

# Contexto contemporâneo do trabalho

**Cleverson Pereira de Almeida  
Andréia de Conto Garbin**

## OBJETIVO DO CAPÍTULO

Neste capítulo, pretendemos conceituar o trabalho sob o ponto de vista de autores contemporâneos e apresentar sua caracterização no século XXI. Partimos do reconhecimento das profundas mudanças introduzidas sobretudo pelo tripé tecnologia-informatização-globalização nos processos comunicacionais e nos modos de trabalhar. Serão discutidos, também, os riscos de adoecimento e a possibilidade de qualidade de vida no trabalho, em uma perspectiva que envolve compreendê-lo, a fim de transformá-lo.

Como se trata de um capítulo com vocação mais conceitual, sem perder de vista quão importantes são os conceitos e as ideias aqui apresentadas para a indispensável compreensão do trabalho e do trabalhar – e, consequentemente, para uma atuação profissional mais consistente, competente e transformadora, orientada para a centralidade, para o protagonismo dos seres humanos que trabalham –, o leitor encontrará várias citações literais de importantes pensadores sobre as temáticas aqui abordadas. Ainda que algumas delas possam parecer um tanto longas, asseguramos que isto não é incomum em artigos ou capítulos de livro com essa concepção. Neste, em particular, trata-se de uma opção e nosso

Que proveito tem  
um homem de todo  
o esforço e de toda  
a ansiedade com que  
trabalha debaixo do sol?

Qohéleth, o Pregador

objetivo é que haja contato direto e fidedigno com trechos dos textos originais desses estudiosos, para que tenha a oportunidade de uma leitura crítica, reflexiva e que assim o leitor participe ativamente de um processo de construção, de autodesenvolvimento. Nossa busca, em suma, é minimizar o risco de vieses opinativos, ainda que, seguramente, os autores do capítulo tenham sua visão, seu entendimento, que também se fazem presentes no conteúdo e na forma da redação levada a efeito, e os quais foram formados a partir de leitura, reflexão, pesquisa e muito diálogo com colegas. Acreditamos, firmemente, em um processo coletivo de produção de conhecimento e em seu aprimoramento, sempre que necessário, sempre que pertinente.

## CENÁRIO: “COMO SERÁ O AMANHÃ? RESPONDA QUEM PUDER [E OUSAR]!”<sup>1</sup>

**A sociedade do século XXI é a sociedade do desempenho e, ou por isso mesmo, do cansaço e do esgotamento.**

Para o filósofo contemporâneo sul-coreano Byung-Chul Han,<sup>2</sup> a sociedade do século XXI é a sociedade do desempenho e, ou por isso mesmo, do cansaço e do esgotamento. Ele afirma que “o cansaço de esgotamento não é um cansaço de potência positiva. Ele nos incapacita de fazer qualquer coisa”.<sup>3</sup> Logo, incapacita inclusive para o trabalho, com consequências importantes, de diferentes naturezas, tanto para o indivíduo como para a coletividade. Esse autor acrescenta: “o excesso da elevação do desempenho leva a um infarto da alma. O cansaço da sociedade do desempenho é um cansaço solitário, que atua individualizando e isolando”.<sup>4</sup> Portanto, essa individualização e esse isolamento merecem nossa atenção e serão retomados mais à frente neste capítulo.

O sociólogo catalão Josep Maria Blanch Ribas<sup>5</sup> recorre a um neologismo para se referir ao presente século. Para ele, estaríamos vivendo em uma era “flexitecnoglobal”, pautada por três grandes eixos, a saber: flexibilização (também no que diz respeito a uma reengenharia no contexto das organizações), comunicação (mais precisamente, intensificação no uso de tecnologias de informação e comunicação) e globalização (em diferentes frentes, como comercial, financeira e tecnológica). Ao pensar especificamente no cenário laboral, no contexto desta era, as implicações, sinteticamente, seriam: individualização das relações laborais e outras formas de remuneração (que não a concepção de salário, em seu sentido mais estrito); tempo cada vez mais acelerado e/ou insuficiente, e fragilização de barreiras entre tempo de/no trabalho e tempo de descanso, de lazer, fora do trabalho; e ampliação de espaços, quiçá com eliminação de fronteiras geográficas para o exercício profissional.

### O crescente uso de tecnologia e potenciais implicações: “nada é orgânico, é tudo programado”<sup>6</sup>

Quarta revolução industrial é o termo já usual para se referir ao que se está a viver, cuja origem se dá na segunda década deste século. Segundo Schwab,<sup>7</sup> “na Alemanha, há discussões sobre a ‘indústria 4.0’, um termo cunhado em 2011 na feira de Hannover para descrever como isso irá revolucionar a organização das cadeias globais de valor”. E continua propondo que tal revolução:

[...] não diz respeito apenas a sistemas e máquinas inteligentes e conectadas. Seu escopo é muito mais amplo. Ondas de novas descobertas ocorrem simultaneamente em áreas que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica. O que torna a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores

1 Adaptado de trecho da música *O amanhã*. SÉRGIO, J. O amanhã. Intérprete: Aroldo Melodia. In: Samba enredo 1978. Rio de Janeiro: AESEG/Top Tape, 1978. LP, faixa 3, lado A.

2 HAN, B. C. *Sociedade do cansaço*. 2. ed. ampl. Trad. Enio Paulo Giachini. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

3 HAN, 2017, p. 76.

4 HAN, 2017, p. 71.

5 BLANCH RIBAS, J. M. Trabajar en la sociedad informacional. In: BLANCH RIBAS, J. M. (coord.). *Teoria de las relaciones laborales*. Desafíos. Barcelona: UOC, 2003b. p.11-197.

6 Trecho da música *Admirável chip novo*. PITTY. *Admirável chip novo*. Rio de Janeiro: Deckdisc/Polysom, 2003. CD, faixa 2.

7 SCHWAB, K. *A quarta revolução industrial*. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos.<sup>8</sup>

Dois pesquisadores do Massachusetts Institute of Technology (MIT), Estados Unidos, Erik Brynjolfsson e Andrew McAfee, denominaram essa revolução de “segunda era das máquinas”, título de livro publicado em 2014. Para eles, nesta segunda era:<sup>9</sup>

Computadores e outros avanços digitais estão fazendo pela capacidade mental – a habilidade em usar nossos cérebros para entender e moldar nossos ambientes – o que a máquina a vapor e seus descendentes fizeram pela capacidade física, dos músculos. Eles estão permitindo-nos superar facilmente limitações anteriores e levando-nos a novo território. Como exatamente esta transição terminará permanece desconhecido, mas se a nova era das máquinas vai estabelecer uma nova tendência tão dramaticamente/acentuadamente como a máquina de vapor de Watt, ou não, é, de fato, muito relevante. [...] a capacidade mental é pelo menos tão importante para o progresso e o desenvolvimento – dominando nosso ambiente físico e intelectual para que as coisas sejam feitas – como a capacidade física. Assim, um impulso amplo e sem precedentes para capacidade mental deve ser um grande impulso para a humanidade, assim como o impulso anterior para capacidade física tão claramente foi.

**“Um impulso amplo e sem precedentes para a capacidade mental deve ser um grande impulso para a humanidade [...].”**

Retomando argumentação de Schwab,<sup>10</sup> segundo ele:

Estamos à beira de uma revolução tecnológica que irá alterar decisivamente o modo que vivemos, trabalhamos e nos relacionamos uns com os outros. Em sua escala, escopo e complexidade, a transformação será distinta de tudo que a humanidade já experimentou antes. Não sabemos ainda como exatamente ela vai se desenrolar, mas uma coisa é certa: a resposta a ela deve ser integrada e abrangente, envolvendo todos os *stakeholders* deste cenário global, dos setores público e privado à academia e sociedade civil.

É indispensável não ignorar que mesmo a segunda revolução industrial (cujo início remonta ao final do século XIX) ainda não foi vivenciada, de modo pleno, por parcela significativa da população mundial (aquela que não tem acesso à eletricidade, ou não o tem com regularidade). No que diz respeito à terceira, há outra parcela substantiva da população mundial que ainda não pode usufrui-la, em sua abrangência e potencialidade, pois não tem acesso à internet ou internet rápida, confiável e com custo suportável, viável.

Estudo de dois professores da Universidade de Oxford, Reino Unido, teve como pergunta-chave: “Quão susceptíveis estão os empregos [as ocupações] à computadorização?” (ou informatização, termo mais comum em língua portuguesa).<sup>11</sup> Frey e

8 SCHWAB, 2016, p. 16.

9 BRYNJOLFSSON, E.; MCAFEE, A. *The second machine age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. Nova York: W. W. Norton & Company, Inc., 2014.

10 SCHWAB, K. *The fourth industrial revolution: what it means and how to respond*. In: FOREIGN AFFAIRS, 12 dez. 2015. Disponível em: <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution>. Acesso em: 20 set. 2019.

11 No original, o termo é *computerisation*, que, segundo os autores, é “a automação do trabalho [das tarefas] por meio de equipamento(s) controlado(s) por computador(es)”, em tradução nossa.

Osborne<sup>12</sup> avaliaram 702 ocupações, dentro de uma categorização estadunidense (classificação ocupacional padrão do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos) e concluem: “De acordo com nossas estimativas, cerca de 47% do total de empregos nos Estados Unidos está na categoria de alto risco. Nós nos referimos a estes como ‘vagas/posições sob risco’, isto é, empregos que nós esperamos estarem automatizados em pouco tempo, em uma ou duas décadas”.

Sobre o risco de desaparecimento de postos de trabalho, como consequência da crescente informatização, automação e do advento da Inteligência Artificial (IA), assim posicionou-se o historiador israelense Yuval Noah Harari, em entrevista ao *The New York Times*:

A economia terá de enfrentar disruptões cada vez maiores na força de trabalho por causa da IA. E a longo prazo, nenhum elemento do mercado de trabalho estará 100% seguro da IA e da automação. As pessoas precisarão continuamente se reinventar. Isso poderá levar 50 anos, mas no final nada estará seguro.<sup>13</sup>

Tendo sido feita menção ao termo inteligência artificial, cabe apontar que sua origem remonta a uma proposta de projeto de pesquisa para período de verão no Dartmouth College, exatamente sobre esse tema. A divulgação (em forma de convite) para tal projeto está datada de 31 em agosto de 1955. Ali são apresentados sete aspectos do problema da inteligência artificial que seriam objeto de estudo ao longo de dois meses no verão de 1956: computadores automáticos; como um computador pode ser programado para usar uma linguagem; redes neurais; teoria do tamanho de um cálculo; autoaprimoramento; abstrações; e aleatoriedade e criatividade.<sup>14</sup> Ao final dessa mesma década de 1950, também foi cunhado o termo “aprendizado (ou aprendizagem) de máquina” (*machine learning*) por Arthur L. Samuel, pesquisador da IBM, em artigo cujo título traduzido livremente é “Alguns estudos em aprendizado de máquina usando o jogo de damas”.<sup>15</sup> Assim, ainda que o desenvolvimento dessa área ao longo do presente século/milênio esteja a se dar em alta velocidade, não se está a tratar de temática propriamente nova.

Relatório do Fórum Econômico Mundial divulgado em 2018, voltado para o futuro do trabalho, aponta quatro avanços tecnológicos como vetores de mudança, já a partir da segunda década do século XXI, com impactos no mundo dos negócios: internet móvel de alta velocidade onipresente, inteligência artificial, adoção ampla de análise de grandes bases de dados (*big data analytics*) e tecnologia de nuvem. O referido relatório apresenta:<sup>16</sup>

- 
- 12 FREY, C. B.; OSBORNE, M. A. *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?* In: OXFORD MARTIN SCHOOL, 2013. Disponível em: [https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf). Acesso em: 14 out. 2019.
- 13 HARARI, Y. Nenhuma profissão está 100% segura da inteligência artificial. [Entrevista concedida a] David Kaufmann. *The New York Times*, out. 2018. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/midiaglobal/nytimes/2018/10/21/nenhuma-profissao-esta-100-segura-da-inteligencia-artificial-diz-yuval-noah-harari.htm?news=true&skin=conteudo/uol>. Acesso em: 21 out. 2018.
- 14 MCCARTHY, J.; MINSKY, M. L.; ROCHESTER, N.; SHANNON, C. E. *A proposal for the Dartmouth summer research project on artificial intelligence*, 1956. Disponível em: <http://www.formal.stanford.edu/jmc/history/dartmouth/dartmouth.html>. Acesso em: 14 out. 2019.
- 15 SAMUEL, A. L. *Some studies in machine learning using the game of checkers*, 1959. Disponível em: <http://www.cs.virginia.edu/~evans/greatworks/samuel1959.pdf>. Acesso em: 14 out. 2019.
- 16 WORLD ECONOMIC FORUM (WEF). *The future of jobs report 2018*. Disponível em: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf). Acesso em: 2 abr. 2020.

Como as rupturas tecnológicas rapidamente deslocam a fronteira entre as tarefas de trabalho executadas por humanos e aquelas executadas por máquinas e algoritmos, mercados de trabalho globais estão passando por grandes transformações. Estas transformações, se conduzidas com sabedoria, podem levar a uma nova era de bom trabalho, bons empregos e melhora na qualidade de vida para todos, mas se conduzida deficientemente, apresenta o risco de ampliar as lacunas de habilidades/competências, maior desigualdade e polarização mais abrangente.

À medida que a quarta revolução industrial se desenvolve, empresas estão buscando aproveitar tecnologias novas e emergentes para alcançar maiores níveis de eficiência na produção e consumo, expandir para novos mercados e competir com novos produtos para uma base consumidora global constituída crescentemente de nativos digitais. Ainda para aproveitar o potencial transformador da quarta revolução industrial, os líderes organizacionais de todos os setores produtivos e regiões serão cada vez mais chamados a formular uma estratégia abrangente para mão de- obra, pronta para enfrentar os desafios desta nova era acelerada de mudança e inovação.

Assim, é nesta ambientação que se faz imperioso discutir o trabalho e o trabalhar, dados os muitos desafios e as muitas assimetrias com as quais os seres humanos estão se defrontando e com as quais têm de lidar (com clara tendência de intensificação e aceleração), para que sejam protagonistas e usufruam benefícios dessa nova configuração e não sejam coadjuvantes ou meros figurantes e, consequentemente, apenas padeçam suas consequências.

## **TRABALHO: “SEM TRABALHO EU NÃO SOU NADA, NÃO TENHO DIGNIDADE, NÃO SINTO O MEU VALOR, NÃO TENHO IDENTIDADE”<sup>17</sup>**

Nesta seção, serão apresentados conceitos/formulações e contextos ligados à concepção de trabalho, uma vez que é indispensável deixar o mais claro possível do que se está falando, além daquilo que se tem em mente, fruto do senso comum, até porque, ao se discutir sobre “trabalho”, as eventuais tentativas de reducionismo ou simplificação vão na contramão da complexidade conceitual, que fica evidente nos estudos e na literatura sobre esse “objeto”. Terssac e Maggi<sup>18</sup>, por exemplo, oferecem três argumentos para tal embasamento:

O trabalho é um objeto complexo. Antes de mais nada (a) porque o trabalho não é uma descoberta recente da humanidade: isto implica reencontrar o vínculo entre o discurso sobre o trabalho e a maneira como cada sociedade o descreve, o pensa e o avalia. Além disso (b) o trabalho é um objeto complexo porque é, incontestavelmente, um objeto multidimensional. [...] Enfim, (c) o trabalho é um objeto complexo pois se trata, ao mesmo tempo de uma

17 Trecho da música *Música de trabalho*. VILLA-LOBOS, D.; BONFÁ, M.; RUSSO, R. *Música de trabalho*. Intérprete: Legião Urbana. In: A tempestade. Rio de Janeiro: EMI, 1996. CD, faixa 3.

