da saúde se deparam diariamente com indivíduos que se referem a um quadro de grande angústia diante das situações e demandas do dia a dia moderno. Recentemente, um teólogo (M. T. A) se referiu a isso, com a construção de uma frase de sua autoria: *...”o homem inventou a máquina e agora acha que pode andar na mesma velocidade que ela...”* Esta colocação nos remete à reflexão de que não se pode considerar possível desumanizar o indivíduo, fazendo-o produzir na mesma velocidade de uma máquina, desprovida das condições do homem, porém, criada por ele.

Todas as populações sempre se preocuparam com o sofrimento e o homem sempre se preocupou com a determinação de condições para se livrar do sofrimento e proporcionar condições ideais de vida. A sociedade ocidental tem dificuldade para lidar com a questão do sofrimento, buscando sempre formas de eliminá-lo. Em contrapartida a busca da felicidade se torna cada vez mais

intangível, sendo dia a dia projetada para coisas e fatos distantes da simplicidade dos pequenos acontecimentos.

Busca-se intensamente e cada vez mais fora da dimensão de cada indivíduo. Considera-se feliz, aquele possuidor dos atributos socialmente identificados como importantes. Em consequente, a velocidade das máquinas é incorporada à rotina do homem sobretudo a partir do fordismo e taylorismo a fim de torná-lo importante, reconhecido, respeitado. Porém, não mais pelo que é ou pela sua essência, mas pelo que representa socialmente. Sennet, 2008, explica: “...pede-se aos trabalhadores que sejam ágeis, estejam abertos a mudanças a curto prazo, assumam riscos continuamente, dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais...” Seria esta a razão do estresse no trabalho?

Diversos especialistas na área da psicologia, definem o estresse como um estado de angústia, cansaço do ser humano, causado por sua contínua submissão ao esforço ou tensão repetidamente. Podemos afirmar então, unindo a explicação dos especialistas com a de Sennet, que a rotina do trabalho no mundo globalizado, a submissão das forças humanas à repetição não refletida de movimentos fragmentados explica este estado de sofrimento.

Atualmente, diversos autores definem a era moderna como a Idade da angústia e associam a este acontecimento psíquico a agitada dinâmica existencial da modernidade: sociedade industrial, competitividade, consumismo desenfreado e assim por diante. Pode-se afirmar que a simples participação do indivíduo nesta sociedade já preenche, por si só, um requisito suficiente para o surgimento da ansiedade. Viver em estado de

ansiedade passa a ser, neste contexto, considerado condição do homem moderno ou de outra forma, estado de vida ao qual estamos todos atrelados.

Nas últimas décadas, as mudanças constantes em todos os níveis da sociedade e em especial a dimensão das condições de trabalho, passaram a exigir do homem grande capacidade de adaptação e resistência física, mental e social. Muitas vezes, as exigências impostas às pessoas pelas mudanças da vida moderna e, conseqüentemente, a necessidade imperiosa de ajustes a tais mudanças, acabaram por expor os indivíduos à freqüentes situações de ansiedade, angústia, afastamento de si mesmo, conflitos que proporcionam desestabilização emocional. Em contrapartida, observa-se que o ambiente de trabalho também se modifica e tenta acompanhar o avanço das tecnologias com mais velocidade do que a capacidade de adaptação dos trabalhadores. Estes vivem sob contínua tensão. A pessoa, além das habituais responsabilidades sociais, no que tange à vida familiar, grupos comunitários nos quais se insere, correria do mundo urbano, entre outros, tem que lidar com os fatores de estresse para manutenção e até permanência no trabalho, a fim de assegurar a si próprio e à sua família condições de segurança social, participação nas exigências culturais, e ascensão social. Há estudos que indicam a possibilidade de que esses novos desafios superem os limites de adaptação das pessoas, levando-as ao estresse. Como estresse advindo do trabalho, entende-se o estado de desgaste físico e emocional ao qual as pessoas são submetidas a partir das relações com seu trabalho, determinando doenças como depressões, ansiedade patológica, pânico, fobias, doenças psicossomáticas, lesões por esforços repetitivos, entre outras. O resultado deste tipo de doença,

conforme observações médicas e psicológicas, passa a ser a não continuidade da resposta do trabalhador à demanda do trabalho, além do delineamento de um estado de irritação e depressão, característicos deste quadro.

É importante salientar que algumas razões contribuem fortemente na geração deste estado, entre elas destaca-se a questão das novas exigências do trabalho com o capitalismo moderno. Como destacamos páginas atrás sobre estas exigências vamos expor suas principais características a seguir. Por ora, julgamos necessária a apresentação de alguns conceitos importantes sobre a saúde, dado que a saúde do trabalhador contemporâneo é afetada pelas condições de trabalho que realiza. A Organização Mundial da Saúde (OMS), criada logo após a segunda guerra mundial, tem realizado esforços na busca de uma definição para saúde, capaz de atender às demandas mundiais em contextos diversos e diversas concepções. Para fins desta pesquisa, aquela que parece fazer mais sentido, a partir da relação do homem com o seu trabalho, é aquela que aponta: *“A saúde se verifica, à medida em que um indivíduo ou grupo é capaz, por um lado, de realizar aspirações e satisfazer necessidades e, por outro, de lidar com o meio ambiente. A saúde é, portanto, vista como um recurso para a vida diária, não o objetivo dela; abranger os recursos sociais e pessoais, bem como as capacidades físicas, é um conceito positivo.* Por outro lado, a ausência da possibilidade de uma relação nestes termos, pode ser descrita como doença.

É possível considerar o estresse a partir da realidade do trabalho, como um processo de tensão diante das situações de desafio e ameaças aos quais

estão expostos os trabalhadores que se vêem impelidos à conquistas agressivas a serem realizadas e alcançadas diariamente. Por causa das atuais normas e regras sociais que privilegiam desde a manutenção do emprego até a busca desenfreada por ascensão profissional e social, as pessoas acabam ficando prisioneiras daquilo que idealizam. Tornam-se assim, obrigadas a aparentar um comportamento emocional ou motor diferentes dos seus reais sentimentos de agressão ou medo. Pode-se afirmar que esta briga interna desencadeia o estado de estresse. Profissionais da área da saúde relatam que, nas situações de trabalho onde se exige grande esforço do trabalhador, gerando-lhe expectativas exacerbadas em relação ao seu desenvolvimento profissional e dedicação à profissão, o resultado é sempre um preço altíssimo pago por este em sua luta para alcançar esta realização.

Transtornos psicológicos, exaustão emocional, despersonalização, perda absoluta do desejo da busca inicial e sofrimento humano, marcam este delicado momento.

Como já pontuamos páginas atrás, desde tempos remotos, o trabalho tem feito parte da vida do ser humano. A história da humanidade é escrita a partir do trabalho. Como já citamos, a sagrada escritura já apresentava a idéia de trabalho como forma de “penalizar” o homem por haver transgredido a lei determinada: ...” viverás do suor do teu rosto...”. Assim, vivemos ao longo de séculos, acreditando e cultuando a idéia de que o trabalho é penoso. O mundo cristão, entretanto, permitiu nuances importantes: no protestantismo o trabalho e o sucesso pelo trabalho foi considerado um prêmio, uma prova de

acolhimento por Deus. A clássica reflexão de Weber não pode ser esquecida.

Nas últimas décadas, precisamente a partir do início do chamado movimento da globalização, que ganhou força a partir dos anos 90 no século passado, o trabalho do homem, agora definitivamente marcado pelo industrialismo que trouxe consigo a mecanização e informatização através da revolução digital, ganha características cada vez mais agressivas no dia a dia dos trabalhadores. Não raro se encontram pelos corredores das empresas pessoas que reclamam estar no seu limite de cansaço físico e mental. É um fator preocupante, uma vez que a continuidade do trabalho será necessária.

Porém os impactos do trabalho na vida das pessoas parecem levá-las cada vez mais ao desânimo, doença e até à morte. O trabalho tem na vida do homem moderno, um objetivo muito claro de mantê-lo ligado de alguma forma às diversas possibilidades de possuir, dominar e gozar ainda que momentaneamente, metas para as quais, ele se atira desarvorado.

Podemos afirmar que o trabalho é a garantia de integração social. Noutros termos, o mundo globalizado exigindo novas formas de trabalho, leva o homem moderno à tentativa de definir um novo sentido do trabalho em sua vida. A flexibilidade exigida dos indivíduos hoje, causa-lhes ansiedade. Não somos capazes de definir os riscos pelos quais passamos a cada momento, não sabemos se eles serão compensados de alguma forma e por isso ficamos como que parados, em estado de letargia, sem saber para onde ir. Sennett afirma que o caráter do homem depende das ligações que ele estabelece com o mundo à sua volta. Triste conclusão pois se pensarmos

que se nossas relações com o mundo hoje definem nosso caráter e até nossa saúde, talvez estejamos à beira do caos.

