

- Pina e Cunha, M., Cabral-Cardoso, C., Campos e Cunha, R., & Rego, A. (2006). *Manual de comportamento organizacional e gestão*. Lisboa: Editora RH.
- Price, D. (2009) (Ed.). *The principles and practice of change*. New York: Palgrave Macmillan.
- Senge, P. (2009). *A quinta disciplina*. São Paulo: Best Seller. (Obra original publicada em 1990).
- Weick, K. E., & Quinn, R. E. (1999). Organizational change and development. *Annual Review of Psychology*, 50, 361-386.
- Zanelli, J. C., & Silva, N. (2008). *Interação humana e gestão: a construção psicosocial das organizações de trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Pina e Cunha, M., Cabral-Cardoso, C., Campos e Cunha, R., & Rego, A. (2006). *Manual de comportamento organizacional e gestão*. Lisboa: Editora RH.

Novas formas de trabalho na contemporaneidade

José Roberto Hellani

Progressos extraordinários em todos os campos do conhecimento humano ocorreram no século XX. Não obstante, ele foi também o cenário das maiores guerras produzidas pela humanidade, tanto em relação ao número de países envolvidos quanto na extensão dos prejuízos delas decorrentes. O historiador Hobsbawm (1996) qualifica esse período de “breve século” e também o mais assassino na história humana.

A recuperação das economias destruídas durante o conflito elevou os padrões de produção e consumo dessas populações em virtude do grande aporte de capitais efetivado, do gigantismo das empresas que cresceram mediante estratégias de integração e diversificação de investimentos, da oferta barata de fontes de financiamentos internacionais, da modernização tecnológica e das novas estruturas organizacionais, dadas pelo modelo *hölding*, que não mais se limitavam pela propriedade do capital. O pós-Segunda Guerra significou, portanto, um período de crescimento econômico sem precedentes para as sociedades capitalistas. Tudo corria às mil maravilhas no universo de possibilidades aparentemente infinitas da produção e do consumo em massa, até a crise do petróleo nos anos 1970 forçar a busca por matérias-primas e mão de obra mais baratas, o desenvolvimento de novos métodos de gestão, novos processos produtivos e financeiros.

Essa oscilação da iniciativa privada será acompanhada, no primeiro mundo, pela fragilização imagética (no nosso entendimento foi intencional) do *welfare state* que a essa época começava a dar sinais de fadiga e declínio. O estado desacreditado, subnutrido (pois um significativo aporte de verbas é desviado para a manutenção de guerras coloniais e intervenções – do tipo Vietnã – e não para a manutenção de suas funções básicas, tal como saúde, educação etc.) parecia não ter condições de garantir o pleno emprego, e o sistema público de previdência social começava a ruir, o que contribuía para a perda de sua popularidade para a iniciativa privada que apresentava ganhos de produtividade nada mal para uma época de vacas magras (Heloani, 2000, 2003).

Grandes modificações na esfera estatal, na década de 1980, ocorreram, inicialmente, na Inglaterra de Margaret Thatcher, a “Dama de Ferro”, onde esta protagonizou processos de privatização de parcelas do setor público, que seriam seguidos por diversos outros países desenvolvidos e em vias de desenvolvimento nos anos seguintes. A reivindicação a um estado mínimo encontrou eco cada vez mais ampliado entre os partidários do neoliberalismo econômico, e as empresas privadas ressurgiram no cenário na qualidade

de principal ator socioeconômico, especialmente após a queda do muro de Berlim, em 1989. Esse episódio valorizaria ainda mais o papel das empresas e exerceria uma forte influência na sua legitimação social como representantes genuínas do melhor sistema econômico já inventado, aquele baseado no livre mercado. Esquecendo-se da finalidade última, as empresas públicas emulam e se tornam cada vez mais parecidas com as da iniciativa privada.

Do fordismo às novas formas de trabalho

À flexibilidade e seus derivados torna-se a nova palavra de ordem diante do que se convencionou chamar de rigidez do fordista e seu sistema regulatório. Esse processo foi analisado por Harvey (2000) por meio do conceito de acumulação flexível.

