

SOFRIMENTO, INJUSTIÇAS E DESILUSÃO:  
TEMAS QUE EMERGEM ESPONTANEAMENTE EM UMA  
PESQUISA SOBRE SIGNIFICADO DO TRABALHO

PAIN, INJUSTICE AND DISAPPOINTMENT:  
EMERGING THEMES DURING A SURVEY OF THE  
MEANING OF WORK

---

*Cássia Helena Pereira Lima<sup>1</sup>*

*Adriane Vieira<sup>1</sup>*

RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar temas abordados espontaneamente pelos entrevistados de uma pesquisa cujo foco era identificar o significado do trabalho e propor um modelo para sua compreensão e análise. Ao estimular um relato que levava à reflexão, todos – mesmo os que gostam de suas atividades e se sentem realizados com o que fazem – mencionaram, com maior ou menor intensidade, as questões de sofrimento, indignação e revolta relacionadas ao trabalho, às condições de sua efetivação ou ao mercado em geral. Esses comentários e desabaços, por vezes veementes, justificaram esse artigo específico sobre o tema. Para embasar a análise dos dados coletados, a revisão teórica abrangeu a conceituação de trabalho, o cenário atual com um novo tipo de trabalho e de trabalhador, a subjetividade e as questões do sofrimento, insegurança e prazer no trabalho. Com uma abordagem qualitativa, a pesquisa realizada foi aplicada e exploratória, utilizando-se uma adaptação da história de vida para coleta de dados, considerando escolaridade e vínculo trabalhista como variáveis intervenientes. Os depoimentos foram avaliados através da análise de conteúdo, considerando-se aspectos explícitos e implícitos do discurso da amostra de 24 indivíduos com características bem diversificadas. Esse material indicou que sofrimento, injustiças e desilusão independem de escolaridade e vínculo empregatício e podem chegar em níveis tais que inviabilizam o sujeito para o próprio trabalho e para a vida em sociedade.

*Palavras-chave:* Significado do Trabalho; Prazer e Sofrimento no Trabalho; Subjetividade; Gestão de Pessoas.

---

<sup>1</sup> FEAD – Centro de Gestão Empreendedora, Belo Horizonte – MG – Brasil.

## ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze emerging themes that arises from a survey performed in order to identify and understand the meaning of work and to propose a model to understand it. When the interviewees were encouraged to reflect about the meaning of work, all them spontaneously mentioned pain, indignation and revolt related to work, to the condition of their effectiveness or to the market in general, even those who liked their activities and were fulfilled. The strong statements leads to this article. The concept of work, a new type of work and of worker, subjectivity and pain, instability and pleasure in work were approached in the theoretical revision. The survey was performed by using the qualitative approach, applying as a means of investigation an adaptation of the life's history method, considering educational level and different labour relations as intervening variables. Data was examined by using the method of content analysis by categories, taking into consideration the explicit and implicit aspects of the speech of a 24 individuals sample with diversified characteristics. This material has indicated that pain, injustice and disappointment do not depend on the individual's level of education and kind of job occupation, and may achieve such levels that make this individual unfeasible for the work itself and for life amid society.

*Keywords:* Meaning of Work; Pleasure and Suffering in Work; Subjectivity; People's Management.

## INTRODUÇÃO

A questão do trabalho e seus reflexos na vida do indivíduo e na sociedade devem ser constantemente rediscutidos para minimizar desequilíbrios causados pela série de mudanças aceleradas e, às vezes, radicais que vêm ocorrendo na sociedade moderna, também chamada de pós-industrial e informacional. O homem globalizado angustia-se com as diversas facetas do trabalho, a ausência desse representa frustração, e a ociosidade torna-se apenas uma constante busca de um movimento que lhe faz falta mortal. Prazer e sofrimento se alternam em proporções desiguais em um novo indivíduo-trabalhador inserido em uma nova economia, tornando-o confuso quanto ao significado do trabalho. Tudo é feito pelo homem e para o homem... Destarte, tanto o fazer quanto o ser têm de ter um sentido.

A mudança de postura e o conflito interno do indivíduo quanto à dicotomia vida pessoal *versus* vida profissional já ficavam latentes na afirmação de Marx<sup>1</sup>, citado por Fonseca (1993, p. 177): “o trabalhador assalariado ‘apenas se sente ele próprio quando não está trabalhando; quando está trabalhando, ele não se sente ele próprio’”. Nas organizações dos indivíduos aos quais Marx se referiu, a força e a coerção eram as estratégias mais utilizadas para obtenção da produtividade então requerida do trabalhador. Contemporaneamente, entretanto, “o código de punições do fiscal substituiu o antigo feitor de escravos” (GORZ, 2001, p. 33), e o processo de envolvimento e mobilização também é exercido de maneira mais sutil e sofisticada: através do conhecimento do indivíduo (FOUCAULT, 2004) e da mobilização da subjetividade, com uma modalidade de alienação específica que resulta não da dissociação do indivíduo em relação ao trabalho, mas da busca de sua integração com a organização e dentro dela e com o próprio sistema capitalista. O indivíduo, então, vai além do sentir-se integralmente ele mesmo e chega a personificar e a se sentir a própria organização, introjetando os valores, os objetivos e a disciplina dela como seus. Nesse ínterim, surge também um número significativo de pessoas que trabalham por prazer e estão profundamente envolvidas em suas tarefas, seja diretamente ligadas a uma organização ou de forma independente, como autônomos.

---

<sup>1</sup> MARX, K. *Early writings*. Tradução de R. Livingstone e G. Benton. Londres: [s.n.], 1975.

Como, então, essa diversidade de trabalhadores realmente se sente, hoje, a respeito de seu trabalho, e como se processa essa diferença de sentimentos, conflitos e subjetividade que resultam no significado do trabalho para cada um? Será que, como afirma Sennett (2001, p. 147), “hoje em dia, o que está em questão é a *qualidade* da experiência de trabalho”, em cujo cerne se encontra a relação humana entre empregados e patrões? Ao buscar essas respostas, essa pesquisa trouxe à tona desabafos, por vezes catárticos, revelando sofrimento, indignação ou revolta que transcenderam a própria questão do significado do trabalho, tornando-se, então, novo objeto de estudo e análise. E o perigo de não se prestar atenção no significado do trabalho e nesse sofrimento é a possibilidade de as organizações fragmentarem essa atividade até torná-la sem significado, perdendo, elas mesmas, sua própria fonte de vitalidade.

Portanto, o presente artigo tem como objetivo analisar os dados relacionados ao sofrimento que espontaneamente surgiram na realização de uma pesquisa sobre o significado do trabalho, realizada com profissionais autônomos, empregados com e sem carteira assinada, desempregados, uma dona-de-casa e um religioso, subdividindo-os, independentemente de sua área de atuação, pelo nível de escolaridade (até segundo grau completo ou superior). Também visa levar à reflexão acerca das alternativas para amenizar esse sofrimento, sugerindo que a compreensão do significado do trabalho pode ser um dos caminhos. A concretização da ressignificação das histórias vivenciadas – e/ou das experiências introjetadas através das lembranças acerca da percepção do mundo externo e da reação a ele – levou-os a sair da inércia em busca de um novo significado para o trabalho, pois:

*Aspectos do trabalho como produtores de sofrimento exigem investimento do trabalhador tanto na transformação do mundo externo, onde se estabelecem suas relações sociais e econômicas, quanto na transformação do que pode ser entendido como mundo interno, onde estas relações se articulam com aspectos da subjetividade e da psicodinâmica do indivíduo* (VASQUES-MENEZES, 2004, p. 40).

As análises foram realizadas sob a ótica da subjetividade dos próprios entrevistados, ou seja, buscou-se compreender e enxergar o significado do trabalho através da lente do próprio sujeito e de como ele imagina que os outros o vêem, e não através da visão que o mundo exterior possa ter a respeito dele. À medida do possível, procurou-se interpretar o ponto de vista desse indivíduo acerca do significado do trabalho naquele momento, em consonância com seu *habitus* e *campus*.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Conceitos de Pierre Bourdieu (2003): *habitus*, sinteticamente, significa conhecimento adquirido e um haver (um capital) que atua como força conservadora que organiza e produz a prática voluntária; e *campus*, a configuração das relações socialmente distribuídas do ator social.

## 2. TRABALHO: CONCEITOS, SUBJETIVIDADE E SOFRIMENTO

### 2.1 CONCEITOS E CONTEXTUALIZAÇÃO NA SOCIEDADE ATUAL

A herança histórica do significado do trabalho traz uma avaliação negativa do trabalho, devido ao sombrio significado da palavra, oriunda do latim vulgar *tripiliare*, derivado de *tripalium* um instrumento de tortura e castigo para escravos e outros não livres, formado de três hastes ou paus (*tres & palus*). *Laborare*, também do latim, significava balançar o corpo sob uma carga pesada e em geral era usado para designar o sofrimento e o mau-trato do escravo. Respectivamente em inglês e em alemão, *work* e *werke* estão ligados à atividade criativa, enquanto *labour* e *arbeit* têm conotação de esforço e cansaço (ALBORNOZ, 2002). Mas Bastos et al. (1995, p. 20-22) ressaltam que, além dessa vertente negativa, há um segundo eixo avaliativo com uma clara valorização positiva, que “vê o trabalho como aplicação das capacidades humanas para propiciar o domínio da natureza, sendo responsável pela própria condição humana”, agregando a noção de empenho e esforço para atingir determinado objetivo.

Dentro de um contexto socioeconômico, esse significado amplia-se adquirindo conotações diversas, como em Marx ou Freud. As características do trabalho apontadas pelo primeiro possibilitaram pensar o trabalho como tendo conseqüências para a transformação do mundo objetivo e material no ser humano enquanto parte desse universo; já o segundo analisou o trabalho na constituição do ser humano como meio pelo qual este procura relacionar-se com o mundo externo, através do processo de buscar o prazer e evitar o sofrimento. Assim, “marcado pelo fato de ser vinculado à vida na comunidade humana por meio de uma atividade produtiva”, o trabalho adquiriu, na obra de Marx, um significado de reconhecimento do sujeito no mundo externo a ele e, em Freud, o de mobilização da vida psíquica individual junto à vida em sociedade (TITTONI, 1994, p. 23-24).

Em qualquer dessas ou de outras interpretações, é através da análise de como os trabalhadores vivenciam e experimentam aquelas relações que se torna possível apreender quais os significados atribuídos ao trabalho e às práticas que se desenvolvem a partir dessa experiência. Mas Corrêa et al. (2002, p. 3) ressaltam que “a significação do trabalho encontra-se vinculada, em grande parte, às condições da sua efetivação”.

O trabalho vem sendo objeto de discussão desde a antigüidade. Aristóteles (384-322 a.C.) já distinguia dois componentes no trabalho: o pensar, que lhe confere finalidade e concebe os meios para sua realização, e o produzir, que realiza a concreção

do fim pretendido. Essa secção foi complementada no século XX, quando se fez uma separação analítica do pensar em dois atos – a posição do fim e a concepção dos meios –, que serviu de base para a análise de Lukács. Este considera que é através do trabalho que o ser, numa posição teleológica, adquire uma nova objetividade. É através dele que se tem um processo que altera a natureza e autotransforma o próprio ser que o executa (ANTUNES, 2003).

Braverman (1977, p. 49-57) descreve o trabalho como uma atividade que altera o estado natural dos materiais da natureza para melhorar sua utilidade, mas, com base em Marx, destaca que a importância do trabalho humano não está na semelhança com o trabalho de outros animais, que é instintivo, mas na diferença, por este ser planejado, consciente e proposital: “[...] o que distingue o pior arquiteto da melhor das abelhas é que o arquiteto figura na mente sua construção antes de transformá-la em realidade. No fim do processo do trabalho aparece um resultado que já existia antes idealmente na imaginação do trabalhador”. Ainda diferenciando o trabalho humano, Braverman (1977) explica que, além de serem capazes de produzir mais do que consomem, os homens conseguem separar as unidades de concepção e de execução, possibilitando que cada uma delas seja realizada por uma diferente pessoa, enquanto que no reino animal força diretriz e atividade resultante, ou seja, instinto e execução, são indivisíveis. Apesar disso, não se pode comprar trabalho, que é uma função física e mental inalienável. O que o trabalhador pode fazer é vender a sua força de trabalho para alguém que a compre – um empregador –, e o processo de trabalho começa quando um contrato ou acordo estabelece as condições de compra e venda dessa força motriz. Esse fenómeno, embora tenha existido desde a antiguidade, somente se tornou numericamente importante no século XVIII, com o advento do capitalismo industrial – até então, o capitalismo mercantilista limitava-se a trocar os produtos excedentes das forças de produção anteriores.