O trabalhador moderno convive diariamente com as pressões do sistema no qual estamos inseridos e da globalização que dita regras de conduta pautada em parâmetros universais, desrespeitando as características de cada povo. Giddens apresenta definições que podem ser refletidas a respeito das necessidades advindas deste momento:

O capitalismo é um sistema de produção de mercadorias, centrado sobre a relação entre propriedade privada do capital e o trabalho assalariado sem posse de propriedade, esta relação formando o eixo principal de um sistema de classes. O empreendimento capitalista depende da produção para mercados competitivos, os preços sendo sinais para investidores, produtores e consumidores. (GIDDENS, 1991, p. 61)

O mesmo autor explica em outro momento:

A principal característica do industrialismo é o uso de fontes inanimadas de energia material na produção de bens, combinado ao papel central da maquinaria no processo de produção. Uma máquina pode ser definida como um artefato que realiza tarefas empregando tais fontes de energia como meios de suas operações. O industrialismo pressupõe a organização social regularizada da produção no sentido de coordenar a atividade humana, as máquinas e as aplicações e produções de matéria- prima e bens. (GIDDENS, 1991, p. 62)

O Industrialismo preconizado por Taylor e Ford figura no século XX como a principal força motriz deste sistema. Percebe-se que a organização social do trabalho neste sistema, baseia-se no condicionamento da força humana de trabalho, cada vez mais refém dos objetivos e implicações do capitalismo. A estas forças soma-se a informatização abrindo novos caminhos. É necessário repensar a condição humana diante do trabalho, a fim de manter o homem

trabalhando. Marx expressou admiravelmente nas páginas de sua obra “O Capital” as conseqüências do trabalho no capitalismo. Fazemos uso de sua elaboração a fim de enfatizarmos algumas conseqüências do trabalho na globalização:

“ O trabalho mecânico fatiga ao máximo o sistema nervoso; suprime o jogo variado dos músculos e confisca qualquer atividade física e intelectual. Até a maior facilidade do trabalho torna-se instrumento de tortura, já que a máquina não dispensa o operário do trabalho, mas faz com que o trabalho perca o interesse. Toda produção capitalista tem esta característica: em vez de dominar as condições de trabalho, o trabalhador é dominado por elas”.

No prefácio de sua obra intitulada “Crítica da divisão do trabalho” André Gorz afirma ser esta divisão a grande fonte de todas as alienações. Segundo o autor esta divisão:...” estrophia o trabalhador e faz dele uma espécie de monstro; favorece como numa estufa, o desenvolvimento de habilidades parciais, suprimindo todo um mundo de instintos e capacidades...” Ainda: ...” os conhecimentos, a inteligência e a vontade que o camponês ou o trabalhador independente desenvolvem, ainda que em pequena escala, são tirados do operário e confiscados pelo capital, que os concentra nas suas máquinas, na sua organização do trabalho, na sua tecnologia...” (GORZ, 1980). Torna-se o homem refém do sistema que o mantém cativo de maneira autônoma. E o preço que o trabalhador paga por sua dedicação e luta para atender às exigências deste sistema e se realizar e integrar ao contexto criado pelo movimento é o distanciamento de condições saudáveis e produtivas do trabalho.

O capitalismo global aparentemente repõe a totalidade do trabalhador, isto é, ao preconizar metacompetências estamos ao menos na aparência, pedindo um envolvimento total, um desenvolvimento em vários campos. Se os autores anteriormente citados falam em atrofia (tanto Marx como Gorz), hoje pode-se falar de uma hiper- trofia; um desenvolvimento exagerado e igualmente custoso para aqueles que devem ou são compelidos a entrar no jogo e especialmente que querem permanecer nele.

Uma pesquisa publicada na Grã-Bretanha também mostra que o estresse está levando os funcionários de empresas a faltarem cada vez mais ao trabalho. O estresse é mais intenso entre pessoas na faixa etária de 35 a 44 anos, justamente na fase em que percebemos que a vida profissional se torna mais intensa com exigências cada vez maiores dos trabalhadores tanto dentro das empresas como socialmente falando. O problema aumenta ainda mais entre pessoas que permanecem no mesmo emprego por muito tempo. Os mais estressados estão nas profissões de enfermagem e no magistério. O professor responsável pela pesquisa recomenda que os gerentes de empresas "elogiem e recompensem" seus funcionários ao invés de puní-los, para que o estresse no ambiente de trabalho diminua. ([http:// .virtual.epm.br/material/tis/currbio/trab2001/grupo2/conseq.htm](http://.virtual.epm.br/material/tis/currbio/trab2001/grupo2/conseq.htm)).

Há de se admitir ainda que a situação do desemprego ou ausência de trabalho também tem levado diversos profissionais à loucura. Se dentro das empresas exige-se dos trabalhadores uma rotina massacrante, é bem verdade que inúmeros trabalhadores sofrem com o desemprego. Muitas vezes, embora não seja nosso objetivo discutir esta questão, mas fazemos isso apenas para enfatizar as dificuldades percebidas e o contraponto das novas exigências do

mundo do trabalho que fazem adoecer, a vergonha por estar desempregado, leva as pessoas a aceitar todo e qualquer desafio para se manter empregado.

Conhecemos muitas pessoas nesta situação. Chegam a afirmar que preferem se submeter às exigências e demandas das empresas, ainda que cruéis, a se verem passando pela humilhação do desemprego. Forrester afirma que *“a vergonha é um valor sólido para muitos trabalhadores, como o sofrimento que a provoca ou que ela suscita.”* (Forrester, 1997, 12). De fato, é isso que percebemos.

O sofrimento do desemprego suscita a vergonha ou a vergonha do desemprego suscita o sofrimento? De qualquer forma, o que se sabe é que por medo destes, o trabalhador se submete à rotinas e exigências estresantes.

O homem adoce.

1.6.2 Algumas considerações a respeito do estresse no trabalhador

Muitos sintomas de estresse podem ser desencadeados em indivíduos potencialmente influenciados por questões econômicas em suas vidas, ou que não conseguem por inúmeras razões, alcançar o status que projetaram através da conquista de uma posição, um cargo ou sucesso profissional.

Entretanto, também é possível observar a ocorrência de indivíduos que se dedicam quase que integralmente ao trabalho, verdadeiros viciados em trabalho e que desenvolvem, em consequência deste comportamento agressividade, impaciência e intolerância, tornando-se potenciais candidatos ao desenvolvimento de doenças do coração. Comumente alcançam um sucesso profissional, porém são incapazes de aceitar ou superar possíveis fracassos nessa área. A cultura ocidental focada nas conquistas sociais e em ideais capitalistas, do qual fazem parte o materialismo e as ambições, pode gerar indivíduos absolutamente preocupados com seu crescimento e status, mas incapazes de envolver-se afetivamente com as pessoas de seu grupo devido à extrema necessidade que sentem de demonstrarem sempre competência, rapidez, e envolvimento total com seu ambiente de trabalho, suprimindo as necessidades de suas relações familiares e sociais, passando a viver somente em função de sua realização profissional e do reconhecimento que esperam a respeito deste aspecto em suas vidas.

Muitas doenças passam a manifestar-se em pessoas que estão sob estresse. Podemos afirmar que exista íntima ligação entre esse e as consequências da pós modernidade, da globalização. A vida extremamente corrida que exige cada vez mais luta, avanços e conquistas desencadeia um processo auto

destrutivo, o qual leva o indivíduo a imaginar que precisa sair de sua realidade para obter mais saúde, ir para um lugar paradisíaco, não competitivo e tampouco estressante. Sonha com uma vida mais comunitária e solidária. Dessa forma, pensa ele, poderia livrar-se de seus sofrimentos e enfermidades emocionais. Para estudar as diferentes manifestações nocivas à saúde de diversos grupos humanos, surge a epidemiologia, que busca investigar cada doença em particular, relacionando-a aos fatores que as causam como “idade, sexo, estado civil, tipo de ocupação, posição socioeconômica, dietas, ambiente e comportamento das vítimas”. (HELMAN, 282)

Fatores muito mais amplos como os genéticos, físicos, psicológicos e socioeconômicos, passam a se considerados no estudo do desenvolvimento de determinadas doenças que se apresentam nas populações e não somente uma causa específica, segundo Helman, buscando dessa forma possibilitar à medicina a obtenção do conhecimento de tantos eventos que aos estabelecerem reciprocidade entre si, desencadeiam desequilíbrios físicos e emocionais. A comunicação entre medicina e mundo do trabalho possibilita uma atuação e intervenção significativa e eficiente, embora permaneça a doença em diversos trabalhadores. É necessário cada vez mais que esta comunicação se efetive, a fim de que possamos comprovar que os níveis de desgaste do trabalhador moderno podem levá-lo ao completo desgaste.

As diferentes classes sociais foram estudadas e apresentadas por Helman, e observou-se que nas mais baixas classes os indivíduos têm menos saúde e ocorre maior índice de mortalidade. O ambiente em que vivem ou trabalham tem influência direta nas causas de diferentes doenças que se apresentam em

diversos grupos, podendo resultar da auto percepção no que se refere a seu sucesso ou fracasso, avaliando-se de acordo com as expectativas sociais e os diferentes papéis que desempenham em suas vidas. Não conseguir atender a estas expectativas, todas e ao mesmo tempo, pode gerar estresse e desencadear outras doenças.