O modo de regulação fordista começa a ser rompido com a crise iniciada no final dos anos 1960 e início dos 1970: pelo questionamento feito às suas bases pelos movimentos operário e estudantil; pela crise do petróleo (1973) e as políticas de ajuste dela decorrentes; e pela baixa competitividade das indústrias europeias e americanas diante das indústrias japonesas do setor automotivo. Novos processos e experiências no campo da produção emergem em contraposição à produção em série e em massa. É a partir daí que surgem novas formas de acumulação de riquezas e de organização do trabalho e da produção, que trazem graves consequências para a qualidade de vida dos trabalhadores. Os elementos do “toyotismo”, ou modelo japonês de produção, vão sendo adotados por grandes empresas em várias partes do mundo, inicialmente pela grande indústria automobilística e, posteriormente, por outros setores de indústria e de serviços. Essa expansão surgiu como resposta do capital à crise dos anos 1970.

Na produção ocorre a flexibilização dos processos de trabalho, a redução dos níveis hierárquicos, trabalho em equipe e adaptabilidade do trabalhador, além da eliminação da demarcação de tarefas. Diferentemente do fordismo, a ênfase das estratégias empresariais requisitam a corresponsabilidade do trabalhador no processo produtivo. Há uma maior flexibilidade – com constantes inovações – dos produtos e dos padrões de consumo. À flexibilidade envolve a implantação de processos de terceirização, de subcontratação por parte das grandes indústrias, que incentivam a formação de pequenos negócios (estruturas antigas de produção, familiar e artesanal), e de descentralização da produção. À grande quantidade de mão de obra excedente (desempregados ou subempregados) permite impor contratos de trabalho mais flexíveis.

De acordo com Harvey (2000), a classe trabalhadora que emerge desses processos pode ficar assim caracterizada: no centro aparecem os trabalhadores em tempo integral que gozam de maior segurança no emprego, boas perspectivas de promoção e de reciclagem, pensão e seguro, além de outras vantagens indiretas. Estes devem ser flexíveis e adaptáveis a diferentes postos de trabalho, inclusive geograficamente. O grupo

de trabalhadores periféricos pode ser subdividido em dois grupos distintos: o primeiro é composto por trabalhadores em tempo integral, que possuem habilidades facilmente disponíveis no mercado, no qual se inclui o pessoal do setor financeiro, as secretárias e o pessoal de trabalho rotineiro. Esse grupo de trabalhadores apresenta menores chances de acesso à carreira e alta rotatividade no emprego. O segundo grupo periférico apresenta uma alta taxa de rotatividade e grande flexibilidade numérica, e é constituído por trabalhadores em tempo parcial, contratados por tempo determinado, temporários e subcontratados.

Segundo Bihr (1999), ao analisar esse mesmo processo no espectro atual, três conjuntos se delineiam: os operários estáveis e com garantias, empregados do Estado ou de setores pouco ameaçados pela rediscussão fordista; proletários excluídos do mercado de trabalho cuja crise joga definitivamente no “olho da rua” ou proíbe o acesso à vida ativa, como é o caso dos idosos e dos jovens que ficam condenados ao desemprego de longa duração e à dependência da segurança social ou mergulhados na pobreza e miséria; e a massa flutuante de trabalhadores incluídos nos processos de subcontratação, terceirização e nos trabalhos domésticos e por encomenda, temporários, estagiários, da economia subterrânea e até clandestinos.

Ao contrário do período fordista, quando se observava uma indústria mais concentrada, a nova organização assenta um processo de “externalização”, desconcentração e “desaglomeração” de grandes unidades produtivas controladas pela informática e pelo desenvolvimento de filiais. É um processo que preserva no núcleo central trabalhadores ligados à atividade principal da empresa, torna externos os demais, via terceirização.