Numa visão objetiva, Russell (2002, p. 25) definiu, em 1935, dois tipos de trabalho: “o primeiro, que modifica a posição dos corpos na superfície da Terra ou perto dela, relativamente a outros corpos”; e o segundo, “que manda que outras pessoas façam o primeiro”. Por isso, defende que o trabalho não é o objetivo da vida. Se fosse, as pessoas gostariam de trabalhar; no entanto, quem de fato o executa evita-o sempre que possível, e os únicos que alardeiam as suas virtudes são as pessoas em posição de comandar o trabalho alheio.

Dejours (2002, p. 39) aborda outros conceitos que complementam e situam o trabalho num contexto social. Para tanto, define “tarefa” como “aquilo que se deseja

obter ou aquilo que se deve fazer” e atividade como aquilo que, “em face da tarefa, [...] é realmente feito pelo operador para chegar o mais próximo possível dos objetivos fixados pela tarefa”. O trabalho, por sua vez, está caracterizado “pelo enquadramento social de obrigações e de exigências que o precede”, estando sempre situado num contexto econômico. Para uma atividade real e eficaz ser homologada como trabalho, é necessário que essa eficácia seja útil sob o aspecto técnico, social ou econômico. Diante disso, os critérios utilitário e utilitarista, no sentido econômico, são inerentes ao conceito de trabalho.

Essa conotação produtiva é, para Foucault, uma das três funções do trabalho; as outras são a simbólica e a de adestramento (ou disciplinar). Via de regra, essas três funções coabitam no trabalho, mas ele ressalta que a sua obra se ocupa de pessoas “situadas fora dos circuitos do trabalho produtivo: os loucos, os doentes, os prisioneiros e atualmente as crianças” (FOUCAULT, 2003, p. 223-224), para as quais o trabalho tem, sobretudo, um valor disciplinar (como forma de adestramento), sendo simbolicamente muito importante, mas com função produtiva nula.

Srouf (1998) tem uma interpretação para o trabalho humano também dentro da corrente marxista (“capacidade de intervir sobre a realidade natural e de moldá-la segundo um projeto previamente concebido” – que transforma efetivamente a natureza e os objetos naturais em objetos sociais). Mas a particularidade do seu enfoque é a ressalva para não se confundir trabalho com emprego: o trabalho “corresponde a um processo de transformação do mundo, a uma intervenção operada por um trabalhador (ou por vários deles) sobre uma matéria-prima com o auxílio de um equipamento ou de uma ferramenta”; já o emprego “consiste em prestar serviços a um empregador, sob a dependência dele e mediante alguma forma de remuneração”. E complementa que o segredo do processo de trabalho reside na “capacidade de acrescentar um valor a mais, uma riqueza maior do que a necessária para reproduzir a própria energia despendida” (SROUR, 1998, p. 132).

Dessa forma, o trabalho está sempre orientado para o aumento da produtividade do homem ou da máquina e a preocupação de rentabilidade sobrepõe-se às demais. Sob esse enfoque, o trabalho ocupa um lugar central na vida das pessoas e das sociedades industrializadas (ANTUNES, 2002, 2003; ARENDT, 2003; CASTELLS, 2003; CHANLAT, 1996a, 1996b, 1996c; DE MASI, 2000; PIMENTA, 2004; RUSSELL, 2002; SENNETT, 2003; TRENKLE, 1998). Entretanto, outra corrente aponta para uma desvinculação entre trabalho e renda, com a redução planejada do tempo de trabalho, o

que destituiria, também, essa centralidade do trabalho (BERGSON<sup>3</sup> apud THIRY-CHERQUES, 2004; GORZ, 2001; HABERMAS, 2003; LIMA, 1986, 1996; OFFE et al.<sup>4</sup> apud SILVA, 2002).

Quando se passou do modelo taylorista/fordista para o da produção descentralizada, os novos paradigmas tecnológicos e a globalização foram os principais geradores de mudanças, especialmente no setor produtivo, afetando diretamente a estrutura social. A produção, agora menos dependente da economia de escala, abre espaço para o crescimento de pequenas e médias empresas, pois demanda organizações flexíveis e inovadoras em regiões ágeis e também inovadoras. No novo paradigma de produção enxuta, ágil e flexível, as alternativas direcionam-se para alianças estratégicas entre empresas em redes do tipo *joint-ventures*, *clusters*, cooperativas de serviços ou ainda consórcios e parcerias de fornecedores, consumidores e funcionários. As razões para esses modelos são: penetrar em novo mercado; viabilizar tecnologias, pesquisa e desenvolvimento; inovar e agilizar lançamentos; aumentar competitividade, inclusive através da integração de tecnologias e mercados; construir competências mundiais; estabelecer padrões globais; romper barreiras em mercados emergentes e blocos econômicos; reduzir custos e obter novas oportunidades de negócios.

A fábrica de automóveis japonesa Toyota foi a primeira a implantar e a responsável por disseminar esse novo sistema de trabalho, no qual os empregados são induzidos a inspecionar o próprio trabalho e os gerentes a também trabalhar no “chão de fábrica”. Nesse modelo, objetiva-se, ainda, reduzir o estoque de componentes, estimular parcerias com fornecedores e instigar os trabalhadores a, continuamente, buscar práticas que tornem a fábrica mais eficiente. Micklethwait e Wooldridge (2000, p. 96) exemplificam o caso da absorção desse sistema pela americana General Motors: “O resultado foi o aumento drástico da produtividade. Em 1994, a fábrica estava produzindo a mesma quantidade de automóveis de 1982, mas com apenas 65% da força de trabalho”.

<sup>3</sup> BERGSON, Henri. *L'Évolution créatrice*. Paris: PUF 1954.

<sup>4</sup> OFFE, Claus; HINRICHS, K.; WIESENTHAL, H. *Time, money, and welfare-state capitalism*. In: KEANE, J. (Ed.). *Civil society and the State*. London: Verso, 1988.

Entretanto, a passagem de paradigma não foi tão suave e profícua. As organizações e “gurus” da administração implantaram, sucessivamente, desde a segunda metade do século XX, programas, técnicas e métodos visando à produtividade, à redução de custos, ao envolvimento dos empregados e a alternativas para sobreviver às mudanças. Mas Heloani (2003, p. 121) alerta que, buscando otimizar a qualidade e a produtividade, discursos como os dos programas de qualidade total objetivam “remodelar as diversas subjetividades presentes no processo produtivo, mediante uma espoliação objetivada das faculdades intelectuais, ou melhor, pela expropriação das dimensões cognitivas e, mormente, das capacidades criativas do trabalho vivo”.

Nessa nova sociedade, ressurgiu o trabalho autônomo e misto, com novos cargos na estrutura ocupacional, caracterizada, agora, pela diversidade de perfis profissionais devido ao aumento das profissões mais informacionais e de serviços. Esses administradores, funcionários administrativos, vendedores, profissionais especializados e técnicos são chamados por Castells (2003) de “proletariado de escritório”. Thiry-Cherques (2004, p. 163) faz uma analogia desse novo perfil de trabalho com a sociedade do consumo rápido: à medida que “o trabalhador deve se adaptar ao *Macjob*, ao trabalho de consumo rápido, precário, flexível, intermitente, variável”, este vai se tornando uma mercadoria difícil de ser vendida.

Essas transformações, por sua vez, demandam novos processos de gestão tanto da produção quanto do homem – indivíduo e trabalhador. São mudanças nos aspectos práticos e objetivos do trabalho, que levam à busca de novas políticas que reflitam a interação dos fatores econômicos e políticos da relação capital/trabalho para o homem enquanto elemento essencial da cadeia produtiva. O trabalhador, porém, na maioria das vezes, encontra-se desamparado, vendo-se obrigado a administrar *per se* sua formação, carreira e vida pessoal e a manter sua empregabilidade através da atualização constante de seus conhecimentos e da disponibilidade para o trabalho. Mas, empregabilidade já não representa um emprego com carteira assinada e “para sempre”. “Dessa forma, produz-se uma chantagem por parte do capital: o trabalhador, ‘obrigado’ a recorrer à formação profissional (sob pena de perder seu emprego), não vê reconhecida, em termos salariais, sua capacitação” (TADEI, 2000, p. 355). Assim, tanto o trabalho quanto a empregabilidade estão fortemente associados à segurança individual, à confiança no futuro e ao próprio senso de valor pessoal e de utilidade social. O modelo organizacional que oferecia esses elementos ao indivíduo está se modificando e a empresa, ao mesmo tempo que exige mão-de-obra mais qualificada, “remete unicamente ao indivíduo a responsabilidade por sua qualificação” (FLEIG, 2003, p. 3) e, no seu discurso, divulga modelos hipoteticamente perfeitos de profissionais centrados

na adequação vocacional, na idoneidade, na competência profissional e na saúde física e mental, que ainda mantenham uma reserva financeira e fontes alternativas e, por último, mas não menos importante, que detenham o precioso rol de relacionamentos e amizades (MINARELLI, 2003). O confronto desse padrão com a realidade reforça a culpa, a frustração e a sensação de inadequação do indivíduo comum frente ao mercado instável.

O trabalho – agora flexível – também pode ser *part-time*, temporário, terceirizado, realizado de forma autônoma (nem sempre regularizada), sob a forma de teletrabalho, subemprego, ou, o que é pior, pode nem existir. Empregos são substituídos por projetos, e as relações trabalhistas estão cada vez mais frágeis. Como se não bastasse apenas a realidade do seu elevado índice mundial, o desemprego torna-se uma ameaça constante – velada ou não – para o empregado, que se vê coagido a tomar atitudes que por vezes não correspondem à sua índole.

A exemplo das organizações, o indivíduo também se vê enredado numa teia de relacionamentos, influências e fluxos de comunicação que demandam respostas imediatas e imediatistas. Busca-se “nas comunicações eletrônicas, o senso de comunidade”, perde-se o sentido de vizinhança, e “ninguém se torna testemunha, a longo prazo, da vida de outra pessoa” (SENNETT, 2003, p. 19-21). “Usos, mentalidades e sentimentos separam-se sempre mais dos lugares e horários” e barreiras e privacidades são quebradas por causa da tecnologia (celulares, computadores, transmissão instantânea de sons e imagens). E apesar de a civilização urbana ser sedentária, “os cidadãos seguem um ritmo de vida marcado pelo frenesi do vaivém e pelo ‘correr atrás’ do emprego e da profissão. O carro, a competitividade e o consumo ostentatório são os símbolos que esta civilização adora”. São o consumismo, o imediatismo e as aparências gerenciando a vida do indivíduo, numa reprodução da lógica do capital, fazendo com que os fins justifiquem os meios (DE MASI, 2000, p. 159-160).

A estrutura familiar é novamente abalada com a crescente saída da mulher de casa para o trabalho e com a sua luta pela igualdade de direitos na rua e no lar. Assuntos que eram tabus (como prazer, responsabilidades domésticas, remuneração, trabalho, amor) passaram a ser objeto de negociação e competição. Instituições como o amor romântico, o casamento por escolha mútua e o reconhecimento da infância e da adolescência enquanto fases peculiares da vida consolidam-se e adquirem importância. A fuga e o esteio para essa dura realidade seriam as relações amorosas, ou vice-versa? Esses relacionamentos afetivos, incluindo os familiares, também foram abalados e desestruturados. Sem a certeza se são causa ou consequência da situação profissional, os sujeitos

transferem para dentro de casa toda a incerteza, turbulência e crises de identidade e de valores presentes na sociedade. Como manter relações sociais e amorosas estáveis, íntegras e duradouras numa sociedade fragmentada, múltipla e imediatista?

*Na tentativa de se adaptarem aos padrões de performance para o mercado de trabalho ou às exigências das novas formas de relações amorosas, as pessoas submetem-se sem questionar aos modelos. Os ideais no amor e de sucesso no trabalho são muitas vezes inatingíveis, por isso a sensação sempre presente de perda e de falta (TONELLI, 2001, p. 260).*

A casa também exerce dupla função. Para uma boa parte dos trabalhadores, ela é percebida apenas como um local de recuperação de sua força de trabalho, podendo ou não ser um lugar de vivências conflituosas; mas para – infelizmente – uma minoria, ela é percebida como um lugar seguro e como espaço de afeto e prazer. Um dado significativo sobre essa dualidade é que muitos dos conflitos relacionados à vida doméstica não passam de reflexos dos problemas vividos no trabalho (LIMA, 1996).