1.7 Algumas considerações sobre o trabalho contemporâneo

Forrester (1997) apresenta considerações contundentes a respeito da nova realidade do trabalho. Para ela, depois da exploração do homem pelo homem em nome do capital, a globalização criou, mantém e ampliou em nome da sacralidade do mercado a exclusão de grande parte do gênero humano. Certamente a parcela dos trabalhadores. Ela associa e denomina este momento como “O novo holocausto”. Grave situação pela qual passa a humanidade. Sennet 2008 afirma a corrosão do caráter. Autores como Ricardo Antunes, Jorge Friedman, André Gorz, C de Jours entre tantos outros, asseguram a crise do trabalho. Certamente sob diversos pontos de observação, mas uma unanimidade: o trabalho humano precisa encontrar uma identidade capaz de se adaptar ao homem e realizá-lo.

A sociedade brasileira só se desenvolverá quando o crescimento for sustentável. Roubam-se dos trabalhadores seus momentos mais sagrados, ferindo a célula-mãe da sociedade, a família, em nome das exigências que se faz ao trabalhador contemporâneo. Este, adapta-se forçadamente às custas de se manter empregado e não sofrer a vergonha do desemprego. A vergonha provoca o sofrimento humano e, sofrimento humano por sua vez trazido muitas vezes pelo desemprego ou pelo desgaste à exaustão, provoca a vergonha.

Parece que estamos numa roda viva. O trabalho na globalização, como já citamos, parece despertar no homem a necessidade de integração social, porém em fragmentos ninguém consegue dar o melhor de si. O que percebemos é a segregação, a destruição de famílias, o sofrimento e não o desenvolvimento social. Este requer elementos em maior profundidade.

Forrester, apresenta de forma poética e quase triste que a crise da família tem íntima relação com a questão dos novos modelos de trabalho e de não trabalho:

“ ...uma família dilacerada, mas desejosa de relembrar a vida juntos, preocupada com os traços de um denominador comum, uma espécie de comunidade, embora origem e lugar das piores discórdias, das piores infâmias. Será que se poderia falar de uma espécie de pátria? De um vínculo orgânico tal, que nos faz preferir qualquer desastre à lucidez e à constatação da perda, qualquer risco à percepção e à consciência da extinção daquilo que foi o nosso meio? (FORRESTER, 1997)

Parece-nos muito familiar este texto. Quantos trabalhadores se vêem desta forma? Saudosos de si mesmos e dos seus em nome das urgências e demandas do trabalho?

Não será possível assistir a construção do desenvolvimento, se entregamos à vida menos do que ela nos dá. A figura apresentada a seguir mostra um modelo de desenvolvimento social a partir do ponto do sistema educacional

fazemos uso dela, no que tange ao ponto da necessidade de mão de obra qualificada e da força de trabalho:

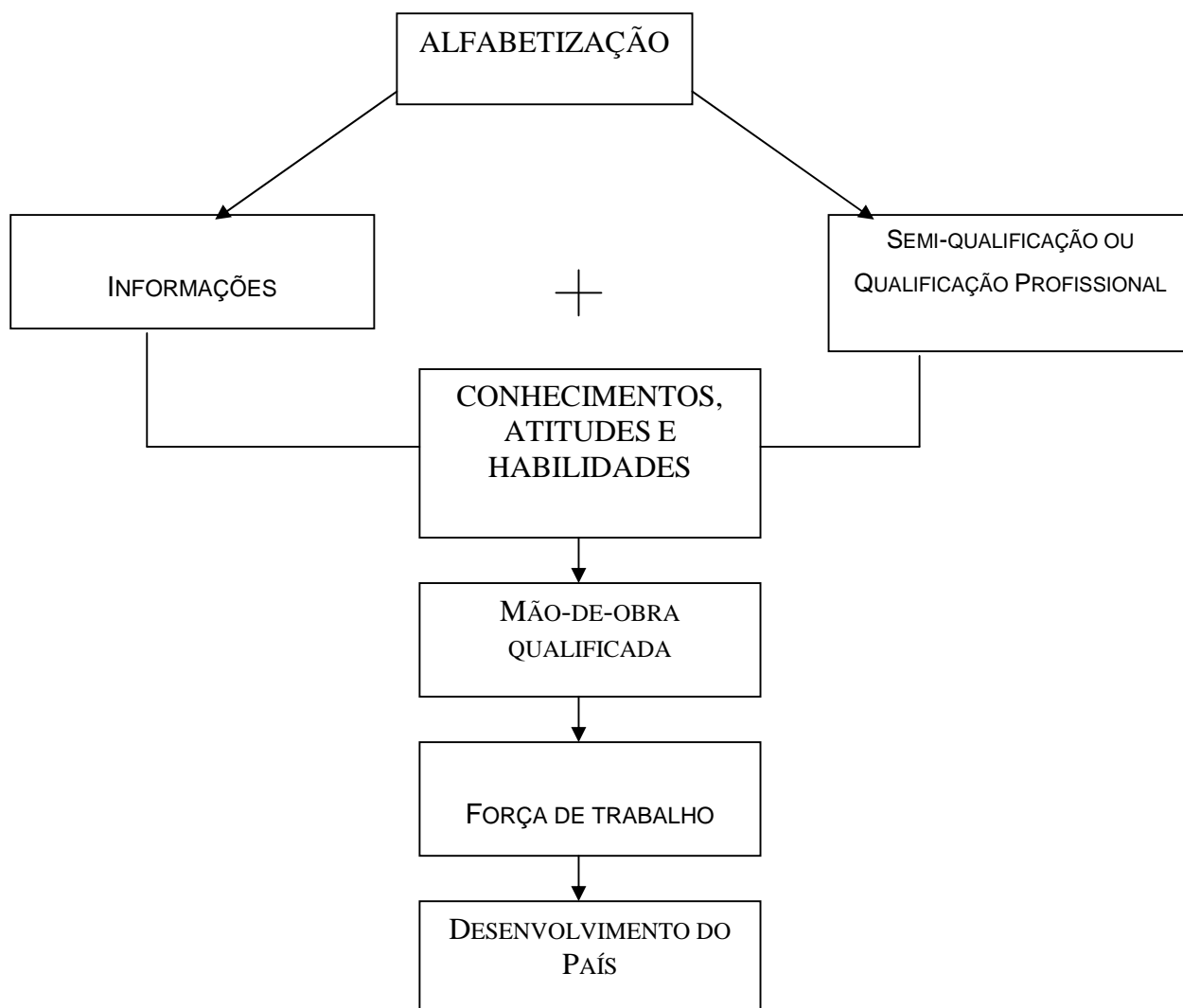


Figura 4 - Movimento Brasileiro de Alfabetização. (CUNHA, 1989, p. 271)

É obvio que temos problemas que ocorrem desde a primeira formação, mas não temos aqui uma pesquisa com foco em educação, muito embora pudéssemos arriscar um palpite de que se o problema de uma nova formação para o trabalho, dando conta das novas exigências para este fossem ensinadas desde cedo nas escolas, poderíamos ter menos problemas nos adultos, nas

famílias em a sociedade. O que nos chama a atenção contudo é que as exigências de mão de obra qualificada e força de trabalho para o desenvolvimento têm, sido feitas de maneira assustadoramente brutal, desumanizando o trabalhador e tornando-o estranho a si mesmo. Muitas vezes ele não se dá conta disso. Em nome do status, da participação social e da necessidade de se sentir incluso na ciranda da globalização, ele se submete, entra no jogo, joga, mas as vezes pára cansado.

Sennet questiona: “ *como as instituições vêm mudando, qual a relação do medo de se tornar supérfluo ou de ficar para trás com a questão do talento na sociedade da capacitação?* Em que medida será possível conceber a participação e utilização responsável da força de trabalho humano, desenhando para este novo momento um modelo sustentável de trabalho?

Quando tomaremos consciência de que estamos no momento da mutação? Precisamos garantir a força de trabalho para a humanidade mas se fizermos o trabalhador sucumbir, o que restará?

Não questionamos, citando Sennet, “*os apóstolos do novo capitalismo que argumentavam que o trabalho passaria a redundar em mais liberdade para a sociedade moderna, uma liberdade fluída, uma modernidade líquida. Não desejamos saber se a versão do novo é real... tudo mudou. Nosso ponto de vista é que essas mudanças não libertaram as pessoas*” (Sennet, 2006).

PARTE III

CAPÍTULO 2– Um ponto de vista a partir da psicologia

Páginas atrás discutimos questões ligadas à saúde dos trabalhadores contemporâneos, especialmente daqueles que estão no setor terciário, que é o caso dos nossos entrevistados. Estes últimos ocupam de fato uma posição sensível, dado que estão num setor de prestação de serviços inserido no campo da formação/ educação e cultura.

Depois daquela discussão mais geral, e nos aproximando da pesquisa de campo realizada, queremos apresentar agora a perspectiva de uma profissional que atende em seu consultório trabalhadores com quadros diversos de estresse, adoecimento e sofrimento.

Na busca de entendimento sobre o impacto da doença do estresse na vida dos indivíduos e para atender à proposta desta pesquisa de entender a doença advinda do novo paradigma do trabalho, foi realizada uma entrevista com uma profissional da área da saúde mental, cujo relato está descrito abaixo.