O novo modelo busca maior produtividade com a adoção da automação do processo de trabalho, da gestão informatizada dos fluxos produtivos alterando, significativamente, a organização e a divisão do trabalho. A relação “operário especializado” e “máquina especializada”, marca fundamental da *organização fordista*, é substituída por uma relação “equipe polivalente” e “sistema de máquinas automatizadas”, ou melhor, *toyotismo*. Esse novo modelo, principalmente para as atividades que ocupam o centro das atividades produtivas, visa à superação do taylorismo, introduzindo uma relativa recomposição das funções de concepção, alterando o sistema de qualificações em que a mecanização taylorista é muito pouco absorvida. São essas as situações de trabalho que vêm provocando o aumento do desemprego e instabilidade, impactando significativamente na identidade dos trabalhadores.

À necessidade de as empresas ajustarem sua capacidade produtiva a uma demanda variável em volume e composição do consumo é designada por flexibilidade. Isso requer, simultaneamente, uma organização flexível do trabalho, na qual o trabalhador seja capaz de ocupar diferentes postos de trabalho. A exigência de flexibilidade conjuga-se com a de fluidez para requerer uma mão de obra polivalente, qualificada, bem formada, operando em equipes e impactando na composição socioprofissional do proletariado (Bihr, 1999).

A organização flexível pressupõe uma ruptura com as condições das normas legais que regem o trabalho e incentiva o trabalho em tempo parcial. Exige, ainda, dos trabalhadores, jornada de trabalho flexível adaptada aos imprevistos da produção, bem como implanta mecanismos individualizantes de remuneração baseados no desempenho e na qualificação. Ou seja, estabelece-se a regulação pelo mercado, com a flexibilização, desindexação e individualização dos salários.

Novos métodos de gestão

Os novos métodos de gestão que pretendem o envolvimento do trabalhador no novo processo produtivo – funções de concepção e trabalho em equipes – transformam trabalhadores em aliados das organizações pela manipulação da subjetividade. Essas estratégias empresariais vão sendo generalizadas para diversos ramos, sendo adoradas em escritórios, empresas do setor de serviços e do comércio, inclusive em áreas do setor público. Neste particular, durante a década de 1990 no Brasil, pode-se observar a adoção da reorganização do trabalho, da terceirização em importantes empresas estatais e na gestão de políticas públicas de um modo geral.

Autores como Sennett (2005), Enriquez (1993, 2006), Castoriadis (1990, 1996, 1999), Le Goff (1999), De Gauljac (1994, 2005), Dejours (1998) apontam como os mal-estares das sociedades atuais a progressiva corrosão dos vínculos sociais e dos valores coletivos, a emergência da importância do indivíduo e exacerbamento do individualismo, a negação da existência e do reconhecimento do que é diferente e não consensual, a instrumentalização do indivíduo e a sua mutação de ser humano para um número ou uma cosa passível de ser vendida e descartada e à elevação do sentimento de impotência e exclusão daqueles que não desempenham uma função produtiva ou tenham um emprego. Dejours (1998) e Enriquez (2006) nos lembram que o que antes era chamado de “exército de reserva” era parte do sistema e poderia ter o seu emprego de volta no momento seguinte, porém, a tecnologia atual elimina empregos, o que acaba com a esperança dos desempregados em voltar a encontrar um lugar no mundo do trabalho ou, ainda, deve dar-se por satisfeita aquele que consegue uma posição qualquer, mesmo que ela não lhe traga nenhuma satisfação, nenhum reconhecimento e não lhe reclama nenhuma criatividade ou possibilidade de crescimento (Dejours, 1998). Encontramos nesses autores argumentos que sustentam as diferentes facetas das questões identitárias, considerando-as estreitamente relacionadas com a violência que acompanha o progresso social e econômico do final do século XX e do início deste século.

Essa violência pode ser encontrada nos problemas de identidade caracterizados pela impossibilidade de os indivíduos se autodefinirem para si próprios, pela sua desorientação quanto aos valores coletivos e pelo aumento da insignificância de indivíduos e sociedades, que buscam sentidos e formas de reconhecimento na vida social, porém sem serem jamais satisfeitos. A competição generalizada reforça o sentimento de hostilidade,

inveja e indiferença ao outro, que passa a ser visto como objeto de ódio e ressentimento, o que nos parece uma nova forma de violência social, latente e induzida, que se apresenta em um nível de profundidade diferente daquela que é própria do recalque e das pulsões humanas.