Como lidar, então, com uma realidade que põe em conflito duas de suas maiores instituições: o trabalho e a família? “O que a criança aprende sobre a proteção paterna não é o que o adulto jovem aprende sobre o patrão. O trabalho não é uma extensão natural da família” (SENNETT, 2001, p. 78), mas “o pior é que as qualidades do bom trabalho não são as mesmas do bom caráter” (*Idem*, 2003, p. 21). A ética profissional respaldada em interesses econômicos e o suposto profissionalismo permitem atitudes que o caráter *per se* jamais admitiria. É como se as ordens de superiores hierárquicos, perfeitamente acobertadas e justificadas pela imperiosa exigência de eficiência e eficácia, viessem acompanhadas de uma armadura de indiferença, impessoalidade, frieza, objetividade e materialismo.

Se por um lado o trabalhador parece passivo, já que o fato de estar cumprindo ordens é o alibi perfeito para que se exima da responsabilidade sobre as conseqüências de seus atos, por outro, a manifestação da insatisfação e a resistência aparecem de maneiras espontâneas, isoladas e talvez patéticas, que interferem na produtividade, como absenteísmo, licenças remuneradas, mentira – resistências táticas (SENNETT, 2001). Dejours (1992, p. 120-121) ilustra as sutis manifestações do trabalhador com o exemplo da fábrica de carros da Renault, onde, nos fins de semana, o ambiente ficava mais tenso e agressivo. O reflexo disso é que “os carros do começo da semana e do fim de semana são, via de regra, muito mais defeituosos do que os carros do meio da semana”, o que demonstra que os ritmos de trabalho, quando mantidos em nível máximo de tolerância, se fazem sentir quase que de imediato.

## 2.2 SUBJETIVIDADE E TRABALHO

Para também embasar a análise dos dados pesquisados, também foram consideradas as visões filosófica, psicológica, sociológica e psicanalítica acerca do controverso conceito de subjetividade, a fim de entender o significado do trabalho. Pois, “explicar não basta para compreender. Explicar é utilizar todos os meios objetivos do conhecimento que são, porém, insuficientes para compreender o “ser subjetivo” (MORIN, 2001, p. 38). Como síntese, aqui, apenas delinea-se a diferença básica da subjetividade em relação à identidade, por vezes também pouco preciso. O conceito ou imagem que a pessoa tem de si mesma é o lado subjetivo da identidade de cada indivíduo, enquanto o eu pessoal é uma identidade objetiva, com características materiais e psicológicas específicas. Logo, subjetividade é “a compreensão que temos do nosso eu, que por sua vez envolve pensamentos e emoções. Nós vivemos nossa subjetividade em um contexto social no qual adotamos identidades, ou seja, as posições que assumimos e com as quais nos identificamos é que constituem nossas identidades” (VIEIRA, 2004). Por conseguinte, é a subjetividade o foco de análise desta pesquisa sobre significado do trabalho, considerando “como subjetiva aquela dimensão da experiência que expressa o sujeito na intersecção de sua particularidade com o mundo sociocultural e histórico” (TITTONI, 1994, p. 13). Essa conexão entre subjetividade e trabalho é complementada com a seguinte assertiva:

*Os indivíduos experimentam suas situações e suas relações como necessidades, interesses, desejos e paixões. Em seguida, eles elaboram esta experiência em suas consciências e suas culturas de diferentes formas e, após, movimentam-se em meio às condições que delimitam e contornam suas vidas e seus cotidianos. É este fazer e refazer constante, contraditório e dialético que o cotidiano produz e circunscreve. Desta maneira, a subjetividade pode ser compreendida como as representações e as imagens que os trabalhadores constroem de sua experiência no trabalho, através das quais eles tentam explicar a realidade onde estão inseridos (PIMENTA, 2004).*

A conceituação do sujeito na condição de trabalhador construiu-se, teoricamente, “a partir de categorias como o cotidiano da fábrica e as experiências produzidas nesse contexto” (TITTONI, 1994, p. 19). Esse “sujeito fluido” é então estudado através do discurso, das práticas e das experiências, ou seja, através da sua expressão e da sua compreensão de significado das experiências que compõem sua vida e seu cotidiano de trabalho. O foco para a análise do significado do trabalho a partir da subjetividade deve levar em conta uma relação na qual os elementos se constroem e se influenciam mutuamente, estando-se atento que “não existe subjetividade pura, destacada de algu-

ma forma de inserção no mundo e de presença transformadora” (TAVARES, 2004, p. 56). A dualidade é formada por: (a) relações e organização de trabalho que só podem ser percebidas, mantidas ou transformadas a partir da subjetividade do trabalhador; (b) experiência subjetiva, que é moldada e transformada pela sua interação com a realidade.

Com as mudanças históricas, o trabalho foi deslocado da posição de elemento subjetivo do processo para a de subordinação a um elemento objetivo num processo produtivo dirigido pelas gerências que resguardam os interesses do capital. Ou seja, o trabalho foi reduzido a um objeto, e o trabalhador, a uma máquina para todos os fins (BRAVERMAN, 1977). A consideração do sujeito marcado por uma história de subordinação expressa no trabalho e no além-trabalho e da subjetividade no trabalho deve contemplar, além da dimensão inconsciente de tal sujeito, dois aspectos, segundo Fidalgo et al. (1999, p. 11): por um lado, não se pode tomar o trabalho “como prisioneiro sem saída da cadeia hierárquica do capital em que o uso de si pelo outro estaria dado como fato natural”; por outro lado, “é preciso considerar que as manifestações no espaço de trabalho do **uso de si por si mesmo** podem estar subsumidas pelo **uso de si pelo outro**, de modo que nem sempre podem estar sendo expressão de uma oposição ao poder alienante do capital”. Assim, esses autores consideram que existe sim uma finalidade pessoal e intencional na execução individual do trabalho, que coexiste com os objetivos do outro em relação a esse mesmo indivíduo, abrindo margem para uma significação do trabalho além-capital. No entanto, Dejours (1992, p. 50) alerta que o essencial da significação do trabalho é subjetivo e que, “se uma parte desta relação é consciente, esta parte não é mais do que a ponta do iceberg”.

Mas a questão da modelação e/ou expropriação da subjetividade do trabalhador por parte das organizações vem ganhando destaque. Heloani (2003, p. 32) remonta a Taylor para caracterizar o início sistemático desse fenômeno. Com o álibi da especialização, o taylorismo demonstrou implicitamente “a carência de que este saber seja apropriado pela organização. E esse confisco da subjetividade do trabalhador vai impedir que o saber recém-descoberto possa ser utilizado pelo operário apenas em proveito próprio, para aumentar seu salário ou trabalhar menos”. O operário vê, então, seu conhecimento ser difundido cientificamente para a empresa, que dele o expropria “para supostamente beneficiar ambas as partes: trabalho e capital”. Esse sistema cientificamente planejado – o taylorismo e seus sucessores – é que vai permitir “a ‘modelização da individualidade’ do operário, adaptando-a para a assimilação das vantagens de cooperação recíproca entre trabalhador e administração”. Taylor, então, esboçou um ensaio de modelização do inconsciente, ou seja, lançou as bases para penetrar na

esfera da subjetividade do trabalhador a fim de reconstruir a sua percepção segundo os interesses do capital. Como os novos métodos de trabalho estão indissolivelmente ligados a um determinado modo de viver, de pensar e sentir a vida, as novas tecnologias tornam-se instrumentos para impregnar e modelar a subjetividade operária.

Embora analisada sob prismas às vezes diferentes, a questão do prazer, do sofrimento e da insegurança é inerente ao assunto “trabalho” e “subjetividade”, com destaque para a exploração do homem pelo sistema – criado por ele próprio, mas de cujas rédeas o controle há muito tempo já foi perdido. E a despeito de sua gravidade, essa ainda é uma questão insuficientemente debatida. Sendo uma atividade social complexa, o trabalho exige do trabalhador adaptação e enfrentamento de conflitos, “diante dos quais este pode sucumbir ao aspecto mais doloroso da dupla possibilidade ‘prazer e sofrimento’, ‘saúde e doença’” (VASQUES-MENEZES, 2004). Chanlat (1996a, p. 18) explica que a preocupação com a rentabilidade e a eficácia se sobrepõe às demais, absorvendo com exclusividade todas as emoções dentro e fora das empresas, conduzindo a sofrimentos “por reduzir o ser humano ao estado de engrenagem ou recurso para se atingir esta eficácia”.

Essa miopia, inclusive, é a questão central de Dejours (2001, p. 17) em *A banalização da injustiça social*, traduzida no questionamento: “por que uns consentem em padecer sofrimento, enquanto outros consentem em infligir tal sofrimento aos primeiros?”. Ele ressalta que existem dois tipos de relações diferenciadas: entre sofrimento e emprego (referindo-se aos que não têm trabalho ou emprego) e entre sofrimento e trabalho (o sofrimento dos que continuam a trabalhar). As respostas – que tentam desvendar os processos através do interesse na manutenção do sistema, do poder e dos ganhos individuais de alguns líderes – podem até explicar essa conduta desigual e penosa, sem entretanto conseguir justificá-la. Os estudos centram-se na análise e na compreensão dos mecanismos da relação desigual, do sofrimento e de sua negação.

A princípio, o discurso das organizações profere que o sofrimento no trabalho foi atenuado ou eliminado pela mecanização e robotização, transformando os trabalhadores “braçais ‘cheirando a suor’ em operadores de mãos limpas”. Mas por trás há o sofrimento dos que “assumem inúmeras tarefas arriscadas para a saúde [...] agravadas por freqüentes infrações das leis trabalhistas” e o dos que “temem não satisfazer, não estar à altura das imposições da organização do trabalho” (DEJOURS, 2001, p. 28-29).

O sofrimento no trabalho manifesta-se através das psicopatologias do trabalho, que começaram a ser pesquisadas sistematicamente nos anos 50. Até então, a medicina

social detectava as doenças dos trabalhadores através de perfis de morbidade e mortalidade em diferentes categorias. A área de higiene do trabalho direcionou a preocupação com doenças decorrentes do trabalho para o eixo do próprio trabalho. Mas “uma decorrência dessa mudança é que as doenças relacionadas ao trabalho, a partir deste momento, passam a ser consideradas como doenças do trabalho e não mais doenças do trabalhador”. Com o modelo da medicina do trabalho, “a subjetividade, trazida no discurso do paciente ao enunciar a queixa, e os sintomas são reduzidos ao saber médico. Este é o modo como o doente desaparece para dar lugar à doença” (CODO, 2004, p. 27- 31). O autor ainda faz uma crítica social mordaz, dizendo que se a doença é do trabalho, é este que está doente, sendo de se esperar que quem convive com ele – ou seja, o trabalhador – também adoeça. Além de o processo do adoecimento e a doença se tornarem impessoais, o trabalhador perde a identidade individual para o grupo, a categoria ou os dados epidemiológicos. Na prática, existe a necessidade premente de ajustes econômicos e logísticos no sistema atual, para que as medidas não sejam tomadas com base em interesses unilaterais ou, por vezes, mediante ameaças e torturas, gerando sofrimento para o empregado e sua família.

Mas quando os indivíduos são colocados à parte da engrenagem trabalhista – ou seja, quando estão desempregados – o sofrimento, a angústia e outras psicopatologias também podem se manifestar pela própria ausência do trabalho instituído. Pois, para Thiry-Cherques (2004, p.17-18), “a supressão do trabalho nos priva da fisionomia, da máscara com que nos apresentamos ao mundo”.

