
OS SENTIDOS DO TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES NA FORMAÇÃO DOS INDIVÍDUOS INSERIDOS NAS ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS

ARTIGO – RECURSOS HUMANOS

Romilda Ramos de Araújo

Professora Colaboradora da Universidade Estadual de Maringá, Mestre em Administração pelo PPA-UEM/UEL

E-mail: rraraujo@uem.br

Recebido em: 01/08/2006

Aprovado em: 05/02/2007

Maria Iolanda Sachuk

Professora Adjunta da Universidade Estadual de Maringá, Doutora em Administração pela FGV/EAESP

E-mail: misachuk@uem.br

RESUMO

Mudanças ocorridas no mundo do trabalho têm alterado substancialmente as relações de trabalho e as relações socioculturais-econômicas. Conseqüentemente, alteram-se também os sentidos que vão sendo atribuídos ao trabalho e, por conseguinte, impõem-se aos indivíduos novas percepções, novas formas de agir, pensar e sentir o seu fazer. Assim, este artigo tomou como análise a própria categoria trabalho como um universo de significados, cuja transformação no tempo e na história traz implicações aos modos de viver e subjetivar. O objetivo principal do artigo consistiu em analisar os sentidos do trabalho presente nas organizações contemporâneas e suas implicações na constituição do homem enquanto sujeito, visto que o debate que envolve o mundo do trabalho é um dos temas essenciais da contemporaneidade. O enfoque metodológico pautou-se, eminentemente, por um estudo teórico sobre a relação homem-trabalho, na busca por compreender os sentidos que foram e continuam sendo atribuídos a essa dimensão significativa da vida humana. Com o intuito de propiciar uma visão o mais totalizante possível, recorreu-se a diferentes áreas do conhecimento, tais como Sociologia, Psicologia e Ciências Sociais, para apreender os sentidos do trabalho e as ideologias subjacentes a ele em diferentes contextos históricos.

Palavras-chave: Sentidos do Trabalho, Organizações Contemporâneas, Mundo do Trabalho.

MEANINGS ATTRIBUTED TO LABOR AND THEIR IMPLICATIONS IN CONTEMPORARY ORGANIZATIONS

ABSTRACT

Changes in the labor system have substantially transformed work, economic, social and cultural relationships. New meanings attributed to labor have imposed different perceptions, feelings, thoughts and actions on the subject. Considering the importance of the world of labor as a current subject, the labor system as a whole was analyzed in contemporary organizations to understand its impact on ways of thinking and living. A theoretical study of the relationship between man and labor was made in an effort to comprehend the meanings that continue to be associated with this important dimension of human activity. To achieve a most comprehensive historical outlook, the meanings of labor and underlying ideologies were studied from the perspective of disciplines such as Psychology, Sociology and Social Sciences.

Key words: *Meaning of Labor, Current Organizations, World of Labor.*

1. INTRODUÇÃO

Transformações importantes vêm ocorrendo no mundo do trabalho. Novas formas de organização aparecem e, conseqüentemente, mudanças radicais têm sido observadas, como, por exemplo, o desaparecimento de empregos permanentes e, simultaneamente, o surgimento de novas tecnologias e formas inovadoras de organização do trabalho. Esses são apenas alguns dos fenômenos da mundialização do capital, ou mesmo do processo de globalização da economia. No âmago dessa questão está o trabalho como fator preponderante, pois representa um valor importante na sociedade contemporânea.

Histórica e politicamente a humanidade se estrutura, quase em sua totalidade, em função do conceito de trabalho. Os seres humanos, desde os caçadores da era paleolítica aos fazendeiros, artesãos medievais, operários da linha de montagem do século XX, profissionais da área técnico-científica informacional de hoje, têm no trabalho parte fundamental de sua existência, de sua razão de viver.

Portanto, o debate que envolve o mundo do trabalho é um dos temas essenciais da contemporaneidade. Por ter o trabalho valor inalienável socialmente, muitos historiadores se utilizam dos modos de trabalho e produção para caracterizar o tempo e a história do homem. Trabalho e realização humana, portanto, estão intrinsecamente relacionados, e essa relação é tão antiga quanto a história da humanidade, pois o trabalho, enquanto ação transformadora do homem sobre a natureza, está presente desde as sociedades primitivas até as sociedades industrializadas e informatizadas de hoje. No fundo, é isto o que o homem faz desde o início: relaciona-se com a natureza, domina-a, tenta tirar dela proveito, para perpetuar a sua existência.

Sob esse raciocínio, a questão do trabalho aparece como o confronto do homem com a natureza, numa relação de progressivo conhecimento e controle dela, cujo estímulo são as diversas e sucessivas necessidades humanas nas diferentes etapas dessa relação e desse processo, etapas nas quais o homem se transforma.

Compreender, portanto, os sentidos do trabalho para os indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas e suas implicações na constituição

do sujeito é um desafio importante não apenas para os administradores, mas também para todos aqueles que direta ou indiretamente estão ligados às organizações de trabalho, principalmente quando se verifica que as transformações no mundo do trabalho são paradoxais. Novas tecnologias e formas de gerenciamento na produção promovem o aumento da produtividade e eliminam, com a automação, postos de trabalho, gerando o chamado desemprego tecnológico. As divisões de trabalho se alteram, novos campos de trabalho surgem, grandes contingentes de trabalhadores industriais são expulsos para o setor terciário da economia ou para o chamado setor informal, ou são totalmente excluídos do mercado de trabalho, o que cria o desemprego estrutural e a exclusão.

Outro ponto a ser considerado é a dicotomia vivenciada pelo ser humano, que, por um lado, vive e muitas vezes deleita-se com os benefícios que a era globalizada e informacional fornece, satisfazendo-se com a possibilidade “sempre” desafiante de desenvolver um trabalho renovado a cada dia, dando asas ao seu espírito criativo a partir de novos conhecimentos e instrumentos de trabalho; por outro lado, escraviza-se e muitas vezes esgota-se, esquecendo-se de viver, absorto no *frisson* de estar sempre atualizado e conhecedor das últimas notícias, nas novidades técnicas de informação, que certamente o levaram ao Olimpo do sucesso profissional, bem como ao reconhecimento pessoal. Permite, quase que inconscientemente, essa “coisificação” para sobreviver às exigências da empregabilidade e somente acorda ao desgaste físico e emocional quando percebe que seu corpo e sua alma exibem limitações nesse processo.

Permanece em aberto a dificuldade de superação do impasse: desenvolvimento técnico e desumanização na sociedade capitalista pós-moderna. Tudo indica que a política e, conseqüentemente, sua ideologia adquirem neste contexto um papel fundamental. A política, a ética e a tecnologia tendem a formar uma aliança sólida para o desenvolvimento e superação dos impasses da sociedade pós-moderna. Hannah Arendt já refletiu sobre esse impasse no final dos anos 50 em sua obra *A condição humana*. Nesta obra, defende o trabalho, considerando que o seu fim seria inimaginável numa sociedade. Entretanto, para a autora, “o essencial é compreender, a compreensão é criadora de sentido que se enraíza no próprio processo da vida na medida em que tentamos,

através da compreensão, conciliar-nos com nossas ações e paixões” (ARENDT, 2004:346).