18 TERSSAC, G.; MAGGI, B. O trabalho e a abordagem ergonômica. In: DANIELLOU, F. (coord.) *A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos*. São Paulo: Edgard Blücher, 2004. p. 79-104.

noção abstrata e de uma variedade de práticas, o que nos impede de adotar um ponto de vista único e normativo: o conceito genérico se desdobra em uma grande variedade de experiências singulares. O trabalho pode ser definido por meio da análise das atividades, mas também através das representações que os homens elaboram e por meio das ideias sobre o trabalho que eles têm.

Fazemos, aqui, uma opção por recorrer a autores contemporâneos latinos, resultante da produção levada a efeito nas últimas décadas por eles e por entender que há maior aproximação “cultural” e sócio-histórica com o contexto brasileiro, ainda que a discussão de fundo seja aplicável a uma abrangência geográfica bem mais ampla.

## Convergências e divergências em busca de uma conceituação

Isto posto, como ponto de partida, recorremos a uma diferenciação, ou delimitação, proposta por Gorz:<sup>19</sup>

O que chamamos “trabalho” é uma invenção da modernidade. A forma sob a qual o conhecemos e praticamos, aquilo que é o cerne de nossa existência, individual e social, foi uma invenção, mais tarde generalizada do industrialismo. O “trabalho”, no sentido contemporâneo do termo, não se confunde nem com os afazeres, repetidos dia após dia, necessários à manutenção e à reprodução da vida de cada um; nem com o labor, por mais penoso que seja, que um indivíduo realiza para cumprir uma tarefa da qual ele mesmo e seus próximos serão os destinatários e os beneficiários; nem com o que empreendemos por conta própria, sem medir nosso tempo e esforço, cuja finalidade só interessa a nós mesmos e que ninguém poderia realizar em nosso lugar. Se chamamos a essas atividades “trabalho” – o “trabalho doméstico”, o “trabalho do artista”, o “trabalho” de autoprodução –, fazemo-lo em um sentido radicalmente diverso do sentido que se empresta à noção de trabalho, fundamento da existência da sociedade, ao mesmo tempo sua essência e sua finalidade última.

Pois a característica mais importante desse trabalho – aquele que “temos”, “procuramos”, “oferecemos” – é ser uma atividade que se realiza na esfera pública, solicitada, definida e reconhecida útil por outros além de nós e, a este título, remunerada. É pelo trabalho remunerado (mais particularmente, pelo trabalho assalariado) que pertencemos à esfera pública, adquirimos uma existência e uma identidade sociais (isto é, uma “profissão”), inserimo-nos em uma rede de relações e de intercâmbios, onde a outros somos equiparados e sobre os quais vemos conferidos certos direitos, em troca de certos deveres. O trabalho socialmente remunerado e determinado – mesmo para aqueles e aquelas que o procuram, para aqueles que a ele se preparam ou para aqueles a quem falta trabalho – é, de longe, o fator mais importante da socialização. Por isso, a sociedade industrial pode perceber a si mesma como uma “sociedade de trabalhadores”, distinta de todas as demais que a precederam.

19 GORZ, A. *Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica*. 2. ed. Trad. Ana Montoia. São Paulo: Annablume, 2007. p. 21.

Nesse enfoque, fica muito evidente a inserção social do trabalho, na qual as atividades realizadas se dão para outros, em benefício de outros, além dos próprios que as executam. Deve também ser destacado que tal abordagem circunscreve o trabalho aos contextos nos quais há remuneração e, assim, exclui um conjunto amplo de atividades exercidas e passíveis de serem realizadas. Esse nível de distinção entre o que é laboral e o que não é, o que efetivamente tipifica atividades laborais, discernindo-as das que não são (e, no caso do autor Gorz<sup>20</sup>, circunscrevendo o conceito de trabalho à contemporaneidade), não constitui unanimidade entre os autores que têm se debruçado sobre essa temática. Lhuilier<sup>21</sup> sintetiza esse ponto com objetividade: “O trabalho é objeto de debate no seio da comunidade científica onde se confrontam concepções diferentes acerca do que este conceito recobre, do lugar do trabalho e suas funções na sociedade e para os sujeitos”, aspecto já abordado no início desta seção.

Ao questionamento “Do que se está a falar, quando se fala de trabalho?”, Ovejero Bernal<sup>22</sup> diz haver uma resposta “óbvia”, qual seja:

[...]o trabalho é uma construção social dentro de um contexto histórico e de uma cultura muito concretos e que se relaciona com experiências e com um modo de vida das pessoas também concretos, também com um sistema de relações simbólicas desenvolvidas em seu meio e que, em boa parte, determinam as aspirações dessas pessoas e de seu nível de satisfação profissional em diferentes circunstâncias e condições.

Esse autor também faz menção ao cenário abordado na introdução deste capítulo, apontando alguns impactos decorrentes do advento das novas tecnologias, constituindo, em última instância, riscos potenciais para quem trabalha, à luz dos conceitos de trabalho até aqui apresentados:<sup>23</sup>

[...] flexibilidade do emprego, individualização das condições de trabalho, fragmentação da mão de obra, aumento das diferenças na temporalidade da vida profissional, entre outros. Tudo isso, devido às políticas concretas que estão sendo adotadas, está levando a uma série de consequências socialmente perigosas e absolutamente letais para milhões de trabalhadores, como desemprego, precariedade do emprego, perda dos direitos trabalhistas etc.

Tal conceituação e argumentação evidenciam que o trabalho é concreto, para humanos concretos, em contexto histórico-cultural concreto, com consequências individuais e coletivas bastante concretas, tanto positivas como negativas, diante da reconfiguração pela qual passa o chamado “mundo do trabalho”.

Aquela mesma pergunta (“Do que se está a falar [...]?”), Blanch Ribas<sup>24</sup> responde também enfatizando o aspecto humano do trabalho e a natureza de sua singularidade:

**O trabalho é concreto, para humanos concretos, em contexto histórico-cultural concreto, com consequências individuais e coletivas bastante concretas.**

20 GORZ, 2007.

21 LHUILIER, D. Trabajo. *Psicología & Sociedad*, 25(3), p. 483-492, 2013.

22 OVEJERO BERNAL, A. *Psicología do trabajo em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho*. Tra. Juliana dos Santos Padilha. Porto Alegre: Artmed, 2010. p. 33.

23 OVEJERO BERNAL, 2010, p. 34.

24 BLANCH RIBAS, J. M. Trabajar en la modernidad industrial. In: BLANCH RIBAS, J. M. (coord.). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Barcelona: UOC, 2003a. p. 34-35.

Quando falamos de trabalho, referimo-nos a uma atividade humana individual ou coletiva, de caráter social, complexo, dinâmico, mutável e irredutível a uma simples resposta instintiva ao imperativo biológico de sobrevivência material. Distingue-se de qualquer outra prática animal por sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral.

Ele propõe, também, um mapa conceitual, que, esquematicamente, revela uma conceituação contemporânea para o trabalho com sua grande riqueza (abrangência e profundidade), que tende a inibir tentativas precipitadas de reducionismo e simplificação, que venham a distorcer tal conceito (e, assim, seriam tentativas indevidas).

**Quadro 8.1** Mapa conceitual da versão contemporânea para o conceito de trabalho

Trabalho é toda aplicação humana			
<b>De</b>	conhecimentos	habilidades	e energias
<b>por</b>	indivíduos	grupos	e organizações
<b>de modo</b>	consciente e intencional	sistemático e sustentado	e autônomo ou heterônomo
<b>com</b>	esforço	tempo	e compromisso
<b>em um marco</b>	técnico-econômico	jurídico-político	e sociocultural
<b>mediante / por meio de</b>	materiais	técnicas e instrumentos	e informações
<b>sobre</b>	objetos	pessoas ou organizações	e conhecimentos
<b>para</b>	obter bens	produzir produtos	e prestar serviços
<b>que são</b>	escassos	desejáveis	e valiosos
<b>e gerar</b>	riqueza	utilidade	e sentido
<b>e assim</b>	satisfazer a necessidades	receber compensações	e alcançar objetivos
<b>de caráter</b>	biológico	econômico	e psicossocial

Fonte: RIBAS, 2003a, p. 35.

Em termos de centralidade do trabalho, para cada sujeito e para a coletividade, aquele autor aponta que:

No âmbito da cosmovisão ocidental moderna, o trabalho é considerado principalmente como fonte de valor, utilidade, riqueza, dignidade, sentido e identidade e como fator de desenvolvimento social, organizacional, familiar e pessoal.<sup>25</sup>

Esse entendimento evidencia que trabalho dissociado de dignidade e de sentido, por exemplo, e sem vínculo com desenvolvimento individual e coletivo, deveria ser uma discussão, no limite, desprovida de sentido.

Mais uma vez, evocando a pergunta-chave desta seção (em outras palavras, o que é o trabalho?), Schwartz<sup>26</sup> apresenta uma contribuição que aponta para o quanto complexa pode ser a tarefa de formular uma resposta (argumento que já foi mencionado) e agrupa pergunta complementar:

25 BLANCH RIBAS, 2003a, p. 33.

26 SCHWARTZ, Y. Conceituando o trabalho, o visível e o invisível. *Trab. Educ. Saúde*, Rio de Janeiro, v. 9, supl.1, p. 20, 2011.

O ‘trabalho’ é ao mesmo tempo uma evidência viva e uma noção que escapa a toda definição simples e unívoca. É sem dúvida nesse ‘é’ que une ‘o trabalho’ e ‘os homens’ que repousa provavelmente a fonte desse caráter enigmático, gerador de paradoxos, e que permite a questão: o que está comprometido – do homem – no trabalho?

Ele traz, ainda, que constitui certo reducionismo a tendência presente na “cultura moderna” de restringir o trabalho à configuração do pós-Revolução Industrial, o que literalmente o circunscreve à concepção de “trabalho mercantil”, ou seja, requer que haja pagamento de um salário, no sentido mais estrito, logo [...] a porção de tempo trocada por remuneração. É precisamente isso que permite distinguir ‘o trabalho’ do ‘fora do trabalho’ (do ‘lazer’) ou do ‘não trabalho’ (desemprego), a esfera socioprofissional e a do privado.<sup>27</sup> Apresenta, então, uma resposta para o que viria a ser o trabalho, nos seguintes termos:<sup>28</sup>

Uma combinação provisória de atos executados por máquinas, autômatos, sequências de procedimentos, e atos mais ou menos complementares dos primeiros, nunca claramente explicitados e perceptíveis, produzidos por inteligências e corpos humanos. Combinações profundamente instáveis, a recompor permanentemente, em função dos investimentos sobre arquiteturas de trabalho, ferramentais técnicos, renovações de produtos (materiais ou imateriais), o todo enraizado em histórias de empresa, de serviços, de oficinas [...]

E continua, agregando nota adicional sobre a “impossível simplificação do trabalho” e sobre a relação indissociável deste com a vida social, em seu sentido mais amplo, com multiplicidade de movimentos de ida e vinda que, em última análise, evidencia a existência de uma dimensão invisível ou “de penumbra” do trabalho, a qual não é passível de ser padronizada ou “normatizada”. Para ele,<sup>29</sup> uma atividade de trabalho:

[...] jamais é simples, jamais é puro encadeamento de normas, de procedimentos, pensados anteriormente e sem a pessoa que vai trabalhar, porque isso é simplesmente impossível e ao mesmo tempo muito difícil de ser vivido.

Uma atividade de trabalho é sempre o lugar, mais ou menos infinitesimalmente, de reapreciação, de julgamentos sobre os procedimentos, os quadros, os objetos do trabalho, e por aí não cessa de ligar um vaivém entre o micro do trabalho e o macro da vida social cristalizada, incorporada nessas normas. Vaivém que não deixa incólume nenhum dos dois níveis.

O argumento de Schwartz<sup>30</sup> para essa invisibilidade passa pelos “furos das normas, os quais são reenviados aos indivíduos e aos grupos para serem geridos.” Estes, como consequência, irão demandar:

**Constitui certo reducionismo a tendência presente na “cultura moderna” de restringir o trabalho à configuração do pós-Revolução Industrial, o que literalmente o circunscreve à concepção de trabalho mercantil, ou seja, requer que haja pagamento de um salário, no sentido mais estrito.**

27 SCHWARTZ, 2011, p. 23.

28 SCHWARTZ, 2011, p. 29.

29 SCHWARTZ, 2011, p. 33.

30 SCHWARTZ, 2011, p. 33.

[...] reconfigurações de maneiras de fazer, dos laços coletivos mais ou menos intensos, das aprendizagens, das redes de transmissão de saber fazer, dos valores do uso de si, da saúde no trabalho e, finalmente, reinterrogam – construindo ou destruindo – o que significa viver em conjunto.

Cabe destacar a ênfase dada à inserção social do trabalho e à sua importância para um viver em coletividade, o que também emergiu de autores anteriormente referenciados.

Para Antunes:<sup>31</sup>

O trabalho pode ser definido como o exercício de uma atividade vital, capaz de plasmar a própria produção e a reprodução da humanidade, uma vez que é o ato responsável pela criação dos bens materiais e simbólicos socialmente necessários para a sobrevivência da sociedade. Esse é primeiro traço central identificado quando se procura compreender o sentido mais profundo da noção de trabalho. Se, por um lado, o trabalho é expressão, em maior ou menor medida, de um ato poiético, o momento da criação, ele tem sido também, ao longo da história, constante expressão de subordinação e alienação.

Nessa abordagem, o trabalho é humano, é vital, condição *sine qua non* para a sobrevivência da sociedade (ou seja, dos seres humanos) e comprehende uma dualidade, na qual tanto criação como subordinação e alienação se fazem (ou podem se fazer) presentes. Complementarmente:<sup>32</sup>

É nesse fazer humano que a história se desdobra numa realização complexa e rica, envolvida em avanços e recuos, vitórias e derrotas, caminhos e alternativas. O trabalho, sendo uma invenção exclusivamente humana, um momento fundante na mediação sócio metabólica entre a humanidade e a natureza, converteu-se no ponto de partida para a constituição do ser social: sem o trabalho, a vida cotidiana não poderia ser reproduzida.

Esse sociólogo brasileiro evidencia, mais uma vez, a humanidade do trabalho e seu papel central na vinculação de um ser humano a outros e à natureza. Trata-se de centralidade para a perenidade de vida cotidiana em sociedade.

Tendo sido mencionado o trabalho como “exercício de uma atividade vital” e sua dimensão social, voltamos a Lhuilier,<sup>33</sup> que também assume uma concepção na qual esta abordagem se faz presente. Para ela:

[...] não existe trabalho sem que a atividade se apoie sobre uma mobilização de energia, uma tensão em direção a um objetivo. O esforço está orientado a um objetivo, e a atividade integrada em função deste objetivo está orientada em direção à sua representação. Além disto, a atividade de trabalho tem um

<sup>31</sup> ANTUNES, R. Trabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (org.) *Dicionário de trabalho e tecnologia*, 2. ed. rev. ampl. Porto Alegre: Zouk, 2011. p. 432-437.

<sup>32</sup> ANTUNES, 2011, p. 435.

<sup>33</sup> LHUILIER, 2013, p. 483

caráter fundamentalmente social: ela não pode ser somente uma atividade imediata, solitária, respondendo exclusivamente a uma satisfação de desejos individuais. O trabalho é realizado com os outros, para os outros, ele é subordinado a um objetivo coletivo, organizado, coordenado, canalizado, gerido. Assim sendo, ele é objeto de enfrentamentos e de conflitos.