Na América, o desemprego é mitigado pelas novas profissões e até mesmo por empregos precários e de baixa qualidade. Mas ele questiona se a inteligência de um indivíduo não estaria sendo depreciada quando lhe é dado um emprego, por exemplo, de ascensorista, no qual é mantido “fechado, mofando, oito horas por dia num elevador, para fazer um trabalho completamente idiota e inútil [e se] não seria melhor para ele e para a sociedade que lhe dessem a mesma importância de dinheiro, pedindo-lhe, em troca, que continuasse a estudar?” (DE MASI, 2000, p. 277). Contrapondo essa idéia, o próprio autor questiona, no caso da mão-de-obra infantil, se as crianças, caso fossem realmente afastadas do trabalho, freqüentariam uma escola, teriam outra renda, morreriam de fome ou se prostituíam para sobreviver. Ele explica que essa exploração e o subemprego perpetuam-se para fazer com que uma parte da “riqueza” atinja também os desempregados. Assim, para se permanecer fiel ao moto “quem não trabalha não come”, foi preciso inventar subterfúgios e ficções de vários tipos, como, por exemplo, os chamados trabalhos “socialmente úteis”. Até porque a vida de um desempregado é horrível, pois na sociedade industrial e pós-industrial tudo depende do trabalho: “Sa-

lário, contatos profissionais, prestígio e (quando se é católico) até o resgate do pecado original e o bilhete de ingresso para o paraíso. Portanto, se falta o trabalho, falta tudo” (*Ibidem*, p. 249). Dejours afirma que os desempregados são injustiçados e estão socialmente excluídos, e sobre esse sofrimento ainda ressalta:

*Indubitavelmente, quem perdeu o emprego, quem não consegue empregar-se (desempregado primário) ou reempregar-se (desempregado crônico) e passa pelo processo de dessocialização progressivo sofre. É sabido que esse processo leva à doença mental ou física, pois ataca os alicerces da identidade. Hoje, todos partilham um sentimento de medo – por si, pelos próximos, pelos amigos ou pelos filhos – diante da ameaça de exclusão. [...] As pessoas que dissociam sua percepção do sofrimento alheio do sentimento de indignação causada pelo reconhecimento de uma injustiça adotam freqüentemente uma postura de resignação. Resignação diante de “um fenômeno”: a crise do emprego, considerada uma fatalidade, comparável a uma epidemia, à peste, ao cólera e até à Aids. Segundo essa concepção, não haveria injustiça, mas apenas um fenômeno sistêmico, econômico, sobre o qual não se poderia exercer nenhuma influência (DEJOURS, 2001 p. 19-20).*

Para amenizar ou evitar rupturas do equilíbrio psíquico, que se revelam sob a forma de doenças mentais, o sujeito emprega defesas que lhe permitam controlá-las (identificação, projeção, repressão ou recalque, negação e racionalização). A negação do sofrimento no trabalho – entendida como tolerância social ao sofrimento e à injustiça – é tratada especificamente por Dejours (2001) e dá-se por diversos motivos, entre os quais: (a) negação por parte das organizações políticas e sindicais, devido à fragilidade sindical e à dessindicalização atuais; (b) vergonha e inibição coletiva diante da adversidade social e psicológica causada pelo desemprego; (c) medo e submissão, principalmente frente à manipulação gerencial da ameaça de “precarização” do emprego ou de desemprego; e, em consequência dessa mesma ameaça, (d) necessidade de submissão à mentira – nesse caso, existe uma distorção intencional e estratégica da informação, chamada por Habermas (2003) de estratégia da distorção comunicacional; Dejours (2001), por sua vez, explica que a maioria dos empregados de uma empresa contribui para essa distorção, embora ninguém se julgue responsável por ela: é a mentira instituída.

A questão do sofrimento e as doenças do trabalho muitas vezes comprometem as relações afetivas e sociais, e, no tratamento, aspectos objetivos e subjetivos individuais e do próprio trabalho devem ser considerados em conjunto. Codo (2004, p. 36-38) cita o exemplo da *Síndrome de Burnout*, que é um estado de exaustão resultante da tensão entre o conflito do envolvimento e do vínculo do afetivo, por vezes

necessários, *versus* distanciamento, requerido por se tratar de uma relação profissional. Os sintomas, além de exaustão física e emocional, são ansiedade, melancolia e baixa auto-estima. As relações e a vida ficam comprometidas; o trabalhador, quando está em casa, pensa no trabalho e, quando está no trabalho, fica ansioso pela volta para casa para sair da sensação de impotência. O autor então pergunta: “Como tratar uma situação como essa sem considerar os aspectos objetivos e subjetivos desta relação ou sem considerar o trabalho como cerne da questão?”.

O agravamento de tensões e doenças pode chegar a extremos, como no caso de *karoshi* – doença inicialmente identificada no Japão, que tira do trabalhador a noção de limites no trabalho, levando-o à morte por ataque cardíaco, hemorragia ou derrame cerebral originados pelo excesso de trabalho. A mesma nação, que nas últimas décadas exportou tecnologia e *know-how* em organização do trabalho, começa a se preocupar com o ritmo frenético e insensato a que isso pode chegar. Cerca de 10.000 japoneses morrem por ano em virtude de *karoshi*, e instituições governamentais, como o *Karoshi National Defense Council*, e grupos independentes de apoio às vítimas da doença, como o *Karoshi Support Group*, já atuam diretamente na reversão desse quadro. A mãe de uma das vítimas – uma jovem de 23 anos, morta por hemorragia cerebral depois de ter trabalhado por dois anos ininterruptos como artista gráfica – descreveu o drama familiar vivido: “Tive de brigar com ela por seis meses, depois que entrou para a firma. Aí eu desisti de discutir. [...] Muitas vezes ela passava a noite no trabalho ou passava o fim de semana por lá. Ela não recebia hora extra nem qualquer tipo de bônus. Tentei explicar a ela o propósito e o *significado do trabalho*. Ela respondia: “Ainda estou em treinamento, sou estudante. Tenho de me esforçar um pouco mais” (CAUGHT..., 1999, grifo da autora).

Thiry-Cherques (2004), ao realizar uma pesquisa empírica acerca do trabalho, do convívio e das organizações, percebeu que o tema sobrevivência era constantemente citado por seus entrevistados. Ele decidiu ir além da questão da resistência “que nós, trabalhadores, conscientemente ou não, utilizamos para salvar a razão enquanto tentamos fazer sobreviver o corpo” e centrou sua atenção no fato de que, “para além do óbvio imperativo da subsistência, do trabalho como meio de sobreviver, há o problema esmagador de tentar sobreviver ao trabalho” (*Ibidem*, p. 14).

Apesar de todo esse relato de sofrimento, num outro extremo há indivíduos realizados e que sentem prazer no seu trabalho. Sennett (2001, p. 23) lembra que “tornou-se um reflexo quase automático da imaginação histórica atual concentrar a atenção nas doenças da sociedade moderna, e não em seus pontos positivos”. Mas a concepção

de prazer no trabalho já vem sendo bem citada na literatura, embora ainda pouco explorada empiricamente. Por enquanto, fulgura como ideologia ou meta distante a ser inserida, quem sabe, num futuro paradigma de trabalho, modelo esse defendido por Dalai Lama (2004), Freire (2004), Lafargue (2003), Lazear (2004), Russell (2002) e Tittoni (1994), assim como por De Masi (2000, 2003), que inclui o “ócio criativo” e a articulação para exercício simultâneo do trabalho, aprendizado e lazer.

*O que é vergonhoso e desumano é usar dos homens como de vis instrumentos de lucro e não os estimar senão na proporção do vigor dos seus braços (DE MASI, 2000, p. 55).*

*O que nos une, igualmente, é acreditarmos que o trabalho constrói a história da humanidade, em busca incessante de ultrapassar seus limites na luta pela sobrevivência e pelas melhores formas de atingir seus projetos, desejos e, como diria Sigmund Freud, na ilusão de ser feliz (TITTONI, 1994, p. 12).*

### 3. METODOLOGIA E CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Como a intenção é identificar e entender elementos, refletir e discutir sobre o posicionamento do indivíduo frente ao significado e ao mercado de trabalho, seus sentimentos e conflitos internos, a abordagem escolhida foi a qualitativa na qual o pesquisador procura entender os fenômenos segundo a perspectiva dos atores sociais para então interpretar a realidade social. Assim, ao invés de tratá-los como objetos passíveis de serem quantificados estatisticamente, dá-se voz a eles (BAUER et al., 2002).

A pesquisa, quanto à sua natureza, foi aplicada e em relação a seus objetivos ou fins, foi exploratória, tendo, igualmente, características de pesquisa descritiva. Nos procedimentos técnicos e meios de investigação, a principal técnica utilizada foi uma adaptação da história de vida temática, centrada principalmente no trabalho, que possibilita fazer a “ponte entre história individual e história coletiva”, interligando o nível individual ao geral de análise, já que as histórias apuradas remetem sempre ao campo social, refletindo efetivamente a cultura, o ambiente social, o esquema de valores e a ideologia do meio no qual estão inseridas.

Como o universo que poderia ser objeto de estudo do tema significado do trabalho e sofrimento abrange praticamente toda a população, primeiramente estabeleceu-se um balizador para a faixa etária, mesclando homens e mulheres, escolhendo-se o intervalo da segunda fase da maturidade proposta por Freud (de 35 a 50 anos, aproximadamente). Teoricamente, essa fase é o ponto em que o indivíduo conseguiu plasm

um conjunto de traços que o definem como uma pessoa realizada frente a si mesmo e aos demais, sem se deixar levar por impulsos, temores ou fantasias, sendo capaz de reconhecer seus próprios sentimentos e reações e estando adaptado profissionalmente. (D'ANDREA, 1977, p. 130-131). Também fez-se um corte, incluindo apenas trabalhadores da Região Metropolitana de Belo Horizonte (MG), subdividindo-os em assalariados com carteira profissional assinada, assalariados sem carteira assinada e trabalhadores por conta própria (autônomos). A fim de enriquecer a análise, acrescentaram-se alguns desempregados, uma representante dos que ajudam o grupo familiar no trabalho doméstico (dona-de-casa) e um religioso, que tem um vínculo diferenciado com a instituição que representa. Para a seleção da amostra de 24 entrevistados escolhidos de forma não-probabilística, intencional e por tipicidade, procurou-se características heterogêneas como gênero (13 homens e 11 mulheres); 12 com escolaridade básica (até 2º grau completo) e 12 com curso superior (completo); 12 já conhecidos pela autora e 12 desconhecidos (a fim de evitar que o conhecimento prévio do entrevistado pela pesquisadora levasse a conclusões tendenciosas), além de diferentes religiões, idade, estado civil, local de trabalho (em casa, na rua, em empresa) e de nascimento. Para identificar os entrevistados, optou-se por denominar cada um pela sua ocupação principal, sendo essa a forma pela qual são mencionados no decorrer da análise.

A coleta de dados levou em conta os aspectos manifestos e toda a comunicação não-verbal que os acompanhou e que continha informações essenciais para a análise dos dados. Para definir o nível de estruturação do instrumento de pesquisa, utilizou-se a classificação de Gil (1999), optando-se pela entrevista por pautas, que tem um certo grau de estruturação, guiando-se por uma relação de pontos de interesse que o entrevistador explora ao longo do processo, o que permitiu que o entrevistado falasse livremente, à medida que iam sendo feitas poucas perguntas diretas com base em pautas preconcebidas.

O discurso individual transcrito foi tratado, então, através da análise de conteúdo, que “enquanto esforço de interpretação oscila entre os dois pólos do rigor da objectividade e da fecundidade da subjectividade” (BARDIN, 2004, p. 7). Gill (2002) entende por discurso todas as formas de fala e textos, seja quando ocorre naturalmente nas conversações, seja quando é apresentado sob a forma de material de entrevistas ou textos escritos de todo o tipo. Optou-se por utilizar o *tema* como unidade de registro, além da indispensável análise de contexto, que explicita a caracterização dos informantes; suas condições de subsistência; a especificidade de suas inserções em grupos sociais

diversificados. Escolheu-se utilizar a análise de conteúdo por categorias estabelecidas *a posteriori*, optando-se pelo critério de semântica ou temática (no qual as categorias são ordenadas por temas), sem a intenção de adequar as descobertas a quaisquer dos modelos já existentes, justamente por se pretender resgatar do material transcrito o maior número possível de elementos que influenciariam a formação e o conceito do significado do trabalho para o sujeito.

#### 4. ANÁLISE DOS DADOS: O SIGNIFICADO E O SOFRIMENTO DE TODOS E DE CADA UM

##### 4.1 SIGNIFICADO DO TRABALHO

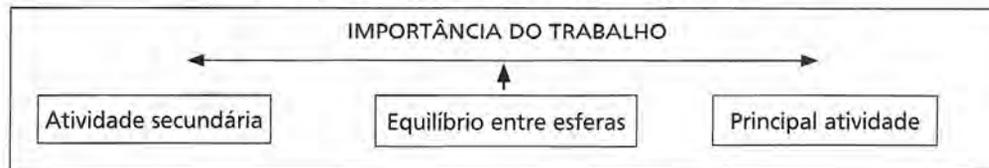
A situação na qual espontaneamente surgiram os comentários sobre a questão do sofrimento foi durante a pesquisa empírica para identificação do significado do trabalho. O próprio modelo proposto de análise do significado do trabalho já contempla o sofrimento, a obrigação e o sacrifício latentes nos significados apurados, em contraposição ao diletantismo, prazer e sacro ofício (LIMA, 2005). Por isso, antes de apresentar o que emergiu especificamente sobre o sofrimento, apresenta-se resumidamente, a seguir, o referido modelo.