Ela descreve seu entendimento a partir daquilo que observa em consultório em casos isolados, porém intuimos poder ser este considerado um problema social, já que tem sido observado com muita frequência. Em nossa concepção, esta discussão abre igualmente pressupostos para aprofundamentos em pesquisas futuras. É ainda necessário esclarecer que esta foi a primeira entrevista realizada e que muito ajudou a construir um quadro das questões mais sensíveis que deveriam ser investigadas no local de trabalho onde foi realizada a pesquisa de campo.

2.1 O relato de uma profissional da psicologia

“Nestes tempos modernos, penso que não há nada mais atual do que o tema estresse. A meu ver, estresse é a perda de equilíbrio do organismo, é a exigência que nós fazemos ao nosso organismo de um funcionamento constante num tom acima daquilo que se pode considerar saudável. Num tempo onde a aceleração é constante, o consumismo é desenfreado, a violência é muito presente no nosso dia a dia, meta é a palavra de ordem e, onde predomina a competição, o individualismo entre outros fatores, o resultado não poderia ser muito diferente. Estamos sendo bombardeados por todos os lados.

Na clínica, o que surpreende é o número cada vez maior de pessoas desenvolvendo transtornos psíquicos em decorrência de todo este quadro. A depressão, a ansiedade generalizada, o transtorno bipolar e a síndrome do pânico são cada vez mais comuns. As pessoas estão adoecendo muito e o pior é que demoram também muito para se conscientizar do quanto isso tudo está ligado diretamente ao seu estilo de vida. Agem sem conseguir articular que, o que vivem em seu cotidiano reflete diretamente em seu corpo e em sua mente. Ficam quase que totalmente reféns de um contexto social. Correm tanto que não têm tempo para pensar, para perceber melhor o mundo, para refletir. E o *pensar interdito* traz grande sofrimento para o ser humano. Parece até que as pessoas muitas vezes se pensam máquinas e não seres humanos. Penso que isso também pode ser um reflexo indesejado da tecnologia na nossa vida. Ela avançou rápido demais e nós ainda teremos que descobrir uma maneira

mais saudável de interagir com ela. Enfim, são muitas as exigências às estimulações e mudanças, tudo ao mesmo tempo, e o ser humano não se adapta bem a esse estado de coisas, já que é contra a sua natureza. Precisamos de um tempo para acomodar tudo dentro de nós, para pensarmos o mundo à nossa volta. O ser humano encontra-se muito perdido dele mesmo, negado em muitos aspectos e quando isso acontece, só existe espaço para o estresse e suas conseqüências: mal estar físico e psíquico.

Na prática da clínica psicológica a questão do estresse pelo aspecto patológico, ou seja, a demasiada solicitação do organismo por um tempo muito prolongado se faz muito presente, uma vez que este estado disfuncional acarreta além de variados sintomas físicos, também variados transtornos psicológicos como já citados: ansiedade, irritabilidade, sensibilidade, fobias, depressão entre vários outros.

É também evidente que nos últimos tempos este tipo de demanda tem aumentado na medida em que a relação com o trabalho também apresenta muitas mudanças. Cada vez mais, homens e mulheres parecem colher as conseqüências de uma relação com o trabalho que não é tão satisfatória, que não parece favorecer os dois lados, como num bom casamento.

Os fatores de estresse no ambiente de trabalho que parecem trazer mais prejuízos podem ser assim definidos:

1. carga horária excessiva, que rouba da pessoa a convivência familiar, o lazer e o descanso;

2. o excesso de exigências por conhecimento, novas habilidades, outros idiomas. O pior é que tudo isso acontece quando vem ainda a auto-exigência;
3. a inabilidade daqueles que ocupam posições de chefia, que não conseguem ser líderes e mais se parecem com feitores;
4. turnos de trabalho que comprometem muito o sono e que traz por isso, um desgaste enorme;
5. a insegurança por medo de demissões que cria grande tensão interna; a competitividade excessiva e o trabalho repetitivo.

Enfim, uma grande variedade de aspectos que prejudicam o ser humano e que faz com que se crie com o trabalho uma relação de desprazer, de prejuízo, exploração em vez de realização ou mesmo contentamento. E o mais grave ainda ocorre quando todo esse mal estar é transferido para o ambiente doméstico, deteriorando muito toda uma relação familiar.

As pessoas chegam ao consultório se sentindo encurraladas pois afinal, estar sem trabalho numa sociedade capitalista significa desprestígio, fracasso, o que piora o quadro de pressão, que pode levar a tantos transtornos psicológicos. Infelizmente, em nossa sociedade, as pessoas têm dificuldades de reconhecer também outros valores, outros atributos do ser humano, que não estão associados diretamente ao dinheiro.

Diante deste panorama, os profissionais da saúde acabam tendo que lançar mão de mais recursos para ajudar estes pacientes. Nesta hora precisam associar os tratamentos para que se obtenha um resultado mais imediato. Precisam recuperar este paciente o mais rápido possível, para evitar que ele

tenha ainda mais prejuízos. Porque tudo nos dias atuais parece ser uma questão de tempo, de pouco tempo, o que é outro grande fator de estresse.

É como se o ser humano só pudesse ter competências, não há espaço para a dificuldade, para o não saber.

O psiquismo, o humano, ficou tão sem espaço que o efeito atingido foi justamente o oposto: nunca as pessoas parecem ter precisado tanto de apoio psicológico.

Parece que as empresas, as pessoas, ainda não entenderam que no trabalho nós devemos deixar apenas o nosso suor, mas não o nosso sangue, pois é muito mais do que elas podem pedir e do que pode ser oferecido, vendido ou trocado.

Quem entender isso mais rapidamente e buscar soluções alternativas para a própria vida, é quem conseguirá se proteger melhor das demandas deste momento atual”.

Em diversos momentos, quando realizamos as entrevistas com os profissionais da empresa onde foi realizada a pesquisa, pudemos constatar em suas falas algumas das nuances apontadas pela psicóloga e que serão apresentadas na íntegra mais à frente. Há de fato a percepção do sofrimento que é resultado das formas do trabalho contemporâneo.

PARTE IV

CAPÍTULO 1 – A empresa objeto da pesquisa

Este capítulo tem por finalidade compreender a forma de gestão e princípios que norteiam o dia a dia dos trabalhadores da empresa onde foi realizada a pesquisa.

Trata-se de uma sociedade anônima, uma empresa de capital aberto com ações na bolsa de valores, com diversas unidades operacionais espalhadas pelo Brasil.

Nosso foco, porém será em apenas uma destas unidades.

Através da apresentação de um pouco da cultura, valores institucionais e missão definida da empresa, abordaremos um pouco da vivência dos trabalhadores deste ambiente, levando em consideração apenas os funcionários e o modelo de gestão adotado na unidade operacional onde foi realizada a pesquisa. Cabe, porém ressaltar que a preocupação com a disseminação desta cultura e valores é divulgada internamente, o que faz com que o sentimento de responsabilidade compartilhada ocorra ao mesmo tempo entre os profissionais e clientes envolvidos. Isso proporciona um certo sentimento de cobrança já que na relação comercial num mundo altamente competitivo, o cliente – mercado- parece prevalecer.

Os parâmetros éticos de pesquisa tal como são adotados nos trabalhos de investigação de campo, garantem o anonimato dos entrevistados; por uma

questão de coerência ética, também omitimos o nome da empresa e da unidade onde realizamos as entrevistas.

1.1 Missão, cultura e valores- aspectos que impactam na determinação da política administrativa

A empresa escolhida para a realização da pesquisa, é uma sociedade de capital aberto, com investidores diversos. Trata-se de uma empresa no segmento da educação, com unidades espalhadas por todo o território nacional. São cerca de 60 filiais com uma matriz de onde emerge a determinação de todas as grandes políticas da empresa.

Como toda empresa que atua num contexto globalizado, busca-se a manutenção e sobrevivência através daquilo que citamos anteriormente como sendo o fator econômico determinante: o mercado. É o mercado (neste caso, de forma incisiva o alunado) que assume o papel de cliente, quem determina e mantém a relação comercial que une estes dois pólos.

Se a educação passa por fortes mudanças de paradigmas na atualidade, com a implementação de modelos cada vez mais capazes de promover a transformação do indivíduo em um ser capaz de conviver com as demandas da contemporaneidade, é numa escola que tenha as mesmas preocupações com o desenvolvimento de políticas administrativas, comerciais e posicionamento de mercado, que se acredita que isso se concretizará.

Assim, no caso da empresa objeto da pesquisa, podemos definir, em termos de cultura, crenças e valores, que:

1. existe forte preocupação em atender às demandas do mercado de prestação de serviços, garantindo para isso a oferta de serviços prestados com excelência;
2. a relação com o cliente- aluno é permeada de preocupação com a entrega de serviços administrativos e pedagógicos que possam conectá-lo às novas exigências de mercado;
3. como consequência, as políticas pedagógicas e administrativas internas são igualmente conectadas às exigências de mercado;
4. para manutenção deste quadro competitivo, busca-se cada vez mais, profissionais “metacompetentes” ou que desejem assim se transformar.

PARTE V

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Depois do trabalho concluído e fazendo um balanço da nossa trajetória de reflexão que envolveu o campo da administração, da economia e das ciências sociais, culminando, por hora, nesta Dissertação, não queremos nos ater apenas a considerações sobre nossos eventuais achados, vamos nos permitir expressar preocupações de caráter a um tempo antropológico e filosófico. Para isso retomo abaixo, alguns pontos.