A dualidade, já apontada por Antunes, também emerge na reflexão dessa autora. Ela acrescenta, com relação ao binômio prazer-sofrimento no trabalho, que tal questão está relacionada a “um mau uso de si ou, inversamente, como um uso que satisfaz as exigências de um Eu, de uma identidade”. E, ainda, que:<sup>34</sup>

O trabalho é bem a cena onde se prossegue esta busca identitária que impulsiona o sujeito a criar, a manifestar e a fazer reconhecer sua singularidade através de suas práticas.

O prazer no trabalho está ligado à ação, mas não a qualquer ação: liga-se à ação que a pessoa pode reconhecer como sua, que responde a seus valores, a seu ideal, uma ação na qual ela se sinta responsável e autônoma, que responda ao duplo jogo da relação ao trabalho: encontrar sentido nesta ação e extraír dela um duplo reconhecimento, por um lado a seus próprios olhos (em termos de imagem de si) e por outro lado aos olhos dos outros.

## **Contexto de produção de bens e serviços ou contexto de trabalho**

O ambiente no qual o trabalho é realizado pode ser entendido, em sentido estrito, como um Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS) ou contexto de trabalho específico, no qual regras formais e informais se fazem presentes e o configuram. Para Ferreira,<sup>35</sup> esse CPBS “disponibiliza, sobretudo, recursos materiais, instrumentais, tecnológicos e organizacionais aos trabalhadores que os utilizam para que estes exerçam suas atividades”. Em outras palavras, se está falando do:

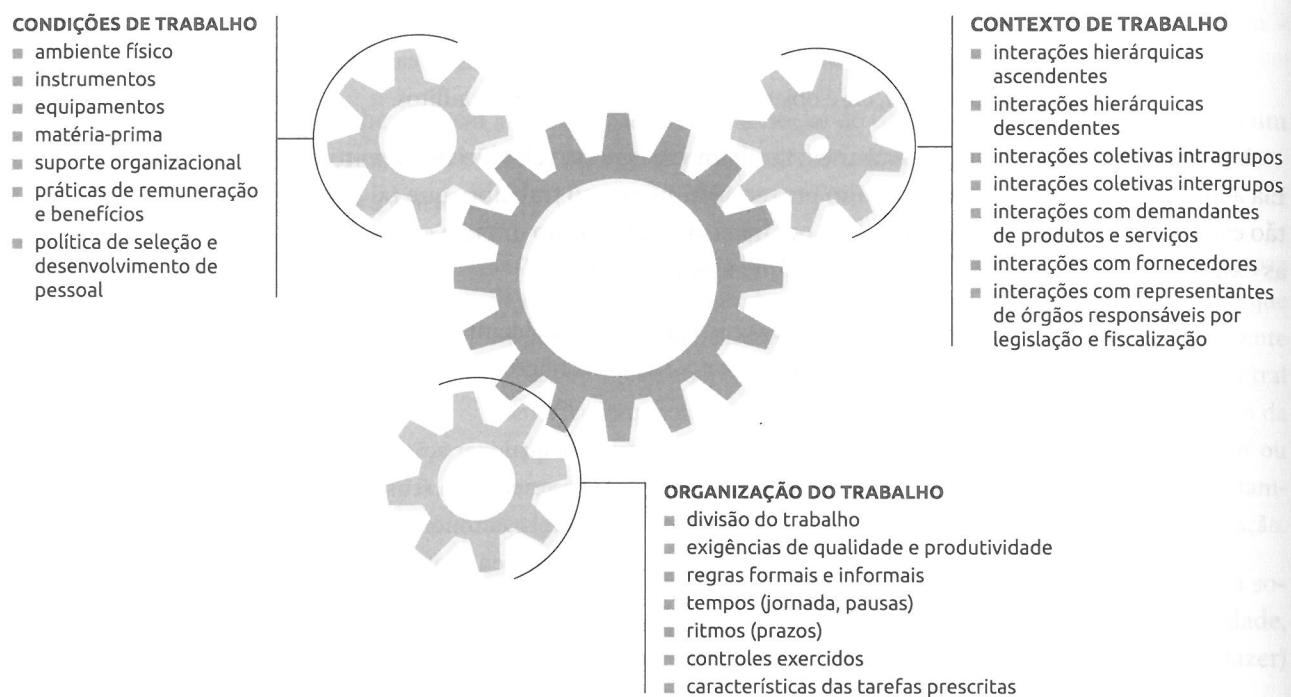
[...] *lócus* material, organizacional e social onde se opera a atividade de trabalho e as estratégias individual e coletiva de mediação, utilizadas pelos trabalhadores na interação com a realidade de trabalho. Esse contexto articula múltiplas e diversificadas variáveis, compondo uma totalidade integrada e articulada.<sup>36</sup>

A Figura 8.1 apresenta, de modo sintético, uma imagem desse contexto, com suas três dimensões constituintes articuladas, evidenciando os principais aspectos (as principais variáveis) de cada uma delas.

34 LHUILLIER, 2013, p. 485

35 FERREIRA, M. C. O sujeito forja o ambiente, o ambiente “forja” o sujeito: mediação indivíduo-ambiente em ergonomia da atividade. In: FERREIRA, M. C.; DAL ROSSO, S. (org.). *A regulação social do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, p. 24, 2003.

36 FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. *Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores fiscais da Previdência Social brasileira*. Brasília: Edições LPA, 2003. p. 41.

**Figura 8.1** Dimensões do contexto de produção de bens e serviços

Fonte: ALMEIDA (2007), p. 127.

O psiquiatra e psicanalista francês Christophe Dejours, em entrevista ao jornal português *Público*,<sup>37</sup> em 2010, alertou para uma mudança importante na organização do trabalho, no contexto das empresas, centrada em três instrumentos de gestão: “a introdução de novos métodos de avaliação do trabalho, em particular a avaliação individual do desempenho; a introdução de técnicas ligadas à chamada ‘qualidade total’; e o *outsourcing*, que tornou o trabalho mais precário.” Dejours advertiu sobre o sofrimento daí decorrente e a gravidade das consequências sobre a saúde mental dos trabalhadores, com episódios depressivos, os quais podem levar (e efetivamente levaram) um número significativo deles a atentar contra a própria vida, no próprio local de trabalho ou não. Devido à sua importância, esse tema será retomado.

Em todo e qualquer contexto de trabalho, dadas as exigências das tarefas a serem realizadas/cumpridas (quer sejam formais, quer informais) pelos que trabalham (tanto individual como coletivamente), é inexorável haver dispêndio físico, cognitivo e afetivo por parte destes, em resposta àquelas exigências. Trata-se do Custo Humano do Trabalho (CHT) e, segundo Ferreira:<sup>38</sup>

[...] as contradições existentes nos ambientes organizacionais, que obstaculizam e desafiam a competência dos trabalhadores, traçam o perfil do CHT, caracterizado por três propriedades: a) é imposto externamente aos trabalhadores, em face das características do contexto de produção, sob a forma

37 DEJOURS, C. Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal. [Entrevista concedida a] Ana Gerschenfeld. *Público*, Lisboa, 1 fev. 2010. Disponível em: <https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>. Acesso em: 7 maio 2020.

38 FERREIRA, M. C. Custo humano do trabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (org.) *Dicionário de trabalho e tecnologia*. 2. ed. rev. ampl. Porto Alegre: Zouk, 2011. p. 97.

de constrangimentos para suas atividades; b) é gerido por meio das estratégias de mediação individual e coletiva (atividades) que visam, principalmente, responder à discrepância entre as tarefas prescritas pelos modelos de gestão e as situações reais de trabalho; c) está na origem da produção de representações mentais de bem-estar e de mal-estar que os trabalhadores constroem com base nos efeitos do CHT.

Logo, o trabalho formal realiza-se em um contexto no qual há, necessariamente, custo humano despendido. Vivências de bem-estar e mal-estar e os riscos de adoecimento daí decorrentes, ou a qualidade de vida daí resultante, serão objeto de discussão um pouco mais à frente neste capítulo.

### **Resumindo, tentativamente: “não é sobre correr contra o tempo pra ter sempre mais [...]”<sup>39</sup>**

A título de síntese desta apresentação sobre “do que se está falando quando se fala do trabalho”, no cenário de uma virada de século e de milênio, recorremos a Daniellou e Antunes, por assumirmos que expressam, de modo consolidado e articulado, um entendimento do conjunto de autores com os quais até aqui estamos dialogando.

A ênfase de Daniellou<sup>40</sup> recai sobre dificuldades, quando são consideradas reflexões e produção de conhecimento, que tenham como objetivo fundamental a transformação do trabalho, dando como indispensável primeiramente compreendê-lo (ou compreendê-lo melhor). Para ele, a natureza de tais dificuldades se dá porque:

Em suas atividades, os homens ou as mulheres, no trabalho, tecem. A trama seriam os fios que os ligam a um processo técnico, a propriedades da matéria, a ferramentas ou a clientes, a políticas econômicas – eventualmente elaboradas em outro continente – a regras formais, ao controle de outras pessoas... No caso da urdidura, ei-la ligada à sua própria história, a seu corpo que aprende e envelhece; a uma multidão de experiências de trabalho e de vida; a diversos grupos sociais que lhes ofereceram saberes, valores, regras com os quais compõem dia após dia; aos próximos também, fontes de energia e de preocupações; a projetos, desejos, angústias, sonhos...

O resultado do trabalho também é duplo. De um lado, são elaboradas produções que, apesar de levarem a marca discreta do operador ou da operadora, certamente serão comercializadas sob outro nome, contribuindo assim para a sobrevida de uma empresa ou de um serviço público. Por outro lado, eis que, ao mesmo tempo, se produzem novos laços, novas experiências, transformações do corpo e dos saberes, disponíveis para ser, por sua vez, tecidos na obra de uma vida.

Quando se considera a existência dos que trabalham em demasia, excessivamente, quer seja por necessidade econômico-financeira, quer seja por dependência/compulsão, ou seja, sofrem de *workaholism* (são os *workaholics*, ou viciados em trabalho ou

**O trabalho formal realiza-se em um contexto de trabalho no qual há, necessariamente, custo humano despendido.**

**“Em suas atividades, os homens ou as mulheres, no trabalho, tecem.”**

39 Trecho da música *Trem bala*. VILELA, A. *Trem bala*. Rio de Janeiro: SLAP/Som Livre, 2017. Single.

40 DANIELLOU, F. Introdução: questões epistemológicas acerca da Ergonomia. In: DANIELLOU, F. (Coord.). *A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos*. São Paulo: Edgard Blücher, 2004. p. 2.

em trabalhar, parte dos quais já tendo sido denominados *worklovers*, ou amantes do trabalho, e não necessariamente viciados), a advertência de Antunes,<sup>41</sup> ainda que possa soar como óbvia, é necessária e oportuna:

**"É imperioso concluir:  
a vida humana, em  
nenhuma medida,  
pode se resumir  
ao trabalho."**

É imperioso concluir: a vida humana, em nenhuma medida, pode se resumir ao trabalho. Se assim fosse, ele seria expressão de um aprisionando social, unidimensional, dilacerando o que de mais autêntico tem o trabalho, quando ele é exercício livre, autônomo e emancipado, que é sua dimensão *omnilateral*. Por outro lado, a vida humana é impensável sem o trabalho, no sentido amplo que aqui estamos indicando.

## TRABALHAR NO SÉCULO XXI

O avanço das tecnologias de informação e comunicação, por exemplo o trabalho on-line e digital, anunciava a felicidade, mas o resultado tem sido a intensificação do trabalho e das formas de precarização.

Frequentemente, conforme já apresentado neste capítulo, nos deparamos com o discurso das rápidas transformações sociais, das novas formas de organização do trabalho, da introdução de novas tecnologias que influenciam as relações de trabalho e impulsionam as empresas a flexibilizar o modo de produção. Para Antunes,<sup>42</sup> o avanço das tecnologias de informação e comunicação, por exemplo o trabalho on-line e digital, anunciava a felicidade, mas o resultado tem sido a intensificação do trabalho e das formas e precarização.

A característica essencial desse novo paradigma tecnológico e organizacional pode ser sintetizada no princípio da flexibilidade, de acordo com Heloani.<sup>43</sup> O autor destaca que essa não se restringe à tecnologia, "mas também [à] flexibilização e integração das subjetividades." Sennet,<sup>44</sup> por sua vez, explica que "a palavra 'flexibilidade' entrou na língua inglesa no século XV. Seu sentido derivou originalmente da simples observação de que, embora a árvore se dobrasse ao vento, seus galhos sempre voltavam à posição normal." Para ele:<sup>45</sup>

A flexibilidade cria distinções entre superfície e profundidade; aqueles que são objetos menos poderosos da flexibilidade são obrigados a permanecer na superfície. A linha divisória entre superfície e profundidade assinala o processo produtivo, com suas tarefas fáceis de cumprir, mas cuja lógica mais profunda não se pode decifrar.

Na medida em que se implementa o processo de flexibilização, novas exigências são requeridas dos trabalhadores, opera-se a racionalização de custos, desverticalização produtiva, especialização das atividades econômicas, subcontratação, uso de força de trabalho temporária, jornada de trabalho parcial e jornada de trabalho modulada, muitas vezes negociadas com os sindicatos operários.<sup>46</sup>

41 ANTUNES, R. Trabalho e seus sentidos. In: MENDES, R. (org.) *Dicionário de saúde e segurança do trabalhador: conceitos, definições, história, cultura*. Novo Hamburgo: Proteção Publicações, 2018a. p. 1178-80.

42 ANTUNES, R. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018b.

43 HELOANI, J. R. *Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2007. p. 120.

44 SENNET, R. *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 4. ed. Trad. Marcos Santarrita. São Paulo: Record, 2000. p. 53.

45 SENNET, 2000, p. 88.

46 ALVES, G. *O novo (e precário) mundo do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2000.

Para o cientista social Giovanni Alves,<sup>47</sup> a nova morfologia social do trabalho, no contexto do capitalismo global, estabelece um processo de precarização do homem que trabalha em que se reconhecem as seguintes características: dessubjetivação de classe; captura da subjetividade do trabalhador assalariado; e a redução do trabalho vivo. Assim, de modo sucinto, verifica-se que os processos de dessubjetivação de classe provocam a dilaceração dos coletivos de trabalho; a captura da subjetividade atua na manipulação da linguagem e no controle da intersubjetividade; e a redução do trabalho vivo à força de trabalho como mercadoria trata da “redução do tempo de vida a tempo de trabalho estranhado”.

Os princípios da administração oriundos do ideário japonês definem um paradigma de intensificação da produção flexível, com séries curtas e diversificação das tarefas, implementação do processo de qualidade total, redução de níveis hierárquicos utilizando-se das formas de subcontratação e de terceirização da força de trabalho.<sup>48</sup>

Para Freyssinet,<sup>49</sup> observa-se a proliferação das chamadas “formas particulares de emprego”, relativas àqueles contratos de trabalho que se afastam da norma”. São as experiências de flexibilização do emprego, duração do trabalho e salário.

A flexibilização do emprego fez surgir o trabalho em tempo parcial, contratos temporários, de duração determinada e subsidiados. Referente ao tempo de trabalho, a flexibilização amplia a diversificação dos horários: trabalho noturno, aos fins de semana, feriados. Na França, segundo Freyssinet,<sup>50</sup> foram instituídas modulações no tempo do trabalhador, o qual pode ser chamado com um mínimo de antecedência para trabalhar, aguardando em domicílio para ser convocado por telefone ou, ainda, acumula tempo de trabalho que poderá ser computado na aposentadoria, em licenças ou folgas. Na experiência brasileira, assemelham-se às modulações o banco de horas e o trabalho intermitente.