Quanto ao significado do trabalho, detectou-se que há confusão entre o que se espera do trabalho, a sua importância e o seu significado – ocasionada, principalmente, pela falta de reflexão sobre o tema. Em paralelo, constatou-se que esse significado explicitado do trabalho nem sempre se coaduna com o subtexto (significado deixado nas entrelinhas, que foi denominado de significado implícito), ou seja, por vezes o entrevistado verbalizou um determinado significado, mas camuflou seu real sentido. Por isso, nas entrevistas, o significado do trabalho foi explorado de duas formas: (a) através de perguntas diretas sobre o assunto, sutilmente repetidas de diferentes formas em pontos diversos da conversa, a fim de confirmar a resposta inicial e minimizar o efeito de respostas premeditadas; e (b) através de questões que indiretamente levavam à sua definição, numa formatação de pergunta que despistava o objetivo da questão para checar possíveis contradições. Esse procedimento obteve êxito, já que, através dele, pôde-se detectar que alguns entrevistados confirmavam suas opiniões em todos os casos, enquanto outros começavam com um discurso e terminavam com outro (iniciavam reproduzindo o discurso do sistema ou da empresa ou às vezes querendo passar uma imagem socialmente valorizada, mas, à medida que se descontraíam, deixavam vir à tona suas reais opiniões).

Para chegar a uma compreensão mais clara do significado do trabalho na referida pesquisa, desmembrou-se a análise em núcleos distintos, porém imbricados, considerando: (a) a centralidade do trabalho; (b) a integração do sujeito com o trabalho; (c) a interferência das demais esferas no trabalho e vice-versa; e (d) o significado propriamente dito, para o qual propõe-se um desmembramento em duas dimensões: materialidade e valor.

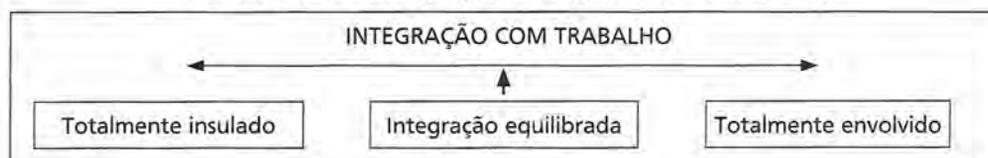
A centralidade do trabalho é o grau de importância que o trabalho possui na vida do sujeito em cada momento, independentemente do porquê de tal importância. É a preponderância relativa do trabalho sobre as demais esferas da vida. Gráficamente, poder-se-ia representá-la num *continuum* que oscila entre o trabalho em posição secundária (assumindo uma função mais instrumental de fornecimento de condições para outros fins mais importantes que ele – a pessoa teria interesses que se sobrepõem a ele) e o trabalho em posição principal (e, nessa posição, é ele que dá sentido à vida); o ponto central seria o equilíbrio entre o trabalho e as demais esferas (Diagrama 1).

**Diagrama 1**  
**Continuum da Centralidade do Trabalho**



A questão da **integração do sujeito com o trabalho** transcende o tempo que este ocupa em sua vida (centralidade), pois define o grau de dedicação e envolvimento que cada um mantém com as atividades de trabalho. Por um lado, embora possa até preencher grande parte do tempo de uma pessoa, o trabalho é realizado de uma forma mecânica e distante, sem envolvimento emocional e sem preocupação. Isso é diferente do grau de entrega pessoal, de mobilização e até de alienação em relação ao trabalho. O sujeito pode oscilar do distanciamento e da indiferença à completa mobilização e alienação. A representação gráfica dessa questão é apresentada no Diagrama 2.

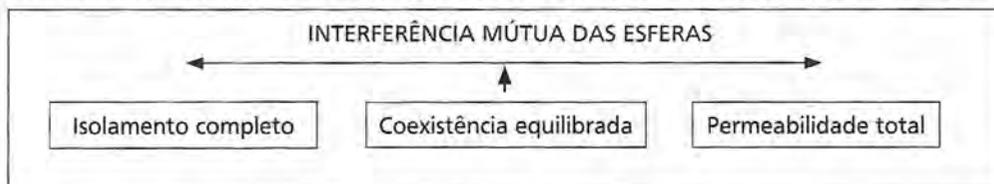
**Diagrama 2**  
**Continuum de Integração do Sujeito com o Trabalho**



A interferência do trabalho nas demais esferas da vida e vice-versa também tem semelhanças com a centralidade do trabalho. Porém, enquanto a centralidade se relaciona mais à preponderância do trabalho sobre as demais esferas, a interferência volta-se para o quanto o sujeito permite que um determinado aspecto de sua vida interfira no seu comportamento ou desempenho frente a outra esfera. Figuradamente, seria como um filtro entre cada dimensão que, dependendo de sua espessura, isolaria mais, ou menos, a transmissão dos efeitos positivos ou negativos de cada acontecimento/sentimento de uma esfera para a outra. Nas entrevistas, foram mencionadas seis esferas relevantes para além do trabalho: família, relacionamento afetivo, religião e suas práticas, lazer, estudos e amigos.

O *continuum* que representa essa interferência vai do isolamento completo de cada esfera à permeabilidade total entre duas ou mais esferas, conforme apresentado no Diagrama 3. São os casos, respectivamente, de quem definitivamente não leva problemas do trabalho para casa e de casa para o trabalho, e de quem prioriza, por exemplo, dogmas religiosos que coíbam a execução de um trabalho.

**Diagrama 3**  
**Continuum da Interferência do Trabalho nas Demais Esferas da Vida e Vice-Versa**



Finalmente, quanto ao significado do trabalho propriamente dito, propõe-se uma nova configuração identificando duas dimensões: (a) a da materialidade, que corresponde à parte objetiva e concreta, à prática das tarefas, à remuneração, à satisfação ou irritação com as condições de trabalho e aos benefícios ou malefícios advindos dele, transita entre a obrigação e a opção (diletantismo) e pode se alterar de acordo com a atividade profissional momentânea e de cada fase da vida; (b) a dos valores intrínsecos, que transcende a objetividade e diz respeito a uma concepção mais geral do que o trabalho representa, à sua importância enquanto parte da vida. Está relacionada com a vivência dos conflitos interiores, o sofrimento ou o prazer de trabalhar, o alcance ou

não do retorno que se espera do trabalho e sua harmonia com os princípios de cada um. Não é momentânea nem relativa a uma tarefa em uma empresa ou profissão específica, mas ao retorno subjetivo que isso traz num prazo maior no decorrer da vida. Nessa dimensão, transita-se entre o que se convencionou chamar de sacrifício e sacro-ofício.<sup>5</sup>

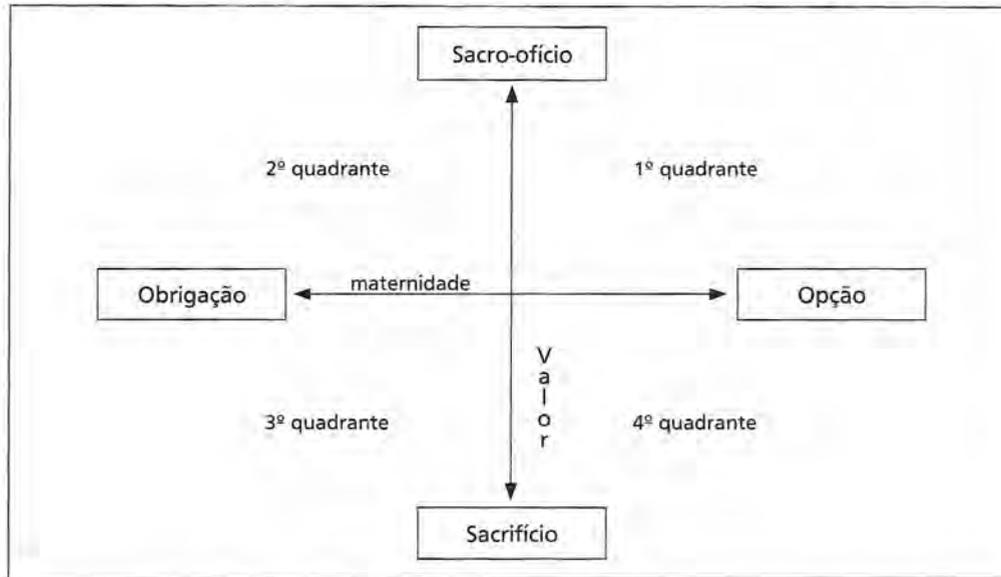
Essa proposta das duas dimensões surgiu a partir de alguns depoimentos contraditórios em relação a gostar/não gostar, ter prazer/irritar-se, trabalhar por opção/obrigação, ou até mesmo a ocupar-se/não trabalhar. Na verdade, parte dessa dicotomia deveu-se ao fato de os entrevistados não atentarem que estavam se referindo a diferentes aspectos de um mesmo trabalho – logo, a essas diferentes dimensões. O significado do trabalho é formado, então, por uma relação entre a dimensão da materialidade e a dos valores, sendo que cada sujeito pode ser localizado em um quadrante, numa relação do valor atribuído ao trabalho com a avaliação da materialidade. Ao localizar um determinado indivíduo em um dos quadrante, pode haver divergência de posicionamento dependendo se a análise está baseada no significado explícito ou no implícito (Diagrama 4).

Alguns entrevistados, ao discorrerem sobre o significado do trabalho, fixaram-se mais na vertente de valor. Com uma visão holística, consideram-no como parte de uma integração e melhoria da sociedade, e nesse caso o trabalho integra-se naturalmente à vida, de uma forma harmoniosa. Eles praticamente diferenciam o trabalho de outras atividades pelo compromisso com os demais sujeitos, o que extrapola a auto-realização. Somente levando em consideração esses quatro aspectos – centralidade, integração, interferência e valor/materialidade – é que se pôde delimitar um significado mais preciso do trabalho para cada sujeito.

---

<sup>5</sup> É importante para essa classificação definir o que se quer expressar com algumas palavras: (a) Materialidade – é a circunstância material que constitui um fato, abstraindo-se os motivos; é o conjunto de elementos objetivos de uma situação; (b) Valor – é a importância de determinada coisa, estabelecida ou arbitrada de antemão; a qualidade do que tem força, vigor, valentia; a qualidade pela qual determinada pessoa ou coisa é estimável em maior ou menor grau; o mérito ou o merecimento intrínseco, importância, consideração; (c) Sacrifício – é a renúncia voluntária a um bem ou a um direito; a privação, voluntária ou involuntária, de uma coisa digna de apreço e estima; o risco em que se põem os próprios interesses para interesse de alguém, de alguma coisa ou de um fim que se tem em vista; o desprezo de uma coisa para dar mais realce ou importância à outra; a sujeição, submissão; e (d) Sacro-ofício – é a atividade à qual se atribui a qualidade de sagrada, onde sacro é o que é profundamente respeitável, que não deve ser infringido ou violado, que não se pode deixar de cumprir, nobre, sublime; também pode ser concernente às coisas divinas, à religião, aos ritos ou ao culto.

**Diagrama 4**  
**Confluência das Dimensões do Trabalho: Materialidade e Valor**



Para identificar e agrupar os significados de trabalho que emergiram das entrevistas, partiu-se das classificações do terceiro domínio pesquisado pelo MOW (2003), adaptando-as aos resultados obtidos pela pesquisa, sendo redefinidas nos seguintes grupos: (a) de lhe permitir obtenção de *status*, prestígio e aceitação social; (b) financeira (sobrevivência, sustento, atendimento a demandas consumistas); (c) de mantê-lo ocupado (em atividade); (d) de contato social (permitir-lhe estabelecimento de relações interpessoais); (e) de se sentir útil à sociedade, ser reconhecido; (f) a auto-expressiva ou intrínseca (autoconhecimento, aumento de auto-estima, crescimento pessoal, auto-realização); (g) aborrecimento, obrigação; e (h) sublimação.