A década de 1990 daria acabamento ao movimento de valorização das empresas, que doravante seriam consideradas como as responsáveis pela riqueza das nações, pelo aprofundamento do desenvolvimento tecnológico, pela conquista de mercados nos confines do planeta e pela elevação seguida de índices de produtividade, o que justificaria antecipadamente as reestruturações a serem fisitas e serviria de álibi aos “efeitos colaterais”, que delas resultariam. Nessa época vários autores analisaram a possibilidade da emergência de uma sociedade sem empregos e o que ela poderia trazer como resultados sociais (Forrester, 1997; Bridges, 1995; Pastore, 1997; Rifkin, 1995).

Fim da Guerra Fria, agora é a vez da guerra econômica. O movimento de globalização se intensificaria, a formação de blocos econômicos regionais ganharia relevância e a tecnologia informática se tornaria indispensável nas relações pessoais, sociais e organizacionais. A combinação desses fatores favoreceu o refinamento de um modo informacional de gestão que está na origem das estruturas organizacionais em rede, que romperam com os modos anteriores de interdependência entre economia e sociedade (Castells, 2000, 2001).

A organização do trabalho fundada em relações de longo prazo e superespecializadas, desenvolvidas em unidades isoladas que assentavam as bases do fordismo-keynesianismo, não serviria mais a esses objetivos, pois seria preciso adequar a estrutura organizacional, transformar as relações produtivas e tecnológicas e modernizar os processos administrativos, produtivos e financeiros de forma a torná-las compatível com o novo paradigma informacional e global. A interdependência global forçou uma nova forma de relação com a economia, com o estado e com a sociedade e o fortalecimento do papel do capital se deu em detrimento do enfraquecimento sindical e da degradação das condições de trabalho. A nova organização do trabalho alterou completamente a relação com o tempo e o espaço, tem se desenvolvido cada vez mais como um fluxo (Semprini, 2003) e prescinde de vínculos sociais duradouros ou referências no passado.

Ora, se o processo de trabalho está no cerne da estrutura social, mudanças significativas no primeiro fator alteram a relação com o segundo e isto se verifica no crescimento da produção sem a criação de empregos e na imposição de perda gradativa das proteções institucionais aos trabalhadores. As novas formas de gestão do trabalho têm tornado os trabalhadores vulneráveis ao desemprego, à queda de salários, à precarização, à uma competição extremamente acirrada, a deterioração do clima no ambiente de trabalho, todas essas condições portadoras de violência. Os sindicatos que continuaram funcionando nas bases industriais anteriores mostraram-se esclerosados e perderam força política diante da natureza revolucionária da informática e da economia cada vez mais globalizada e

interdependente, das novas estruturas ocupacionais e especializações em local flexível e em fluxo, bem como diante da entrada de novos tipos de trabalhadores até então não representados (mulheres, jovens e imigrantes). A categoria de empregos que mais cresce nas sociedades atuais é a dos trabalhos temporários e em tempo parcial, o que fomenta o clima de ameaça ao fantasma do desemprego intermitente ou prolongado.

Paralelamente, o realinhamento estratégico das empresas seria concentrado no crescimento via aquisições, fusões ou alianças e consórcios e seria redefinido o *core-business* que melhor integrasse os incrementos de produtividade dos diversos negócios. A circulação de capitais, pois, intensificou-se com o uso da informática, facilitando a execução cada vez mais rápida de processos de compra, fusão e parcerias entre empresas. Juntos, o processo de globalização e uso intenso da internet se reforçariam mutuamente e passariam a exigir um novo tipo organizacional e uma organização do trabalho pautada pelas características de flexibilidade, aprendizagem contínua, custos sempre em queda, desempenhos sempre mais elevados, equipes multiculturais e mobilidade em todos os sentidos (Freitas, 2005). Empresas e indivíduos seriam incentivados a serem nómades sempre, a desenvolverem vínculos transitórios e a definirem metas apuráveis no curto prazo. O sucesso passaria a ser medido pela capacidade de ser o melhor e de mudar o mais rapidamente possível.

