

Cultura, subjetividade e as organizações na contemporaneidade

Regina Coeli Araujo da Silva

Mestranda em Psicologia, pela Universidade Católica de Pernambuco (UNICAP - Recife/PE). Psicoterapeuta e Especialista em Psicologia Organizacional/ Trabalho (UNICAP- Libertas). Atuação na área de Gestão de Pessoas em empresas nacionais e multinacionais.

End.: R. São Silvestre, 258, IPSEP, Recife-PE. CEP: 51350-540.

E-mail: regicoeli2@hotmail.com

Ana Lúcia Francisco

Possui mestrado em Psicologia pela PUC-RJ e doutorado em Psicologia pela PUC-SP. É professora adjunta e pesquisadora, líder do grupo de pesquisa em psicologia clínica do mestrado em psicologia clínica e membro efetivo do comitê de ética da UNICAP – Recife / PE.

End.: R. Dr. Geraldo De Andrade, 75, apto 1102 Espinheiro. Recife-PE. CEP: 52021-220.

E-mail: ana.francisco@terra.com.br

Resumo

Inserido numa perspectiva histórico/político/social, pretendemos, neste artigo, abordar operadores conceituais, tais como: cultura, subjetividade e microcultura organizacional relacioná-los à dinâmica

e aos atuais modos de funcionamento das organizações. Articulação que os reconhece como campos de força que produzem o “jeito de ser” do trabalhador no contexto da ambiência das empresas. Adotaremos como ponto de partida o conceito de cultura por considerá-lo central para a tarefa proposta, apresentando, na sequência, um breve panorama dos determinantes políticos e sociais presentes na era industrial. Seguindo uma lógica que elege como fio condutor as repercussões da conjunção do político e do social sobre o modo de ser dos trabalhadores, apresentaremos a subjetividade como produto do social e, nesta perspectiva, percebemos mudanças significativas, sobretudo a partir da emergente globalização da economia e do advento da sociedade informacional. Para possibilitar uma melhor compreensão da dinâmica organizacional, abordaremos algumas particularidades de sua microcultura, na medida em que engendram novos modos de ser do trabalhador. Pretendemos, ao final, refletir sobre as possibilidades de construção de novos agenciamentos de singularização que se apresentam como fontes de emancipação para o trabalhador frente aos desafios que se revelam nas configurações e nas tendências do mundo corporativo. Esperamos contribuir para uma maior compreensão acerca da saúde do trabalhador, considerada também como resultado de sua inserção no mundo e do sentido que ele dá às atividades que executa.

Palavras-chave: Cultura. Microcultura organizacional. Organizações. Subjetividade. Trabalhador.

Abstract

Inserted in a historical/political/social, one aims, in this article, at dealing with conceptual operators, such as culture, subjectivity and organizational microculture and aims at relating them to organization operation dynamics and current ways. Articulation that recognizes them as strength fields that produce the worker’s “way of being” in the enterprises ambience context. We will assume, as a starting point, the concept of culture since we consider it truly central – as a kind of nucleus – for our intended task, showing out sequentially the political and social determinants brief panorama, present in our industrial era. Following up a logical that elects, as a leading path, the political and social instances conjunction repercussions

regarding the workers' way of being, it shows up subjectivity as the social environment and subjects product and, in this perspective, we may realize, perceive meaningful mutations, overall, departing from economy emergent globalization and the informational society advent, i. e. arrival. In order to make a better comprehension about the organizational dynamics, some of its microculture particularities will be approached, according as they engender the worker's new ways of being. We aim, at last, at reflecting about the possibilities of construction of singularization begetters that are viewed as emancipation sources for workers in front of challenges that are revealed in the corporative world configurations and tendencies. We hope having contributed for a greater understanding about workers' health, viewed also as a result of this insertion into the world and the meaning he confers to the activities he develops.

Keywords: Culture. Organizational microculture. Organizations. Subjectivity. Worker.

1. Cultura como conceito reacionário

O ponto de partida de nossas reflexões consiste em situar os conceitos que favorecem a compreensão dos fenômenos que se revelam no âmbito das organizações e que são relativos à produção subjetiva dos seus trabalhadores.

Iniciar pela compreensão do conceito de cultura tem o propósito de ressaltar a sua complexidade, para, então, buscar uma posterior abordagem dos níveis pertinentes às micropolíticas que configuram a dinâmica e os modos de funcionamento próprios das organizações.

Kroeber (1950, citado por Laraia, 2001), ao definir cultura, ressalta importantes elementos deste conceito, dos quais destacamos:

- A cultura, mais do que a herança genética, determina o comportamento do homem e justifica as suas realizações.

- Adquirindo cultura, o homem passou a depender muito mais do aprendizado do que a agir através de atitudes geneticamente determinadas.

- A cultura é um processo acumulativo, resultante de toda a experiência histórica das gerações anteriores. Este processo limita ou estimula a ação criativa do indivíduo. (p. 50).