## 4.2 SOFRIMENTO MANIFESTADO

Nos contatos com os entrevistados, em nenhuma pergunta ou redirecionamento de fala durante o relato de individual, a entrevistadora induziu ou estimulou os temas relativos à questão do sofrimento, da revolta e da injustiça no mercado de trabalho. Eles realmente eclodiam, aproveitando um momento no qual o indivíduo estava refletindo sobre sua vida e seu trabalho e sentia-se importante por estar sendo ouvido, como comprovam os relatos surgidos quando comentavam se tinham o hábito de pensar

sobre o trabalho: *Tenho pensado [sobre trabalho], mas hoje foi bom. Sei lá, você tira aquela coisa que fica abafada. As pessoas não gostam muito de escutar* (Desempregado A); *Foi ótimo para organizar melhor as idéias e ajudar a superar o trauma que passei com a demissão desrespeitosa* (Desempregado E); *Essa conversa foi melhor do que a terapia que estou fazendo* (Consultor de Vendas); *Foi muito importante, foi uma catarse* (Desempregado D); *Foi uma boa oportunidade de ver o que tem surgido na minha vida* (Recepcionista); *Para mim foi até uma terapia. Foi ótima. Desliguei do mundo e olhei pra mim* (Dona-de-casa); *Me senti livre enquanto estava falando. Foi bom, deu pra dar uma organizada* (Vendedor); *Foi muito interessante rever a vida e refletir sobre as ações diárias, coisa que o tempo justo atual pouco permite* (Padre).

Dentre os assuntos que foram espontaneamente mencionados, surgiram sofrimento, injustiça, insegurança e individualismo nas relações de trabalho, mudanças no perfil do trabalho e do trabalhador, além de amizade e influência das redes de relacionamento. Mas destes os mais citados foram as injustiças e a desumanização das “leis de mercado” e os conflitos delas decorrentes, e todos os entrevistados fizeram alusão direta ou indireta a eles.

As sensações angustiantes e negativas surgem para alguns entrevistados na confusão gerada pelo entendimento das **características que o mercado de trabalho demanda**, como indicam as seguintes declarações: *Não dá pra entender o que o povo está olhando, se é esforço, se é cor que influi; às vezes deixa transparecer que é a cor que influi. Infelizmente, o Brasil é um pouco racista, né?* (Desempregado A); *Então, você entra às vezes em alguns conflitos por causa das exigências do mercado e da concorrência desleal dos colegas de trabalho* (Recepcionista). A gari, nesse ponto, ressaltou o não-reconhecimento social do valor de sua atividade e a invisibilidade ou depreciação do sujeito por causa de sua profissão: *Gari é sem valor. Muita gente critica, né? Não reconhecem, acham que lixeiro não tem valor e olham estranho, nem vêem, mesmo que esteja aqui todo dia.*

Alguns entrevistados, além de confusos, parecem incorporar esse dilema e passam a acreditar que eles mesmos estão errados ou são inadequados; ou então, para poder se manter onde estão, simplesmente passam a reproduzir os modelos, sem questioná-los; ou ainda percebem todos esses conflitos, mas fingem não vê-los, alienando-se para não serem excluídos do sistema e, assim, minimizar seu sofrimento.

Todos os entrevistados relataram experiências de sofrimento e humilhação, vivenciadas por eles próprios ou por pessoas próximas, em consequência das condições de materialização do trabalho. Determinados comentários também apontaram

desrespeito e exploração por parte de quem detém o poder econômico ou de quem o representa, indicando que alguns superiores hierárquicos se sentem no direito de ditar comportamentos e ações por vezes inadequados, tentando subjugar, controlar ou até expropriar a subjetividade do trabalhador, o que ilustra a manipulação psicológica no mundo do trabalho retratada por Heloani (2003).

Os depoimentos entrelaçaram-se denotando também **injustiças, insegurança e atitudes pouco éticas** já vividas pelos entrevistados e que muito os afetaram. Seguem trechos de algumas entrevistas com forte carga de sofrimento ou opressão e/ou que deixam transparecer a intensidade de emoções vivenciadas:

- *Acabamos escravizados pelo sistema, por um esquema criado pela vaidade de quem tá lá em cima, onde o que vale é o status contra a essência das pessoas* (Professor de Capoeira).
- *Às vezes mandam a gente embora para colocar parentes no lugar* (Recepcionista; ressalta-se que o mesmo fato foi relatado pela Auxiliar de Escritório).
- *A gente vê profissionais medíocres demais. Incomoda, às vezes, ver umas pessoas ganhando dinheiros absurdos, talvez porque no meu negócio a coisa tem que ser muito batalhada* (Representante Comercial).
- *Eu me sentia muito explorado no emprego com carteira assinada* (Vendedor).
- *O trabalho enobrece... o patrão!* (Desempregado D).
- *Quando você começa a trabalhar, você começa com muito sonho, mas a realidade é muito cruel com a gente. Mas à medida que o tempo vai passando, a gente vai se conscientizando que é uma relação de trabalho sob duas óticas: a do empregado e a do empregador.* (Desempregada E).
- *Em uma sindicância que a gente foi fazer... a sindicância já veio com a conclusão: a conclusão é essa. Você e a advogada vão fazer a sindicância pra constar. Como psicóloga, fiz o que tinha que fazer, e, à medida que a gente ia pegando o testemunho das pessoas, ela disse “deixa que eu escrevo”. Aí eu ia digitando, e a advogada ia é... adaptando o texto. “Não, isso aí você não escreve; não escreve, porque pode dar confusão”. E aí eu fiquei com muita raiva. Nunca mais eu fiz isso. Não adianta, que eu não faço. [...] Eu não tinha escolha! Porque eu trabalhava lá, tive de fazer, né? Mas pedi demissão* (Psicóloga 1).
- *Ninguém passa por aqui ileso. Paga-se um preço muito caro de trabalhar aqui. A gente vê muita coisa [...] Então, você tá andando na rua e não vê as*

- coisas mais como costumava ver. A ingenuidade acabou... (Entrevistado(a) de nível superior).*
- *A Gerente de Recursos Humanos tinha nojo de gente. Nojo! Tinha horror de operador de caixa, detestava preto. Como pode? (Entrevistado (a) de nível básico).*
  - *Tinha muitos roubos e negociatas. Tinha o setor que media certo e o setor que media pra receber. Achei que, com minha inocência, fosse conseguir alguma coisa, mas eu não consegui nada com aquilo. E lá tinha roubo mesmo! Se a quantidade da medição batesse com a do controle, tinha alguma coisa errada (Desempregado F). Ele comenta outra situação, quando lhe foi deixado claro o objetivo do trabalho que o haviam mandado executar: *Disseram pra mim: “Nós estamos aqui pra ganhar dinheiro... se pudermos ganhar dinheiro e fazer obra, tudo bem. Mas se não... nós vamos ganhar dinheiro”*. Essa dissociação entre o que via e os seus princípios levou-o a um desequilíbrio psicológico grave, que perdurou duas décadas, deixando seqüelas até hoje.*
  - *A qualidade do trabalho resvala na pessoa, faz mal a ela (Desempregada B).*
  - *A gente convive com muita injustiça no ambiente de trabalho, injustiça salarial, injustiças de comportamentos: uns podem tudo, outros não podem nada. Isso aí é da vida mesmo (Desempregado E).*
  - *O homem é um agente de mudanças. Ele [o chefe] queria dizer com isso que eu teria de fazer o que eles queriam, mesmo que estivesse enganando os clientes com contrato leonino. Eram encontros diários na sala dele para uma sessão de lavagem cerebral. O resultado de tanta pressão foi um acidente de carro, que me fez parar durante seis meses e andar de bengala por mais outro tanto (Entrevistado(a) de nível básico).*
  - *A imagem que se vende da empresa pra fora é muito diferente da realidade interna. Nós [os empregados] não temos direito a nada (Entrevistado(a) Carteira assinada).*
  - *Quem pega serviço às 5 da tarde, na hora que pinta uma vaga, essa pessoa passa para duas da tarde. A próxima vítima é que vai sofrer aquilo ali. O próximo funcionário, ele sofre um tempo e depois tem a oportunidade de melhorar, né? Por que vai deixar o novato entrar em horário bom? (Entrevistado(a) de nível básico. Vale destacar a idéia subjacente de que o sujeito é vítima do trabalho, de que sempre há um próximo precisando se sacrificar para trabalhar; logo, vê-se o trabalho como sofrimento).*

- *Às vezes, pra manter o emprego, as pessoas aceitam qualquer coisa. Eu não aceitaria* (Desempregada B).
- *Eu tenho vergonha de errar, perco tempo pensando o que fez aquele erro aparecer, sofro horrores* (entrevistado(a) de nível básico);

O seguinte relato de um(a) profissional de nível superior agrega os conflitos tanto das características que o mercado demanda quanto da injustiça, da insegurança, do sofrimento e da humilhação pelos quais se corre o risco de passar em função do cenário atual, conforme descrito no Referencial Teórico:

*Quando a gente trabalha em empresa grande, como eu já passei pela empresa XYZ, que é uma empresa muito grande, aí você começa a ver o seguinte: o que você é lá dentro? Um número de matrícula, nada além disso. A gente começa a tomar aquela consciência de que não adianta você se dedicar de corpo e alma, dar o seu sangue, você se anular por causa daquilo daquela empresa, em nome daquela instituição, porque na hora que for conveniente para ela trocar você pelo Manoel, pelo José, ela vai trocar sem dó nem piedade; mesmo que aquela pessoa não ofereça mais vantagens do que você, a empresa vê o empregado somente pelo lado do custo. Difícilmente você tem uma empresa que vê o empregado pelo lado da rentabilidade; geralmente é pelo custo. Então, o que ela visa? Não quer saber se está rendendo mais ou menos, ela quer saber quem custa menos. Fazer render, ela faz na marra depois. Porque basta ameaçar de desemprego, basta chegar para a pessoa e falar: "seu limite é cem, mas eu quero cento e vinte" e ela sabe que a pessoa vai se desdobrar, que os limites do ser humano são de acordo com a situação, com as circunstâncias. Na hora que a gente tiver que render, a gente vai render.*

O conflito interno gerado por sensações antagônicas relativas a fatos concretos do trabalho desestabiliza o indivíduo, com repercussão em diversas esferas de sua vida. Isso é exemplificado no depoimento de uma entrevistada que busca o reconhecimento no trabalho (empregada com Carteira assinada e com nível superior), que afirmou estar vivenciando conflitos (prazer extremo *versus* irritação profunda) em relação às tarefas que executa, embora de um modo geral se sinta realizada. A irritação é momentânea e localizada, dirigida a algumas tarefas, mas a realização com a profissão ainda se sobrepõe ao desprazer, como deram a entender a leitura cuidadosa que fez de cada situação relatada, sua reação ao mencioná-las e a ênfase dada a algumas palavras. Considerando os dois tipos de significado, o explícito e o implícito, observou-se que ela estava se referindo a diferentes dimensões do trabalho: a irritação relaciona-se à questão da materialidade do trabalho e à realização é decorrente do valor atribuído a ele.

Em alguns casos, quando não se consegue estabelecer alguma separação entre as diversas esferas da vida, o sofrimento e a angústia podem gerar problemas e doenças que se superpõem a todas as demais tarefas diárias. A médica exemplificou: *eu giro em torno do trabalho; se as coisas tão indo bem no trabalho, o resto na minha vida eu me ajeto. [...] Numa época, de tanto stress, ficava ansiosa e comia que nem uma louca, quer dizer, tava prejudicando minha vida pessoal também.* A Auxiliar de Escritório relatou que *tem um ano que eu tenho que tomar calmante, toda santa manhã, o que prejudica toda a sua vida, inclusive seu trabalho.* Já um entrevistado, para quem a relação amorosa é fundamental e um foco central em sua vida, admitiu que, a despeito de suas tentativas para evitar a interferência entre esferas, sua forma de sentir o relacionamento afetivo influencia seu agir profissional: *No meu último relacionamento, ficava muito tenso com o parceiro. Ele ligava o tempo inteiro. Eu ficava me expondo muito no trabalho, e ele achava ruim quando ligava e eu não estava. [...] E eu permitindo que isso tudo acontecesse. Estava me infernizando no trabalho e prejudicando minha vida pessoal.*

A natureza penosa do trabalho também pode levar ao sofrimento, como no caso da Psicóloga 1, que trabalha no Instituto Médico Legal fazendo análise psicológica de criminosos. Ela reconhece, entretanto, a necessidade de dar uma *distanciada, porque tem coisas muito chocantes. Estava ficando muito cansada, parece assim que sugando minha energia, e pensando muito nos casos.* Relatou, entretanto, que não consegue efetivar a prática desse necessário distanciamento.