As noções de precariedade do emprego, para Demazière,<sup>51</sup> referem-se ao crescimento das formas atípicas de emprego. “A partir do momento em que a descontinuidade ocupacional é submetida à lógica gerencial e se traduz em incerteza para o assalariado, pode-se falar em precariedade do emprego.”

No entorno da reestruturação produtiva, verifica-se a incorporação dos diferentes modelos de organização do trabalho que elucidam o cenário atual das relações de trabalho no Brasil. Verifica-se que:

[...] no âmbito do movimento mundial de reestruturação produtiva, a adoção de práticas de gestão ‘modernas’ – tal como a terceirização disseminada e extensiva mesmo à operação e manutenção de setores industriais de alto risco – tem resultado, por um lado, na precarização das condições de trabalho, na fragilização das ações coletivas e de resistência individual, em

<sup>47</sup> ALVES, G. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo*. São Paulo: Boitempo, 2011. p. 28.

<sup>48</sup> HIRATA, H. *Sobre o “modelo” japonês. Automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho*. São Paulo: Edusp, 1993.

<sup>49</sup> FREYSSINET, J. As trajetórias nacionais rumo à flexibilidade da relação salarial: a experiência europeia. In: GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H.; SUGITA, K. (org.). *Trabalho flexível, empregos precários? Uma comparação Brasil, França, Japão*. São Paulo: Edusp, 2009. p. 27.

<sup>50</sup> FREYSSINET, 2009.

<sup>51</sup> DEMAZIÈRE, D. Diversificação das formas de emprego e fragmentação das normas de emprego: o caso francês. In: GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H.; SUGITA, K. (org.). *Trabalho flexível, empregos precários? Uma comparação Brasil, França, Japão*. São Paulo: Edusp, 2009. p. 120.

condições de segurança industrial mais vulneráveis e em sujeição aos agravos à saúde, pelo menos em alguns contextos.<sup>52</sup>

As dimensões da precarização estrutural do trabalho, assim denominada por Antunes,<sup>53</sup> atingem a “classe-que-vive-do-trabalho”, isto é, todos aqueles que vendem sua força de trabalho e não possuem os meios de produção.

A tessitura organizacional que atinge a maioria dos trabalhadores em nosso sistema produtivo oferece elementos preocupantes para o desenvolvimento das atividades de trabalho, pois opera a moralização e a naturalização dos problemas, sendo que o sucesso ou fracasso é de responsabilidade exclusiva do indivíduo.

Os jovens operários japoneses que migram em busca de trabalho e dormem em cápsulas de vidro ou, mais recentemente, jovens trabalhadores sem-teto, subempregados ou desempregados que se refugiam nos cybercafés, citados por Antunes,<sup>54</sup> ilustram as formas de precarização. O fenômeno é comum entre os japoneses, e os registros fotográficos desses trabalhadores *salarymen* serviram para provocar questionamentos entre os jovens.

Alves<sup>55</sup> chama de a “quarta idade da máquina” o momento em que se estrutura a matriz informacional, baseada nas redes informáticas, virtuais e interativas. As novas tecnologias de informação e comunicação impulsionam as empresas globais.

A seguir, o Quadro 8.2 exibe a sistematização das mudanças tecnológicas desde a Revolução Industrial, conforme descrito por Alves.

**Quadro 8.2** Mudanças tecnológicas desde a Revolução Industrial

Período	Ano – Século	Produção de
Primeira Idade da Máquina	1848 – XVIII	motores a vapor
Segunda Idade da Máquina	1890 – XIX	motores elétricos e de combustão
Terceira Idade da Máquina	1940 – XX	motores eletrônicos e nucleares
Quarta Idade da Máquina	1980 – XX	Máquinas microeletrônicas informacionais e sua integração em rede interativa ou de controle ou ainda “controlativa” (ciberespaço)

Fonte: adaptado de ALVES, 2011, p. 72.

Alves<sup>56</sup> ressalta também que o surgimento das redes informacionais modifica a relação entre o objeto de trabalho e a gestão do trabalho vivo. Tal fenômeno origina um novo espaço de sociabilidade virtual, denominado ciberespaço, onde se operam as formas de controle sobre a subjetividade do trabalhador. Esse mecanismo ocorre no plano subjetivo por meio do modelo das competências profissionais, segundo o qual se propagam as ideias de flexibilidade, polivalência, transferibilidade e

52 FRANCO, T.; DRUCK, G. Padrões de industrialização, riscos e meio ambiente. *Ciênc Saúde Coletiva*, 3(2), p. 61-72, 1998. p. 66.

53 ANTUNES, R. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In: DRUCK, G., FRANCO, T. (org.). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 13-22.

54 ANTUNES, 2018b.

55 ALVES, 2011.

56 ALVES, 2011.

empregabilidade. O ciberespaço, o espaço da rede informacional, estabelece a modalidade de “empresa em rede”.<sup>57</sup>

Para o autor:<sup>58</sup>

[...] a empresa-rede utiliza-se do complexo e subcontratações industriais, constituído por empresas subcontratadas. As inovações tecnológicas das redes informacionais ativam “novas formas de controle do trabalho morto sobre o trabalho vivo, desmontando relações salariais e ‘flexibilizando’ contratos de trabalho”.

## **Nova(s) morfologia(s) do trabalho: “vocês que fazem parte dessa massa, que passa nos projetos do futuro”<sup>59</sup>**

Antunes,<sup>60</sup> em *O privilégio da servidão*, destaca que cresce o proletariado de serviços da era digital, o que também emerge em outras de suas obras. Verifica-se o desenvolvimento do trabalho imaterial sob a tríade da informalidade, terceirização e flexibilidade. O autor refere-se ao “cibertariado”, criado por Úrsula Huws, e “infoproletariado”, cunhado por ele e Ruy Braga como:

[...] uma nova condição de assalariamento no setor de serviços, um novo segmento do proletariado da indústria de serviços, sujeito à exploração do seu trabalho, desprovido do controle e da gestão do seu labor e que vem crescendo de maneira exponencial, desde que o capitalismo fez deslanchar a chamada era das mutações tecnológico-informacionais-digitais.

As diversas características da nova morfologia do trabalho sob a perspectiva da dimensão estrutural da precarização do trabalho em escala global, são apresentadas por Antunes,<sup>61</sup> dentre elas:

- cada vez menos homens e mulheres trabalham muito, em ritmo e intensidade; cada vez mais homens e mulheres trabalhadores encontram menos trabalho. Ocorre a ampliação do desemprego estrutural;
- trabalho multifacetado: convivem o trabalho tayloriano-fordista com o flexibilidade-toyotizada; crescente processo de terceirização, o subcontrato e o trabalho temporário e a noção de tempo e de espaço são metamorfoseadas;
- a era da informatização do trabalho, na qual se verifica o intenso uso das máquinas e processo digital, e a crescente informalização do trabalho, dos terceirizados, subcontratados, flexibilizados, trabalhadores em tempo parcial;
- reestruturação produtiva sob o ideário japonês e a acumulação flexível com níveis rebaixados de remuneração da força de trabalho; elevação da produtividade; força de trabalho sobrante, sem experiência sindical e política, e trabalhos desregularizados;

57 CHESNAIS, F. *A mundialização do capital*. São Paulo: Xamã, 1996.

58 ALVES, 2011, p. 80-81.

59 Trecho da música *Admirável gado novo*. RAMALHO, Z. *Admirável gado novo*. In: Zé Ramalho 2. Rio de Janeiro: Epic, 1979. CD, reedição 2003, faixa 2.

60 ANTUNES, 2018b, p. 79.

61 ANTUNES, 2007.

- a liofilização organizacional, na qual o trabalho vivo é substituído pelo maquinário tecno-informacional;
- serviços públicos passam por processos de reestruturação subordinando-se à mercadorização;
- trabalho instável torna-se quase virtual;
- o trabalhador torna-se polivalente e multifuncional e ocorre a intensificação dos ritmos, tempos e processos;
- a ampliação do trabalho imaterial em uma sociedade do conhecimento, das marcas, dos símbolos, do invólucro e do supérfluo que expressa as formas contemporâneas de valor;
- expansão dos assalariados médios no setor serviços e as mutações organizacionais, tecnológicas e de gestão neste mesmo setor são afetados pela racionalidade do capital e pela lógica dos mercados;
- novo desenho das formas de representação das forças sociais do trabalho em que se verifica a crise nos sindicatos;
- expansão do trabalho em domicílio, pequenas e médias unidades produtivas que se mesclam com o trabalho reproduutivo doméstico, aumentando as formas de exploração do contingente feminino;
- processo de feminilização do trabalho e níveis de remuneração das mulheres, em média, inferiores àqueles dos homens;
- crescente exclusão dos jovens em idade pós-escolar e idosos e inclusão precoce e criminosa de crianças nas atividades produtivas;
- expansão do trabalho no terceiro setor com predomínio do trabalho voluntário em atividades assistenciais;
- erosão do trabalho contratado e regulamentado, sendo o empreendedorismo e o trabalho voluntário formas ocultas de trabalho assalariado; o cooperativismo revela que as cooperativas patronais destituem direitos e aumentam a precarização; o trabalho atípico tem a duração limitada, ocasional e sazonal;
- desmonte da legislação social e protetora do trabalho com o aniquilamento de direitos conquistados pela classe trabalhadora.

Nesse cenário, surge a empresa-plataforma, conectando consumidores e varejistas. Slee<sup>62</sup> apresenta a acumulação de fortunas, a precarização do trabalho, a erosão de muitas culturas e o consumismo. Verifica-se a precarização pela desregulamentação generalizada das relações de trabalho:

A raiz da questão é sempre a mesma: a classificação como contratante independente livra a companhia de ter de pagar por direitos trabalhistas e de ter de respeitar os padrões de emprego. O risco é inteiramente empurrado para o subcontratado.

Ganha força a figura do empreendedor ou dos microempreendedores, “de modo que agora as iniciativas da Economia de Compartilhamento cunharam uma palavra para ‘pessoas como empresas’”.<sup>63</sup>

Slee<sup>64</sup> cita diversas “empresas de compartilhamento”, como a Uber, na qual o motorista não é um empregado e não há contrato de trabalho. Cabe esclarecer que a economia de compartilhamento, de acordo com o autor, é reconhecida originalmente pela cultura da abertura, afastando-se da propriedade privada e introduzindo a concepção do “compartilhável” em uma dada comunidade. Tornou-se uma característica atual das empresas de tecnologia digital, em que se apregoa a tese dos códigos abertos. Essa premissa é aplicada para além da internet, “instituições abertas, governo aberto, acesso aberto”.<sup>65</sup> É possível, desde já, reconhecer que as empresas mantêm sob sigilo e domínio aquilo que gera lucro e competitividade.

Em termos sociais, esperava-se que os usuários dos serviços de compartilhamento introduzissem “posturas políticas críticas ao consumismo, especialmente relacionadas com preocupações ambientais contra o individualismo do automóvel, mas tampouco encontraram evidência deste tipo de motivação”.<sup>66</sup> Verifica-se que a ideia de uma cultura mais aberta e igualitária é atraente, mas não se sustenta nessas estratégias empresariais.

Devemos destacar que a também denominada “economia colaborativa” ou “economia do bico” (ou o termo, em inglês, *gig economy*), que no Brasil tem assumido o neologismo “uberização”, não está restrita a um segmento, muito menos a uma empresa (ou plataforma). Matéria da BBC, por exemplo, indica que o maior contingente de trabalhadores que presentemente atua nesse modelo de negócio é de mulheres (como cuidadoras e com serviços de limpeza).<sup>67</sup>

Retornando à relação de trabalho, outra cientista social, Ludmila Costhek Abílio, em entrevista no ano de 2019,<sup>68</sup> sustenta que a “uberização” leva o trabalhador a ser *just in time*, responder a demandas do mercado e estar disponível para o trabalho. Também ressalta que a informalização tem se expandido sobre o trabalho formal. E afirma que “a uberização também consolida o trabalho como trabalho amador, ou seja, um trabalho que opera e aparece como trabalho, mas que não confere identidade profissional”.

A precarização do “homem-que-trabalha” e a crise do trabalho vivo, já referidas por Alves,<sup>69</sup> levam às crises da vida pessoal, de sociabilidade e de autorreferência.

Em síntese, as diversas características relativas ao trabalho na atualidade ilustram o processo de transformação do trabalho, cuja lógica assenta-se na volatilidade,

**Tornou-se uma característica atual das empresas de tecnologia digital, em que se apregoa a tese dos códigos abertos. Essa premissa é aplicada para além da internet, “instituições abertas, governo aberto, acesso aberto”.**

63 SLEE, 2017, p. 175.

64 SLEE, 2017.

65 SLEE, 2017, p. 207.

66 SLEE, 2017, p. 92.

67 O PARADOXO do Uber: como o aplicativo libera e aprisiona seus motoristas na ‘economia colaborativa’. BBC. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-50412910>. Acesso em: 1 abr. 2020.

68 ABÍLIO, L. C. Uberização: a edição da velha ideia do trabalho amador. [Entrevista cedida a] João Vítor Santos. *Instituto Humanitas Unisinos*, 13 ago. 2019. Disponível em: <http://ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/591603-uberizacao-a-edicao-da-velha-ideia-do-trabalho-amador-entrevista-especial-com-ludmila-abilio>. Acesso em: 21 out. 2019.

69 ALVES, 2011.

efemeridade e descartabilidade. “É este, portanto, o desenho compósito, heterogêneo e multifacetado que caracteriza a nova conformação da classe trabalhadora.”<sup>70</sup>

## **Desalento, desesperança, desistência: “socorro, eu já não sinto nada”<sup>71</sup>**

Verifica-se, no Brasil, de acordo com os dados do IBGE<sup>72</sup> referentes ao ano de 2019, a desesperança em relação ao trabalho. Os dados revelam uma queda na taxa de desocupação de 12,5% para 11,8% nos trimestres de 2019. No entanto, 12,6 milhões ainda buscam trabalho e a melhora na taxa de desemprego refere-se ao aumento do trabalho informal.<sup>73</sup> O número de pessoas subutilizadas chegou a 28,1 milhões no trimestre de maio a julho de 2019, e o conjunto de pessoas desalentadas foi calculado em 4,8 milhões no mesmo período. O rendimento médio real habitual (R\$ 2.286,00) caiu 1,0% comparado ao trimestre anterior.

A desesperança referida revela a categoria do desalentado que integra a chamada força de trabalho potencial. Essa condição diz respeito àquele que quer trabalhar, deixa de procurar por não conseguir ocupação adequada, mas está disponível para assumir uma vaga se ela surgir.

**A população desalentada é aquela que não consegue trabalho adequado porque não tem experiência ou qualificação, ou é muito jovem ou idosa para o mercado de trabalho, ou não encontra oferta no local em que reside.**

Nesse contexto, a população desalentada é aquela que não consegue trabalho adequado porque não tem experiência ou qualificação, ou é muito jovem ou idosa para o mercado de trabalho, ou não encontra oferta no local que reside. Gonzaga e Reis<sup>74</sup> explicam que o efeito desalento ocorre “quando o salário esperado e a probabilidade de conseguir uma vaga são mais baixos, trabalhadores desempregados optam por deixar de procurar emprego, o que provoca uma queda na taxa de participação na força de trabalho”.