Seria importante demarcar também que embora falemos de trabalho e de trabalhadores em geral, nosso foco está no mundo empresarial e corporativo contemporâneo; acreditamos, contudo, que a extrapolação se justifica, uma vez que podemos dizer que este mundo empresarial e corporativo dá o tom e o ritmo do trabalho contemporâneo afetando, mesmo que diferentemente, todas as categorias de trabalhadores. Mais que isso, esse mundo das grandes corporações tem criado e recriado continuamente novas formas de exclusão social.

Inicialmente, nesta Dissertação, procuramos demonstrar a relevância da reflexão sobre o trabalho para a sociedade em geral e particularmente para aqueles que exercem algum papel na área do gerenciamento do trabalho. Discorreremos sobre alguns pontos considerados atuais nas formas de trabalho contemporâneo, tais como a necessidade da formação de um profissional com meta-competências, ou seja, competências múltiplas capazes de mantê-lo conectado ao mercado profissional. Através de uma breve abordagem a

respeito de alguns modelos de trabalho registrados ao longo da história, pretendemos criar melhores condições para uma análise crítica e para melhor compreensão daquilo que observamos hoje, em relação ao perfil do profissional da atualidade, suas principais satisfações, desafios, pressões, adoecimentos e medos. Procuramos enfim, esboçar um desenho daquilo que hoje é considerado essencial no mundo do trabalho; como dissemos, para colocar nossa reflexão em perspectiva, tomamos como base os modelos anteriores de trabalho, e procuramos perceber os eventuais impactos sobre a vida de trabalhadores confrontados com as novas exigências e as novas expectativas (pessoais, sociais e do seu nicho laboral) a que se submetem; buscamos perceber até que ponto, as novas exigências, podem de fato causar dramáticas mudanças no comportamento e até no caráter do trabalhador. Buscamos igualmente, dentro dos limites da nossa investigação, comprovar tais impactos entrevistando atores desse novo mundo do trabalho (trabalhadores, profissional da área da Psicologia) e bibliografia crítica. Como se viu em mais de um momento tais mudanças puderam ser comprovadas nas falas dos nossos interlocutores.

Nossa preocupação poderia ser assim resumida: podemos estar vivendo um momento cruel para o trabalho, com conseqüências graves para a sociedade e para os indivíduos. Como ficou claro no relato da profissional de psicologia, ela constata atualmente um sofrimento como nunca antes havia observado. Completando o que dissemos, nossa preocupação é que tal sofrimento está deixando de ser observado pontualmente e passa ter características mais genéricas, tornando-se um problema social.

Diante das novas exigências de mercado, não conseguimos visualizar a ponderação racional e a preocupação humana. Embora as políticas administrativas sejam elaboradas por humanos, parece-nos que estes estão cada vez mais distanciados de si mesmos, como se atendessem a um comando “ex maquina”, como se houvesse uma outra e desconhecida essência no ar. Mas afinal não é esta a clássica definição de alienação?

Afinada com essas nossas preocupações apresentamos inicialmente a hipótese de que haveria um sentimento de angústia no trabalho. Cremos que tal hipótese foi por nós comprovada a partir das entrevistas que realizamos: o sentimento de angústia de fato existe. Agora, ao finalizar o nosso trabalho, intuímos a necessidade de um novo posicionamento: já que não será possível a manutenção de uma convivência do homem com a angústia.

Nossa segunda hipótese era que os modelos de gestão atualmente utilizados, a maioria deles baseados na entrega do trabalhador à obtenção de resultados organizacionais, realizam uma inversão perversa. De fato esse trabalhador é transformado pelos novos modelos de gestão em “edificador de suas próprias competências”, isto é, ele é o responsável por desenvolvê-las ao máximo, num quadro que visa na verdade unicamente o aumento do capital e não o desenvolvimento do homem como pessoa. O escopo, assumido plenamente pelo trabalhador (por isso o definimos como um movimento e uma percepção perversas), não é tornar o profissional um ser humano mais completo e realizado; a completude e realização estão para o próprio trabalhador atreladas ao seu crescimento (ou ao menos sua permanência) no mundo empresarial. Assim, percebemos que se corre demais e cada vez para mais distante de si mesmo, com a equivocada sensação de contentamento medida pela

manutenção do status, da sobrevivência e da participação social, da não exclusão definitiva.

Parece haver de fato um fascínio pelo poder que se soma ao esforço de não exclusão sujeitando os trabalhadores às mais diversas exigências do trabalho. Ele tem cedido a isso incondicionalmente. Os valores simbólicos do trabalho, sobretudo o seu valor garantido pela sua função social, tem permanecido estanques e totalizadores, impedindo uma busca mais abrangente, considerando-se uma dimensão holística do ser.

Há angústia no ar e esta é advinda do impedimento de realização do homem em função de sua entrega em tempo, dedicação, pensamento interdito e emoções fragmentadas. Aliás, parece que de certa forma de fato, as tarefas fragmentadas do trabalho, tomaram conta de outras dimensões da vida humana.

Percebe-se a necessidade do diálogo propositivo de novos posicionamentos no mundo do trabalho. O indivíduo trabalhador, poderia ser o primeiro a repensar esta relação, atribuindo a ela apenas a dimensão que ela tem de fato.

Há, contudo, contradição naquilo que observamos na fala dos entrevistados: se por um lado sentem-se angustiados e em muitos casos até adoecidos pelas novas e constantes exigências, rendem-se a elas, como que numa relação passional. Parece evocar aí uma necessidade, uma obrigação de elogio ao trabalho, como modo necessário de se afirmar, mostrar-se inserido, capaz, participante, ativo. Ninguém pode ficar fora desta roda viva.

Na fala de uma das entrevistadas, afirma-se que “os desafios motivam”. Isso nos leva a pensar que há implícito, um sentimento, uma necessidade de superação por parte do trabalhador. É necessário, o tempo todo afirmar-se

como sendo forte, capaz de suportar pesos e condições desumanas... “ eu sou forte!!” é o que normalmente ouvimos daqueles que desejam manter-se trabalhando.

Entendemos que isso se baseia nos valores organizacionais que são difundidos diariamente e, apresentados como verdade absoluta. Portanto, não sentir-se motivado, feliz, realizado com as exigências por produtividade, eficiência, eficácia e entrega constates, significaria estar fora da roda. Talvez não se possa suportar isso. O lado positivo é então enfatizado durante todo o discurso. Assim, a falta de tempo, a correria, as múltiplas tarefas, demandas e obrigações simultâneas, passam a ser vistas como “algo bom”, que mantém o trabalhador produtivo. O lado negativo, é quase que uma confissão de pecado que não se quer ou não se de pode admitir.

Desta forma, vale ressaltar que é necessário repensar a questão do trabalho a fim de garanti-lo. Não parece possível mantê-lo por muito tempo sem retomar algumas considerações importantes desenvolvidas ao longo de sua história. Parece fundamental garantir ao trabalhador maiores condições de um trabalho mais criativo, mais obra de suas mãos, menos fragmento. Assim se garantiria que alguns aspectos do trabalho artesanal, por exemplo, fossem preservados para que o homem se sentisse sempre construtor de uma realidade social transformadora, menos usado apenas como força de manutenção do capital num mundo globalizado.

Constatou-se, portanto, na pesquisa que:

a) todos os trabalhadores sentem algum tipo de angústia quando questionados sobre a relação de sua vida profissional e familiar ou pessoal;

b) da mesma forma, todos os profissionais entrevistados, professores e profissionais da área administrativa ou de serviços gerais, afirmam-se pertencentes a uma estrutura que exige e precisa que dêem o seu melhor. Assim o fazem.

Por fim, a partir das hipóteses apresentadas inicialmente e dos desdobramentos da pesquisa, pensamos que novas investigações, explorando mais profundamente o tema são essenciais para elucidar certos aspectos e não deixar dúvidas. Pela relevância do tema, cujas múltiplas facetas pedem reflexão pluri-disciplinar e interdisciplinar, dado que facilmente se insere nos campos da antropologia, sociologia, política, psicologia, saúde, economia e administração, deixamos aqui como sugestão, que futuros pesquisadores se debrucem sobre o tema explorando novos ângulos. Procuramos levar um novo olhar para o trabalho contemporâneo, mas temos clareza da necessidade de dar continuidade a ele e consciência de que nossos resultados merecem aprofundamento.

REFERÊNCIAS

- Alves, Rubem. **Cenas da vida**. Campinas, SP; Editora Papyrus, 1997
- Antunes, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 9ª ed. São Paulo, Cortez Editora, 1953.
- Antunes, Ricardo. **Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 5ª ed. São Paulo, Boitempo Editorial, 2001.
- Antunes, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**; São Paulo, Boitempo Editorial, 2006.
- Balandier, Georges. **O contorno. Poder e Modernidade**; Bertrand Brasil, Rio de Janeiro; 1997.
- Bergamini, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas**. São Paulo; Editora Atlas, 1982.
- Bezzon, L C; MIOTTO, L B; CRIVELARO, L P. **Manual para elaboração de trabalhos acadêmicos**, São Paulo, 2009.
- BOOG, Gustavo G. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento**; São Paulo; Pearson Makron Books; 3ª ed. 1999.
- COHN, Gabriel; FERNANDES, Florestan. **Max Weber**. 7ª ed. São Paulo; Editora Ática, 2006.
- COSTA, Cristina. **Sociologia- Introdução à ciência da sociedade**. 3ª ed. São Paulo; Editora Moderna, 2005.
- DEJOURS, Christophe. **A Loucura do trabalho- Estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo; Editora Cortez, 1992.