A avaliação dos desempregados só pode ser feita com base nos seus relatos sobre atividades passadas. Portanto, o Desempregado C, por não trabalhar por opção, é totalmente estanque a tudo o que diz respeito a trabalho. Essa também é a postura do Desempregado F atualmente, mas, no passado, a sua integração com o trabalho foi tanta e tamanha foi a sua decepção com o sistema por causa de práticas pouco honestas ou justas que presenciou, que ele chegou a passar por sérios problemas psicológicos (angústia seguida de depressão e fobias). Pode-se então dizer que sua integração era total a ponto de, por não conseguir se distanciar deles, deixar os fatos afetarem a sua saúde. O Desempregado F sofreu sérios desequilíbrios por não adaptar-se ao sistema e por não aceitar injustiças e falcaturas (jamais recebera qualquer promoção ou aumento espontâneo), o que o levou à depressão e a sérios problemas psicológicos: *Foi uma decepção muito grande com o trabalho e com a vida.* Converteu-se então à Igreja Evangélica, afirmando que, quando tivesse salário e cargo equiparados aos de seus contemporâneos de faculdade, deixaria a empresa e *entregaria sua vida a Deus.* Assim

que, recuperado da depressão e reinserido no trabalho, foi valorizado e reconhecido, recebendo promoção e aumento considerável de salário, pediu demissão. *Depois do terrível processo de desligamento, quando me obrigaram até a fazer exames psiquiátricos para provar que eu não tinha surtado, passei a ser feliz com Jesus.* Contando com pequena aposentadoria, não voltou a procurar empregos formais nem aceitou os que lhe foram oferecidos. Hoje as atividades que faz de complementação de renda *são por prazer, mas gostaria de fazê-las de graça*, e afirmou confiar na providência divina: *Eu sei que Deus vai prover. Prezo minha liberdade acima de tudo. Não consigo mais ter amarras. Posso ser um tipo de autônomo, mas sei que Deus vai prover. O vínculo não mudaria nada, porque, se não é num lugar, é em outro.*

Os casos dos Desempregados C e F retratam uma situação que nem sempre é considerada pelas estatísticas oficiais: a dos indivíduos em idade ativa que não têm mais a intenção de trabalhar. Logo, a denominação “desempregado” não corresponde, com exatidão e adequadamente, às suas situações. Se esses dois encontram apoio da família, os demais desempregados percebem um misto de pena e censura em relação à situação de não-trabalho.

Também com base em declarações inferiu-se que os Desempregados A, B, D e E se mantinham em equilíbrio com a atividade que exerciam. Essa estabilidade foi sendo modificada à medida que ficaram desempregados e que o tempo de desemprego foi aumentando. Isso fez com que o envolvimento com a situação de ausência de trabalho aumentasse, agravando-se com o sofrimento pessoal causado pela situação em si e pelas críticas e cobranças de familiares e amigos. A Desempregada E fez um comentário interessante sobre esse envolvimento: *Eu acho que a gente tem que se dedicar, tem que se dar ao trabalho sim, mas a gente não pode... eu não vou colocar novamente no mesmo patamar que já coloquei um dia. [...] Então, a gente chega num ponto que não adianta eu gostar mais dessa empresa do que o dono, não adianta eu me dar mais para essa empresa do que o próprio dono.* Além disso, a forma de perceber o mundo também é alterada, como reflete esse depoimento sobre a ausência de lazer, decorrente das dificuldades financeiras que, por sua vez, agravam o estado emocional: *A gente perde a alegria sim... isso aí perde. Hoje, quando eu vou ao shopping, não vejo as mesmas lojas mais. Você come uma pizza, não tem o mesmo sabor [...] isso muda. Eu acho que, quanto mais consciência a gente tem da situação [de desemprego e de incerteza quanto à sua duração], mais isso pesa pra gente.*

Para os desempregados, a imagem do vínculo relaciona-se sempre a um trabalho formal, de preferência com Carteira assinada. Todos, com exceção do desempregado

C (por opção), executam alguma atividade esporádica para conseguir algum dinheiro, mas não a consideram trabalho. A Desempregada B, por exemplo, para quem o significado e a expectativa em relação ao trabalho estão diretamente relacionados ao retorno financeiro, disse se sentir *inútil, totalmente, mesmo fazendo artesanato, porque artesanato não tem retorno*. Se a relação com o trabalho dá-se pela ausência de vínculo, essa falta leva à tristeza, à depressão, à sensação de inutilidade e de exclusão social: *É horrível, muito esquisito. Fico deprimido, revoltado* (Desempregado A). O Desempregado D, que há sete anos fez opção de *romper com esse mundo*, passando a trabalhar como autônomo numa empresa que decidiu montar e não obteve êxito, considera que hoje *eu tô numa enrascada... é lógico que eu tô depressivo... eu tô no fio da navalha* (lamentou-se, chorando). Esse entrevistado explicitou duramente essa percepção, quando perguntado sobre como a família o vê: *Uma merda, né? Eu entendo que eles me vêm como um... devem ficar com muita pena, né, porque olham pro cara que eu fui e hoje...*

Os depoimentos acerca do desemprego são contundentes, independentemente do nível de escolaridade. Essa situação pode ser tão dramática para os de nível básico quanto para os de nível superior. Mas os primeiros atribuem principalmente à baixa escolaridade a dificuldade de conseguir uma recolocação, enquanto que os de nível superior preocupam-se com atributos complementares (cursos, idiomas, disponibilidade, adequação do salário esperado etc.) para melhorar sua empregabilidade e tentar retornar ao mercado de trabalho formal. Entretanto, essa mesma preocupação é constante nos entrevistados que estavam trabalhando: os de nível básico, foram unânimes em relação ao ressentimento por não terem estudado mais e tomam para si, como referência, o padrão idealizado pela sociedade de valorização do estudo de nível superior, atribuindo à sua falta parte da culpa por não conseguirem emprego melhor. Os de nível superior preocupam-se com a empregabilidade. Deve-se levar em conta que dentre todos os de nível básico, apenas três deliberadamente escolheram a profissão ou situação em que estão (o Professor de Capoeira, o Desempregado C e a Dona-de-Casa). Os demais foram sendo levados a elas, valendo-se das oportunidades que surgiam. Enquanto que nos de nível superior, a maioria teve oportunidade de escolher a sua profissão.

Vale à pena registrar, para futuras pesquisas, um comentário da terapeuta, que no seu modo de perceber a vida, indica a causa de tantos conflitos no trabalho que podem gerar as doenças do trabalho:

*As pessoas que agem como autômatas, como nas fábricas, vão para outra dimensão, estando presentes. A dissociação do eu com o exercício é que faz com que esse se torne repetitivo, exaustivo, porque a pessoa está em outro lugar.*

*Ela está competindo com uma máquina e isso não é possível. Por isso ela se ausenta. Quando você faz o que gosta, está presente, se coloca inteiro, não tem LER (Lesão por Esforço Repetitivo). O distanciamento do homem no fazer adoce muito as pessoas, porque elas entram numa exigência de produção, perdem a conexão com a Grande Força. Em qualquer atividade que faço, faço com a linguagem vinda do meu coração, procuro me integrar a ela. Quando arrumo minha casa, arrumo com intenção de harmonizar eu e ela. E assim é com tudo que faço.*

Esse distanciamento entre o ser e o fazer remete à fragilidade dos relacionamentos e das relações sociais nessa sociedade múltipla, fragmentada e imediatista a que se referem Carvalho et al. (2002), Freitas (1997), Quintaneiro et al. (2003), Sennett (2001, 2003) e Tonelli (2001). Além disso, diante da concorrência acirrada e da insegurança quanto à estabilidade nos empregos e nas atividades exercidas, alguns indivíduos tendem a colocar os seus interesses pessoais acima dos relacionamentos. Essa tendência é bem ilustrada no relato que um dos entrevistados fez sobre uma situação extrema ocorrida na empresa em que trabalha: *O Presidente morreu. No velório o povo não lamentava a morte dele não, só pensava em si mesmo... o que vai ser de nós? O novo presidente é um cavalo, agressivo, pisa em todo mundo, não tem explicação... só ao vivo para entender!*

Uma outra faceta é a do conhecimento e do relacionamento no local de trabalho, que também gera sensações de injustiça e revolta, como as delineadas por comentários do tipo: *Ela se achava refém de mim, porque eu tinha sido indicado(a) por uma pessoa da diretoria* (entrevistado(a) de nível básico); *Fui jogar bola com um fulano que eu nem conhecia, mas um lá me convidou. Perguntaram onde eu trabalhava, eu disse que estava esperando uma vaga naquela empresa... então falaram: "você procura amanhã o setor de recrutamento que nós vamos arrumar uma vaga para você"* (entrevistado de nível superior, que complementou reconhecendo isso incomodou alguns colegas). Declarações como essas indicam que parte dos relacionamentos adquiriu novos contornos, reproduzindo a estrutura das redes empresariais e das alianças estratégicas voltadas para a otimização de resultados, citadas por Castells (2003) e Cunha e Todero (2003). O comentário do Representante Comercial foi objetivo ao desvelar essa interconexão: *Naquela época a gente tinha que ir atrás de pessoas com poder, com algum poder de decisão para poder dar uma força. Como hoje: acho que 80% dos empregos requerem indicação.* A declaração de um elemento do nível básico, referindo-se à contratação de uma Gerente de Recursos Humanos, expôs essa prática: *Quem arrumou pra ela? Foi o primeiro emprego da vida dela, ela começou a trabalhar então com 36,*

*37 anos. O pai dela deve ser velho, muito velho, mas foi companheiro de pescaria do presidente [da empresa a que se referia]. E ele colocou ela lá dentro e ela não tinha experiência nenhuma!*

Considerando todos os 24 entrevistados, comparando cada um com os demais e avaliando as classificações de vínculo e escolaridade, não foi constatado qualquer padrão de concepção de significado do trabalho, prazer ou sofrimento que coincida com esse agrupamento. Também não foi detectada qualquer constante no que se refere à centralidade do trabalho, à integração do sujeito com o trabalho ou à interferência do trabalho nas demais esferas e vice-versa. Surgiram, sim, diferenciações no tocante à forma como se executam as tarefas, ao comprometimento, aos benefícios recebidos e à sensação de segurança. Para alguns isso pode afetar a dimensão da materialidade do trabalho, chegando a influir na forma e no desempenho do trabalho no prazer ou no sofrimento, sem, contudo, interferir, mas podendo conflitar com o que se sente considerando a dimensão do valor. De qualquer forma, essas diferenciações independem do vínculo e escolaridade, pois estão mais ligadas à personalidade e aos interesses pessoais.

Os depoimentos sugeriram que a questão da auto-imagem também influencia no significado do trabalho e vice-versa. Quanto melhor o autoconceito, maiores a determinação e a confiança em conseguir melhores trabalhos – no nível básico, as exceções são o Representante Comercial e a Dona-de-casa; no nível superior, o Desempregado F. Surge, então, o questionamento: são a baixa escolaridade e a auto-imagem que geram essa situação, ou é o mercado de trabalho que incute essa idéia nas pessoas? Os dados apurados não são suficientes para esclarecer essa dúvida, e para tanto outras pesquisas se fazem necessárias.

## 5. CONCLUSÕES

Ao pesquisar para conhecer e começar a entender o significado do trabalho para indivíduos com características bem diferentes e os reflexos desse significado em suas vidas profissional e social, alguns temas específicos chamaram a atenção nos relatos obtidos: sofrimento, injustiças, desilusão ou revolta em relação a situações de trabalho ou à realidade do mercado. Se todos os entrevistados mencionaram espontaneamente, com maior ou menor intensidade, esses incômodos e conflitos, o tema merecia uma abordagem específica – o que se tornou o objetivo deste artigo.

O fato de os referidos tópicos terem sido tão evidenciados, mesmo não constando da pauta de pesquisa inicial, fez com que a autora registrasse esses relatos durante a coleta de dados, que surgiam num misto de desabafo e reclamação. Curiosamente, o fato de a entrevistadora já conhecer previamente ou não o entrevistado não representou obstáculo para que eles se abrissem, expondo idéias, sentimentos e até revelações mais íntimas. Alguns se emocionaram a ponto de chorar, e dois deles realmente vivenciaram um processo catártico durante os relatos. Isso indica que alguns aspectos negativos relativos ao trabalho e ao mercado já extrapolam o nível de tolerância individual, inclusive gerando desequilíbrios físicos e psicológicos, indicando que precisam ser urgentemente revistos e reformulados, individual ou coletivamente.

A maioria dos indivíduos pesquisados nunca tinha refletido ordenadamente sobre o trabalho. Eles sentem a necessidade de serem ouvidos, de compartilhar emoções e se questionam se correspondem ao que a sociedade espera deles. A análise indicou que a incerteza dessa resposta, as mudanças constantes de cenários, o alto nível de exigência do mercado de trabalho e a dúvida quanto aos valores éticos e morais podem levar a conflito, angústia, sofrimento e desilusão tais que inviabilizam o sujeito para o próprio trabalho e para a vida em sociedade.