Para esse autor, a nossa herança cultural, desenvolvida através de inúmeras gerações, nos condicionou a reagir depreciativamente em relação ao comportamento daqueles que agem fora dos padrões aceitos pela maioria da comunidade. O modo de ver o mundo, as apreciações de ordem moral e valorativa, os diferentes comportamentos sociais e mesmo as posturas corporais são produtos de uma herança cultural, ou seja, o resultado da influência direta da cultura onde se vive. Pessoas de culturas diferentes podem ser facilmente distinguidas devido a uma série de características, tais como: o modo de agir, vestir, caminhar, comer, destacando-se a linguagem como uma das diferenças mais visíveis. Esse fenômeno, próprio dos grupos sociais, conjuga-se ao modo de organização adotado pelo ser humano ao longo do seu percurso no planeta.

O homem tem despendido grande parte da sua história na Terra, separado em pequenos grupos, cada um com sua própria linguagem, sua própria visão de mundo, seus costumes e expectativas. O fato de que o homem vê o mundo através de sua cultura tem como consequência a propensão em considerar o seu modo de vida como o mais correto e o mais natural. Tal tendência, denominada etnocentrismo, é responsável em seus casos extremos pela ocorrência de numerosos conflitos sociais (Laraia, 2001, p.72).

Ainda tomando como base o que nos fala esse autor, podemos afirmar que a participação do sujeito em sua cultura é limitada, pois nenhuma pessoa participa de todos os elementos de sua cultura. Porém, é necessário existir um mínimo de participação do indivíduo em seu entorno, a fim de permitir a sua inserção nos grupos sociais importantes para o seu convívio no dia a dia. As pessoas precisam saber como agir em determinadas situações e, também, ter uma expectativa quanto ao comportamento das outras. Apesar disso tudo possibilitar um certo controle das situações, há sempre o risco de que as previsões não se realizem e as situações se apresen-

tem sob novos modos de acontecer, pois em nenhuma sociedade todas as condições são previsíveis e controladas.

Ao considerarmos os inúmeros vetores que atuam na construção dos fenômenos culturais, melhor seria referirmo-nos às **culturas**, tal é a diversidade que acompanha as suas formas de aparecimento. Neste sentido auxilia-nos Guattari (1993), quando a define colocando-a sob três categorias: **cultura-valor**, **cultura-alma coletiva** e **cultura-mercadoria**. Embora não caiba, aqui, um detalhamento desta questão, vale trazer, em versão reduzida, os sentidos que incorporam a categorização delineada pelo referido autor ao trabalhar com este operador conceitual:

A palavra cultura teve vários sentidos no decorrer da História: seu sentido mais antigo é o que aparece na expressão “cultivar o espírito”. Vou designá-la “sentido A” e “Cultura-valor”, por corresponder a um julgamento de valor que determina quem tem cultura, e quem não tem: ou se pertence a meios cultos ou se pertence a meios incultos.... Vou designá-lo “sentido B”. É a “Cultura alma-coletiva”, sinônimo de civilização.... Essa é uma cultura muito democrática: qualquer um pode reivindicar sua identidade cultural.... O terceiro núcleo semântico corresponde à cultura de massa e eu o chamaria de “cultura-mercadoria”. Aí já não há julgamentos de valor, nem territórios coletivos da cultura mais ou menos secretos, como nos outros sentidos. Cultura são todos os bens: todos os equipamentos, todas as pessoas, todas as referências teóricas e ideológicas relativas a esse funcionamento, enfim, tudo que contribui para a produção de objetos semióticos (livros, filmes, etc.), difundidos num mercado determinado de circulação monetária ou estatal. (Guattari, 1993, p.17).

A ideia incutida nessa definição é a de que esses três sentidos que aparecem sucessivamente no curso da História, continuam a funcionar, e estão presentes simultaneamente. Portanto, há uma complementaridade entre esses tipos de núcleos semânticos. O mesmo autor vai se referir à inexistência de uma cultura popular ou erudita; mas, ao invés, utiliza o termo **capitalística** para desig-

nar uma cultura com vocação universal, apoiada nos processos subjetivos que decorrem da produção dos meios de comunicação de massa. No entanto, seguindo na contramão da força coletiva de controle social que opera sob essa dimensão essencial, escapam outros territórios subjetivos que provocam rupturas na cultura geral predominante.

Ainda segundo esse autor, “o conceito de cultura é profundamente reacionário” (Guattari, 1993, p. 15) por considerar que os processos culturais acabam por servir de meio para segmentar as atividades semióticas, em seguida padronizá-las e capitalizá-las para o modo de semiotização dominante.

Sendo assim, a cultura constitui-se um importante vetor que engendra os processos subjetivos e atua junto à influência de outros campos de força, dentre eles, os fatores políticos e sociais que permeiam o momento histórico da sociedade. Portanto, percebe-se como necessária uma breve incursão no campo político/social, cujos contornos constroem a cultura capitalística, assim como a construção subjetiva na contemporaneidade.

2. A conjunção do político e do social no mundo do trabalho

Após o advento da sociedade capitalista, que teve sua expansão em meados do século XVIII, instalou-se a fase industrial, caracterizada, principalmente, pelo uso da força mecânica e das máquinas, deixando sem emprego um grande número de operários. Aqueles que conseguiram oferecer sua força de trabalho em troca de sua sobrevivência, viram-se na contingência de aceitar uma jornada extenuante, além do rebaixamento de seus salários, instalando-se uma relação de desigualdade entre os proprietários (capitalistas) e a grande massa da população (proletários). Além disso, o modo de realizar as tarefas passou por mudança significativa e trouxe sérias consequências para a relação homem/máquina/atividade laboral. Nessa direção, trazemos Marx (1984), quando se refere à produção capitalista dessa fase histórica:

Enquanto o trabalho em máquinas agride o sistema nervoso ao máximo, ele reprime o jogo polivalente dos músculos e confisca toda a livre atividade corpórea e espiritual.