No cenário atual, verifica-se que um em cada quatro desempregados procura trabalho há pelo menos dois anos.<sup>75</sup> Esse dado representa mais de um quarto (26,2%) dos desempregados que procuram trabalho há, no mínimo, dois anos, o que equivale a 3347 milhões de pessoas nessa condição. Para o IBGE, o desemprego expressa-se pela taxa de desocupação. O aumento dessa taxa revela que cresce o número de pessoas sem trabalho e procurando, entregando currículos.

Diversas pesquisas confirmam o sofrimento decorrente do desemprego. Seligmann-Silva,<sup>76</sup> por exemplo, dedica um capítulo de sua obra à psicopatologia da recessão e do desemprego, no qual se refere a várias pesquisas internacionais sobre o tema. A autora disserta sobre o processo de isolamento social, em que se constata a privação material e os sentimentos de vergonha, desânimo, raiva e revolta. Aborda, também, o

70 ANTUNES, 2007, p. 21.

71 Trecho da música *Socorro*. RUIZ, A.; ANTUNES, A. *Socorro*. Intérprete: Arnaldo Antunes. In: Um som. São Paulo: BMG, 1998. CD, faixa 6.

72 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Desemprego cai para 11,8%, mas 12,6 milhões ainda buscam trabalho. *Agência IBGE Notícias*, 30ago.2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25314-desemprego-cai-para-11-8-mas-12-6-milhoes-ainda-buscam-trabalho>. Acesso em: 2 abr. 2020.

73 SILVEIRA, D.; NAIME, L. Desemprego fica em 11,8% em setembro e atinge 12,5 milhões, diz IBGE. *G1*. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/10/31/desemprego-fica-em-118percent-em-setembro-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 6 abr. 2020.

74 GONZAGA, G.; REIS, M. C. Oferta de trabalho e ciclo econômico: os efeitos trabalhador adicional e desalento no Brasil. *Rev. Bras. Econ.*, Rio de Janeiro, v. 65, n. 2, p. 128, jun. 2011.

75 RENAUXT, P. 1 em cada 4 desempregados procura trabalho há pelo menos dois anos. *Agência IBGE Notícias*. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25215-1-em-cada-4-desempregados-procura-trabalho-ha-pelo-menos-dois-anos>. Acesso em: 2 nov. 2019

76 SELIGMANN-SILVA, E. *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011. p. 418.

risco de suicídio nas situações de desemprego, frente às perdas e às ameaças vivenciadas. Neste cenário, pontua que:

Este é o valor da preservação dos pertencimentos – estar desempregado, mas continuar mantendo comunicação significativa e interação [...] A preservação do pertencimento está muito associada à possibilidade de preservação da dignidade. Ambas, conjuntamente, em condições de perda ou mesmo carência material, se tornam essenciais para evitar uma trajetória de desvinculamentos sucessivos.

## QUALIDADE DE VIDA, NO TRABALHO? “FICO COM A PUREZA DA RESPOSTA DAS CRIANÇAS...”<sup>77</sup>

Complementarmente a essa pergunta, de caráter introdutório para a discussão sobre a qualidade de vida no trabalho ser uma realidade possível ou encontrar-se meramente no plano ficcional, Weil<sup>78</sup> agrega outras quatro, partindo da premissa de que o cenário contemporâneo do trabalho está com fissuras:

(1) como os locais de trabalho ficaram assim, com fissuras? (2) Quais são os impactos mais abrangentes? (3) O contínuo corte de postos de trabalho é uma decorrência inevitável da economia moderna, flexível? (4) Há caminhos para assegurar que trabalhadores sejam tratados de modo justo e responsável, dada a pressão contínua para fissurar a empregabilidade?

Em consonância com o que foi tratado neste capítulo, quando da discussão do cenário, Weil argumenta que tais fissuras emergem em função de um efeito combinado de três “elementos estratégicos”:<sup>79</sup>

[...] o primeiro focado em receitas (um foco tal como de laser na competência central), a segunda focada em custos (corte de postos de trabalho), e o final que oferece a cola para que a estratégia completa funcione efetivamente (criando e fortalecendo padrões).

Quase duas décadas e meia antes, em texto originalmente publicado em 1990, o professor francês de gestão Jean-François Chanlat<sup>80</sup> já alertava, com relação a impactos sobre a vida dos seres humanos que trabalham, que uma organização

[...] não é sempre a boa mãe que ela gostaria de ser. A nostalgia dos operários, o desconforto existencial em relação ao trabalho dos executivos, mencionados com frequência, são ao mesmo tempo o reflexo da formação geralmente recebida nas universidades e a imagem que se cultiva na sociedade global. Em um mundo essencialmente dominado pela racionalidade instrumental e por categorias econômicas rigidamente estabelecidas, os homens e as

<sup>77</sup> Trecho da música *O que é, o que é?* GONZAGUINHA. *O que é, o que é?*. In: Caminhos do coração. Rio de Janeiro: EMI, 1982. LP, faixa 1, lado A.

<sup>78</sup> WEIL, D. *The fissured workplace: why work became so bad for so many and what can be done to improve it*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 2014. p. 5. (Tradução nossa.)

<sup>79</sup> WEIL, 2014, p. 11. (Tradução nossa.)

<sup>80</sup> CHANLAT, J-F. Por uma antropologia da condição humana nas organizações. In: CHANLAT, J-F (coord.). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. 3. ed. Trad. Ofélia de Lanna Sette Tôrres. São Paulo: Atlas, 2012. p. 25. v. 1.

mulheres que povoam as organizações são considerados, na maioria das vezes, apenas recursos, isto é, como quantidades materiais cujo rendimento deve ser satisfatório do mesmo modo que as ferramentas, os equipamentos e a matéria-prima. Associados ao universo das coisas, as pessoas empregadas nas organizações transformam-se em objetos. Em alguns casos, só acontecimentos extraordinários fazem emergir sua condição humana.

Uma vez que já foram acrescentadas várias perguntas, incluiremos mais algumas ao elenco, formuladas por Clot<sup>81</sup> quando discute se o trabalho teria se tornado um jogo afetivo. Ele apresenta os seguintes questionamentos:

Será que se pode ter devotamento sem afeto? Implicação sem que os implicados se sintam como alguém que conta para alguma coisa que não diga respeito apenas aos dirigentes? Pode-se sustentar que a empresa não é uma família e, ao mesmo tempo, reassegurar aos empregados que eles são amados, retomando os traços do paternalismo mais tradicional? E isso no mesmo momento em que aquilo que eles amam – seu trabalho e sua história – é maltratado? A ‘ligação visceral’ com seu trabalho [...] teria se tornado um fardo, um tipo de nova alienação paradoxal, dessa vez para os dirigentes?

Também fazendo referência ao afeto, Bendassoli<sup>82</sup> traz uma contribuição, inspirado pelos escritos de Yves Clot, sobre o sofrimento no trabalho ser decorrente tanto de atividades realizadas como daquelas que não puderam ser ou, ainda, daquelas que foram executadas de forma substitutiva. Nesse sentido, ele argumenta que:

[...] o desgaste no trabalho está ligado ao que o trabalhador não pôde fazer, e que gostaria, e àquilo que ele é ‘obrigado’ a fazer, muitas vezes de forma automática. Quando ocorre o impedimento, o bloqueio ou a suspensão da atividade, a energia associada a esta última acumula-se, sendo também este um fator de adoecimento, pois a saúde está ligada à intensidade, à ligação da energia mental e afetiva em objetos externos ao sujeito e novamente por ele reapropriada. Externalização e internalização são dois movimentos fundamentais da movimentação da energia ou do afeto em torno da atividade.

Calgaro e Siqueira<sup>83</sup> alertam para o risco de que, por meio de sedução e fascínio, ou seja, também no plano das emoções, dos sentimentos, haja uma captura psicológica do sujeito pelo contexto de trabalho, podendo resultar perda de identidade e sacrifício voluntário. Argumentam que:

Como que hipnotizado pelo discurso organizacional, o trabalhador é envolvido amorosamente em uma teia psicológica que, além de torná-lo ansioso por fazer parte de um grupo poderoso – que pode dar sentido à sua vida – faz com que perceba a organização como o local para a realização do desejo. [...] a empresa cria o imaginário de transformação que promete sucesso individual, a partir de sacrifício em nome da organização.

81 CLOT, Y. O ofício como operador de saúde. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 16, n. especial 1, p. 1-11, 2013. p. 1-2.

82 BENDASSOLI, P. F. Mal-estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir. *Revista Mal-Estar e Subjetividade*, Fortaleza, v. XI, n. 1, p. 87, mar. 2011.

83 CALGARO, J. C. C.; SIQUEIRA, M. V. S. Servidão e sedução: duas faces do gerencialismo contemporâneo. In: MENDES, A. M. (org.), *Trabalho e saúde: o sujeito entre emancipação e servidão*. 3<sup>a</sup> reimpress. Curitiba: Juruá, 2011. p. 122.

Um tanto na contramão do(s) afeto(s) e, de certa forma, reverberando a ideia de cooptação dos sujeitos pelo discurso organizacional, Gaulejac<sup>84</sup> aponta para uma tendência de “coisificação” do ser humano no trabalho, presente na gestão contemporânea, pelo menos naquela que se faz pautar por uma visão na qual o ser humano é acessório, reduzido a um recurso, sinônimo de fonte geradora de custo, tornando-se utilizável, manipulável, substituível, dispensável, para que tal custo seja, necessariamente, minimizado. Neste sentido:

A gestão do pessoal e das relações sociais é substituída pela gestão dos recursos humanos. Os efetivos são considerados como um custo que convém reduzir de todos os modos, uma ‘variável de ajustamento’, que é preciso flexibilizar ao máximo, a fim de se adaptar às ‘exigências do mercado’. Adaptabilidade, flexibilidade, reatividade tornam-se as palavras de ordem de um ‘bom’ gerenciamento de recursos humanos. [...] Trata-se de fazer sempre mais, sempre melhor, sempre mais rapidamente, com os mesmos meios e até com menos efetivos.

**“A gestão do pessoal e das relações sociais é substituída pela gestão dos recursos humanos. Os efetivos são considerados como um custo que convém reduzir de todos os modos [...]”**

Esses aspectos relacionados aos riscos do trabalho para a saúde, sobretudo mental, coadunam-se com os alertas feitos por Dejours, mencionados anteriormente, em entrevista ao jornal português *Público* (já referenciada neste texto). No limite, os impactos, especialmente decorrentes de mudanças na organização do trabalho, podem levar indivíduos a atentarem contra a própria vida. Para esse autor:

[...] em certas situações, quando uma pessoa que não é melancólica é escondida como alvo de assédio, é possível fabricar, desencadear, uma verdadeira depressão em tudo igual à melancolia. Quando essa pessoa se vai abaixo, tem uma depressão, autodesvaloriza-se, torna-se pessimista, pensa que não vale nada, que merece realmente morrer. o grifo é do autor ou vem do original?

### **Depois de tantas indagações, tantos questionamentos: “você tem sede de quê? você tem fome de quê?”<sup>85</sup>**

A esta altura, a pergunta que intitula esta seção parece constituir uma dúvida, uma insegurança, de fato pertinente, pautada pelo princípio da razoabilidade.

Na prática, não há conceito único ou mesmo consensual sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), termo que teria surgido na literatura científica no pós-Segunda Guerra Mundial, na década de 1950, na Inglaterra, o qual tem sido crescentemente difundido desde então, com maior ênfase a partir do final do século passado, também no Brasil. Nas palavras de Lacaz:<sup>86</sup>

Como incorpora uma imprecisão conceitual, vem dando margem a uma série de práticas nela contidas que ora aproximam-se da qualidade de processo e de produto, ora com esta se confundem. [...] Se sua origem pode

84 GAULEJAC, V. de. *Gestão como doença social*: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. 2. ed. Trad. Ivo Storniolo. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2007. p. 41.

85 Trecho da música *Comida*. ANTUNES, A.; FROMER, M.; BRITTO, S. *Comida*. In: Titãs – Acústico MTV. Rio de Janeiro: WEA, 1997. CD, faixa 1.

86 LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. *Ciência e Saúde Coletiva*, v. 5, n. 1, p. 152, 2000.

ser encontrada no longínquo pós-guerra, [...] sua trajetória tem passado por vários enfoques.

A título de ilustração, direcionando o foco para a literatura acadêmica brasileira mais recente, obra publicada em 2015 com o sugestivo *título Qualidade de vida no trabalho: estudos e metodologias brasileiras*<sup>87</sup> condensa cinco abordagens, consideradas as principais, em termos teóricos e metodológicos, com as quais importantes grupos de pesquisadores estão lidando:

1. abordagem biopsicossocial e organizacional;
2. abordagem da ergonomia da atividade aplicada à QVT;
3. abordagem da psicodinâmica do trabalho;
4. abordagem da ergopsicologia; e
5. abordagem das representações sociais aplicada ao trabalho.

Neste capítulo, nossa opção recai sobre um olhar para QVT pautado pela ergonomia da atividade (e que tem caminhado com a psicologia do trabalho e com a administração), pela compreensão de que se trata de uma abordagem que, em sua origem, buscou uma distinção do que se constituía como concepção predominante, mais alinhada com uma visão de natureza, em última instância, assistencialista, na qual a práxis resultante, para alegada promoção de QVT, estava e está baseada em “ações que visam aumentar a resiliência dos trabalhadores, para suportarem, no limite de suas capacidades, as adversidades vivenciadas nos ambientes de trabalho”.<sup>88</sup>

O entendimento pode ser que se trata de uma perspectiva ampliada e crítica às eventuais ênfases à prática de hábitos saudáveis (o que, obviamente, não significa dizer que adotar e manter hábitos saudáveis não seja desejável e não resulte em condição de saúde mais favorável) e/ou adoção de medidas esporádicas e limitadas voltadas para, a título de exemplo: relaxamento muscular, “descompressão”, busca de autoconhecimento e autocontrole, administração do tempo. Mais uma vez, ainda que possam ser assumidas como positivas e benéficas para os indivíduos que delas venham a participar, tais ações não atuam, não intervêm, a rigor, na origem do que possa estar a provocar a “não-QVT” ou um déficit de QVT.

Para Ferreira e Torres,<sup>89</sup> essa abordagem contra-hegemônica contempla duas perspectivas e as integra:

(a) sob a ótica das organizações a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho; e (b) sob a ótica dos trabalhadores, ela se

87 TAVEIRA, I. M. R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; FERREIRA, M. C. (org.) *Qualidade de vida no trabalho: estudos e metodologias brasileiras*. Curitiba: CRV, 2015.

88 FERREIRA, M. C. Apresentação. In: TAVEIRA, I. M. R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; FERREIRA, M. C. (org.). *Qualidade de vida no trabalho: estudos e metodologias brasileiras*. Curitiba: CRV, 2015. p. 131-132.

89 FERREIRA, M. C.; TORRES, C. C. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): uma alternativa em ergonomia da atividade para mudança sustentável nas organizações. In: TAVEIRA, I. M. R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; FERREIRA, M. C. (org.). *Qualidade de vida no trabalho: estudos e metodologias brasileiras*. Curitiba: CRV, 2015. p.161.

expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predominio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais.

Consequentemente, Ferreira<sup>90</sup> esclarece que, em suma, a

QVT de viés sustentável para os trabalhadores, as organizações e a sociedade, aquela para valer e durar, deve ser centrada no olhar coletivo de todos que, nos contextos de trabalho, geram produtos e serviços. As representações dos trabalhadores devem constituir-se na referência empírica primeira.