Os resultados concretos alcançados por esta pesquisa extrapolaram o objetivo relacionado e corroboraram a lógica do entender para modificar, pois a reflexão proporcionada aos envolvidos – embora relativamente breve – não só operou como um espelho, fazendo com que cada um repassasse parte de sua trajetória, mas levou alguns à reavaliação e até a efetiva ação no sentido de modificar a relação que tinham com seu trabalho, relativizando o sofrimento dele decorrente. De fato, além de refletir, cinco entrevistados tomaram atitudes concretas no sentido de mudar sua realidade, reforçando a idéia de serem sujeitos de suas histórias.

Assim, assumir a responsabilidade sobre a própria situação pode ser uma das alternativas para minimizar os conflitos e eliminar dissonâncias, como, por exemplo, gostar do trabalho e simultaneamente criticá-lo ou sofrer por sua causa. É preciso entender a sua dinâmica, a sua estrutura e o seu significado, para então perceber que se pode estar referindo a dimensões diferentes do trabalho, sem, no entanto, distingui-las.

Houve alguma confusão por parte dos entrevistados em delimitar o que esperam do trabalho, sua importância e seu significado. Acredita-se que isso ocorra quando não se separam os aspectos materiais, práticos e concretos do trabalho – que são temporais e mutáveis de acordo com a tarefa que se executa, com as condições e o ambiente em que é realizado e/ou com a empresa na qual ou para a qual se trabalha – dos seus as-

pectos mais abstratos e subjetivos, como o que se espera do trabalho, sua importância e o alcance ou não de objetivos individuais e coletivos. Chegou-se, então, à proposta do modelo que considera que o trabalho pode ser percebido na sua materialidade (desde a obrigação até a opção de ser exercido), ou, numa escala de valores (que parte de uma conotação negativa de sacrifício até chegar à sublimação do sacro-ofício). E nessa avaliação, as variáveis escolaridade e vínculo não representaram fator de convergência ou divergência de opiniões.

A escolha, nem sempre explícita, do significado do trabalho e das conseqüências dele advindas transpassa a visão objetiva do indivíduo, pois é inerente à subjetividade que influencia o mundo e é influenciada por ele. Considerou-se também que o significado do trabalho e o sofrimento por ele causado podem estar relacionados à não-escolha, à aceitação das condições impostas. O indivíduo, para poder conviver ou modificar o ambiente externo e o seu próprio mundo interior, deve se tornar sujeito – portanto, consciente e ativo – de sua narrativa.

Mas esse sujeito pode até mudar seu comportamento deliberadamente ou por obrigação para adequá-lo à situação externa, em conflito ou em consonância com seus princípios, mas a sua essência acompanha-lo-á, por imposição ou por opção, sofrendo ou tendo prazer, onde quer que vá. Daí, reconhecer e compreender o significado do trabalho para cada indivíduo com o qual se lida também pode ser, por um lado, uma das formas de incentivá-lo e fazê-lo produzir melhor e, por outro, de fazê-lo se sentir melhor com o que faz e consigo mesmo, numa relação em que todos podem sair ganhando, cada qual com os fatores que lhes são importantes para formação do seu próprio significado individual, do significado do seu trabalho e, numa visão mais abrangente e holística, do significado da vida.

Esta pesquisa buscou um reconhecimento da individualidade, das particularidades de cada um e do aprendizado de lidar com o outro conhecendo suas expectativas e considerando o trabalhador como um indivíduo capaz de atuar e não, como um mero número ou uma peça de uma engrenagem anônima, fria e coisificada. Também se espera abrir um caminho, através do estudo empírico do significado do trabalho, para que, mesmo em megaempresas onde o número se faz necessário para efetivação de procedimentos burocráticos, se tenha, por um lado, um rosto humanizado de líderes que reconheçam o indivíduo-trabalhador e que não sejam fonte apenas de cobrança, mas de direcionamento, e encontrem-se, por outro lado, liderados que troquem, de forma otimizada e prazerosa, sua força de trabalho. E, transcendendo essa polaridade, confia-se que ambos não apenas se reconheçam reciprocamente como seres produtivos.

vos, mas – pelo menos e com igual relevância – se relacionem como seres humanos, com toda a carga de necessidades, emoção, sensibilidade, prazeres, sofrimentos, expectativas, *inputs* e *outputs* que modelam a subjetividade de cada um e o encontro de todos para o trabalho e para um mundo melhor.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBORNOZ, Suzana. *O que é trabalho*. São Paulo: Brasiliense, 2002. 103 p.
- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. Campinas: Ed. Universidade Federal de Campinas, 2002. 200 p.
- ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2003. 258 p.
- ARENDT, Hannah. *A condição humana*. 10.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003. 352 p.
- BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. 3. ed. Lisboa: Edições 70, 2004. 223 p.
- BASTOS, Antônio V. Bittencourt; PINHO, Ana Paula M.; COSTA, Clérison A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 20-29, nov./dez. 1995.
- BAUER, M.W.; GASKELL, S.; ALLUM, N.C. (Org.). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Petrópolis: Vozes, 2002. 516 p.
- BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico*. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003. 322 p.
- BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista: degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: Zahar, 1977. 379 p.
- CASTELLS, Manuel. A era da informação: economia, sociedade e cultura. In: \_\_\_\_\_. *A sociedade em rede*. 7. ed. rev. ampl. São Paulo: Paz e Terra, 2003. v. 1.
- CAUGHT in the speed trap [Pego na armadilha da velocidade]. Direção: Kathryn Oughtred. Canadá: 90<sup>th</sup> Parallel Film and Television Productions / Cana-

dian Broadcastin Corporation, 1999. 1 fita de vídeo (45 min.), VHS, son., color., legendado.

CHANLAT, Jean-François. Por uma antropologia da condição humana nas organizações. In: \_\_\_\_\_ (Coord.). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996a. v. 1.

CHANLAT, Jean-François. Por uma antropologia da condição humana nas organizações. In: \_\_\_\_\_ (Coord.). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas, 1996b. v. 2.

CHANLAT, Jean-François. Por uma antropologia da condição humana nas organizações. In: \_\_\_\_\_ (Coord.). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas, 1996c. v. 3.

CODO, Wanderley (Org.). *O trabalho enlouquece? Um encontro entre a clínica e o trabalho*. Petrópolis: Vozes, 2004. 238 p.

CORRÊA, Maria Laetitia; PIMENTA, Solange Maria; DIAS, Silvia Menezes Pires. Reestruturação produtiva e relações do trabalho: representações sociais e formação de identidade na (nova) cultura organizacional. In: ENCONTRO DA ANPAD, 26., 2002, Salvador. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2002. 14 p.

D'ANDREA, Flávio Fortes. *Desenvolvimento da personalidade: enfoque psicodinâmico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1997. 185 p.

DALAI-LAMA, XIV (Bstan-@dzin-rgya-mtscho). *A arte da felicidade no trabalho*. São Paulo: Martins Fontes, 2004. 241 p. Entrevistas concedidas a Howard C. Cutler (comp.)

DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. 7. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2003. 354 p.

DE MASI, Domenico. *O ócio criativo*. 5. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2000. 336 p.

DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001. 158 p.

DEJOURS, Christophe. *O fator humano*. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2002. 104 p.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. ampl. São Paulo: Cortez, 1992. 168 p.

FIDALGO, Fernando; GONÇALVES, Irlen; SOUZA JÚNIOR, Justino de; MILITÃO, Nadir. Editorial. *Trabalho & Educação*, Belo Horizonte, n. 5, p. 9-16, jan./jul. 1999.

FLEIG, Daniel Gustavo. Reestruturação produtiva e subjetividade: uma análise interpretativa do significado do desemprego. In: ENCONTRO DA ANPAD, 27., 2003, Atibaia/SP. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2003. 15 p.

FONSECA, Eduardo Giannetti. *Vícios privados, benefícios públicos?: a ética na riqueza das nações*. São Paulo: Companhia das Letras, 1993. 244 p.

FOUCAULT, Michel. *Microfísica do poder*. Organização e tradução de Roberto Machado. 18. ed. Rio de Janeiro: Graal, 2003. 296 p.

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. Petrópolis: Vozes, 2004. 262 p.

FREIRE, Paulo. *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. 29. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2004. 148 p.

GIL, Antônio Carlos. *Métodos e técnicas em pesquisa social*. São Paulo: Atlas, 1999. 206 p.

GILL, R. Análise de discurso. In: BAUER, M.W.; GASKELL, S.; ALLUM, N.C. (Org.). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 244-269.

GORZ, André. *Crítica da divisão do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2001. 248 p.

HABERMAS, Jürgen. *Consciência moral e agir comunicativo*. 2. ed. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2003. 236 p.

HELOANI, Roberto. *Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2003. 240 p.

LAFARGUE, Paul. *O direito à preguiça*. São Paulo: Claridade, 2003. 93 p.

LAZEAR, Jonathon. *O homem que confundiu seu trabalho com a vida: como recuperar o equilíbrio quando trabalhar se torna um vício*. 2. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2004. 151 p.

LIMA, Cássia Helena P. *Do sacrifício ao sacro-ofício: o significado do trabalho para indivíduos com diferentes escolaridades e vínculos trabalhistas*. 2005. 150 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – FEAD-Minas – Centro de Gestão Empreendedora, Belo Horizonte, 2005.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. *Os equívocos da excelência: as novas formas de sedução na empresa*. Petrópolis: Vozes, 1996. 357 p.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. *O significado do trabalho humano: mito e ilusões do homem moderno*. 1986. 318 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1986.

MICKLETHWAIT, John; WOOLDRIDGE, Adrian. *O futuro perfeito: os desafios e armadilhas da globalização*. Rio de Janeiro: Campus, 2000. 419 p.

MINARELLI, José Augusto. *Empregabilidade: como ter trabalho e remuneração sempre*. 19. ed. São Paulo: Gente, 2003. 120 p.

MORIN, Edgar. *A cabeça bem feita: repensar a forma, reformar o pensamento*. Rio de Janeiro: Bertrand Russel, 2001. 128 p.

MOW – Meaning of Working. Webpage desenvolvida por S. Antonio Ruiz-Quintanilla, 1997, rev. por R. Claes, 2003. Apresenta atividades, eventos, pesquisas, publicações e petições do MOW Center. Disponível em: <<http://allserv.rug.ac.be/~rclaes/MOW/>>. Acesso em: 03 fev. 2004.

PIMENTA, Solange M. Gestão, política e relações de trabalho contemporâneas. *Revista da FEAD-Minas*, Belo Horizonte, v. 1, n.1, p. 48-60, jan./jun. 2004.

RUSSELL, Bertrand. *O elogio ao ócio*. 3. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2002. 183 p.

SENNETT, Richard. *Autoridade*. Rio de Janeiro: Record, 2001. 270 p.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2003. 204 p.

SILVA, Josué Pereira da. *André Gorz: trabalho e política*. São Paulo: Annablume/Fapesp, 2002. 228 p.

SROUR, Robert H. *Poder, cultura e ética nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus, 1998. 386 p.

TADEI, E. H. Empregabilidade e formação profissional: a nova face da política social na Europa. In: SILVA, L. H. (Org.). *A escola cidadã no contexto de globalização*. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2000. p. 340-368.

TAVARES, Marcelo. A clínica na confluência da história pessoal e profissional. In: CODO, Wanderley (Org.). *O trabalho enlouquece?: um encontro entre a clínica e o trabalho*. Petrópolis: Vozes, 2004. p. 53-104.

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto. *Sobreviver ao trabalho*. Rio de Janeiro: FGV, 2004. 181 p.

TITTONI, Jaqueline. *Subjetividade e trabalho*. Porto Alegre: Ortiz, 1994. 182 p.

TONELLI, Maria J. Organizações, relações familiares e amorosas. In: DAVEL, E.; VERGARA, Sylvia C. (Org.). *Gestão com pessoas e subjetividade*. São Paulo: Atlas, 2001. p. 243-261.

TRENKLE, N. O terrorismo do trabalho. *Juridikum*, Viena, 4p., fev. 1998. Disponível em: <<http://planeta.clix.pt/obeco/nbt2.htm>>. Acesso em: 27 abr. 2003.

VASQUES-MENEZES, Ione. Por onde passa a categoria trabalho na prática terapêutica. In: CODO, Wanderley (Org.). *O trabalho enlouquece?: um encontro entre a clínica e o trabalho*. Petrópolis: Vozes, 2004. p. 23-52.

VIEIRA, Adriane. Cultura, poder e identidade nas organizações. *Revista da FEAD-Minas*, Belo Horizonte, v. 1, n.1, p. 61-75, jan./jun. 2004.