Mesmo a facilitação do trabalho torna-se um meio de tortura, já que a máquina não livra o trabalhador do trabalho, mas seu trabalho de conteúdo. Toda produção capitalista, à medida que ela não é apenas processo de trabalho, mas ao mesmo tempo processo de valorização do capital, tem em comum o fato de que não é o trabalhador quem usa as condições de trabalho, mas que, pelo contrário, são as condições de trabalho que usam o trabalhador: só, porém, com a maquinaria é que essa inversão ganha realidade tecnicamente palpável. (p. 43).

O mundo industrializado, como ambiência para a ação focada na produção coletiva, trazia, como consequência, a sensação de exaustão acompanhada da frustração que, via de regra, se convertia em baixo desempenho e problemas de saúde. Essa situação correspondia às demandas sociais e políticas da era industrial vigente que tinha como base o crescimento da produtividade em níveis cada vez mais altos.

Nesse contexto, o trabalho era visto como mercadoria. Inserido, nitidamente, na lógica do capitalismo, Marx supunha que a força de trabalho poderia ser mercantilizada em apenas uma forma que seria verdadeiramente capitalista, ou seja, através do trabalho livre assalariado, em que o trabalhador, como um indivíduo livre, poderia dispor da sua força de trabalho como sua própria mercadoria.

O marxismo se constituiu em um essencial ponto de partida para o entendimento da nossa época, nos aspectos relacionados à produção político/social Santos (1996). Para esse autor, em que pese as críticas dirigida a Marx, ele obteve mérito ao realizar uma articulação entre a sociedade capitalista e a capacidade de superação e transformação social pela ação coletiva, fruto de uma vontade política radicalmente construída nessa direção. Apesar de sua análise não ter abrangido a relação entre a exploração do trabalho e a consequente destruição da natureza, acreditava que as profundas mudanças sociais perpassavam pelo desenvolvimento de contradições. Uma das contradições que apontou dava conta do poder social e político do capital sobre o trabalho.

Marx acreditava na transformação social proveniente da luta de classes, com realce para as forças produtivas, e isso derivou do momento histórico em que desenvolveu as bases para sua proposta sociológica. Entretanto, esse movimento forneceu insumos para uma leitura sociológica com tal profundidade, que permitiu enunciados que revelaram a inserção do plano político-social na microcultura que engendra a ambiência das organizações e o modo de ser de seus trabalhadores no âmbito da era industrial.

Em poucos anos, a partir da Segunda Guerra Mundial, passou-se da sociedade industrial, centrada na produção em série de bens materiais, à sociedade pós-industrial, centrada na produção de bens não-materiais, tais como, informações, símbolos, estética, valores. Paralelamente, o poder passou dos proprietários dos meios de produção aos proprietários de criação (De Masi, 2000). Ele afirma nestes termos:

O advento pós-industrial provocou um profundo corte epistemológico, isto é, uma visão totalmente inédita da sociedade, da vida, do progresso, dos métodos para compreender e agir. Entre quem já saltou para o novo e aquele que ainda se mantém no velho vai-se interpondo um abismo intransponível. (p.65).

Durante a era industrial, as idéias propostas por Marx, embora não fosse sua intenção, adquiriram um caráter utópico, embutido numa proposta profundamente transformadora no plano socio-político. A utopia do marxismo é um produto da modernidade e, como tal, pode nos ser insuficiente ao tentarmos tomá-la como único norteador no atual momento histórico, período de transição na pós-modernidade (Santos, 1996). Para uma melhor compreensão desta situação, citamos o próprio autor:

Tenho vindo afirmar que nos encontramos numa fase de transição paradigmática, entre o paradigma da modernidade, cujos sinais de crise me parecem evidentes, e um novo paradigma com um perfil vagamente descortinável, ainda sem nome e cuja ausência de nome se designa por pós-modernidade. (p.34).

Paralelamente a esse fenômeno, um movimento de ordem planetária tem início e se instala: o processo de globalização da economia. Se, por um lado, o intercâmbio entre as nações promoveu a abertura dos portos elevando o desempenho da balança comercial, favorecendo, principalmente, o incremento das transações internacionais, a globalização trouxe significativas consequências sociais à própria ação do ser humano na sua comunidade e, portanto, no seu modo de ser como trabalhador.

Sobre alguns dos efeitos do processo de globalização para as pessoas, podemos ainda constatar que,

em vez de homogeneizar a condição humana, a anulação tecnológica das distâncias temporais/espaciais tende a polarizá-la. Ela emancipa certos seres humanos das restrições territoriais e torna extraterritoriais certos significados geradores de comunidade - ao mesmo tempo que desnuda o território, no qual outras pessoas continuam sendo confinadas, do seu significado e da sua capacidade de doar identidade. Para algumas pessoas ela augura uma liberdade sem precedentes face aos obstáculos físicos e uma capacidade inaudita de se mover e agir a distância. Para outras, pressagia a impossibilidade de domesticar e se apropriar da localidade da qual têm pouca chance de se libertar para mudar-se para outro lugar. (Bauman, 1999, p.25).