Assim, entender as diferentes concepções e representações do trabalho do indivíduo presente nas organizações contemporâneas é de suma importância, haja vista que tais construções não são obras de um sábio específico, nem do acaso – resultam de um processo de criação histórica, no qual o desenvolvimento e a propagação de cada uma delas são concomitantes à evolução dos modos e relações de produção, da organização da sociedade como um todo e das formas de conhecimento humano. Assim, a criação de cada concepção de trabalho associa-se a interesses econômicos, ideológicos e políticos, servindo de instrumento de justificação das relações de poder.

O que se verifica do exposto acima é que as relações existentes entre os homens em sociedade podem ser analisadas a partir das relações de trabalho. Por meio do trabalho, um dos fatores mais importantes da existência humana, o homem se relaciona com a sociedade, com a prática social e consigo mesmo. Nesse aspecto, pode-se afirmar que é pelo trabalho que o homem se faz homem, constrói a sociedade, transforma-a e faz a história. O trabalho torna-se, então, categoria essencial que lhe permite não apenas explicar o mundo e a sociedade, o passado e a constituição do homem, como também antever o futuro e propor uma prática transformadora – a tarefa de construir uma nova sociedade, afirmam Andery e Sérgio (2003).

A mesma análise sobre a importância do trabalho na construção das relações sociais e na constituição da vida humana é feita também por Lafargue (1999:33), que enfatiza: “O trabalho, em si mesmo, é uma das dimensões da vida humana que revela nossa humanidade, pois é por ele que dominamos as forças da natureza e é por ele que exteriorizamos nossa capacidade inventiva e criadora”.

Entretanto, a categoria trabalho tem-se alterado radicalmente nas últimas décadas, como já dito anteriormente. E a história do trabalho revela que é inegável que se construiu neste século uma nova forma de organização e arregimentação do trabalho em muito diferenciada da forma construída nos séculos anteriores.

Recentemente, muito se tem discutido e publicado sobre a aceleração e a diversidade das transformações do mundo do trabalho, sobretudo

aquelas concernentes à (e/ou decorrentes da) introdução de novas tecnologias de produção, tais como a informatização, a automação, os novos modelos de gestão e as novas possibilidades de produtividade. Tem-se discutido a importância dessas transformações para uma mudança acentuada na forma de conceber o trabalho, que caracterizaria o surgimento de novos paradigmas, redefinindo o lugar do trabalho na vida da sociedade e de cada indivíduo e alterando, sobremaneira, os sentidos atribuídos ao trabalho e a forma de geri-lo no interior das organizações contemporâneas.

Acredita-se, então, que a partir de uma compreensão dessas relações de trabalho sob uma perspectiva objetiva e, portanto, produtora de significados, é necessário conceber a definição e/ou redefinição do projeto pessoal/profissional como tarefa a ser reconfigurada e circunstanciada continuamente, uma vez que as atividades de trabalho, e, por consequência, os significados ali gerados, vão-se alterando. Considerando-se os argumentos acima, levantou-se a seguinte pergunta: Quais os sentidos do trabalho que permeiam as organizações contemporâneas e quais são suas implicações na constituição do homem enquanto sujeito?

2. CONCEPÇÕES DE TRABALHO AO LONGO DA HISTÓRIA

Uma das hipóteses prementes na análise da História do Trabalho diz que, há milênios de anos, as primeiras formas de organização humana ocorriam nas chamadas comunidades e tinham como objetivo principal a sobrevivência de seus membros, que pertenciam à mesma e grande família. As principais atividades econômicas, então, giravam em torno da caça e da coleta de frutos e raízes, que eram partilhados. Afirmam Barbosa e Mangabeira (1991:15) que “todos trabalhavam e todos tinham acesso aos frutos de seu trabalho”.

TOFFLER (1980) também supõe que a humanidade passou por três grandes ondas de mudanças, cada uma obliterando extensamente culturas ou civilizações e substituindo-as por modos de vida inconcebíveis para os que vieram antes. A Primeira Onda de mudança está relacionada à revolução agrícola, que predominou por milhares de anos. A Segunda Onda diz respeito ao desenvolvimento industrial, que, de acordo com o

autor, durou por volta de 300 anos. A Terceira Onda é a da revolução tecnológica, predominante nos dias atuais. Portanto, aponta Toffler (1980), antes da Primeira Onda a maioria dos seres humanos vivia em pequenos grupos, freqüentemente migradores, e alimentava-se pilhando, pescando, caçando ou pastorando. Em algum ponto, porém, aproximadamente há dez milênios, ressalta o autor, iniciou-se uma revolução agrícola, que avançou lentamente através do planeta, espalhando aldeias, colônias, terras cultivadas e um novo modo de vida.

Dessas duas considerações anteriores decorre que o trabalho é, há milênios, independentemente de todas as formações sociais, condição da existência humana e necessidade natural e eterna de mediar o metabolismo que se dá entre o indivíduo e a natureza e, por conseguinte, a vida humana, afirma Jerez (1997). Até porque o trabalho é uma das atividades em que o homem altera a natureza para melhor satisfazer suas necessidades. Essa intrínseca relação natureza-homem-trabalho encontra-se no próprio conceito de trabalho presente no Dicionário Crítico de Sociologia, definido pelos autores Boudon e Bouricaud (1993) como uma “atividade cujo fim é utilizar as coisas naturais ou modificar o ambiente e satisfazer às necessidades humanas”.

Mas também os animais e os vegetais utilizam os materiais contidos na natureza para sua sobrevivência, alerta Braverman (1987). Acrescenta o autor, porém, que apoderar-se dos materiais da natureza não pode ser visto como trabalho, residindo aqui a diferença essencial entre as formas instintivas de trabalho, como a da aranha ao construir sua teia, da abelha ao construir sua colméia e assim por diante, e a do homem, que figura na mente sua construção antes de transformá-la em realidade. No fim do processo do trabalho vê-se um resultado que já existia antes idealmente na imaginação do trabalhador. Dessa forma, salienta Braverman (1987), o homem não só transforma o material sobre o qual opera, como também a ele imprime o projeto que tinha conscientemente em mira, que constitui a lei determinante do seu modo de operar e ao qual tem de subordinar sua vontade.

O trabalho, sob essa perspectiva, é a força que criou a espécie humana e a força pela qual a humanidade criou o mundo como o conhecemos, enfatiza o autor acima. Codo (1984) refere-se à relevância de todo esse processo ao afirmar que o trabalho é uma relação de dupla transformação entre

o homem e a natureza, geradora de significado, isto é, trabalho é o ato de transmitir significado à natureza.

Assim, o trabalho possui uma enorme importância para o ser humano, conferindo identidade e sentido à sua vida. Dessa forma, para Codo e Vasques-Menezes (1999), ser humano significa ser histórico. Isso pressupõe que cada gesto e cada palavra estão imediatamente inseridos num contexto muito maior, que transcende ao homem e à sua existência, pois

[...] escrevendo a História de toda a humanidade, todo o passado determina, constrói, reconstrói; explica, significa e re-significa o presente; todo presente engendra, contém e constrói o futuro. Assim, cada ação humana carrega em si toda a História da Humanidade e as possibilidades a serem redesenhadas amanhã e é também portadora do futuro. Cada ação humana é uma síntese, ao mesmo tempo, única e universal, do nosso passado e do nosso futuro (CODO e VASQUES- MENEZES, 1999: 41-42).