DOMSCHKE, Rainer. **A gênese do capitalismo moderno- Tradução**. São Paulo; Ed. Ática, 2006.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. 2ª. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria. **Cultura e poder nas organizações**. 2ª ed. Editora Atlas, 1996.

FORRESTER, Viviane. **O horror econômico**. São Paulo, Editora Unesp, 1997.

GIDDENS, Anthony. **As conseqüências da modernidade**. São Paulo; Editora UNESP, 1991.

GIDDENS, Anthony. **Sociologia**. Artmed Editora, Porto Alegre; 2001.

GONSALVES, Elisa Pereira. **Conversas sobre a Iniciação à pesquisa científica**. 4ª ed. São Paulo; Editora Alínea; 2007

GORZ, André. **Crítica da Divisão do Trabalho**. São Paulo, Editora Martins Fontes, 1980.

GOULART, Íris Barbosa (org). **Psicologia Organizacional e do Trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos**. São Paulo, Casa do psicólogo Livraria e Editoras, 2002.

HABERMAS, Jurgen; **O discurso filosófico da modernidade**; Publicações Dom Quixote; 1ª ed. 1990.

HARVEY, David. **A condição Pós Moderna**. Editora Loyola, São Paulo, 1992.

HELMAN, Cecil G; **Cultura, Saúde e Doença**. 4ª ed; Artmed Editora; Porto Alegre; 2000.

MAGERA, Marcio. **O novo complexo da reestruturação produtiva no Brasil.**

Rio de Janeiro, Papel Virtual Editora, 2001

MATTOSO, J. **A desordem do Trabalho.** São Paulo, Scritta, 1996.

MENDES, Candido. **Pluralismo Cultural, Identidade e Globalização.** Unesco/ISSC/ Educam. 2001

MUSSAK, Eugenio. **Metacompetência, uma nova visão do trabalho e da realização pessoal;** São Paulo, Editora gente, 2003.

REZENDE, Cyro. **Economia brasileira contemporânea.** São Paulo, Editora Contexto, 1999.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Teorias da Administração.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

ROSA, José Antonio. **Desenvolvimento Pessoal e Profissional;** São Paulo, Pearson, 2006

OFFE, Claus. **Capitalismo desorganizado, transformações contemporâneas do trabalho e da política.** São Paulo, editora brasiliense.

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter - consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo.** 13^a edição, Rio de Janeiro, Ed. Record. 2008

SENNET, Richard. **A cultura do novo capitalismo.** Rio de Janeiro, Ed. Record. 2008

PAGÈS, Max; BONETTI, Michel; GAULEJAC, Vincent de; DESCENDRE, Daniel. **O poder das organizações- A dominação das multinacionais sobre os indivíduos.** 3 ed. São Paulo; Editora Atlas, 1987.

Pt.wikipédia.org/wiki/saúde em 15/11/08, 11h37

ROUANET, Sergio Paulo. **Mal estar na modernidade**. Companhia das Letras, São Paulo, 1993.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela mão de Alice- O social e o político na pós modernidade**. São Paulo, Editora Cortez, 2000.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas.

WANDERLEY, Luiz E.W. **Os sujeitos Sócias em questão**. Revista Serviço Social e Sociedade, número 40, ano XIII, Dez 1992. São Paulo, Editora Cortez.

WEBER, M. **Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1999.

Sites consultados

wikipédia.org/wiki/saúde em 15/11/08, 11h37

Anexos

ENTREVISTAS REALIZADAS COM PROFISSIONAIS NA EMPRESA ENVOLVIDA NA PESQUISA

A P N

Trabalhar nesta empresa para mim como a realização de um sonho, uma vez que sempre desejei ministra aulas para o ensino superior. Durante algumas pesquisas observei que a empresa é uma instituição que dá oportunidade às pessoas que querem obter graduação e também dá oportunidade e incentivos ao grupo de profissionais, levando-os a ser cada vez melhor. Talvez por esta razão a empresa seja tão reconhecida pelas melhores revistas de negócios do Brasil.

A química que existe entre minha filosofia de trabalho enquanto educador e a missão da empresa é fantástica, uma vez que contribuimos para o projeto de vida do educando. Saliento que a empresa oferece excelentes condições de trabalho, não somente na área de tecnologias como também pedagógica, possibilitando que ministremos aulas com a devida qualidade. A capacitação em serviço oferecida pela empresa permite que os docentes busquem o aperfeiçoamento do processo ensino- aprendizagem.

O plano de carreira oferecido pela empresa dá perspectivas de crescimento profissional e financeiro, valorizando assim, cada vez mais o profissional.

Existe um sistema de avaliação institucional constante que nos dá a oportunidade de refletir em que quesitos precisamos melhorar em nosso trabalho, para sermos profissionalmente cada vez mais competentes.

Portanto, o que me leva a vir trabalhar todos os dias são todas as razões acima. Trabalhar nesta empresa é ter condições de me realizar profissionalmente.

D O

Trabalhar nesta empresa significa oportunidade de crescimento, e digo isso de todas as maneiras, pelo lado profissional e lado pessoal. Vou começar falando do profissional, fui contratada há 1 ano e 8 meses, como assistente onde desempenhava um papel simples de atendimento e organização, e sempre que necessário dava algum tipo de apoio a outros setores, surgiu uma vaga para trabalhar em outro departamento e fui convidada para assumir essa função, e em pouco meses depois, um outro desafio em um outro setor, foi só evolução. Verifico que não sou a mesma pessoa, cresci, não digo só por ter passado por esses “degraus”, mas também de ter vencido inseguranças e medos, agora sou mais confiante e corajosa, é um ponto forte que me faz vir motivada para o trabalho, pois sinto que a empresa reconhece meu trabalho e esforço; a empresa é muito mais para mim do que salas, setores e divisões, aqui tem pessoas guerreiras e dignas, me espelho nelas, e a melhor maneira de agradecimento é o trabalho e dedicação

O lado pessoal acompanha o profissional. Antes não tinha consciência do valor do conhecimento, sempre fui simples e não tive instruções dos meus pais,

que por sua vez também não tiveram dos seus, lá na zona rural onde vivíamos hoje sou exigente com meu filho em relação a estudos e disciplina, pois sei agora sua real importância. Conseqüentemente sou mais organizada e dinâmica, também estou realizando sonhos e tenho em vista um grande projeto: quero ser estudante universitária e vou realizá-lo.

Mas nem tudo é perfeito ou da maneira que achamos que deveria ser. Certas coisas me angustiam como desinteresse, pouco caso, a falta de comprometimento, pois o profissional deveria ter esse compromisso. Encontro no meu local de trabalho, as vezes a desorganização. Em outros momentos sinto que tem muito trabalho pendente e que é mais difícil “concertar” um trabalho mal executado do que simplesmente iniciar tudo. Me preocupo quando não consigo cumprir tudo que me foi solicitado naquele determinado tempo.

Antes de sair de casa para pegar meu ônibus e vir para meu local de trabalho, penso em como posso melhorar, onde buscar informações, para poder participar das ações e exercer bem meu papel, trabalho em uma instituição de ensino e minha intenção foi e será sempre dar suporte ao aluno, verificar onde podemos ajudar solucionar os problemas acadêmicos e dar prosseguimento nas ações. Quando volto para casa tenho a sensação que cumpri meu papel, mas também sou crítica e me cobro sempre, recebi coisas boas agora quero transmiti-las aos colaboradores e assistidos.

W D

A globalização trouxe consigo aspectos positivos e negativos ao cotidiano do cidadão comum, citando como aspectos positivos: maior integração dos

mercados, maior possibilidade de consumo, com uma maior gama de produtos a serem ofertados e acessibilidade a novas tecnologias abrindo novas e fascinantes possibilidades.

Porém, os custos dos aspectos positivos parecem estar ultrapassando os benefícios. Nesse sentido a globalização se torna uma unanimidade, e, como tal, se torna dogmática e burra, visto que, transformam as discussões em temas monocráticos, não abrindo espaço para uma análise de novas alternativas.

Neste processo em que as nações periféricas devem seguir regras, como se fosse um manual da modernidade, que nem sempre é seguido pelos países cultuadores dessas regras, as nações periféricas são empurradas para uma sociedade basicamente dualista, composta por aqueles que estão inseridos no contexto globalizado, com maiores possibilidade de ascensão social, educados, informados e com os benefícios do mercado global e aqueles que ficaram não estão inseridos no contexto globalizado, sem a possibilidade de ascensão profissional, sem acesso a educação, desinformados e sem os benefícios do mercado global, pior ainda, estão presos a uma realidade composta de uma espiral descendente de pobreza e exclusão, renegados a cidadãos de segunda categoria. Aprendemos com a globalização que este processo é normal, aceitável, nos é ensinado que o mercado não pára e que estamos em constantes mudanças e quem ficar parado, ficará para traz, assim, temos uma análise simplista que os excluídos do sistema são os “acomodados” sociais e até mesmo “preguiçosos”, pois as ferramentas para inserção global está aí para todos, estas pessoas que não quiseram usá-las.