A estrutura organizacional bastante verticalizada seria enxugada por meio da redução de níveis hierárquicos e de unidades, da segmentação ou fragmentação de seu funcio-

namento em células ou projetos, da efetivação de processos de terceirização de atividades

de apoio ou processos complementares de produção, da incorporação tecnológica permanente e interdependente, da eliminação de custos via demissão em massa, da elevação da qualificação do pessoal remanescente, da flexibilidade e atualização permanentes, da avaliação de resultados em prazos cada vez mais curtos e de mudanças de localização geográfica para territórios mais vantajosos ou com legislação menos restritiva. Essas variáveis foram recobertas pela denominação “externalidades”, que é uma forma de se retirar das empresas as responsabilidades pelas consequências sociais de suas decisões (Stiglitz, 2002; Heloani, 2003).

Trabalho e identidade

Com a ênfase cada vez maior recaindo sobre o aspecto econômico e o paulatino enfraquecimento de outras instituições sociais, a relação do indivíduo com o seu emprego tornou-se praticamente a sua fonte principal de identidade social e pessoal, uma vez que este indivíduo foi reduzido ao seu papel profissional e é no ambiente de trabalho que ele vivencia a concreitude de alguns valores coletivos; vale dizer, é o estatuto profissional que hoje referencia o sujeito social. Nesse sentido, o vínculo profissional ganha uma relevância paradoxal, pois estamos falando de um mundo em que o vínculo com o trabalho

tende a ser cada vez mais raro, mais curto e mais superficial, ao mesmo tempo em que torna-se a referência central que restemunha a existência do indivíduo. Isto posto, precisamos considerar um outro problema configurado pela tendência ao agravamento da crise de identidade em virtude do afrouxamento desse vínculo social com o trabalho. Ou seja, o que acontece aos indivíduos que não têm um emprego? Resposta: a total ausência de reconhecimento de existência e a sua impossibilidade de encontrar um lugar social.

Ora, uma parte substancial da nossa identidade é dada pelo olhar do outro, ou seja, pelo reconhecimento que somos capazes de suscitar no outro. Esse reconhecimento assume duas formas: a de que fazemos parte de algo maior e a de que somos seres singulares. Na medida em que o trabalho assume cada vez mais centralidade na vida do indivíduo, o seu pertencimento a um grupo, no qual ele possa desenvolver e demonstrar a sua capacidade de criação e realização, torna-se crucial. Assim, podemos dizer que não existe uma separação entre o mundo objetivo do emprego e o mundo subjetivo do reconhecimento da existência do indivíduo, pois esses mundos se materializam na essência de uma relação dual, na qual a singularidade do fórum interior individual encontra ou não significação no espaço ampliado do mundo do emprego. É preocupante o estreitamento das fontes de reconhecimento, pois sem ele o indivíduo seca, desenvolve patologias e pode até morrer diante do atestado de sua inutilidade para si e para os demais. A ausência de reconhecimento mata, pois o que deixa de ser reconhecido não diz mais respeito a um meio emprego, mas a uma existência que só é validada por ele.

A perda de sentido, a perversão dos valores sociais, a comunicação ou as exigências paradoxais, a dissolução do coletivo, a transformação do ser humano em coisa, bem como a pressão imposta por uma competição sem limites, a ameaça permanente da exclusão e a perda de confiança generalizada são sintomas de uma economia que parece se desenvolver às custas da sociedade. Ora, já sabemos que para as grandes empresas o desemprego não é um problema, mas uma solução e uma forma de terem elevados imediatamente os preços de suas ações nas bolsas mundiais. Um simples anúncio de reestruturação ou de uma fusão, que fatalmente implicam em demissões, serve de estímulo extra à gula dos investidores e à melhoria dos humores do mercado. Numa economia cada vez mais globalizada, na qual as empresas são cada vez mais nómades, não tem importância maior o que acontece com as economias locais ou a degradação das sociedades locais, pois o que é vislumbrado pelas empresas é o cenário que pode lhes garantir os maiores retornos rapidamente; esse cenário é o alhures, não importa o que ocorre localmente, afinal numa guerra não se pode pensar em questões menores (De Gaulejac, 2005; Freitas, 2006, 2007).