Assim é o trabalho, ressaltam os autores acima, já que ele pereniza o gesto do trabalhador, pois é por meio dele que a ação humana se imortaliza, permitindo ao homem, como ser histórico, a possibilidade de permanecer apesar de si. Cada gesto, através do trabalho, é portanto imortal. O produto do trabalho é a corporização dessa permanência do homem apesar dele mesmo. Há, porém, uma outra face dessa moeda, ressaltam Codo e Vasques-Menezes (1999): ao representar o homem, o produto do trabalho o re-presenta. Afirmam ainda esses autores que a mesa do marceneiro passa a existir como seu outro ser; dessa forma, o marceneiro, através do seu produto, comparece perante os outros homens materializado, o que, em última instância, constrói a chamada identidade social, os modos como o trabalhador constrói a si e se apresenta perante o outro.

Sendo assim, é por meio do trabalho que o homem se autoproduz: desenvolve habilidades e imaginação, aprende a conhecer as forças da natureza e a desafiá-las, conhece as próprias forças e limitações, relaciona-se com os companheiros e vive o afeto de toda relação, impõe-se uma disciplina. O homem não permanece o mesmo, pois o trabalho altera a visão que ele tem do mundo e de si mesmo, enfatiza Codo (1984). Nesse aspecto, cabe lembrar que qualquer trabalho é portador do circuito anunciado anteriormente, contendo a possibilidade de obter prazer e realização, de

transformar-se e ser transformado. Mas esse circuito mágico de construção também pode ser quebrado, gerando desprazer, alienação e sofrimento.

Apesar de o trabalho ser um dos principais elos do homem com o mundo e com os outros homens, historicamente a concepção de trabalho tinha uma conotação negativa. A própria palavra trabalho carrega em si o peso dessa concepção, já que vem do latim *tripaliari*, que significa castigar com *tripalium* (três paus), um instrumento de tortura da Roma Antiga. De forma geral, a cultura ocidental considera o ato de trabalhar como um dever e/ou obrigação perante Deus ou a humanidade, ou como um processo de dominação (no sentido de oposição) de homens e mulheres sobre a natureza.

3. A VIDA NO FEUDO E SEUS MODOS DE PRODUÇÃO

Na Idade Média o trabalho altera-se substancialmente, deixa de ser livre e é organizado com base numa economia de subsistência. Outra característica relevante nesse período é grande parcela da população encontrar-se presa à terra, em luta pela sobrevivência.

De acordo com Rubano e Moroz (2003), a unidade econômica, político-jurídica e territorial no Feudalismo era o feudo. Isso significava que numa dada extensão de terra tanto eram produzidos os bens necessários à manutenção de seus habitantes, quanto realizadas as trocas de bens e elaboradas as leis e obrigações que vigoravam nas relações sociais e produtivas. Do ponto de vista econômico, o feudo era praticamente auto-suficiente. Nele se desenvolviam a produção agrícola, a criação de animais, a indústria caseira e a troca de produtos de diferentes espécies, atividade limitada principalmente ao próprio feudo; as trocas eventuais entre os feudos ocorriam em menor escala e tinham importância econômica. Sendo a produção essencialmente agrícola, a base econômica do feudalismo era, portanto, a terra. Além de essencial para a economia, a distribuição da terra interferiu nas relações que se estabeleceram nesse período. De acordo com Huberman (1985:19), “a terra produzia praticamente todas as mercadorias de que se necessitava e, assim, a terra e, apenas a terra, era a chave da fortuna de um homem”.

Ainda segundo Rubano e Moroz (2003), o essencial no feudalismo era o vínculo pessoal, que

podia se dar de duas formas: por meio da relação entre suserano e vassalo (quer entre nobres, quer entre membros do clero) ou entre senhor e servo. O proprietário de grandes extensões de terra, ao ceder parte dela a um indivíduo, recebia em troca a prestação de serviços; assim, criava-se uma relação de vínculo pessoal entre aquele que cedia a terra e o indivíduo que a recebia, e, embora existisse a relação de dominação, havia obrigações recíprocas entre as partes. As obrigações envolviam relações diretas entre quem cedeu e quem recebeu a posse da terra.

Entre senhores e servos os vínculos pessoais baseavam-se em determinadas obrigações de ambas as partes. Por um lado, o senhor tinha por obrigação proteger os servos de ataques, e estes, por sua vez, tinham dois tipos de obrigações: prestar serviços, como por exemplo plantar na terra do senhor, consertar estradas, arrumar moinhos, etc., e também dar ao senhor parte da produção agrícola. Assim, “o servo era taxado duplamente: de um lado, quando obrigado a trabalhar alguns dias da semana para o senhor, e, de outro, quando, ao trabalhar para o seu sustento, era obrigado a lhe dar parte da produção. Além dessas obrigações, o servo pagava uma série de ‘impostos’, como pelo uso do moinho, pelo casamento, etc.” (RUBANO e MOROZ, 2003:137).

De acordo com Heller (1999), a diferença estrutural fundamental entre as civilizações pré-modernas e modernas é que as civilizações pré-modernas apresentam um tipo de estratificação hierárquica bem determinada e, aparentemente, sem mobilidade na origem. Homens e mulheres nascem em posições e camadas sociais específicas e, de modo geral, a trajetória de vida de uma pessoa é determinada pelas condições que cercam o seu nascimento. A hierarquia social é fechada e não há como desatar posições econômicas, políticas e culturais. A função desempenhada pelos membros de cada camada é determinada por sua posição. A divisão de funções enraíza-se profundamente no cotidiano, pois o edifício inteiro está baseado na especificação rígida das atividades do dia-a-dia, como os costumes, o acesso às coisas e o uso da linguagem. Esta rígida estrutura hierárquica estabelece que apenas uma pessoa (o monarca) ou algumas poucas pessoas devem ocupar a posição no topo. A vida pré-moderna era legitimada pela tradição.

O trabalho, nesse período, não era considerado (e nem poderia ser) instrumento de ascensão social, uma vez que a posição do indivíduo na sociedade era um desígnio da vontade divina. Além disso, o desenvolvimento técnico não fazia sentido durante esse período da civilização, porque, assim como a ordem social, também a ordem natural não deveria ser perturbada.

Entretanto, um dado importante no modo de produção do Feudalismo citado por Rubano e Moroz (2003) é que, enquanto o senhor era “proprietário” da terra e se apropriava da maior parte do produto do trabalho do servo, este era dono dos instrumentos utilizados para a produção e era quem controlava seu próprio trabalho, isto é, tanto os instrumentos de produção quanto a forma de produzir eram de domínio do servo. Em outros termos, isso significa dizer que, se obedecessem a um ritmo de trabalho próprio da economia de subsistência, os trabalhadores poderiam possuir suas ferramentas e dominar o saber técnico da produção. De certa forma, a proximidade com uma economia natural concedia aos trabalhadores uma relativa liberdade no uso de seu tempo, apesar da ausência de direitos políticos.