A defesa do Capital passa a ser a principal força da organização empresarial, esquecendo-se de outros aspectos das organizações. Em nome dessa defesa, o capital humano das organizações, é levado ao limite de suas forças de produção, castrando a força criativa do recurso humano, transformando as transnacionais em copiadoras de tecnologias e metodologias de trabalhos. Os esforços de motivação, criatividade, produtividade, saúde laboral, educação, eficiência e qualidade são voltados única e exclusivamente para a proteção e bem estar do capital, levando funcionários, com os salários achatados, a percorrerem jornadas de trabalho beirando a insanidade, virando uma “cultura” organizacional tão eficiente que se torna um fator de inclusão social esta cultura de horas de trabalhos escorchantes, funcionários que trabalham dentro de um limite de horas, são considerados pouco motivados e que não estão alinhados com os objetivos da empresa e da equipe. O grande paradigma da globalização reside no fato de que o sucesso social de um indivíduo deve ser à custa do insucesso nos aspectos familiares. Empresas de sucesso são aquelas que conseguem isso de seus funcionários.

Este comportamento laboral é passado para as gerações mais novas, infligindo-lhes os medos e os paradigmas dessa geração global. Já em tenra idade, nossas crianças são impelidas a um estilo de vida tão estressante quanto a dos pais, quando jovens são impelidos a escolher uma carreira “rentável” e com status social, não levando em consideração a vocação e o individualismo, levando-os para uma sociedade onde o consumo é o fator de relevância e aceitabilidade social, servir ao grande capital é a única alternativa e o custo da ausência dos pais está justificada diante dessa verdade, a alienação é uma outra se instala e o dogmatismo prevalece. Estamos

formando uma geração de endividados, já que o consumo se torna quase uma religião, que terão medo de perder seus empregos e aceitarão qualquer condição de trabalho, desinteressada em uma nova possibilidade e na discussão democrática relevante e que estão exigindo cada vez menos que o Estado cumpra seus papéis de forma completa.

O Estado se fundamenta em um outro processo, que é defender o capital das pessoas e não defender o capital para as pessoas. Quando as pessoas não têm acesso ao capital não lhes é dada a possibilidade de entrar na aldeia global, não lhes é dado a possibilidade de ascensão social, de contribuir para o crescimento do país, de gerar renda e emprego e acesso ao bem estar. A proteção do Capital das pessoas gera monopólios, concentração de renda, desemprego, estagnação social e desigualdade de oportunidade entre as classes sociais, gera-se uma classe privilegiada social e politicamente que quer então, perpetuar seu status quo, quando dissemos “que dinheiro atrai dinheiro” é o reflexo desse conformismo.

Devemos mostrar consciência e mostrar que uma nova realidade, dentro da aldeia global, existe e é legítima, para que possamos dar as novas gerações e a nós mesmos uma possibilidade de escolha.

L B

Pensando sobre o que me faz sair da minha casa, meu “porto seguro” e vir trabalhar, cheguei a várias conclusões e analisando por perfis de pessoas e também o meu tentarei explicar o que representa o trabalho na minha vida.

Basicamente pontuo quatro questões: Subsistência, status, ocupação e crescimento profissional (não necessariamente nessa ordem).

A subsistência é fundamental, é nosso lado “primata” saindo em busca da caça, do território, no entanto, creio que esse “item” é superado por outras necessidades partindo do pressuposto que o dinheiro (responsável pela subsistência no nosso modelo de sociedade) não é fator determinante para a permanência de algumas pessoas num emprego que possui um ambiente hostil.

Existe ainda aqueles que trabalham para ter uma ocupação, algo de comprometimento e o trabalho é algo que parece estar em nosso genes como algo que dignifica, enobrece e certas pessoas precisam sentir-se importante, contribuinte.

Acredito não ser o status o objeto de desejos de todos, até mesmo porque há pessoas que não querem assumir mais responsabilidades o que é uma quase exigência para se atingir um status. Entendendo status como uma posição privilegiada acho que justificaria o sentido do trabalho pra mim, mas não, é algo muito mais além.

Aprendizagem, crescimento profissional e pessoal, é isso que busco todos os dias em minha jornada. Ainda me pergunto se é pra atingir algum status, acredito que sim, mas principalmente para que o status me faça ter “voz”, ou seja, ser respeitada, então trabalho é sinônimo de busca por respeito pra mim.

I M

Vivemos um momento em que não sabemos mais onde começa e nem onde termina o limite humano.

Arrastamos grilhões, nos colocamos no tronco, vivemos em senzalas imaginárias, a mente parece não ter força diante do processo revestido de uma liberdade declarada e não executada, pois, nos tornamos escravos de nós mesmos. De uma sociedade capitalista onde os valores são literalmente contados em números.

O trabalho em demasia nos transforma em máquinas, sem alma, sem tempo para buscar novos conhecimentos, de ser criativo, de estar conciso diante dos **Valores**. Os Valores se perdem dia-a-dia e de forma tão natural que não se percebe mais.

Caminhamos a passos largos em direção ao caos da intelectualidade, pois se pensa muito, mas, sem um norte e age-se pouco.

Pensamentos somente em processos, rotinas, relatórios, metas, números, enfim, não se tem mais tempo para ler, para se pesquisar, para estar com a família, com os amigos ou simplesmente, estar só.

Tornamos-nos réplicas de um processo não tão distante onde homens eram reconhecidos como máquinas e não como seres humanos.

Precisamos de trabalho sim, mas, o trabalhar não pode ser insano ou uma busca simplesmente desenfreada pelo vil metal.

A Humanidade está cada vez mais conectada ao mundo da tecnologia e cada vez mais se distanciando da busca pelo saber, não de criar novas máquinas,

mas, de melhorar o conhecimento e o equilíbrio emocional dos que as produzem.

R V

Sou telefonista e meu trabalho engloba muitas coisas, tenho contato com todos os tipos de pessoas, desde as mais educadas, até as mais sem educação, respondo perguntas gerais sobre a empresa ou direciono as perguntas para outros funcionários qualificados a responder, recebo e envio a correspondência (malote, fax, recados...), organizo e distribuo aos destinatários, reporto falhas dos equipamentos (PABX, Fax...), recebo e faço chamadas interurbanas.

Gosto disso, pois sou muito comunicativa, paciente, educada, e a parte boa disso é ser reconhecida pelo que faço, é poder atender as necessidades das pessoas, é saber ouvir, algumas pessoas contam a história de suas vidas e ouço atentamente, como se conhecesse a pessoa há muito tempo.

A parte ruim da minha função é ter que atender pessoas mal educadas, que começam a se alterar e xingar pessoas do meu convívio diário no meu trabalho, ou até eu mesmo. Além disso, não gosto de atrasar a execução do meu serviço por causa de outra pessoa. O que me estressa, é de ser cobrada por uma coisa que já fiz; não gosto de injustiça. Apesar dos aspectos bons e ruins, executo sempre minha função com carinho e responsabilidade, procuro sempre melhorar cada vez mais para ambas as partes.

JB

Em 2007 realizei o maior sonho da minha vida, estava casada a 3 anos e tive meu filho, na época trabalhava em uma empresa pequena, que não me dava muitos benefícios, porém tinha um salário razoável, e não tinha compromisso com nada além do meu casamento. A situação financeira da empresa em que eu trabalhava estava crítica, então aproveitando que estava com meu filho recém nascido, resolvi me desligar da empresa. Passei 3 meses maravilhosos em casa com meu bebê. Foi ai então que surgiu a proposta de trabalhar na Anhanguera. Desde os meus 18 anos, nunca havia ficado sem trabalhar, aqueles eram os primeiros 3 meses seqüenciais que estava em casa. Analisando a proposta, imaginei que a Anhanguera seria uma oportunidade muito boa de crescimento profissional, e me vi numa situação em que se eu desperdiçasse, poderia não conseguir mais. Comecei trabalhar na Anhanguera. Os primeiros dias foram surpreendentes, conheci uma metodologia avançada, e senti a oportunidade de realmente me desenvolver. Sentia que poderia vencer este desafio, me sentia muito a vontade em trabalhar ali. Porém agora minha vida era outra. Não estava trabalhando mais apenas para meu sustento próprio, deixei um filho de 3 meses me esperando. E como eu sofri..., Naquele momento, meu esposo estava trabalhando em uma empresa que pagava muito pouco, então não era apenas o lado profissional que me fazia trabalhar, era também minha realidade financeira, e pensando no bem estar do meu filho, tinha que continuar.