Os resultados de pesquisas levadas a efeito, orientadas por tal abordagem, evidenciam uma convergência em torno de dois eixos, os quais são assim descritos por Ferreira:<sup>91</sup>

1. Há qualidade de vida no trabalho quando o funcionamento da organização combina gestão humanizada (e.g: gestão participativa, suporte de recursos ergonômicos), ambiente de trabalho saudável (e.g: condições adequadas de trabalho, relações socioprofissionais harmoniosas) e desenvolvimento pessoal e profissional (e.g: capacitação profissional, progressão na carreira).
2. Há qualidade de vida no trabalho quando o trabalho é fonte de felicidade (e.g: sentimentos de prazer com o trabalho, sentir-se produtivo, reconhecido, útil), e proporciona sentido existencial positivo (e.g.: sentimento de tempo valioso de vida passado no trabalho, de dever cumprido, de voltar feliz para casa).

**"QVT de viés sustentável para os trabalhadores, as organizações e a sociedade, aquela para valer e durar, deve ser centrada no olhar coletivo de todos que, nos contextos de trabalho, geram produtos e serviços."**

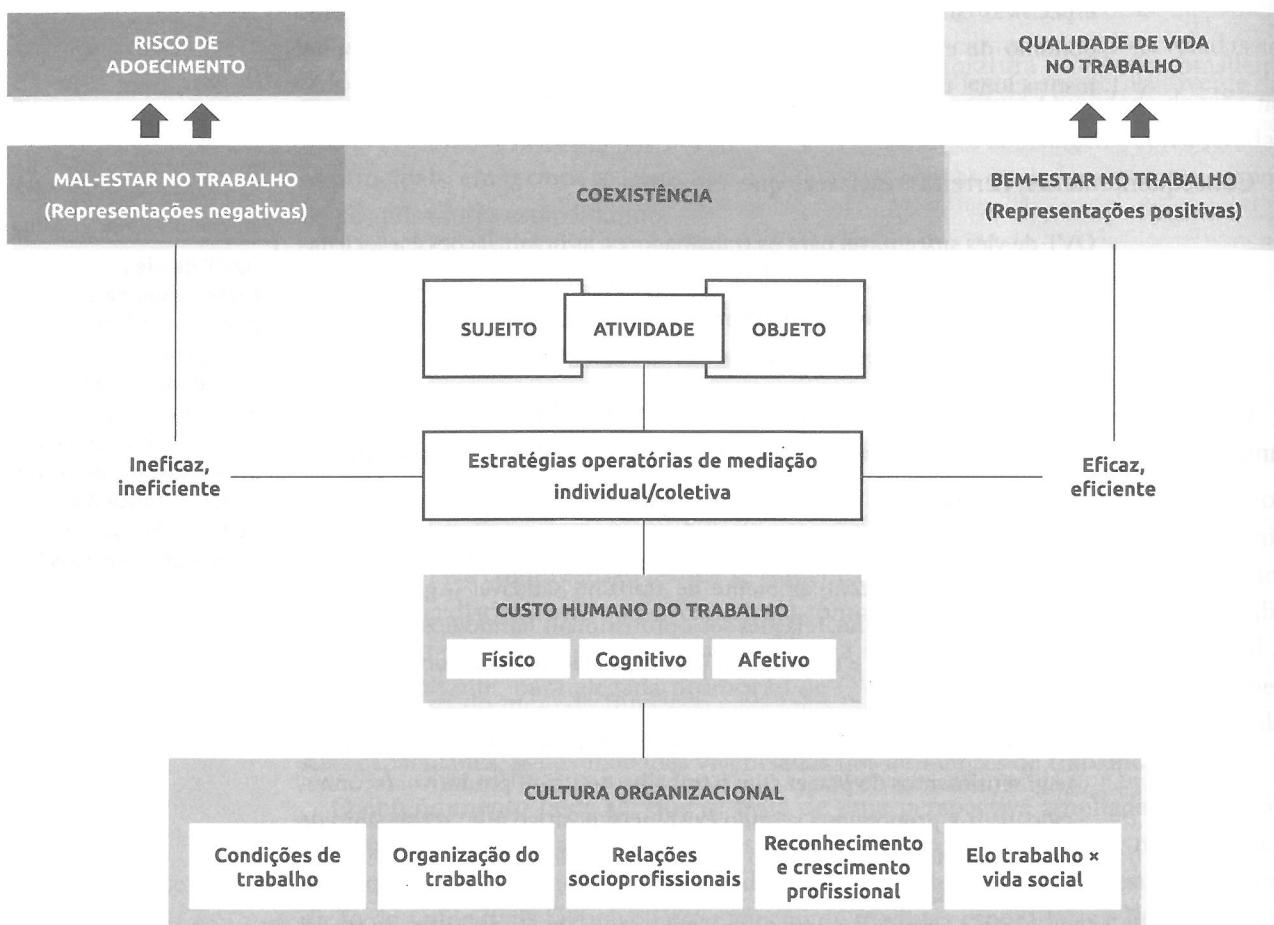
### **QVT é possível! "amanhã, está toda esperança, por menor que pareça, que existe é pra vicejar"<sup>92</sup>**

Com base no até aqui discutido, ainda que nos contextos de trabalho haja contradições, conflitos, assimetrias decorrentes da complexidade inerente ao próprio trabalho e ao trabalhar (o que não é um fenômeno recente, mas sim atualizado e em constante atualização), as vivências de bem-estar e a consequente qualidade de vida no ambiente laboral não constituem necessariamente uma miragem, mas sim uma possibilidade de efetiva concretização, a qual é passível de diagnóstico (ou mapeamento) e, a partir deste, uma intervenção propositiva, orientada para transformação do que se revele estar em situação de criticidade, com riscos de adoecimento para os indivíduos. Assim, as Figuras 8.2 e 8.3 apresentam visões ilustradas, respectivamente, da concepção teórico-metodológica e dimensões analíticas constituintes dessa abordagem, e do fluxo procedural para uma intervenção prática, desde o diagnóstico do cenário até a formulação de uma política e de um programa de QVT e sua efetiva implantação.

90 FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): enfoque contra-hegemônico. In: MENDES, R. (org.) *Dicionário de saúde e segurança do trabalho: conceitos, definições, história, cultura*. Novo Hamburgo: Proteção Publicações, 2018. p. 958.

91 FERREIRA, 2018, p. 959.

92 Trecho da música *Amanhã*. ARANTES, G. *Amanhã*. In: Ronda noturna. Rio de Janeiro: Sigla, 1977. LP, faixa 1, lado B.

**Figura 8.2** Dimensões analíticas fundamentais e noções teóricas para a avaliação de qualidade de vida no trabalho

Fonte: adaptado de FERREIRA, 2012, p. 177.

Para concluir esta seção, recorremos a Morin *et al.*,<sup>93</sup> que advogam que o presente século:

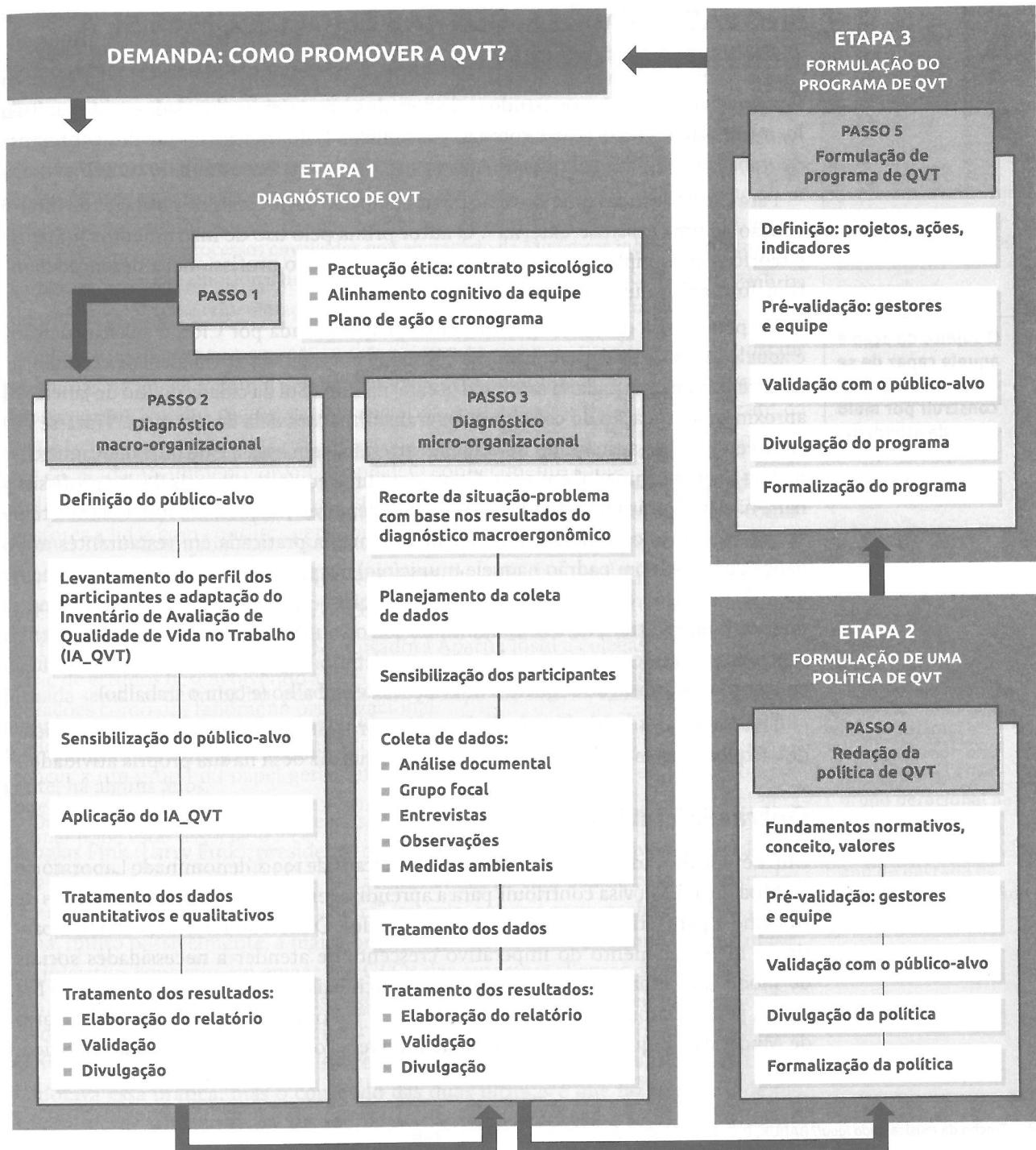
**A atenção aos seres humanos em contexto de trabalho, o cuidado com sua saúde, em perspectiva holística, não é onírico nem conflitante com resultados econômico-financeiros, pelo contrário.**

[...] oferece oportunidades únicas para a promoção da saúde no trabalho, ao apontar para novos paradigmas que têm como eixo central o elemento humano e a emergência de novos valores sociais, econômicos, políticos e culturais, com consequências positivas nos modos de organização do trabalho. Espera-se que levem a uma nova consciência coletiva, reposicionando a importância da dignidade humana e da democracia em nossas sociedades.

Com esse entendimento, apresentamos, a seguir, alguns exemplos que evidenciam, de modo inequívoco, que a atenção aos seres humanos em contexto de trabalho, o cuidado com sua saúde, em perspectiva holística, não é onírico nem conflitante com resultados econômico-financeiros, pelo contrário.

93 MORIN, E. *et al.* Os sentidos do trabalho: implicações pessoais e organizacionais. In: SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M. (org.). *Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos*. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral, 2011. p. 292.

**Figura 8.3** Abordagem multimétodo de pesquisa-intervenção em qualidade de vida no trabalho



Fonte: adaptada de FERREIRA, 2012, p. 201.

## PERSPECTIVAS E POSSIBILIDADES DE INTERVENÇÃO: “NOVAS ESTAÇÕES, OUTRAS EMOÇÕES, MAS SE A GENTE NÃO FOR DIFERENTE, TUDO VAI SER IGUAL”<sup>94</sup>

É possível reconhecer, nos estudos relacionados às temáticas abordadas neste capítulo, interpelações recorrentes sobre as possibilidades de transformação dos contextos de trabalho. Dito nas palavras de Antunes:<sup>95</sup> “há alguma luz no fim do túnel?”.

Para Clot:<sup>96</sup> “mudar uma situação de trabalho não pode constituir o objeto da intervenção de uma *expertise* ‘externa’”. O autor prima pelo uso de instrumentos práticos e teóricos que ampliem o poder de agir de um coletivo profissional e desencadeiem transformações duradouras.

**O sujeito da ação é aquele capaz de se desenvolver e se construir por meio da atividade.**

Na perspectiva da Psicologia do Trabalho apresentada por Clot, o sujeito da ação é aquele capaz de se desenvolver e se construir por meio da atividade. Por exemplo, a experiência de uma padaria artesanal (e café) na Zona Sul da cidade do Rio de Janeiro<sup>97</sup> aproxima-nos da ação do coletivo e das transformações dela decorrentes. Trata-se de empreendimento sustentado no trabalho artesanal, em escala e de qualidade, que começou a ser “germinado” em 2014. Conta com uma equipe com mais de dez profissionais, não há hierarquia e todos realizam as diferentes funções. Os funcionários têm salários iguais (e considerados bem acima da média praticada em restaurantes avaliados como de bom padrão naquele município) e a participação nas vendas também é igual. Pela ação do coletivo de trabalho estrutura-se a experiência do empreendimento. E não se trata de um conjunto de sócios ou de uma cooperativa. É um empreendimento que tem um casal como proprietário e empregador, porém com uma concepção incomum de negócio e de relações de trabalho (e com o trabalho).

Clot<sup>98</sup> associa a saúde dos profissionais ao processo de “reconhecer-se na atividade”. Explica que se trata de “reconhecer-se no que faz de si na sua própria atividade”.

### Outras iniciativas

Um método inovador, criado na Finlândia na década de 1990, denominado Laboratório de Mudança (LM), visa contribuir para a aprendizagem colaborativa nas atividades de trabalho e para a transformação dessas atividades. O método foi desenvolvido a partir do reconhecimento do imperativo crescente de atender a necessidades sociais de modo inovador, alterando conceitos tradicionais e formas organizacionais. No Brasil, já há relatos da utilização do método.<sup>99-100</sup> Por exemplo: “O LM (Laboratório de Mudança), enquanto metodologia de intervenção formativa, integra diagnóstico,

94 Trecho da música *Tudo igual?* BARUK, P. C. *Tudo igual?* In: Álbum *Tudo igual?* 2013. Single.

95 ANTUNES, 2018b, p. 288.

96 CLOT, Y. *Trabalho e o poder de agir*. Trad. Guilherme João de Freitas Teixeira e Marlene Machado Zica Vianna. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010. p. 117.

97 Veja mais informações sobre o assunto em: <https://projetodraft.com/a-padaria-the-slow-bakery-no-rio-e-tambem-a-historia-de-como-cozinhar-a-mudanca-da-propria-vida>. Acesso em: 2 nov. 2019.

98 CLOT, 2010, p. 299.

99 QUEROL, M. A. P.; JACKSON FILHO, J. M.; CASSANDRE, M. P. Change laboratory: uma proposta metodológica para pesquisa e desenvolvimento da aprendizagem organizacional. *Administração: Ensino e Pesquisa*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 4, p. 609-640, 2011.