No último quartel do século XX, forçando redefinições e reavaliações de produção, processos e mercados, tem início a sociedade pós-industrial, também denominada por alguns estudiosos, sociedade informacional. Podemos, ainda, afirmar que,

o processo de transição histórica para a sociedade informacional e uma economia global é caracterizado pela deteriorização das condições de trabalho e de vida para uma quantidade significativa de trabalhadores.... resultado da reestruturação atual das relações capital-trabalho, com a ajuda das poderosas ferramentas oferecidas pelas novas tecnologias da informação e facilitadas por uma nova forma organizacional, a empresa em rede (Castells, 2006, p. 274).

A reorganização no mundo do trabalho, fruto da mutação significativa que emergiu da própria sociedade e dos seus novos modos de produção coletiva constituiu-se importante vetor, promovendo nova configuração no campo de forças que engendram os processos subjetivos.

3. Subjetividade como produto do social

A compreensão do conceito de subjetividade perpassa pela ordem do social. Devemos também fazer referência a sua natureza polifônica, múltipla. Por isso, a análise dos processos subjetivos precisa considerar, necessariamente, a análise dos processos de produção social e material. Nesta mesma direção, afirma Rolnik (1993) “não há subjetividade sem uma cartografia cultural que lhe sirva de guia; e, reciprocamente, não há cultura sem um certo modo de subjetivação que funcione segundo seu perfil. A rigor, é impossível dissociar essas paisagens (p. 40).

Para Guattari e Rolnik (1993), é evidente que um indivíduo sempre existe, mas apenas enquanto terminal; esse terminal individual se encontra na posição de consumidor de subjetividade. Sendo assim, podemos dizer que “a subjetividade é essencialmente fabricada e modelada no registro do social” (p.31). A produção de subjetividade subsiste, nitidamente, no âmago do que Marx chamou de infraestrutura produtiva, constituída pelo conjunto de forças de consumo e de todos os meios de semiotização econômica, comercial e industrial.

Esses autores preferem falar em **agenciamentos coletivos de enunciação**, pois não correspondem nem a uma entidade individual, nem a uma entidade social predeterminada. Tal como afirmam:

A subjetividade é produzida por agenciamentos de enunciação. Os processos de subjetivação, de semiotização, - ou seja, toda a produção de sentido, de eficiência semiótica - não são centrados em agentes individuais (no funcionamento de instâncias intrapsíquicas, egóicas, microssociais), nem em agentes grupais. Estes processos são duplamente descentrados. Implicam o funcionamento de máquinas de expressão que podem ser tanto de natureza extrapessoal, extra-individual (sistemas maquínicos,

econômicos, sociais, tecnológicos, icônicos, etológicos, de mídia, enfim sistemas que não são mais imediatamente antropológicos), quanto de natureza infra-humana, infrapsíquica, infrapessoal.... (Guattari & Rolnik, 1993, p.31.)

Desde esta perspectiva, o indivíduo está na encruzilhada de múltiplos componentes de subjetividade. Alguns são inconscientes, outros são do domínio do corpo e daquilo que alguns sociólogos chamam de **grupos primários** (o clã, o bando, a turma, a organização,...). Outros, ainda, relacionam-se a produção de poder, constituindo-se em relação à lei, à polícia,... A ideia é que existe uma subjetividade ainda mais ampla, denominada por Guattari e Rolnik (1993) “subjetividade capitalística”. Fruto da influência conjugada de fatores políticos e sociais, o lucro capitalista é, essencialmente, produção de poder subjetivo. Portanto, o que nos chega pela linguagem, pela família e pelos equipamentos que nos rodeiam são produtos da subjetivação capitalística, e trata-se de sistemas de conexão direta entre as grandes máquinas produtivas, as de controle social e as instâncias psíquicas que definem a maneira de perceber o mundo.

Trazendo essa questão para o contexto organizacional, percebemos que nos segmentos mais avançados da indústria, o resultado produtivo é fruto de um trabalho ao mesmo tempo material e semiótico. Para se **fabricar** um operário especializado é necessário muito mais que sua formação técnica em escolas profissionais. Na verdade, essa produção de competência no domínio semiótico depende de sua confecção pelo campo social. Esse mesmo operário vivencia todo um aprendizado que envolve inúmeros deslocamentos de espaços. Desde a escola primária, a vida doméstica, ver televisão, cinema, propaganda, enfim, está inserido em um ambiente maquínico, ou seja, afetado pelos agentes de enunciação, aos quais nos referimos anteriormente (Guattari & Rolnik, 1993).

4. Cultura, Subjetividade e Organizações

Como forma de articulação entre esses operadores conceituais, trazemos a proposta de apreciação do contexto organizacional e as particularidades que o compõem. A ação laboral é o fio condutor que permeia e dá sentido às relações entre trabalhadores e organizações.