Ao passar dos meses, conheci o que era trabalhar diretamente com um chefe, enfrentei diversos desafios, que por varias vezes me fizeram pensar em desistir, o maior deles foi a vontade que tinha de produzir, porém era desmotivada o tempo todo, infelizmente a pessoa na qual eu trabalhava diretamente, havia assumido aquele cargo também a pouco tempo, e tinha como tarefa entre outras, ser minha “chefe”, e como ela foi “chefe”..., ela fazia questão de mostrar a todos que mandava em mim, e a sensação que tinha era de humilhação. Como naquele momento da minha vida eu não poderia abrir mão do meu salário, tinha que agüentar, por muitas vezes fui para casa chorando, amargurada pela sensação de humilhação, mas o pior de tudo não era no trabalho, o pior era chegar em casa e não ter energia para brincar com meu filho, que inocentemente aguardava minha chegada, e não conseguir conversar com meu marido, que não tinha culpa do que eu estava vivendo, mas por mais que eu tentasse separar, a vida é uma só, e o sentimento que a acompanha reflete nas pessoas ao seu redor, que por muitas vezes acabam pagando por seus maus dias profissionais. Junto com essa sensação vinha aquele sentimento de culpa, por estar desperdiçando um tempo valioso da vida do meu filho para passar 44 horas semanais em um ambiente que me trazia frustração, mas que infelizmente era o que mantinha o meu dia a dia.

O tempo foi passando, tinha a comodidade de deixar meu filho com a minha mãe, o que me deixava muito tranqüila, o ambiente de trabalho foi melhorando, e fui me acomodando com a situação.

Após 1 ano em que estava na Anhanguera, meu esposo recebeu uma proposta de emprego muito melhor. Me vi então com a oportunidade de não precisar mais trabalhar, porém, já havia me habituado com aquela situação, os dias

foram passando e eu não tive força para desistir, o que me pesa muito na consciência, já que aquela era a oportunidade de cuidar do meu filho. Talvez se isso tivesse acontecido no começo eu teria sido mais firme, ou não, pelo simples fato de não querer decepcionar ninguém, já que a empresa tinha me aceitado mesmo sabendo que tinha um filho de 3 meses.

Entre todas as turbulências, existia uma pessoa na Anhanguera que me encantava, senti uma afinidade muito grande por ela desde o momento em que a conheci, era a Diretora da unidade, uma pessoa muito humana na qual me aconselhou por várias vezes a não desistir, ela conversava muito comigo sobre a qualidade do tempo em que ficava com meu filho e não a quantidade, eu tinha muito medo de decepcioná-la, e assim, sem que ela soubesse, foi me convencendo a ficar.

Então surgiu a possibilidade de me tornar sua secretária. Era tudo que eu queria e que eu precisava para continuar a trabalhar. Porém, enquanto aguardava pelo resultado desta vaga, meu filho teve pneumonia, e tenho consciência de que foi por culpa minha. O horário de trabalho na Anhanguera, para quem tem um filho pequeno é muito cruel. Saía do trabalho às 23 horas, o pegava por volta das 00h00, e por muitas vezes, ele saía da cama com o corpo quente e eu o levava para casa no vento frio. Senti remorso como nunca havia sentido antes, pois se eu não trabalhasse, meu filho não teria ficado doente como ficou, e não teria passado por uma situação tão difícil com remédios. Mas naquele mesmo momento, estava aguardando a resposta do cargo de secretária da Diretora, eu realmente não podia desistir, eu iria exercer a função que sempre desejei, mas o que era mais importante, a minha vida profissional ou o meu filho? Sofri muito com aquela situação, a empresa então resolveu me

afastar por 10 dias, e esta atitude foi o que me segurou, acredito que não teria conseguido continuar com aquela situação. Retornei da minha licença com meu filho já melhor, e pouco tempo depois fui escolhida ao cargo de secretária da Diretora, estava realmente me realizando profissionalmente, tinha uma admiração muito grande por ela, e ela tinha o poder de me incentivar, fiquei muito motivada, ela estava me fazendo romper barreiras que jamais imaginei conseguir, tanto profissionalmente como pessoalmente. Era totalmente diferente da “chefe” que eu conhecia, pude conhecer com a Diretora o significado de Liderança. Analisando tudo que vivi na unidade, realmente posso afirmar que foi ela quem me segurou e me fez ter vontade de continuar. Tenho um carinho muito grande pela Diretora, me identifico muito com ela, hoje, já não mais dependendo do meu salário, tenho certeza que o que me segura na Anhanguera é essa afinidade. O medo de decepcioná-la me assusta, sei que ela acredita em mim. Talvez essa seja uma das minhas maiores fraquezas, e acredito que isso faz parte do ser humano. Tenho que provar o que? Para quem? Porque? Costumo me questionar o porquê de eu não desistir. Devido à divisão da minha carga horária, tenho visto minha casa como um ambiente de passeio, meus pertences não ficam organizados, tenho afazeres de casa acumulado o tempo todo, e o mais importante, sei que não dou uma alimentação adequada a minha família, sei também que se eu não trabalhasse, a qualidade de vida da minha família seria muito melhor. As vezes me culpo pelo egoísmo, e tenho a sensação de que por mais que tenha 5 anos de casada, ainda não consegui me assumir como dona de casa, o que me deixa em uma situação até mesmo cômoda, agora o que mais me pesa, é ter a sensação de que ainda não consegui me assumir completamente como mãe,

uma vez que vejo isso como um presente dividido. Pago um preço muito alto pela minha alta afirmação. Essa necessidade de manter minha independência muitas vezes acabam me atrapalhando. A dedicação que tenho em meu trabalho não é a mesma que tenho com minha família, acaba acontecendo de a energia utilizada no ambiente profissional se esgotar, não sobrando muito para meu ambiente familiar, e aí então começam as cobranças naturais de marido, de filho, que são até mesmo justas, porém, impossíveis de ser compreendidas o todo tempo. É difícil ser profissional, mãe, esposa e dona de casa ao mesmo tempo, alguma função sempre acaba ficando de lado, por algumas vezes a casa, outras o marido, e em outros momentos até mesmo o filho. E nestas horas, quando bate o sentimento de culpa, eu me pergunto, porque não ficar a vida profissional de lado? Não sei até que ponto chega o egoísmo de um ser humano, sei que posso me arrepender muito por isso, só não sei quando terei a coragem de assumir a responsabilidade de cuidar da família que Deus me deu, só sei que não cuido como deveria. Mais uma vez, entro no mérito da falta de coragem em me assumir. Durante a minha vida, acabei criando uma imagem, que por muitas vezes não gostaria de ter. Existem 3 fatores muito importantes em minha vida que eu vejo de maneiras diferentes.

1º. Minha família antes do meu casamento: São pessoas que eu acabei passando a imagem de forte, batalhadora, que luta por seus objetivos, então não posso decepcioná-los;

2º. Minha vida profissional: talvez este lado não seja somente o profissional, mas talvez, seja um refúgio para manter a necessidade do relacionamento e da auto afirmação. Não sei até que ponto isso é positivo, só sei que ainda não consegui me desprender desta situação, e sei que não conseguiria

simplesmente abandonar, pois não conseguiria carregar o peso de decepcionar quem eu tanto admiro.

3º. A família que eu construí: Sinto até mesmo vergonha em dizer, mas acho que ainda não consegui assumir como deveria, e este lado acaba sendo penalizado pelo meu egoísmo, e necessidade que talvez tenha de provar para mim mesmo que sou mais que uma simples dona de casa. Talvez essa sociedade moderna em que vivemos tenha grande influência nisso. E aí mais uma vez me culpo pensando: Até quando terei que provar. Quando poderei ser apenas mãe. Mas será que conseguirei, não sei, só sei que ainda não tive forças para tentar.

No ambiente profissional, existem também pessoas muito negativas, que se incomodam com seu destaque, ao ponto de te prejudicar, e quando isso acontece, por mais que se tenha forças, você acaba sendo abalada pela situação, e isso acaba refletindo em seu ambiente familiar também.

Não são todos os dias que recebemos notícias boas, reconhecimentos, sorrisos, porque acima de tudo, o ambiente de trabalho é um lugar onde se lida com pessoas, e você estando envolvido ou não com estas situações, o resultado final acaba influenciando o seu dia. E mais uma vez, se tem a carga de um ambiente pesado, que sem dúvida tiram a tranquilidade que poderia se ter.

Porém, existe também um fator muito relevante no fato de poder trabalhar, que é o status desenvolvido ao longo de uma vida profissional que envolve lado pessoal. A alta afirmação sem dúvida faz muito bem a qualquer ser humano. E aquela certeza em saber que “pode”, sem dúvida também está relacionada ao

motivo de se trabalhar. Posso obter bens materiais, posso entrar em qualquer estabelecimento comercial, não dependo do meu esposo para suprir minhas necessidades, tenho independência financeira. Talvez esta seja a melhor e a pior situação do mundo atual. “HOJE GANHAMOS MAIS, MAS ADQUIRIMOS MENOS, COMPRAMOS MAIS, USUFRUIMOS AINDA MENOS” . “A VIDA SÃO MOMENTOS PARA SE DESFRUTAR E NÃO MOMENTOS PARA SOBREVIVER”

ROTEIRO PARA REALIZAÇÃO DE ENTREVISTAS COM OS PROFISSIONAIS

Questões abordadas:

1. Fale sobre o significado de seu trabalho;
2. De que forma você percebe sua rotina de trabalho?
3. De que forma você classifica e avalia sua atuação profissional?
4. Existe algum fator angustiante em sua rotina de trabalho?
5. Seu trabalho lhe dá prazer?
6. Qual a relação entre seu trabalho e sua vida fora dele?
7. Você tem vontade de parar de trabalhar?