100 PANIZA, M. D. R.; CASSANDRE, M. P.; SENGER, C. M. Os conflitos sob a mediação do Laboratório de Mudança: uma aprendizagem expansiva. *Rev. adm. contemp.*, v. 22, n. 2, p. 271-290, abr. 2018.

aprendizagem, protagonismo dos participantes e criação de soluções como parte de um mesmo processo".<sup>101</sup>

Virkkunen e Newnham<sup>102</sup> apontam que a discussão teórica, que sustenta o método do Laboratório de Mudança, reconhece a sociedade de conhecimento e a era das tecnologias de informação, indicando a mudança conceitual que se deve operar em todos os níveis da organização. Pretende-se alcançar um nível de aprendizagem coletiva que leve a uma reconceituação dos problemas e a um novo entendimento acerca da atividade. Verifica-se que

Os processos envolvidos no Laboratório de Mudanças incluem a confrontação emocional de problemas, a análise intelectual distanciada e a reconstrução e rememoração coletivas no percurso que levou à situação atual.

O Laboratório de Mudança, de acordo com Virkkunen *et al.*,<sup>103</sup> objetiva solucionar problemas de coordenação e colaboração interorganizacionais, "criar algo que produz inovações e maior desenvolvimento em uma atividade".

Em outra frente, iniciativa recente da Microsoft Japão, a título de experiência (projeto Work Life Choice Challenge 2019 Summer, em português, Desafio de opção da vida profissional, verão 2019), foi divulgada por diversos veículos de imprensa, como o jornal *The Washington Post*:<sup>104</sup> semana de trabalho mais curta, com quatro dias. Os resultados, no período, apontaram: aumento de 40% das vendas por funcionário (quando comparadas com igual período do ano anterior); redução de 59% na quantidade de páginas impressas; redução de 23% no consumo de energia elétrica; 94% dos funcionários satisfeitos com tal iniciativa. Já há registro de testes de redução de jornada semanal de trabalho, por vezes sem redução de salário, também por parte de algumas organizações nos Estados Unidos, Nova Zelândia, Alemanha e de estudos no Reino Unido. Na Suécia, o assunto já é tratado com atenção, de forma mais abrangente, há alguns anos.

Outro exemplo merecedor de destaque diz respeito à iniciativa de Laurence Douglas Fink (Larry Fink), presidente do conselho e diretor-executivo da BlackRock, uma gestora de ativos financeiros que atua em mais de cem países, com aproximadamente US\$ 6,5 trilhões em sua "carteira" (ou seja, sob sua responsabilidade), o que a torna, muito possivelmente, a maior organização desse ramo no mundo. Em síntese, sua iniciativa consistiu em enviar aos CEOs das empresas clientes da BlackRock (ou seja, aquelas que recebem recursos dessa gestora de fundos, que integram seu portfólio) duas cartas (ao final dos exercícios de 2018 e 2019) mencionando questões muito relevantes para as companhias e, sobretudo, para os seres humanos. Desde 2012, ele já adotava essa prática, mas o conteúdo das duas últimas é que faz uma grande diferença, desde o título/tema tratado: Um senso de propósito, e propósito e lucro,

<sup>101</sup> COSTA, S. V. *et al.* Laboratório de mudança: método para compreensão da crise entre universidade pública e sociedade. *Saúde Soc.*, São Paulo, v. 27, n. 3, p. 769-782, 2018.

<sup>102</sup> VIRKKUNEN, J.; NEWNHAM, D. S. *O laboratório de mudança: uma ferramenta de desenvolvimento colaborativo para o trabalho e a educação*. Trad. Pedro Viana Cava. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2015. p. 70. (Série Trabalho e Sociedade)

<sup>103</sup> VIRKKUNEN, J. *et al.* O laboratório de mudança como ferramenta para transformação colaborativa de atividades de trabalho: uma entrevista com Jaakko Virkkunen. *Saúde Soc.*, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 340, mar. 2014.

<sup>104</sup> THE WASHINGTON POST. No Japão, Microsoft testa semana de trabalho de quatro dias e produtividade aumenta 40%. *Folha de S.Paulo*. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/11/no-japao-microsoft-testa-semana-de-trabalho-de-quatro-dias-e-produtividade-aumenta-40.shtml>. Acesso em: 4 nov. 2019.

respectivamente. Para o principal gestor de uma organização que tem responsabilidade de investir um volume de recursos dessa ordem de grandeza, com expectativa de retorno dos donos desses recursos, tratar, por duas vezes consecutivas, de propósito, poderia até dar uma impressão de algo desconectado da realidade corporativa contemporânea.

Na carta de 2018, ele fundamentalmente conclamou os destinatários (também do capital investido) a atentarem para a necessidade um compromisso social, uma atuação que fosse além do óbvio, da perspectiva mais restrita às demandas dos donos dos recursos e das próprias empresas pelas quais respondiam. Textualmente, ele escreve que:

[...] a sociedade está demandando que as companhias, tanto públicas como privadas, sirvam um propósito social. Para prosperar ao longo do tempo, cada uma deve não apenas resultar performance financeira, mas também evidenciar como faz uma contribuição positiva para a sociedade.<sup>105</sup>

E mais, diz: “As companhias devem beneficiar todos as partes interessadas (*stakeholders*), incluindo acionistas, empregados, clientes e as comunidades nas quais atuam.”<sup>106</sup>

No ano de 2019, ele retoma e enfatiza a questão do propósito, desta vez alertando que isto não deveria ser entendido como clichê ou como um bom *slogan*, com potencial efeito publicitário e mercadológico, mas que se trata do que uma companhia:

[...] faz todos os dias para gerar valor para as partes interessadas. O propósito não é só a busca pelo lucro, mas é a força motriz para conquistá-lo. [...] O lucro é essencial para que uma empresa atenda a todas as partes interessadas de forma eficiente ao longo do tempo – não apenas acionistas, mas também aos funcionários clientes e comunidades.<sup>107</sup>

Constatamos que ele, mais uma vez, enfatiza a questão de atenção e atendimento, sustentável, a todas as partes interessadas e que o caminho para a consequente geração de lucro é o ânimo que leva as pessoas (que integram e fazem as empresas) a buscá-lo.

Claro que a reflexão e a discussão sobre propósito de organizações (qualquer que seja sua natureza) não constituem uma originalidade, muito menos estamos falando de uma proposição essencialmente inovadora e/ou profunda sobre o tema, mas quando um investidor dessa envergadura assim se manifesta, pode estar reconhecendo e atestando (especialmente junto aos seus pares) que existem, de fato, possibilidades mais robustas, mais perenes, para manter a saúde física e emocional tanto de empregados como dos que integram as comunidades em geral, e também a saúde financeira das empresas (ainda que possa soar, para alguns, um discurso piegas e, talvez, incoerente ou *fake*).

<sup>105</sup> A SENSE of purpose. Larry Fink's 2018 letter to CEOs. In: BLACKROCK. Disponível em: <https://www.blackrock.com/corporate/investor-relations/2018-larry-fink-ceo-letter>. Acesso em: 3 jan. 2020.

<sup>106</sup> BLACKROCK, 2018.

<sup>107</sup> PROPÓSITO & LUCRO. Carta anual de Larry Fink a CEOs de 2019. In: BLACKROCK. Disponível em: <https://www.blackrock.com/br/2019-larry-fink-carta-ceo>. Acesso em: 3 jan. 2020.

## A prioridade em uma palavra: pessoas

Um termo relativamente recente vai ao encontro das considerações e exemplos anteriores: *healing organization* ou organização que cura. Mais uma vez, devemos evitar qualquer tentação que nos leve a ter uma visão preconceituosa e que distorça a proposta original de Raj Sisodia e Michael Gelb. Nas palavras do primeiro, em uma organização que cura, seus líderes dizem:

[...] que sua busca é para aliviar o sofrimento e aumentar a alegria, a felicidade, que atendem as necessidades de todos as partes interessadas, incluindo seus empregados, clientes, comunidades e o ambiente. Que procuram continuamente melhorar as vidas de todas as partes interessadas ao mesmo tempo que geram lucro, de modo que possam continuar a crescer e trazer cura para o mundo.<sup>108</sup>

Pelo até aqui exposto e discutido, tais perspectivas e possibilidades estão alinhadas ao capitalismo consciente, tal como proposto por John Mackey e Raj Sisodia<sup>109</sup> (com líderes conscientes, que são orientados a servir, atender ao propósito da organização, a todas as pessoas que o negócio “toca” e ao planeta que é compartilhado por todos), e, por isso, demandam que gestores estejam atentos ao quanto imperiosa, na circunscrição das primeiras décadas do século XXI, é uma gestão do trabalho (contemplados os processos e as atividades, caso a caso) que priorize as pessoas (não perdendo de vista, sob nenhuma hipótese, que a gestão também sempre é levada a efeito por seres humanos). Isso significa que se está falando de gestores, ou líderes, cuidadores. Em outras palavras, uma gestão que se realize com pessoas e para pessoas.

### A PRÁTICA DA PESQUISA

#### Qualidade de vida no trabalho: a ótica da restauração corpo-mente e o olhar dos trabalhadores<sup>110</sup>

Estudo exploratório de empresas brasileiras presentes na internet, que ofertavam serviços e/ou atividades voltados para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), ou que assim estavam caracterizados pelos prestadores, buscou levantar efetivamente qual o “cardápio de serviços” disponibilizado para contratação pelos eventuais interessados (no âmbito corporativo, público ou privado).

Esse levantamento foi levado a efeito com base em uma amostra de conveniência (em função de maior facilidade e rapidez para o acesso aos dados, com uso do site de buscas Google). Foram identificadas 40 empresas, sendo 36 delas no estado de São Paulo, com tal tipo de atuação (oferta de serviços e/ou atividades voltados para QVT).

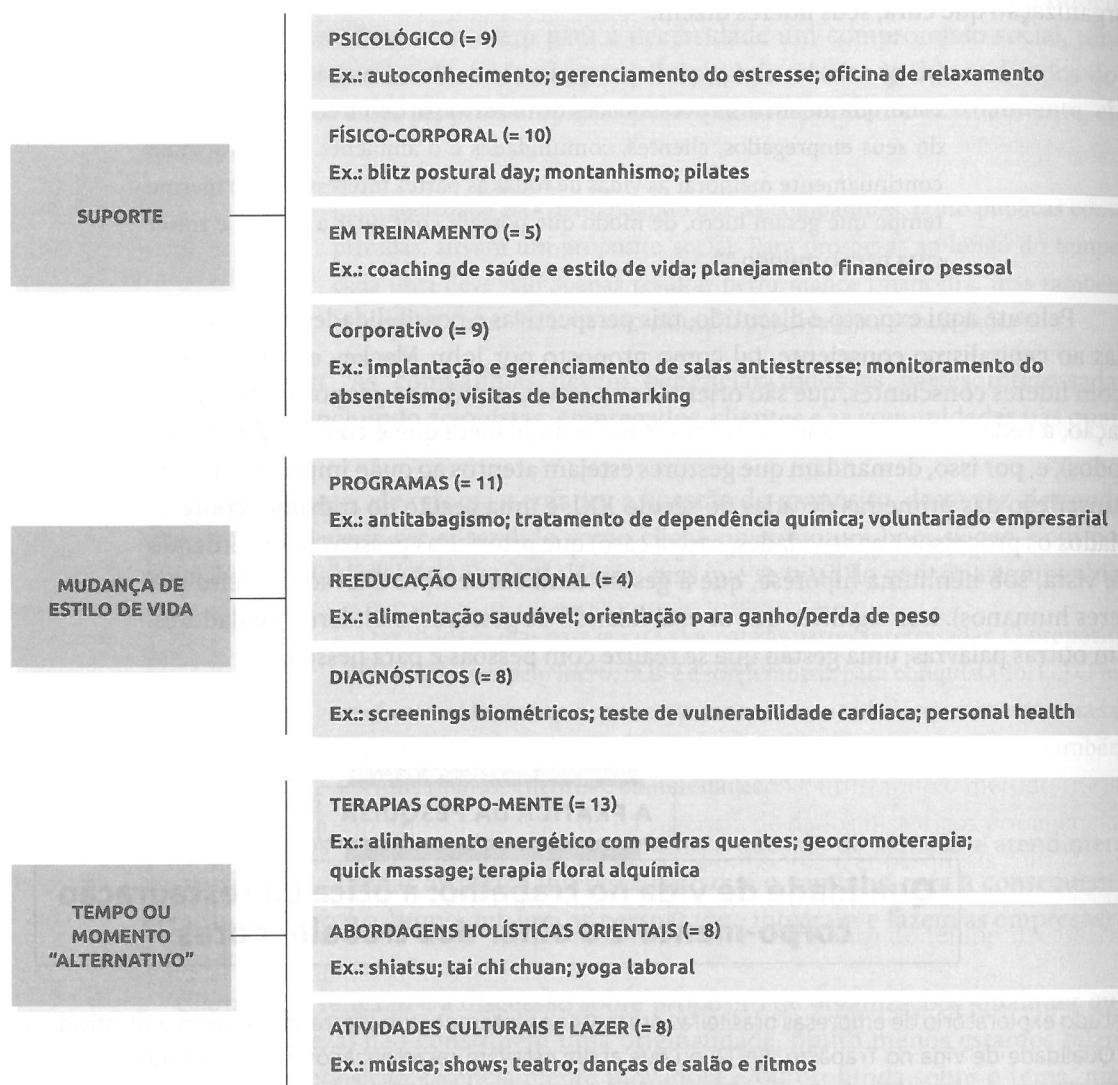
<sup>108</sup> THE healing organization: an interview with Raj Sisodia. *Marketing Journal*, 3 nov. 2019. Disponível em: <http://www.marketingjournal.org/the-healing-organization-an-interview-with-raj-sisodia>. Acesso em: 16 dez. 2019. [Tradução nossa]

<sup>109</sup> MACKEY, J.; SISODIA, R. “Conscious capitalism” is not an oxymoron. *Harvard Business Review*, Cambridge, 14 jan. 2013. Disponível em: <https://hbr.org/2013/01/cultivating-a-higher-conscious>. Acesso em: 6 jan. 2020.

<sup>110</sup> FERREIRA, M. C. et al. Qualidade de vida no trabalho: a ótica da restauração corpo-mente e o olhar dos trabalhadores. In: FERREIRA, M. C. et al. (org.). *Dominação e resistência no contexto trabalho-saúde*. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2011. p. 150-182. (Coleção Academack).

O resultado mostrou um conjunto de 85 atividades (ou, mais genericamente, serviços) apresentadas para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, as quais foram agrupadas, tematicamente, em dez grupos. Assim o amplo cardápio ficou caracterizado:

**Figura 8.4** Cardápio de atividades para melhoria da QVT trabalho



Fonte: elaborada pelos autores.

Tal oferta expressa uma ótica de “restauração corpo-mente”, na qual a atenção está direcionada para as consequências negativas da atividade profissional desempenhada em um contexto de trabalho, não ficando tipificado um caráter preventivo, que busque minimizar ou eliminar fontes geradoras de tais consequências negativas. Em suma, não atua nas causas, mas nas consequências.

Algumas das alegações apresentadas pelos prestadores desses serviços são:

- “[Proporcionar] às corporações desenvolvimento sustentável e melhores resultados financeiros através da promoção de programas, palestras, treinamentos, oficinas e workshops para atender a cada necessidade da empresa [...].”
- “[Desenvolver], por meio da música e do canto coletivo, o espírito de equipe e o compartilhamento, otimiza-se a respiração aliviando as tensões e o stress.”

- “[Fornecer] alternativas práticas e rápidas aos colaboradores para um momento de relaxamento, interferindo de forma positiva no desempenho em sua jornada de trabalho. Os efeitos e benefícios são imediatos: alívio do estresse e tensões corporais.”
- “[...] ensinar pessoas a perceberem suas impressões intuitivas e confiarem integralmente na inteligência sensorial nos momentos decisivos.”