Nesta direção, citamos Francisco (2000), que nos remete ao entendimento das organizações a partir do *socius* onde estão inseridas. Fala-nos nestes termos:

As organizações em seus modos de funcionamento foram concebidas para e nos moldes de uma Sociedade Disciplinar, caracterizadas pelo controle do tempo, do espaço e dos corpos; porque, historicamente, as condições que permitiram o surgimento desta sociedade já não são as mesmas, condições estas que desenham o surgimento gradual de uma Sociedade de Controle em que o controle contínuo e a comunicação instantânea são os principais ingredientes; finalmente, a rigor, estamos no espaço do entre, da passagem entre a Sociedade Disciplinar e à do Controle, passagem que a meu ver não vem sendo objeto de análise dos estabelecimentos, sobretudo no que diz respeito a seus impactos. (p.06)

Nesse tipo de *socius*, gradualmente os modos de funcionamento das organizações adquirem seu formato ao apropriar-se da vida dos indivíduos, no controle de seu tempo, no controle de seus corpos, não só para restringi-los àquele espaço-tempo, mas objetivando, principalmente, a transformação desses corpos, preparando-os para adquirir aptidões e habilidades, de acordo com o cargo em questão. Em decorrência, desenvolvem-se formas de poder, tais como: delegar ordens, estabelecer regras e regulamentos, incluindo-se, aqui, a eficiência do poder econômico representado pela remuneração, na maioria dos casos, salarial.

Na modernidade, o trabalho era tido como meio de sobrevivência, deixando de ser apenas fonte de realização pessoal e inclusão social. Os operários se entregaram de corpo e alma ao sistema imposto pela produção industrial que destinava a eles apenas a função mecanicista dos movimentos repetitivos e da obediência cega à autoridade do chefe, que detinha o poder sobre suas vidas através da disciplina que impunha aos seus subordinados. Essa situação correspondia ao contexto social/político da era industrial, que tinha como base o crescimento da produtividade em níveis cada vez mais altos, característica da economia industrial então vigente.

Hoje, o modo como vivemos na contemporaneidade é extremamente distinto daquele em que surgiram as sociedades disciplinares. Fazemos uso de um conjunto de inovações de caráter arrojado que desafia o ritmo natural do ser humano. À guisa de exemplo, podemos nos referir à indústria da informação e da transformação digital, produzindo uma genuína minimização do tempo e abolição do espaço. Característica da Sociedade de Controle, todos os espaços cabem em um único espaço, não existindo diferenciação entre interior e exterior. Francisco, A. L. (2000).

Existem diferenças marcantes nas formas de apropriação da subjetividade presentes no processo de produção capitalista dos séculos XIX - XX, sendo o advento da tecnologia de base eletrônica um dos fatores mais relevantes para se explicar as diferenças de contextos. As organizações direcionadas pelo processo de acumulação do capital, que se viabiliza pelas metas de máxima produtividade a baixos custos, parecem ter percebido que “a produção de subjetividade talvez seja mais importante do que qualquer outro tipo de produção, mais essencial até que o petróleo e as energias” (Guattari & Rolnik, 1993, p.26).

Ao longo dos anos, o trabalho foi sendo apropriado pelo capital, que foi, a cada momento, moldando o modo de ser do trabalhador conforme suas necessidades. O *modus operandi* das organizações, na contemporaneidade, movido pela globalização do capital, propõe a imagem de um trabalhador ideal, capaz de alcançar níveis de resultados mais altos a cada dia. Instala-se o culto ao padrão de excelência que não deixa opções, restando, apenas, a submissão do trabalhador ao discurso globalizante do sucesso profissional. A própria organização passa a se constituir,

instrumento de um poder que nela se confirma e se expande, para se obterem e se ultrapassarem os objetivos mensuráveis: produção e expansão. Aqui a história exerce uma função mítica, uma vez que, em sua realidade concreta, ela deve ser constantemente ultrapassada: o passado é sempre caduco, a unidade se afirma na permanência, o futuro é uma amplificação do presente, a performance é atemporal. “Sejamos excelentes, sempre e já!”: a eficiência está inserida em um presente imperati-

vo, no qual amanhã deve ser hoje mesmo, em uma ação sem espaço de reflexão. (Barus-Michel, 2001, p.174)

Se, por um lado, a cultura industrial imprimia sofrimento ao trabalhador, a cultura da excelência, permeada pela ética da eficácia, produz sofrimento de natureza diversa, mas que também desencadeia sintomas e, por inúmeras vezes, adoecimentos. Corroboramos a afirmação que define,

o trabalho como construtor de identidade e inclusão social que atua sobre o indivíduo interferindo na sua vida como um todo, inclusive na relação saúde-doença, contribuindo, em alguns casos, para o aparecimento de problemas físicos e psíquicos. Ao se analisar o trabalho, pode-se verificar que a multiplicidade de fatores objetivos e subjetivos que atuam na relação trabalho-trabalhador podem vir a desencadear ou determinar adoecimentos (Vasques-Menezes, 2004, p.32).

Poderíamos afirmar que são diversos os sintomas que emergem do sofrimento do trabalhador, derivados de sua ação laboral em determinados contextos organizacionais. No entanto, certos tipos de adoecimentos acabam por merecer destaque pela amplitude de suas consequências, com repercussões tanto no âmbito individual - como aquelas advindas de procedimentos legais - as doenças laborais são responsáveis por grande número de afastamentos do trabalho. Com o intuito, de exemplificar algumas manifestações de sofrimento do trabalhador, que remetem a doenças com diagnósticos e tratamentos médicos específicos, abordaremos dados que se apresentam como demandas pertinentes não só aos profissionais do campo médico, mas também aos psicólogos e outros profissionais da saúde.