Assim, apesar de o predomínio das relações pessoais entre suserano-vassalo e senhor-servo (relações de servidão) caracterizar essencialmente o sistema feudal, havia camponeses que eram proprietários de terras e artesãos que eram donos de oficinas; esses casos, no entanto, eram minoria e neles a produção era pessoal e familiar, ressaltam Rubano e Moroz (2003). Todavia, com o desenvolvimento do comércio e das cidades a partir do século XI, ocorreram alterações significativas na Sociedade Feudal. As cidades ressurgiram com vida própria, ao lado dos feudos. Elas passaram a ser centros produtores e comerciais – o que, por um lado, estimulou o crescimento do artesanato (desenvolvido por artesãos que geralmente habitavam as cidades) e, por outro, facilitou um maior intercâmbio entre pessoas de diversos locais – diferentemente do que ocorria quando estavam vinculadas ao feudo, lembram Rubano e Moroz (2003).

Tal como no feudo, nas cidades havia uma forma de organização para a produção dos bens necessários, caso do trabalho artesanal realizado por mestres e aprendizes. Estes últimos eram os indivíduos que, para trabalhar com o mestre e com

ele aprender o ofício, estabeleciam relações de dependência e obrigações. Por outro lado, o aprendiz podia chegar a ser mestre e ter aprendizes sob sua orientação. O mestre, geralmente o dono da oficina, era dono dos instrumentos, da matéria-prima, dos produtos que elaborava e era quem organizava sua própria forma de trabalhar. Nesse período o trabalho não se constitui em algo fragmentado, pois o artesão elaborava um produto e era por ele responsável desde a compra e manuseio da matéria-prima até sua transformação num produto final e sua venda. Portanto, embora houvesse profissões, dentro de cada uma delas não havia especializações, salientam Rubano e Moroz (2003).

Entretanto, o desenvolvimento do trabalho artesanal foi tal que a idéia de industrialização não tardou a surgir. Com ela, a necessidade de maior mão-de-obra cresceu e esta compôs-se das pessoas menos favorecidas da comunidade. Aqui, mais uma diferenciação: o trabalho do artesão envolvia um conhecimento completo de todo o processo de produção e do valor correspondente ao seu trabalho. Com a industrialização, o trabalho passa a ser fragmentado, seriado e específico. A noção de homem completo começa a perder sua dimensão, visto que ocorre uma queda na autonomia, na criação e, principalmente, na administração da vida produtiva pelo próprio homem.

Pode-se observar que nessa fase do período feudal a produção de bens deixa de caracterizar-se pelo “valor de uso” para caracterizar-se pelo “valor de troca”. Segundo Rubano e Moroz (2003), isso ocorre tanto em relação à produção artesanal quanto à agrícola, já que certas culturas de alimentos, por exemplo, passam a ser substituídas por outras em razão de seu valor comercial. Com o crescimento das cidades e o desenvolvimento do comércio, além da divisão cidade-campo, ocorre a divisão produtores-mercadores. Assim, a crise da ordem feudal, fundada na subsistência e na servidão, e o desenvolvimento do comércio e das atividades manufatureiras organizam uma nova estrutura social: a sociedade capitalista. Aquele artesão que detinha as ferramentas e uma autonomia no uso de seu tempo desaparece, dando origem a um trabalhador que se submete ao império do capital.

De acordo com Anthony *apud* Borges (1999), durante a Idade Média as contradições da concepção do trabalho, principalmente sob a

influência da Igreja Católica, refletiam um movimento de transição que tentava superar a concepção clássica. Oscilava-se entre exaltar o trabalho e tomá-lo como punição e/ou instrumento de expiação do pecado. O desaparecimento da escravidão constitui-se na condição material e econômica decisiva para esgotar esse período. Só quando o livre contrato se tornou realidade e o regime de trabalho assalariado predominante, trazendo a necessidade de persuadir o empregado a trabalhar, é que se consolida a concepção de trabalho denominada capitalista tradicional, que exalta o trabalho, atribuindo-lhe, portanto, alta centralidade. Tal concepção, afirma Borges (1999), surge na economia de mercado concorrencial.

Além do mais, ressalta ainda Borges (1999), essa concepção descreve o trabalho como mercadoria, elegendo como principal valor dele sua instrumentalidade para o sucesso econômico. Esse autor defende que o trabalho deve ser realizado de forma disciplinada, sistemática, padronizada e parcelada. Toma-o como duro, estritamente supervisionado, simplificado, exigindo poucos requisitos de qualificação do trabalhador, organizado de forma que se separe a execução da concepção. É, então, planejado detalhadamente por especialistas e gerentes, e exigente de obediência. O exercício do poder se baseia na propriedade, no controle das recompensas e coerções e no domínio do saber. A mais radical diferença entre esta forma de conceber o trabalho e a clássica reside na glorificação atribuída ao trabalho, acentuada pela Revolução Industrial.

4. O TRABALHO NA ECONOMIA DE MERCADO

O início da indústria moderna foi possível graças à presença de duas condições salutaras: a existência do capital acumulado e de uma classe de trabalhadores livres e sem propriedade. Dessa forma, surgem dois tipos de homens livres: o trabalhador livre assalariado, que vive exclusivamente de seu trabalho, ou seja, da venda de sua força de trabalho, e o burguês, ou capitalista, proprietário dos meios de produção (PEREIRA e GIOIA, 2003).

Entretanto, essa passagem para o período moderno, que começou no século XVII e que foi consolidada em termos administrativos pela teoria

de Taylor, não foi abrupta, mas um lento processo, afirma Bittar (1997), pois ao se emancipar da ordenação natural do mundo através do progresso do mundo das ciências, em especial da física, o homem passa de uma situação de sujeição à natureza para uma relação de dominação.

Assim, semelhante à trajetória de uma criança até atingir a idade adulta, com a produção capitalista ocorre um processo de desenvolvimento das forças produtivas que culmina na preponderância da base técnica industrial, fundada no uso consciente da ciência aplicada às necessidades de incremento da produtividade e materializada na maquinaria. E com o advento da maquinaria, a produção capitalista assume sua feição madura. Mészáros (1989), citando Marx, afirma que com a indústria moderna o capital se ergue sobre seus próprios pés.

A glorificação do trabalho, fundamentada na crença de que a produção em massa implica avanço qualitativo para a sociedade, levou ao surgimento da concepção de trabalho denominada marxista, ressalta Borges (1999), que atribui elevada centralidade ao trabalho na vida das pessoas, enquanto representativo da própria expressividade e autoconstrução do ser humano. Essa abordagem defende que o trabalho deve ser produtor da própria condição humana, expressivo, fornecer recompensas de acordo com as necessidades de cada um, ter um conteúdo criativo e desafiante, dignificante, de controle coletivo e protegido pelo Estado. Por outro lado, descreve o trabalho na sociedade capitalista como mercadoria, alienante, explorador, humilhante, monótono e repetitivo, discriminante, embrutecedor e submisso.