Novas formas de violência

Na empresa, a violência não é repressiva, mas psíquica, ligada às exigências paradoxais impostas pela nova organização do trabalho. Quanto mais o profissional tem sucesso,

maior a sua dependência de palco para mais sucesso; quanto mais a empresa progride, mais o indivíduo regride; quanto mais ele se identifica a ela, mais perde a sua autonomia; quanto mais ela diz que o humano é o seu ativo mais importante, mais ela o degrada em suas ações. Ou seja, estamos lidando com o funcionamento de um sistema que manipula as armadilhas do desejo do indivíduo; nele, o sentimento de potência do indivíduo torna impotente, pois a imagem de expansão ilimitada não é outra senão a ilusão de uma projeção da imagem sem limites, que a empresa cultiva de si e a repassa por meio da sua cultura (Enriquez, 1992; Freitas, 1999).

O medo de fracassar, de não estar à altura e da perda do seu lugar serão permanentes companheiros do indivíduo nesta organização de ética de resultados cada vez mais elevados e legitimada na sociedade dos indivíduos sob pressão contínua. O que fica evidente é, pois, a iniquidade do contrato social para aquele que não tem mais lugar no mundo do trabalho; este passa a ser visto e sente-se como o inútil, o imprestável, o fracassado e o peso para as políticas sociais, se houver. A falta do emprego decreta a morte social do sujeito, pois ele não encontra mais na sociedade um lugar, um estatuto, uma identidade, um reconhecimento ou uma existência social. A exclusão social é a ausência total desses vínculos, e quando o indivíduo não encontra respostas às suas necessidades vitais de valorização e de identificação a um grupo, ele perde a noção de dignidade própria e a compreensão das regras que sustentam o social, o que pode originar mais violência (De Gaulejac & Léonetti, 1994; Dejours, 1998).

Quanto aos indivíduos que estão ativos no mercado, estes devem desenvolver a aprendizagem contínua não apenas em relação aos conteúdos de seu trabalho, mas também uma aprendizagem insuflada pela sobrecarga gerada pela multiplicidade de tarefas, pelas metas sempre puxadas para cima, pela demonstração constante de sua sede por desafios, pelo sentimento de culpa por não ser excepcional e brilhante todos os dias, pela necessidade de esconder a angústia de ser desmascarado pelo julgamento excessivo dos seus avaliadores, ou ainda pelo sofrimento escondido resultante do medo de nunca alcançar a sua realização, ou o de nunca ser bom o bastante. O custo dessa excelência (Aubert & De Gaulejac, 1991) ou as armadilhas da perfeição (Hendlin, 1992) podem ser traduzidos em múltiplas manifestações de sofrimento no trabalho (Ramaud, 2005), pelo complexo de impostura (Clance, 1986) e pelo estresse profissional (Légeron, 2003), que marcam a violenta competição no ambiente de trabalho atual, que, mais uma vez, paradoxalmente, reclama o trabalho de equipe e a confiança na partilha de informações e conhecimentos em um ambiente em que não confiar deve ser a regra.

Diversos estudiosos (por exemplo, Aubert & De Gaulejac, 1991; Hendlin, 1992; Clance, 1986) apontam que a cultura da ansiedade, gerada pela busca da perfeição e pela conquista sem falhas, provoca “doenças vergonhosas”, caracterizadas por uma lógica que não garante nenhuma confiança ou crédito pelo que o sujeito realizou, já que a cada nova tarefa, parte-se do zero e inicia-se uma nova contagem de metas, resultados e aprendiza-

gem, ou seja, um mecanismo que esgota o indivíduo e o exaure na realização de projetos que ele próprio não reconhece mais a importância apenas pelo fato de que já está feito. Isto significa que o profissional, por brilhante e realizador que seja, sente-se sempre dançando sobre uma navalha, pois ele nunca é bom o bastante e se condena a resultados cada vez mais elevados, modelando a sua imagem a um ideal insaciável e inatingível, encarnando um herói que já nasce morto (Freitas, 1999). Muitos profissionais duvidam de seu sucesso, estão convencidos que ele não se deve às suas competências e inteligência e têm medo de serem desmascarados.