Citada por Vasques-Menezes (2004), “a norma técnica do INSS sobre Dort define a LER/Dort como uma síndrome clínica com dor crônica, acompanhada ou não de alterações objetivas. Pode afetar tendões, músculos, e nervos periféricos” (p.46).

Há pesquisas que abordam os números de trabalhadores que sofrem de LER/Dort e dão conta da gravidade da situação e da abrangência desse tipo de ocorrência:

Pesquisa do Instituto Nacional de Prevenção das LER/Dort (Prevler), realizada pelo Datafolha, com financiamento do Ministério da Saúde, mostrou que, apenas na cidade de São Paulo, cerca de 310 mil trabalhadores sofrem de LER/Dort, ou seja, casos realmente diagnosticados. Isso equivale a 4% de todos os paulistanos acima de 16 anos de idade e 6% de todos os trabalhadores da cidade. Número, aliás, muito acima dos 19 mil casos dessas doenças contabilizados pelo Ministério da Previdência no ano de 2000. E mais: a pesquisa da Prevler aponta que esse número pode estar aquém da realidade, uma vez que 4,7 milhões de trabalhadores relataram algum sintoma decorrente dessas doenças e 508 mil trabalhadores encontravam-se ocupados em situação de risco, fato que pode transformá-los em novos portadores de LER/Dort – doença, registre-se, que tem sido a responsável pelo maior número de afastamentos do trabalho em São Paulo (Salim, 2003, p.15).

Segundo o mesmo autor, ainda que inúmeros fatores intervenham na formação das LER/Dort, sua determinação, em última instância, perpassa pela estrutura social, relacionando-se, sobretudo, com as mudanças em curso na organização do trabalho.

O adoecimento físico e mental dos trabalhadores é uma realidade muito preocupante. A questão que envolve essa problemática tece seus contornos a partir da conjugação dos aspectos objetivos e subjetivos do sujeito. Quanto aos primeiros, são facilmente percebidos e, até mesmo codificados pelo saber médico. No entanto, com referência aos aspectos subjetivos, ou seja, aqueles que são pertinentes a sua relação com o trabalho e demais atividades na vida, esses não são vistos, muito menos reconhecidos como importantes na apreciação do quadro de adoecimento. Um outro exemplo, que podemos resumir aqui, trata-se da Síndrome de Burnout que acomete, em geral, categorias de risco, como no caso dos profissionais de saúde e educação, policiais e agentes penitenciários, entre outros.

O Burnout é uma síndrome de caráter relacional estabelecida por uma trílogia trabalhador-objeto do traba-

lho-condições de trabalho. Um trabalhador que entra em Burnout sofre ansiedade, melancolia, baixa auto-estima, sentimento de exaustão física e emocional. Compromete suas relações afetivas e sociais. Compromete sua vida. Quando está em casa pensa no trabalho e, quando no trabalho, não vê a hora de voltar para casa e sair daquela sensação de impotência. Como tratar uma situação como essa sem considerar os aspectos objetivos e subjetivos desta relação ou sem considerar o trabalho como cerne da questão? (Vasques-Menezes, 2004, p.38).

A indagação formulada nos coloca frente ao desafio que remete à inclusão da experiência de vida de modo global para a análise, não só das diversas formas de adoecimento, como também das inúmeras possibilidades que se dá na relação do trabalhador/trabalho.

“Consideramos como subjetiva aquela experiência que expressa o sujeito na intersecção de sua particularidade com o mundo sócio-cultural e histórico” (Tittoni, 1994, p.13). Esse autor também afirma que o trabalho marca a vida dos trabalhadores. As pessoas instituem modos de pensar e de agir que têm na organização do trabalho uma referência essencial. Isto reitera a necessidade de considerar a atividade laboral para se compreender os modos de ser do sujeito, na medida em que delimita as formas de expressão da subjetividade. Por sua vez, a cultura organizacional, que se traduz melhor como microcultura, engendrada que está no sistema sócio/político/cultural do país, constitui-se, também, vetor de força dos mais importantes e atua sobre os modos de funcionamento dos estabelecimentos.

Sendo assim, para melhor compreender as organizações, é preciso não só descrever seus organogramas e modos de funcionamento. É fundamental, analisar a dinâmica interna dessas organizações composta, essencialmente, pelos dispositivos nelas presentes, detendo-nos menos ao plano formal e mais em suas “micropolíticas”. Dito de outro modo, ao realizar a cartografia dos dispositivos e das linhas de força que o comportam, pode-se chegar ao entendimento dos processos de subjetividade que constroem as vivências dos trabalhadores.