É importante enfatizar que, quando a produção regida pela lógica do capital teve início, sua base técnica era aquela já existente historicamente, ou seja, era pré-capitalista. Por isso, em seus primórdios, a produção capitalista, para atender às suas exigências de contínuo aumento da produtividade e dispondo de uma base técnica ainda artesanal, utilizava como principal recurso para o aumento do volume da produção e da produtividade uma estratégia de produção fundada na cooperação.

A cooperação surge, então, quando se tem a união de vários trabalhadores num mesmo local de trabalho. Do ponto de vista do capital, é mais barato construir uma oficina que agrupa vinte trabalhadores do que construir dez oficinas para dois trabalhadores. Esses trabalhadores coletivos,

numa ação combinada, demonstram, atuando em grupo, mais habilidade, mais força, mais destreza, mais rapidez, enfim, num esforço coletivo, “[...] num mesmo processo de produção ou em processos de produção diferentes, mas conexos” (MARX, 1982:374). Tem-se, assim, a cooperação, que se distingue da força produtiva individual e com a qual os trabalhadores realizam uma parte do processo do trabalho de maneira combinada, num espaço de tempo determinado. O produto final do trabalho não será de conhecimento integral dos trabalhadores, que tampouco terão a posse desses produtos. O mesmo sapato que antes era produzido individualmente, agora passa a ser produzido por vários homens, num tempo relativamente mais curto em relação ao anterior. Se antes se produzia um sapato a cada oito horas, com a cooperação poder-se-á produzir, no mesmo período de tempo, uma quantidade maior do mesmo produto.

O que caracteriza, portanto, a produção capitalista é a reunião dos meios de produção e dos trabalhadores sob uma condição historicamente nova. Para Marx (1982:664), “a separação entre o produto do trabalho e o próprio trabalho, entre as condições objetivas do trabalho e a força subjetiva do trabalho, é, portanto, o fundamento efetivo, o ponto de partida do processo de produção capitalista”. Ao se deparar com meios de produção que não lhe pertencem, o trabalhador não trabalha para si, mas para o proprietário desses meios de produção: “De um lado, o processo de produção transforma continuamente a riqueza material em capital, em meio de expandir valor e em objetos de fruição do capitalista. Por outro lado, o trabalhador sai sempre do processo como nele entrou, fonte pessoal da riqueza, mas desprovido de todos os meios para realizá-la em seu proveito” (MARX, 1982: 664).

Dessa forma, ressalta Bittar (1997), os valores capitalistas identificados com a industrialização – sucesso, produtividade e lucro – possibilitaram o desenho das tarefas, a criação de uma estrutura e o estabelecimento de regras e condições necessárias para a institucionalização do trabalho no processo produtivo. A supremacia da máquina sobre o trabalhador e a transformação deste em um apêndice, resultado da hegemonia desses valores capitalistas então instaurados, ocasionaram um empobrecimento do trabalho e a transformação do trabalhador em apenas um meio para o alcance do fim maior: o produto e, conseqüentemente, o lucro.

Assim, o desenvolvimento capitalista criou, ao longo da segunda Revolução Industrial, a grande empresa “fordista-taylorista”, caracterizada pela integração vertical de todas as etapas da cadeia produtiva, pela sua extensão a todos os continentes e países e pela estrutura de “governança” hierárquica e burocrática, análoga à administração pública. A empresa multinacional era extremamente competitiva por causa dos extensos ganhos de escala não só na produção industrial, mas também nas compras e nas vendas, nas operações financeiras e no controle interno. O seu gigantismo permitia o uso de especialistas e de equipamentos especializados, ambos de alto valor, cujos custos eram diluídos em grandes volumes de produção, resultando em custos unitários baixos.

Pode-se dizer que nessa fase do desenvolvimento socioeconômico há uma concepção gerencialista do trabalho, como ressalta Borges (1999). O trabalho é considerado como (1) mercadoria, num vínculo estreito com o consumo, provedor de salários, assistência, benefícios e ampla rede de proteção institucional, que inclui a garantia de estabilidade no emprego; (2) provedor de contatos interpessoais; (3) pobre de conteúdo, parcelado, monótono, mecanizado e repetitivo para a maioria dos trabalhadores.

A superação gradual e histórica do modelo taylorista/fordista de produção – decorrente de uma diversidade de fatores, como o gigantismo organizacional e o concomitante crescimento da necessidade de maior flexibilização e agilidade, a globalização dos mercados, o surgimento de novas tecnologias e modelos de gestão e os movimentos socioculturais da sexta década do século XX – criou novas contradições no mundo do trabalho. Dessa forma, com a terceira Revolução Industrial, o avanço da informática e a comunicação por satélite tornaram possível coordenar de forma eficiente grande número de fornecedores independentes, sem a necessidade de integrá-los sob o mesmo comando. O gigantismo burocrático da empresa fordista-taylorista mostrou-se dispendioso e ineficiente quando comparado com o sistema *just in time*.

Entretanto, todas essas alterações afetaram não apenas a cadeia produtiva ou os modos de gestão, mas também o próprio trabalhador. Nicolaci-da-Costa (2002) enfatiza que todas essas alterações nos mercados e a revolução tecnológica podem levar à sensação de estar-se à deriva. Essa sensação não é,

no entanto, nova, afirma a autora acima. Outros processos de transformação, ocorridos em outras épocas, tiveram resultado análogo, como as mudanças ocorridas no final do século XVIII com a invenção da máquina a vapor, que deu início a um processo de desestabilização dos modos tradicionais de produzir e viver. Tal como com nossos antepassados, que tiveram suas vidas transformadas pela Revolução Industrial, também hoje o sentimento muitas vezes é o de estar à deriva em um mundo tornado imprevisível e surpreendente por outra Revolução, agora a digital, e pela nova organização social dela decorrente, a sociedade em rede, alerta Castells (2000).

Todo esse cenário acarreta novas vivências sociais e emocionais para todos os indivíduos de modo geral, bem como novas experiências para o trabalhador obrigado a uma abertura ao novo, configurado nas diversas tecnologias e paradigmas. Como diz Rolnik *apud* Grisci (1999:5), “essas mudanças implicam a conquista de uma flexibilidade para adaptar-se ao mercado em sua lógica de pulverização e globalização; uma abertura para o tão propalado novo: novos produtos, novas tecnologias, novos paradigmas, novos hábitos, etc.” Abertura para o novo, no entanto, conforme a autora, “não envolve necessariamente abertura para o estranho nem tolerância ao desassossego que isso mobiliza”. Diante de tais transformações, cabe às subjetividades reconfigurarem-se.

Historicamente, a institucionalização do sentido ou significados do trabalho variou de forma significativa nos diferentes momentos históricos e nas diferentes culturas, mas, de todo modo, o trabalho acompanha o desenrolar de nossas vidas e constitui o modo de ser e fazer humano.

5. SOBRE NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Atualmente, com o crescente cenário de desemprego e/ou de emprego precário, as novas tecnologias exigem envolvimento do trabalhador com o conteúdo do próprio trabalho, viabilizando a aplicação de diversas técnicas de organização do trabalho. Para aqueles que estão empregados no núcleo moderno, tem-se uma tarefa enriquecida no conteúdo, porém mais exploração, na forma de ampliação da mais-valia. As contradições são muito

mais acentuadas, mesmo que mais sutis e/ou dissimuladas.