Diante desse cenário que penaliza quem não tem um emprego e quem o tem, despreendemos que os modos como o trabalho está organizado e é gerido favorecem relações violentas, pois neles imperam regras incertas, mutáveis, promessas não cumpridas, reconhecimentos negados, punições arbitrárias, exigências de submissão de uns e de arrogância de outros. A rentabilização do ser humano, ou seja, a sua transformação em coisa, em projeto ou em capital permite uma justificativa da violência no ambiente de trabalho e neutraliza o medo da sobrevivência e do vale-tudo para salvá-lo, deixando um rastro de estigmatizados como perdedores e descartáveis. A sociedade como um todo está sob pressão diante da competição generalizada e da penalização do trabalho face a desmedida do capital (Linhart, 2007), o que muitas vezes leva ao esquecimento de que a finalidade da sociedade não é a de promover maiores lucros para as empresas, mas produzir os vínculos sociais e as instituições que lhe dão corpo, garantindo os direitos dos cidadãos que a formam.

Referências

- Aubert, N., & De Gaulejac, V. (1991). *Le coût de l'excellence*. Paris: Seuil.
- Bih, A. (1999). *Da grande noite à alternativa: movimento operário europeu em crise*. São Paulo: Boitempo.
- Bridges, W. (1995). *O mundo sem empregos*. São Paulo: Makron.
- Castells, M. (2000). *O fim do milénio*. São Paulo: Paz e Terra.
- Castells, M. (2001). *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra.
- Castoriadis, C. (1990). La crise du processus identificatoire. *Conexions. Éres*, 55, 123-136, Paris.
- Castoriadis, C. (1996). *La montée de l'insignifiance*. Carrefour du labyrinthe IV, Paris: Seuil.
- Castoriadis, C. (1999). *Dialogue*. Paris: Editions de l'Aube.
- Clance, P. R. (1986). *Le complexe d'imposture*. Paris: Flammarion.
- De Gaulejac, V. (2005). *La société malade de la gestion*. Paris: Seuil.
- De Gaulejac, V., & Léonetti, I. T. (1994). *La lutte des places*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Dejours, C. (1998). *Souffrance en France*. Paris: Seuil.
- Dejours, C., Dessors, D., & Desnials, E. (1993). Por un trabalho, fator de equilíbrio. *RAE-FGV*, 33(3), 98-104, São Paulo.
- Enriquez, E. (1992). L'entreprise comme lien social – un colosse aux pieds d'argile. In *Saintsaulieu, R., L'entreprise – une affaire de société* (pp. 203-228). Paris: Presses de la foundation nationale des sciences politiques.