5. Configurações da microcultura organizacional na contemporaneidade

O atual mundo do trabalho é o resultado da conjunção dos diversos campos de força de natureza econômico/político/social que engendram a ambiência das organizações na contemporaneidade. Pensar a configuração e o modo de funcionamento desses espaços, que se colocam como lugares onde a ação coletiva gera produtos e/ou serviços à sociedade, requer, necessariamente, o entendimento do percurso traçado pelos trabalhadores, ao mesmo tempo em que são atravessados historicamente por todos esses fatores. Para os estabelecimentos, correntemente denominados empresas, o processo produtivo na era pós-moderna ou em “período de transição paradigmática” (Santos, 1996), demanda outros níveis de investimento por parte daqueles o realizam. Se, em tempos idos, a força de trabalho provinha, primordialmente, dos esforços corporais, desta feita a exigência dos gestores se volta para o grau de perfeição das tarefas, aliada a um processo de melhoria contínua frente a concorrência francamente acirrada e ágil nas manobras apresentadas pelo mercado.

Autores, tais como, Antunes e Dal Rosso (2008), anunciam os novos contornos do trabalho no limiar do século XXI, e seus esforços nesta direção conduziram a leituras para os dilemas que se apresentam como resultado das diversas mudanças que atravessaram o trabalhador na longa história da atividade humana, em sua incessante luta pela sobrevivência, pela conquista da dignidade, humanidade e felicidade social. Algumas tendências que eles apontam decorrem das mutações que o capitalismo introduziu no mundo da produção e do trabalho nas últimas décadas.

A partir dos anos setenta, o capital implementou um processo de reestruturação em escala global, visando tanto a recuperação do seu padrão de acumulação, quanto procurando repor a hegemonia que vinha perdendo, no interior do espaço produtivo, desde as explosões do final da década de 1960 onde, particularmente na Europa ocidental, se desencadeou um monumental ciclo de greves e lutas sociais. Foi nesse contexto que o capital, em escala global, vem redesenhando novas e velhas moda-

lidades de trabalho – o trabalho precário – com o objetivo de recuperar as formas econômicas, políticas e ideológicas da dominação burguesa.(Antunes, 2008, p.14).

Compõem esse quadro, segundo esse autor, as diversas modalidades de precarização. Como exemplo dessas modalidades, cita a flexibilização, que pode ser entendida como “liberdade da empresa” para desempregar trabalhadores, sem penalidades; para reduzir o horário de trabalho ou recorrer a mais horas de trabalho; possibilidade de pagar salários reais mais baixos; possibilidade de subdividir a jornada de trabalho em dia e semana segundo as conveniências das empresas, mudando os horários e as características do trabalho (por turno, por escala, em tempo parcial, horário flexível etc.).

Outro traço revelado pelas atuais tendências é a da polivalência, que significa que um mesmo trabalhador toma conta de vários equipamentos ao mesmo tempo. Quando o trabalho é realizado de forma polivalente, o trabalhador desdobra-se, executa o trabalho antes feito por várias pessoas. A polivalência ocupa completamente o tempo de trabalho da pessoa. No sistema de polivalência não há lugar para repetição de movimentos, porque diversos trabalhos são feitos simultaneamente. O engajamento do trabalhador é muito maior e o envolvimento de suas energias físicas, mentais e afetivas acontece ao máximo. Aqui, a noção de polivalência remonta ao modelo desenvolvido por Taichi Ohno (1989, citado por Dal Rosso, 2008), chamado sistema de produção Toyota ou Toyotismo:

Pensado para períodos de crise, o sistema de produção Toyota beneficia-se tanto da revolução tecnológica em curso, quanto da reorganização do trabalho por meio da polivalência e outros que operam no mesmo sentido de elevar o grau de intensidade do trabalho. (p. 28).

Atualmente, a implementação dessas tendências que se operam no âmbito da realidade corporativa contam com a receptividade habitual dos gerenciamentos dos processos produtivos, propícios a considerar naturais as contínuas modificações das condições de trabalho ou de fatores externos à organização, fenô-

menos até mesmo benéficos e, frequentemente, mantenedores do desempenho dos negócios frente aos competidores no mercado. Com efeito, Freitas (1999) descreve essa característica observada nas empresas da contemporaneidade nestes termos:

Num contexto de grandes mudanças, as organizações, em especial as empresas e mais especificamente as grandes empresas, têm maior facilidade para captar as mudanças sociais e mais agilidade para capitalizá-las. Elas respondem a essas mudanças de maneira mais rápida do que a sociedade em geral, o que lhes confere um grande poder de influência sobre meio. (p.55)

Finalmente, ao indagarmos sobre o que está por vir, reolocamos a questão anunciada por Guattari (1996) que, de algum modo, resume o grande desafio que se ergue frente aos diversos atores sociais na contemporaneidade, notadamente aqueles que pretendem uma legitimidade para gerir processos de produção semiótica e, ao mesmo tempo, processos de singularização subjetiva, distintos do modelo de produção capitalístico. “Como produzir novos agenciamentos de singularização que trabalhem por uma sensibilidade estética, pela mudança da vida, num plano mais cotidiano e, ao mesmo tempo, pelas transformações sociais em nível dos grandes conjuntos econômicos e sociais?” (p.22).

As significativas mudanças no mundo do trabalho deveriam considerar questões pertinentes à saúde do trabalhador. Embora os avanços no campo da saúde mental e do trabalho sejam relevantes, ainda não garantem aos trabalhadores o respaldo suficiente para que tenham direitos a benefícios em razão de adoecimento psíquico provocado em situação laboral. Entretanto, há propostas que representam um avanço na tentativa de aproximar a categoria trabalho, da clínica psicológica, como alternativa para redução dos danos psíquicos voltados a uma ação destinada especialmente ao atendimento psicológico dos trabalhadores.