Por outro lado, o trabalho como algo embrutecedor, monótono, repetitivo, não deliberado, pesado, humilhante, arriscado, estimulado exclusivamente por incentivos externos, embora continue existindo, provavelmente descrevendo o trabalho da maioria da população, não é mais o que predomina nas organizações contemporâneas. Pois, embora muitos pressupostos das formas tradicionais ainda sejam mantidos pela organização do trabalho, freqüentes são as tentativas de melhorar a adaptação entre a organização, o trabalho e seu meio ambiente. Novas abordagens surgem na tentativa de aumentar a capacidade de administração da complexidade crescente e buscar a inovação e a inserção dos funcionários. Também questionam se, de fato, as transformações são fator de renovação na forma de gestão do trabalho e até que ponto estariam sendo portadoras de uma modernização mais sistêmica, apontando modificações substanciais nas relações de trabalho no sentido de um modelo mais democrático e participativo.

Essas novas abordagens parecem circular dentro de um quadro tradicional da organização do trabalho e de um ideal econômico, com tendência ao imediatismo e ao utilitarismo. Assim, muitas das práticas que hoje propõem formas renovadas de gestão, entre elas a Qualidade Total, *Just in Time* e mesmo o Teletrabalho, têm por base formas tradicionais de administração do trabalho. Embora apelem à participação e ao engajamento dos funcionários, tais práticas não abandonam a concepção e o tratamento do ser humano como um instrumento de produção. Mesmo objetivando mudanças, trata-se de formas de gestão que visam salvaguardar o *status quo* a qualquer preço. Isto é, pretende-se mudar as atitudes e os comportamentos dos empregados sem mudar a ordem estabelecida e o modo de produção, conservando-se o que se relaciona com o poder, o controle de lucros e a divisão do trabalho.

Para Malvezzi (2000), entretanto, a empresa globalizada é menos caracterizada pela estrutura do que pela partilha de uma mesma missão. A prática de gestão de negócios evolui na direção dos projetos em conglomerados temporários e, conseqüentemente, está estruturada em redes sociais alimentadas pela reflexão sobre o *status quo* da

empresa e pelo cenário dos negócios. Nessas condições, os mecanismos e instrumentos de intervenção estão cada vez mais dependentes do capital social, do capital intelectual e da reflexão do que de hierarquias, manuais ou estruturas. A prática de gestão de recursos humanos demonstra essa tendência ao mudar uma função reguladora para uma função facilitadora. Essa nova estrutura impõe que o indivíduo seja menos tutelado durante o processo. Ele necessita acompanhar os eventos, conhecer os padrões de qualidade e agir com autonomia para garantir os resultados, porque estes são mais dependentes de sua ação do que das estruturas e manuais, o que, conseqüentemente, pode enriquecer o significado do trabalho. Entretanto, Heloani (2003:106) alerta para o fato de que, ditando novos mecanismos de controle, a formulação desse tipo inconsciente de dominação inicia-se com a substituição de ordens por regras. O capital adota, assim, uma visão mais sofisticada dos mecanismos de poder, apresentando sistemas de valores que devem ser utilizados pelo indivíduo no interior da empresa, de tal maneira que as estruturas mentais dos trabalhadores sejam objetivamente ajustadas às estruturas sociais.

Isso decorre do surgimento de um novo tipo de organização, a organização virtual, a organização da era da informação, que traz em seu bojo novas exigências. Uma dessas exigências é a nova condição imposta aos trabalhadores, que têm o desafio de estar preparados para esse acesso real à informação. Por outro lado, lembra Heloani (2003) de forma crítica, o capital, então, parte para a construção de autênticas formas de controle a distância, necessárias para que se possa harmonizar a necessidade de autonomia das empresas, voltada para a economia internacional, com o imprescindível controle sobre os órgãos decisórios.

Assim, o livre-arbítrio, a iniciativa e a criatividade são eliminados pela própria organização, que se preocupa, acima de tudo, em facilitar o exercício do controle. A busca pela parceria com os funcionários e por uma “pseudo” participação (obrigatória, controlada e até mesmo manipulada pela organização), usada como ferramenta de gestão imposta, acaba tornando-se um paradoxo da gestão pela Qualidade Total, do Teletrabalho. Afinal, para obter uma efetiva parceria dos funcionários é necessário haver uma transformação do empregado de *objeto* a *sujeito*

(PAGÈS *et al.* apud FARIA e MENEGETTI, 1999).

Com o *status* de sujeito o indivíduo surge como ser dotado de livre-arbítrio, capaz de tratar o complexo, inventar e engajar-se em um trabalho coletivo e evolutivo. Há superação de um estado passivo no qual é servo de um processo rígido, executor de gestos preestabelecidos, repetitivos, isolados, estritamente prescritos, planejados e controlados, afirma Aktouf (1996). É importante frisar que a origem da inovação reside na criatividade dos indivíduos e esta é influenciada tanto positiva quanto negativamente pelo ambiente criado pela própria organização. Portanto, atenção especial deve ser-lhe atribuída. A busca pela renovação na organização do trabalho requer a criação de um espaço facilitador do desenvolvimento do homem e de sua capacidade criativa, no qual haja transparência, compartilhamento e a preocupação em formá-lo e valorizá-lo. Sentimento de confiança e respeito pelas diferenças, valorização do indivíduo, reconhecimento das potencialidades e oportunidade para produção e fertilização de idéias constituem a base de uma efetiva renovação, afirmam Faria e Meneghetti (1999).

Nesse aspecto, pode-se inferir que as inovações na organização do trabalho e a velocidade com que se desencadeiam as mudanças tendem a submeter o trabalhador a condições estressantes, o que requer que este desenvolva atitudes que lhe garantam alternativas de compensação em atividades de lazer, de esporte, de humanização dos espaços de trabalho, pontua Malvezzi (2000).

De Masi (2000) também é enfático ao afirmar que o trabalhador tem hoje a possibilidade de gozar de maior tempo livre para desenvolver seu potencial e/ou realizar atividades que antes não eram possíveis, pois todo seu tempo era tomado pelo trabalho formal. Essa possibilidade fomenta o ócio criativo, que proporciona ao indivíduo envolver-se em projetos e atividades que visem o desenvolvimento de potencialidades pessoais, bem como participar de projetos sociais, colaborando para a construção de uma sociedade mais solidária.

Ainda de acordo com De Masi (2000), questões emergentes da sociedade pós-industrial, como o tempo livre e a criatividade, bem como as questões da globalização, do desenvolvimento sem emprego, da feminilização, do declínio das ideologias

tradicionais e dos sujeitos sociais emergentes, requerem um novo modelo, que não esteja centrado na idolatria do trabalho, do mercado e da competitividade, mas sim em outros aspectos da vida humana. Esse novo modelo está pautado, portanto, em premissas como a de que deve haver uma simultaneidade entre trabalho, estudo e lazer, acréscimo de tempo livre e, conseqüentemente, redistribuição do trabalho, da riqueza, do saber e do poder, de forma que os indivíduos e a sociedade sejam educados para privilegiar outras dimensões, como a introspecção, o convívio, a amizade, o amor e as atividades lúdicas.