- Enriquez, E. (1993). Les enjeux éthiques dans les organisations modernes. *Sociologie & Société*, XX(1), 25-38.
- Enriquez, E. (2006, jan./jun.). O homem do século XXI: sujeito autônomo ou descartável. RAE-*FGV-Eletrônica*, 5(1), São Paulo.
- Enriquez, E., & Haroche, C. (2002). *La face obscure des démocraties modernes*. Ramonville Saint-Agne.
- Forrester, V. (1997). *O horror econômico*. São Paulo: Unesp.
- Freitas, M. E. (1999). *Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma*. Rio de Janeiro: FGV.
- Freitas, M. E. (2005, jan./mar.). Existe uma saúde moral nas organizações? *O&S*, 12(32), 13-27, Salvador.
- Freitas, M. E. (2006). A gestão contemporânea está doente? In R. Villarta, T. H. P. Freire de Carvalho, A. Gonçalves & G. L. Gutierrez (Orgs.). *Qualidade de vida e fadiga institucional* (pp. 47-72).
- Freitas, M. E. (2007). A metáfora da guerra e a violência no mundo do trabalho. In A. P. Carrion & A. Saraiwa (Orgs.). *Simbolismo organizacional*. São Paulo: Atlas.
- Freitas, M. E., Heloani, R., & Barreto, M. (2008). *Aristóteles moral no trabalho*. São Paulo: Cenage.
- Harvey, D. (2000). *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola.
- Heloani, R. (2000). *Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar* (5a ed.). São Paulo: Cortez.
- Heloani, R. (2003). *Gestão e organização do capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Hendlin, S. J. (1992). *Les pièges de la perfection*. Paris: Puf.
- Hobsbawm, E. (1996). *A era dos extremos*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Légeron, P. (2003). *Le stress au travail*. Paris: Odile Jacob.
- Le Goff, J. P. (1999). *La barbarie dure*. Paris: La Découverte.
- Linhart, D. (2007). *A desmedida do capital*. São Paulo: Boitempo.
- Pastore, J. (1997). *A agonia do emprego*. São Paulo: LTr.
- Ramaut, D. (2006). *Journal d'un médecin du travail*. Paris: Le Cherche Midi.
- Rifkin, J. (1995). *O fim dos empregos*. São Paulo: Makron Books.
- Sempolini, A. (2003). *La société de flux*. Paris: L'Harmattan.
- Sennet, R. (2005). *A corrupção do caráter*. Rio de Janeiro: Record.
- Stiglitz, J. (2002). *O malfazer da globalização*. São Paulo: Cia das Letras.

Ócio e trabalho

Cássio Braz de Aquino

Ócio e trabalho são categorias que, ao longo da história, sempre estiveram próximas. Essa aproximação, no entanto, está repleta de imprecisões conceituais que resultaram inclusive numa percepção predominante recentemente como atividades sociais opostas.

Na contemporaneidade, o ócio parece reassumir certo relevo, numa sociedade dedicada por discursos controversos com relação ao trabalho – que chegam ao extremo de apregoar seu desaparecimento. Hoje, a relação entre ócio e trabalho é marcada por confissões que derivam, segundo os teóricos dos tempos sociais (Sue, 1995; Pronovost, 1996), da percepção de tempo dedicado a cada uma dessas atividades e que atribuem um caráter de centralidade a uma ou outra na estruturação da vida social. Atualmente, diante das frequentes referências à perda da centralidade do trabalho (Mèda, 1998; Offe, 1987; Habermas, 1987), a vinculação entre essas duas categorias volta a ganhar relevo, tornando-se um campo emergente para os estudos da psicologia.

Na Grécia Antiga, trabalho e ócio figuravam como conceitos antagônicos e com valores muito distintos do que se conhece no momento atual. Se, hoje, privilegia-se a temporalidade como o recurso que demarca a cisão entre as duas atividades – tempo de trabalho e tempo liberado (em que o ócio se evidencia) – naquela época, segundo Aristóteles, o ócio era um estado, ou seja, constituía-se como uma condição da liberdade de não trabalhar. A substancialidade das categorias deu lugar a uma vinculação espaço-temporal na designação destas.

O ócio, tal como o concebemos hoje, não pode ser compreendido sem uma alusão à Grécia Antiga. São os filósofos gregos que tanto tomam o tema do ócio como fundamental dentro da sua civilização como fixam as bases etimológicas do termo. Aristóteles é, sem dúvida, quem mais dedica atenção ao termo *sthole*, que etimologicamente significa parar ou cessar. De Grazia (1966), baseado no pensamento de Aristóteles, reconhece a centralidade do termo na compreensão da dinâmica da sociedade grega de então, ao indicar que, para o filósofo, a vida podia ser dividida em distintas partes: ação e ócio, guerra e paz. Essa distinção proposta por De Grazia (1966) é importante porque reconhece que o ócio é uma oposição à ação – compreendida como toda atividade dirigida a pessoas e objetos visando à obtenção de um dado fim – e não especificamente ao trabalho. A compreensão de trabalho dos gregos, ao qual se opunha o ócio, na concepção de Aristóteles, era a *archolia*, que corresponde à ideia de ocupação. Assim, o ócio era compreendido pelos gregos como estar livre da necessidade de estar ocupado.