Apenas para citar como exemplo dos esforços nessa direção, realçamos o desenvolvimento, em 2004, do Projeto de extensão SAIT – Serviço de Atendimento Integrado ao Trabalhador, vinculado à PUC/Minas-Betim. Esta região, desde 1976, passou a se configurar

como grande polo industrial, fato que trouxe consigo diversos desafios, dentre eles, a criação de serviços apropriados a receberem os trabalhadores com demandas de atendimento psicoterápico.

Com alguns meses de funcionamento, o SAIT foi incorporando atividades de intervenção, com objetivos de realizar diagnósticos e mudanças nas organizações de trabalho e de promover a saúde mental dos trabalhadores. Atualmente ligado ao NUPSI, Núcleo de Referência em Psicologia do curso de psicologia da PUC/Minas-Betim, o SAIT se configura como um local de atendimento psicológico aos trabalhadores e de prestação de serviços às empresas da região que buscam a promoção da saúde mental e trabalho, tendo incorporado, em suas atividades, alunos de graduação em psicologia (Deusdedit-Júnior, 2007, p.128).

Ora, presentemente, estamos “molhados” pela experiência da transição paradigmática, fenômeno que possibilita a emergência de um processo de construção social, em que o coletivo e o individual estão, inexoravelmente, imbricados. Esse modo de construir fundamenta-se na vivência da autonomia, e na emancipação. Autonomia aqui, ao contrário de autossuficiência, incorpora o sentido da troca e da comunicação entre todos os atores sociais.

Para os profissionais do social, referindo-nos aqui aos psicólogos, assistentes sociais, educadores e outros que participam, de alguma maneira, na produção social de subjetividades, a responsabilidade na capacidade de se articular com os agenciamentos de enunciação no plano micropolítico onde estão inseridos. No contexto organizacional, essa possibilidade de articulação favorece a abertura para a compreensão de que a saúde do trabalhador é, também, resultado da sua inserção no mundo e do sentido que ele dá às atividades que executa.

Referências

- Antunes, R. (2008). Século XXI: A nova era da precarização estrutural do trabalho? In S. Dal Rosso & J. A. A. S. Fortes (Orgs.), *Condições de trabalho no limiar do século XXI* (pp. 13-19). Brasília, DF: Época.

- Bauman, Z. (1999). *Globalização: As conseqüências humanas* (M. Penchel Trad.). Rio de Janeiro: Zahar.
- Barus-Michel, J. (2001). Intervir enfrentando os paradoxos da organização e os recuos do ideal. In J. N. G. de Araújo & T. C. Carreiro (Orgs.), *Cenários sociais e abordagem clínica* (pp. 174). São Paulo: Escuta.
- Castells, M. A. (2006). *A sociedade em rede* (A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura, Vol. 1). São Paulo: Paz e Terra.
- Dal Rosso, S. (2008). Intensidade do trabalho: Teoria e método. In S. Dal Rosso & J. A. A. S. Fortes (Orgs.), *Condições de trabalho no limiar do século XXI* (pp. 21-36). Brasília, DF: Época.
- De Masi, D. (2000). *O futuro do trabalho: Fadiga e ócio na sociedade pós-industrial* (5ª ed., Y. A. Figueiredo, Trad.). Rio de Janeiro: J. Olympio.
- Deusdedit-Júnior, M. (2007). Da categoria trabalho na clínica à clínica do trabalho. In J. T. R. Filho & V. C. Franco (Orgs.), *Aprendizes da clínica: Novos saberes psi*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Francisco, A. L. (2000). *Instituições e dispositivos institucionais: Processos de subjetivação e seus efeitos*. Tese de Doutorado não publicada, Núcleo de Estudos e Pesquisas da Subjetividade, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo.
- Freitas, M. E. (1999). *Cultura organizacional: Identidade, sedução e carisma?* Rio de Janeiro: FGV.
- Guattari, F., & Rolnik, S. (1993). *Micropolítica: Cartografias do desejo*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Laraia, R. B. (2001). *Cultura: Um conceito antropológico*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Marx, K. (1984). *O capital: Crítica da economia política* (Coleção Os economistas, Vol. 1). São Paulo: Abril Cultural.
- Salim, C. A. (2003). Doenças do trabalho: Exclusão, segregação e relações de gênero. *São Paulo em Perspectiva*, 17 (1), 11-24.

- Santos, B. S. (2000). *Pela mão de Alice: O social e o político na pós-modernidade* (5ª ed.). São Paulo: Cortez.
- Tittoni, J. (1994). *Subjetividade e trabalho*. Porto Alegre, RS: Ortiz.
- Vasquez-Menezes, I. (2004). Por onde passa a categoria trabalho na prática terapêutica ? In W. Codo (Org.), *O trabalho enlouquece? Um encontro entre a clínica e o trabalho* (pp. 32-46). Petrópolis, RJ: Vozes.

Recebido em 23 de junho de 2010

Aceito em 17 de julho de 2010

Revisado em 8 de agosto de 2010