Para De Masi (2000), portanto, o ócio criativo significa um exercício de sincretismo entre atividade, lazer e estudo, por meio do qual o homem se desenvolve em todas as suas dimensões. O que esse autor afirma é que deve haver uma fusão entre produção e prazer.

O que está subjacente em todas as concepções até aqui abordadas acerca do trabalho e seus significados é que, como assinala Lévy-Leboyer (1994:50), as atitudes coletivas em face do trabalho foram submetidas a profundas reviravoltas e o significado do trabalho, assim como sua importância em relação a outras atividades humanas, mudou ao longo dos séculos de maneira radical e numerosas vezes, sucessivamente. Porém, independentemente de todas as transformações socioeconômicas e culturais, o trabalho continua a desempenhar papel primordial na vida da maioria das pessoas das sociedades modernas.

Assim, as transformações sociais, econômicas, tecnológicas e políticas que predominam na sociedade atual estimulam, sob diferentes percepções, análises sobre os determinantes dos significados do trabalho para os indivíduos e suas possíveis alterações. Essas transformações proporcionam alterações importantes nas atitudes e nos valores relativos ao trabalho, mesmo porque evidencia-se, cada vez mais, a busca pelo desejo de autonomia, de participação, de experiências de trabalho significativas, de maior envolvimento nas decisões que afetam o indivíduo, de equilíbrio entre o trabalho e outras esferas da vida.

6. CONCLUSÕES

Ao longo de toda a história da evolução humana o trabalho foi algo determinante para a manutenção

da vida do homem, tanto individual como coletiva. E os sentidos que foram sendo atribuídos a ele estavam em consonância com a época, com a cultura, com o modo de se relacionar e compreender o mundo de cada sujeito e do grupo do qual fez e faz parte. Assim, os sentidos que se atribuem ao trabalho são sempre singulares, concretos e históricos, pois constitui necessidade humana dar significado ao seu entorno, ao seu fazer e ao viver.

Retomando a questão norteadora deste trabalho, as conclusões principais podem ser sumarizadas nos seguintes destaques:

- a) Os sentidos do trabalho estão, historicamente, vinculados às condições materiais da sociedade. Assim, as mutações civilizatórias que permeiam a sociedade em geral também se fazem presente no contexto das organizações de trabalho, alterando e propiciando novas produções simbólicas. Uma das modificações importantes possíveis de verificar é que, se o velho sistema que permeava as organizações tradicionais baseava-se no controle rígido e onipresente da supervisão, o novo baseia-se na pressão e no controle exercido pelos pares e pelo próprio sujeito, que hoje é solicitado a exercer um nível maior de autonomia e autogerenciamento, o que representa a individualização das ações. O indivíduo, então, deve administrar sua vida profissional, agora sujeita a alterações imprevisíveis e freqüentes, que o obrigam a reorganizar constantemente sua identidade, atitudes, metas, rotinas, redes sociais. Sua eficiência se traduz na capacidade de desenvolver diversas funções concomitantemente e ocupar múltiplos postos, o que intensifica o jogo de interesses privados.
- b) As implicações que tiveram e ainda têm as diferentes concepções de trabalho na constituição do homem enquanto sujeito ficam evidentes no modo como este se organiza socialmente e nos modos de produção, pois entre as relações sociais e as relações de produção há uma mediação – a representação ideológica –, visto que os homens produzem idéias ou representações pelas quais procuram explicar e compreender sua própria vida individual, social, suas relações com a natureza e com o

sobrenatural. Essas idéias ou representações estão sempre permeadas pela linguagem, que constitui o veículo primordial na formação e manutenção da cultura como um organismo vivo, norteadora das relações produtivas ou não. Um aspecto relevante nesse contexto é a concepção de que a realidade social é uma construção humana, não um dado natural, na qual se destacam: as relações e processos sociais, a socialização e identidade dos indivíduos, comportamentos e seus conteúdos significativos. Assim, história individual e história da sociedade existem em relação dialética. O indivíduo é, ao mesmo tempo, determinado e determinante de seu processo de socialização, processo este responsável por outro – a formação da identidade –, ponto focal onde ocorre a interseção entre o meio social e o indivíduo. Todos esses aspectos, indubitavelmente, estão presentes no mundo do trabalho, já que o fazer humano foi e continua sendo um dos aspectos centrais na constituição do homem. Portanto, por meio do trabalho o homem constrói a sociedade e se relaciona com seus pares e consigo mesmo.

- c) A construção dos significados atribuídos ao trabalho ao longo da vida produtiva do homem passou, necessariamente, por diversas metamorfoses. No período primitivo, a relação que o homem estabelecia com a natureza era entendida de maneira sobrenatural, e os vínculos sociais e de produção estavam impregnados pelo valor de sobrevivência e também pelo sentido de pertencimento a um grupo, a uma tribo, a uma comunidade. Essas relações estavam pautadas pela cooperação e por aspectos religiosos, o que propiciava o sentido de unidade e interligação entre os membros do grupo. Já no período greco-romano, o trabalho era visto em função do produto, e este, por sua vez, em função de sua utilidade ou capacidade de satisfazer a necessidade humana. O que contava era o valor de uso e não o valor de troca, o valor de uma mercadoria em relação às outras. Na Idade Média, o trabalho era permeado pelo sentido de castigo divino, portanto, de penitência, e talvez por isso ele tenha sido aceito de maneira resignada pelo servo, pelos artesãos

e cidadãos pobres e as relações produtivas ocorressem na forma de servidão.

- d) Já com o advento das máquinas, e mais tarde com a Revolução Industrial, que instaura com força total o capitalismo quase em esfera global, o trabalho passa a ser glorificado e considerado a força motriz capaz de gerar riquezas e progresso. O trabalho torna-se parcelado, mecanizado, e o trabalhador descaracteriza-se enquanto sujeito, pois não se reconhece mais no seu fazer; o seu saber é expropriado pela organização e pelo capital e, a partir de então, acentua-se a dicotomia entre o saber e o fazer. O trabalho tornou-se, na era moderna, uma atividade compulsiva e incessante. Para o homem dos tempos modernos, o tempo livre inexistia ou é escasso. Passou a ser, por outros meios, um mero prolongamento do trabalho. A lógica do trabalho perpassa a cultura, o esporte e até mesmo a intimidade. Em outras palavras, o trabalho apoderou-se de todas as esferas da vida e da existência humana. É cada vez mais evidente que, na contemporaneidade, o trabalhador é solicitado a participar, a envolver-se e comprometer-se com seu trabalho e sua carreira. Desconsiderando-se o aspecto explorador presente nesse contexto, esta nova condição poderá propiciar espaços de realização e prazer se for capaz de apresentar significados além daqueles alicerçados nos aspectos econômicos e cuja característica maior seja o de permitirem a criação humana no sentido da auto-expressão.
- e) Para apreender a categoria trabalho, e em especial os sentidos atribuídos a ele, com toda diversidade e heterogeneidade que essa dimensão comporta, é indispensável considerar diversos aspectos da atividade humana, com vistas em um processo de totalização que nunca alcança uma etapa definitiva e acabada. Refletir, portanto, sobre a relação homem-trabalho-organização pode propiciar melhores condições para melhor compreender a tensão entre as lógicas da empresa e a lógica do sentido do trabalho para os sujeitos, pois todo processo psíquico se insere num contexto social, determinado pela cultura e pautado pela alteridade, isto é, pelo singular e pelo genérico, pelo eu e o

outro, num processo contínuo de descoberta de si e do seu entorno. Dessa forma, as atitudes, os valores, as formas de pensar e agir em relação à situação organizacional representam a maneira pela qual os membros da organização esquematizam a realidade vivenciada.