Também não fica evidenciada qualquer conexão explícita entre o que se oferta e as necessidades reais de quem trabalha e, menos ainda, eventual conexão com o que os trabalhadores entendem, assumem e desejam como QVT. Várias pesquisas empíricas, tanto em ambiente público como privado, deixam clara a distinção entre o que se apresenta como “ótica da restauração corpo-mente” e a ótica dos próprios trabalhadores, a qual está ligada a cinco dimensões já apontadas na Figura 8.2. Relembmando:

- a) condições de trabalho (exemplo: posto de trabalho, condições físico-ambientais);
- b) organização do trabalho (exemplo: possibilidade de executar o trabalho sem sobrecarga de atividades);
- c) relações socioprofissionais de trabalho (exemplo: as relações humanas com gestores, colegas da equipe, clientes, usuários, prestadores de serviço);
- d) reconhecimento e crescimento profissional (exemplo: promoções, premiações, valorização do trabalho realizado); e
- e) elo trabalho-vida social (exemplo: utilidade do trabalho realizado, equilíbrio entre trabalho e vida familiar).

Assim, também ilustram e atestam inequivocamente essa configuração os resultados de pesquisa realizada em um órgão do Poder Judiciário, que foi realizada com o objetivo de subsidiar elaboração e implantação de um programa de QVT, com aprimoramento de ações a ele integradas e consequente monitoramento (longitudinal) da evolução da QVT no referido órgão. Mais de 600 respondentes (número equivalente a aproximadamente 44% do total de servidores) foram perguntados sobre o conceito e a opinião que cada um tinha a respeito de qualidade de vida no trabalho. Com a utilização do software Alceste – Analyse Lexicale par Contexte d'un Ensemble de Segment de Texte (ou Análise lexical contextual de um conjunto de segmentos de texto), foram encontrados quatro núcleos temáticos estruturadores do conjunto de dados textuais dos participantes da pesquisa, como apresentados no Quadro 8.3.

**Quadro 8.3** Núcleos temáticos estruturadores e exemplos de respostas dadas à pergunta sobre o que é QVT

Núcleo temático estruturador	Verbalizações representativas (exemplos)
<b>Reconhecimento e equidade</b>	<p>“Ser respeitada e reconhecida tanto pela chefia imediata como pelo órgão como um todo.”</p> <p>“Uma combinação de esforços por parte dos servidores e o reconhecimento dos mesmos, através do seu trabalho, por parte dos gestores/diretores/Presidência, só depois dessa combinação, é que se poderia falar em QVT.”</p> <p>“É algo gratificante e nos estimula a crescer, a trabalhar, e quando levamos isso pra dentro de casa somos reconhecidos por nossos entes familiares.”</p>
<b>Relações socioprofissionais harmoniosas e cooperativas</b>	<p>“Bom relacionamento entre os colegas, alto astral no trabalho e principalmente <i>espírito de cooperação</i>.”</p> <p>“Ter prazer em estar com os colegas, os chefes, em <i>harmonia</i>, e realizar um bom trabalho com responsabilidade.”</p> <p>“Respeito mútuo entre colegas e chefia.”</p>
<b>Condições adequadas de trabalho</b>	<p>“É poder contar com o mínimo de <i>conforto</i>, <i>móveis</i> e <i>instrumentos</i> de trabalho adequados, além de <i>recursos materiais</i> suficientes para desempenhar minhas tarefas com qualidade e perfeição.”</p> <p>“Ambiente adequado, espaço físico agradável, amplo, arejado e silencioso e, também, o reconhecimento do seu esforço no exercício de suas atribuições.”</p> <p>“Trabalhar com bom suporte técnico e operacional, <i>equipamentos</i>, <i>softwares</i> e <i>material</i> de apoio de qualidade, num ambiente agradável e confortável, com rotinas definidas e organizadas de modo evitar retrabalhos.”</p>
<b>Crescimento profissional</b>	<p>“Ter um trabalho que te gratifique profissionalmente, com <i>possibilidades de crescimento intelectual</i> ...”</p> <p>“Ter reconhecimento, incentivo e <i>possibilidade de crescimento profissional</i> e pessoal, além de ter tempo para convívio familiar.”</p> <p>“Satisfação pessoal e vislumbrar <i>possibilidade de crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional</i>.”</p>

Fonte: adaptado de FERREIRA *et al.*, 2011, p. 173.

Essa “fotografia” deixa evidente que a “ótica dos trabalhadores” para QVT não faz qualquer menção a medidas e a serviços tais como os ofertados pelos prestadores de serviço e, por vezes, contratados por organizações, a título de ações, atividades ou programas de QVT. Apontam, sim, para questões de base, para aspectos que podem estar na origem tanto da promoção de saúde e do bem-estar (e da qualidade de vida) como do mal-estar (e dos riscos de adoecimento) em decorrência do trabalho.

Fica, então, demonstrado um distanciamento significativo entre as duas visões, as duas concepções para qualidade de vida no trabalho, sendo que apenas uma delas efetivamente corresponde ao entendimento de quem trabalha (e é uma ótica preventiva). Isso não é fruto de especulação, de “achismo”, de senso comum, mas sim decorrente de pesquisas corretamente planejadas, executadas, articuladas, cujos dados foram analisados com recursos apropriados, legítimos, respeitados os princípios metodológicos cabíveis.

Os resultados, devidamente fundamentados, podem e devem ter contribuído para que os gestores tomassem as decisões mais corretas, com o melhor custo-benefício, para que o objetivo estabelecido fosse realmente alcançado, qual seja: implantação de um programa de QVT sério, consistente e alinhado às expectativas e necessidades de quem constitui o público-alvo do programa, ou seja, os sujeitos que ali trabalham.

### EXERCÍCIOS DE HABILIDADES

1. Trabalhar na atualidade nos obriga a reconhecer as profundas mudanças introduzidas pela informatização nos processos comunicacionais e, por conseguinte, nos modos de trabalhar. Indique algumas características do trabalho contemporâneo introduzidas pelas tecnologias informacionais e pela crescente automação e seus impactos práticos na vida laboral.
2. O crescente desenvolvimento e uso de recursos tecnológicos e informáticos no mundo do trabalho tende a eliminar muitas funções e postos de trabalho e, na verdade, isto já está acontecendo. Pense na situação das pessoas que perdem seus empregos por essa razão (e, por consequência, de suas famílias) e nos efeitos econômicos para a sociedade (de um contingente desempregado, sem renda regular). Quais seriam possibilidades viáveis para a geração de novos postos de trabalho e a realocação desses profissionais?
3. As transformações do mundo do trabalho podem melhorar a qualidade de vida das pessoas, mas, por outro lado, podem aumentar a desigualdade e a precarização. Pontue aspectos relacionados à diáde prazer e sofrimento do trabalho.
4. As empresas de compartilhamento representam um tipo de trabalho informal, que não confere identidade ao trabalhador. Reflita sobre essa afirmação levando em conta o discurso vigente de “empreendedorismo” e de “ser empreendedor” e uma eventual forma contemporânea de flexibilização, intensificação e precarização do trabalho.
5. Sanna Marin, parlamentar finlandesa que se tornou primeira-ministra daquele país, declarou durante um painel de debates no Parlamento:

Eu acredito que as pessoas merecem passar mais tempo com suas famílias, com as pessoas que elas amam, com seus *hobbies* e com outros aspectos de suas vidas, como o consumo de cultura. Esse pode ser um grande passo para todos nós no que se refere à vida e ao trabalho.<sup>111</sup>

<sup>111</sup> FERREIRA, Y. Primeira-ministra da Finlândia quer semana útil de 4 dias com até 6 horas de trabalho. In: HYPERNESS. Disponível em: <https://www.hyperness.com.br/2020/01/primeira-ministra-da-finlandia-quer-semana-util-de-4-dias-com-ate-6-horas-de-trabalho>. Acesso em: 6 abr. 2020.

Complementarmente, em estudo da The New Economics Foundation (NEF)<sup>112</sup> encontramos:

Uma jornada de trabalho mais curta iria transformar o ritmo de nossas vidas, remodelaria nossos hábitos e convenções e alteraria de maneira profunda as culturas dominantes de nossa sociedade ocidental. Ajudaria a promover mais justiça social, bem-estar e, no geral, uma vida melhor, salvaguardando os recursos naturais do planeta e criaria uma economia robusta e certamente, mais próspera.

Você entende que tais afirmações dizem respeito a um “luxo” para trabalhadores em países que já tenham alcançado alto grau de desenvolvimento e de renda por habitante ou podem ser assumidas como também desejáveis e viáveis em países considerados em desenvolvimento, que ainda enfrentam grandes desafios socioeconômicos, especialmente no tocante à grande desigualdade na distribuição de renda? Você teria algo a propor para que um caminho possível fosse trilhado, com vistas a uma efetiva redução de jornada semanal de trabalho sem que o PIB fosse prejudicado de forma significativa em um país em desenvolvimento?

6. Com o crescimento da automatização em processos de cadeias produtivas industriais e do agronegócio, e também em várias atividades desempenhadas profissionalmente por humanos, as quais já estão reduzindo drasticamente a quantidade de pessoas empregadas ou mesmo, no limite, caminhando para a extinção de algumas ocupações, pode ficar caracterizado um dilema: menos pessoas empregadas (logo, com remuneração que viabilize o consumo) responsáveis pela geração de quantidades cada vez maiores de produtos e serviços, que haverão de ser consumidos por quem, se houver um número crescente de desocupados/desempregados sem fonte segura de renda mensal? Estaria caracterizada uma contradição? Caso você concorde, como minimizar seus efeitos? A redução de jornada semanal poderia ser uma medida eficaz? Sugere outra(s)? Caso discorde, o que a proposição feita não levou em conta? Como os que vão sendo excluídos de suas ocupações, em função da extinção de postos de trabalho e/ou de ocupações (profissões), vão ser reintegrados ao mundo do trabalho e ter remuneração, renda que também viabilize consumo de produtos e serviços?

## SUGESTÕES DE LEITURAS COMPLEMENTARES E FILMES

Além dos vários livros e artigos que constituíram referência bibliográfica para este capítulo, subsidiando sua redação – e, em nosso entendimento, validando seu conteúdo –, apresentamos, complementarmente, sugestão de livros e filmes que também abordam temáticas aqui tratadas.

### Livros

**ESCRITOS DE LOUIS DE LE GUILLANT – DA ERGOTERAPIA À PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO**, de Maria Elizabeth Antunes Lima (organização e apresentação). É um resgate histórico, fundamental para os interessados no binômio saúde-trabalho, pois apresenta textos do psiquiatra francês, escritos nas décadas de 1950 e 1960, em ação colaborativa com outros pesquisadores. Destaque, por ser de grande referência até hoje, é “A neurose das telefonistas”, no qual são apresentados primeiros resultados de pesquisa realizada com telefonistas de centrais telefônicas parisienses e algumas mecanógrafas do serviço de vales de correio.

**QUANDO TRABALHAR É SER PROTAGONISTA E O PROTAGONISMO DO TRABALHO**, de Laerte Idal Sznelwar. Este médico e ergonomista, professor da Escola Politécnica da USP, discute, à luz da ergonomia da atividade e da psicodinâmica do trabalho, a centralidade do trabalho e do trabalhar para cada ser humano. O tema é fruto de três décadas de atuação

<sup>112</sup> NEW ECONOMICS FOUNDATION (NEF). *21 hours: Why a shorter working week can help us all to flourish in the 21<sup>st</sup> century*. Disponível em: [https://web.archive.org/web/20160209144546/http://b3cdn.net/nefoundation/f49406d81b9ed9c977\\_p1m6ibgje.pdf](https://web.archive.org/web/20160209144546/http://b3cdn.net/nefoundation/f49406d81b9ed9c977_p1m6ibgje.pdf). Acesso em: 20 jan. 2020.

deste pesquisador e, em suas palavras, o ensaio publicado busca "trazer reflexões sobre a possibilidade de se construir ações transformadoras que favoreçam a construção da saúde a realização de si".

RETROTOPIA, de Zygmunt Bauman. O autor defende que a utopia perdeu espaço para o pragmatismo de se perder o emprego e o lugar social – e isso estaria por trás da atual epidemia global de extremismo e nacionalismo exacerbados. A busca pelo futuro utópico foi trocada pela "retropia", a busca no passado pelo que pode nos trazer estabilidade e segurança no futuro, mesmo que ilusoriamente.

TRABALHADORES: UMA ARQUEOLOGIA DA ERA INDUSTRIAL, de Sebastião Salgado. São quase 400 páginas nas quais são exibidas, em preto e branco, fotos de situações de trabalhadores em atividade e/ou em seus contextos de trabalho deste premiadíssimo fotógrafo nascido em Minas Gerais (graduado e pós-graduado em Economia), e um texto introdutório de 13 páginas. As imagens falam!

TRABALHO E SOFRIMENTO PSÍQUICO – HISTÓRIAS QUE CONTAM ESSA HISTÓRIA, de Thatiana Cappellano e Bruno Carramenha. A pesquisa contou com a entrevista de 80 trabalhadores de vários níveis e setores e revela que o sofrimento psíquico no mercado de trabalho independe do nível hierárquico e pesa mais sobre os trabalhadores informais.

## Filmes

O CORTE (2005) – Bruno Davert (José Garcia) é um executivo francês que perde seu emprego depois de 15 anos em uma empresa. Dois anos depois, ele continua desempregado, o que o leva ao desespero e ao desequilíbrio emocional. Decidido a recuperar o antigo cargo, ele decide agir por contra própria e de modo "insano", eliminando potenciais concorrentes, para que a vaga pretendida não seja preenchida por outro candidato qualificado.

AMOR SEM ESCALAS (2009) – O protagonista Ryan Bingham (George Clooney) tem um trabalho um tanto inusitado: comunicar aos empregados de determinada empresa, presencialmente, que eles estão demitidos. Isto faz com que viaje constantemente por diferentes cidades e estados norte-americanos para trabalhar. Aparentemente ele aprecia o que faz e como faz. Seu empregador contrata uma jovem profissional, Natalie Keener (Anna Kendrick), que traz uma nova ideia, em busca de minimização de custos e maior "eficiência": comunicar as demissões por videoconferência, o que, no limite, pode colocar em risco seu trabalho ou, pelo menos, seu estilo de vida.

DOIS DIAS E UMA NOITE (2014) – Sandra (Marion Cotillard), casada e com dois filhos, trabalha em um fábrica na Bélgica e fica afastada do trabalho (licença médica) por causa de uma depressão. Em uma sexta-feira é demitida, em função de um processo de flexibilização, usando um processo de votação dos colegas, que poderiam escolher entre receberem um bônus ou mantê-la no grupo. Como na segunda-feira haverá uma nova votação, ela e seu marido (Fabrizio Rongione) têm, então, um fim de semana para buscar reverter os votos de alguns dos que escolheram receber o bônus, para que ela possa permanecer empregada.

EU, DANIEL BLAKE (2017) – Após sofrer um ataque cardíaco e ser desaconselhado pelos médicos a retornar ao trabalho, Daniel Blake (Dave Johns) busca receber os benefícios concedidos pelo governo a todos que estão nessa situação. Entretanto, ele esbarra na extrema burocracia instalada pelo governo, amplificada pelo fato dele ser um analfabeto digital.

GIG – A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO (2019) – O trabalho mediado por aplicativos e plataformas digitais cresce no mundo todo. Mas o avanço da chamada 'gig economy', fenômeno também conhecido no Brasil por 'uberização', como mencionado neste capítulo, vem despertando debates sobre a precarização e a intensificação do trabalho numa sociedade cada dia mais conectada.