- f) É salutar enfatizar que todas as relações sociais, e em especial as relações de produção, são permeadas por discursos ideológicos, e estes, necessariamente, estarão em consonância com sua época e com a classe que detém, de certa forma, o poder vigente. Assim é que muitos dos discursos organizacionais, por mais humanistas que sejam, podem sim ocultar como as relações sociais são produzidas, bem como as relações de exploração econômica e de dominação política. No passado, provavelmente, as relações de poder e, portanto, as ideologias eram facilmente identificadas e consideradas totalitárias, já que, muitas vezes, estavam pautadas na sujeição explícita do indivíduo à vontade de outrem, ou mesmo a determinadas instituições; entretanto, nos dias atuais pode-se inferir que a sujeição ocorre de maneira muito sutil, via sedução, o que torna o indivíduo acrítico e co-responsável pela sua própria exploração, condição, na maior parte do tempo, escamoteada pela ideologia da harmonia, da motivação homogênea, da empresa família. Atualmente, o controle se dá pela cooptação da subjetividade do indivíduo, isto é, pela gestão do inconsciente. As ciências sociais, portanto, e de modo particular os estudos organizacionais, podem servir de reprodutoras da ideologia dominante, no sentido de produzirem conhecimentos que justifiquem a ordem existente, ou então de fonte de conhecimento que ajude a desvelar e superar as contradições existentes, dando um significado concreto à confrontação real entre o Homem e o Trabalho, num processo contínuo de transformação.

Finalmente, acredita-se que discutir os sentidos do trabalho presentes nas organizações contemporâneas e suas implicações na constituição do homem enquanto sujeito parece ser uma oportunidade não apenas de evidenciar os aspectos de empobrecimento e ausência de significados que

o trabalho tem gerado na atualidade, mas também, e sobretudo, de repensar a importância do trabalho na constituição do homem e o papel das organizações na humanização do trabalho.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AKTOUF, O. A Administração da Excelência: da deificação do dirigente à reificação do empregado (ou os estragos do dilema do Rei Lear nas Organizações). In: DAVEL, E.; VASCONCELOS, J. (Orgs.). *“Recursos Humanos” e Subjetividade*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1996.

ANDERY, M. A.; SÉRIO, T. M. A. P. A prática, a História e a construção do conhecimento: Karl Marx. In: ANDERY, M. A. *Para Compreender a Ciência: uma perspectiva histórica*. 12. ed. Rio de Janeiro: Garamond; São Paulo: EDUC, 2003.

ARENDT, H. *A Condição Humana*. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004.

BARBOSA, L. M. A.; MANGABEIRA, W. C. *A Incrível História dos Homens e suas Relações Sociais*. 10. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1991.

BITTAR, L. T. *O Sentido do Trabalho*: algumas reflexões sobre o trabalho e a crise do mundo do trabalho. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação da FGV/EAESP. São Paulo, 1997.

BORGES, L. O. As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. *RAC – Revista de Administração Contemporânea*, v. 3, n. 3, p. 81-107, set./dez. 1999.

BOUDON, R.; BOURICAUD, F. *Dicionário Crítico de Sociologia*. São Paulo: Ática, 1993.

BRAVERMAN, H. *Trabalho e Capital Monopolista*: a degradação do trabalho no Século XX. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1987.

CASTELLS, M. *A Sociedade em Rede – A era da informação: economia, sociedade e cultura*. 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

CODO, W. O Fazer e a Consciência. In: LANE, S. T. M.; CODO, W. (Orgs.). *Psicologia Social*: o

homem em movimento. São Paulo: Brasiliense, 1984.

_____; VASQUES-MENEZES, I. Educar, Educador. In: CODO, W. (Coord.). *Educação: Carinho e Trabalho* (Burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação). Petrópolis, RJ: Vozes; Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação; Universidade de Brasília: Laboratório de Psicologia do Trabalho, 1999.

DE MASI, D. *O Ócio Criativo*. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

FARIA, J. H. de; MENEGHETTI, F. K. O seqüestro da subjetividade e as novas formas de controle psicológico no trabalho: uma abordagem crítica ao modelo toyotista de produção. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 23., Foz do Iguaçu. *Anais...* Foz do Iguaçu: ANPAD, 1999.

GRISCI, C. L. I. Trabalho, Tempo e Subjetividade: Impactos da reestruturação produtiva e o papel da psicologia nas organizações. *Psicologia, Ciência e Profissão*, v. 19, n. 1, p. 2-13, 1999.

HELLER, A. Uma crise global da Civilização: os desafios futuros. In: HELLER, A. *A Crise dos Paradigmas em Ciências Sociais e os Desafios para o Século XXI*. Rio de Janeiro: Contraponto, 1999.

HELOANI, J. R. *Gestão e Organização no Capitalismo Globalizado*: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas, 2003.

HUBERMAN, L. *A História da Riqueza do Homem*. Rio de Janeiro: Zahar, 1985.

JEREZ, A. (Coord.). *¿Trabajo Voluntario o Participación?*: elementos para una sociología del Tercer Sector. Madrid: TECNOS, 1997.

LAFARGUE, P. *O direito à preguiça*. São Paulo: HUCITEC; UNESP, 1999.

LEVY-LEBOYER, C. *A Crise das Motivações*. São Paulo: Atlas, 1994.

MALVEZZI, S. A construção da identidade profissional no modelo emergente de carreira. *Organização e Sociedade*, v. 7, n. 17, p. 137-143, jan./abr. 2000.

MARX, K. *O Capital*. São Paulo: Difel, 1982. v. 1, livro 1.

MÉSZÁROS, I. *Produção Destrutiva e Estado Capitalista*. São Paulo: Ensaio, 1989.

NICOLACI-DA-COSTA, A. M. Revoluções tecnológicas e transformações subjetivas. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 18, n. 2, maio/ago. 2002.

PEREIRA, M. E. M.; GIOIA, S. C. Do feudalismo ao capitalismo: uma longa transição. In: ANDERY, M. A. *Para compreender a Ciência*: uma perspectiva histórica. 12. ed. Rio de Janeiro: Garamond; São Paulo: EDUC, 2003.

RUBANO, D. R.; MOROZ, M. Relações de servidão: Europa Medieval Ocidental. In: ANDERY, M. A. *Para compreender a Ciência*: uma perspectiva histórica. 12. ed. Rio de Janeiro: Garamond; São Paulo: EDUC, 2003.

TOFFLER, A. *A Terceira Onda*. 4. ed. Rio de Janeiro, 1980.