

A PERVERSÃO E AS RELAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO¹

Lucas Gonzaga Jr.²

RESUMO

Freud apontou em sua obra como o comportamento perverso está presente de várias maneiras entre os indivíduos “normais” e como a psicologia de grupo é inseparável da psicologia individual. Diversos fatos observados no mercado de trabalho hoje podem ser relacionados a análises da sociedade efetuadas a partir de referências psicanalíticas que denunciam o vínculo existente entre perversão e as práticas usuais que sustentam as relações de trabalho. Os profissionais envolvidos na tarefa de planejar e interferir nas relações de trabalho apresentam usualmente uma visão superficial dos problemas, sustentada por atitudes pautadas no pragmatismo e insuficientes para lidar com os desafios existentes.

PALAVRAS CHAVE

Competitividade, trabalho, organização, perversão

“**H**á um paradoxo no mundo dos negócios: as empresas cada vez mais procuram executivos que produzam muito e que consigam conciliar a vida profissional com a pessoal. A realidade, porém, é diferente. Elas ainda são fábricas de workaholics.” Este trecho faz parte da reportagem intitulada “Procura-se atleta corporativo”, publicada pela Revista Exame em fevereiro de 2002. Na reportagem em questão, a mais conceituada publicação do meio empresarial no Brasil busca exemplificar e entender o paradoxo por ela apresentado.

As empresas atualmente são confrontadas com um ambiente continuamente competitivo, no qual a estagnação e a ausência de resultados leva rapidamente à extinção (seja pela falência ou aquisição por outra empresa de maior porte). Os requisitos necessários para quem quer simplesmente continuar no mercado não são

¹ Artigo apresentado na XXI Jornada de Psicanálise do Círculo Psicanalítico de MG (Belo Horizonte, set/2002) e na XI Jornada de Psicologia da PUC-MG (Belo Horizonte, mar/2003).

² Economista e Psicólogo, Especialista em Gestão Empresarial. Autor do livro “E se o pára-quedas não abrir?”.

poucos, nem fáceis de alcançar: melhoria constante de produtividade, criatividade, competitividade, capacidade rápida de aprendizagem e adequação a mudanças, entre outras.

Dizer o que as empresas precisam nada mais é do que apontar o que as pessoas que nela estão precisam fazer para que tudo caminhe de forma adequada. Entretanto, a mesma clareza que mostra o que deve ser feito para que os profissionais cumpram bem suas funções parece não funcionar na prática, em que ocorre todo tipo de desentendimento. O presente texto apontará algumas questões estruturais que se encontram por trás do que se discute nos meios empresariais, buscando sua fundamentação teórica.

A reportagem de Exame inicialmente apresenta os dados obtidos pela professora Betânia Tanure de Barros, da Fundação Dom Cabral, que realizou uma pesquisa com 626 executivos brasileiros. O resultado revelou uma dedicação ao trabalho de 71% do tempo disponível, com apenas 17% dos entrevistados satisfeitos com esse ritmo. Além disso, 70% disseram que seus cônjuges reclamam por eles trabalharem demais. Betânia de Barros acrescenta que “como o discurso pela qualidade de vida está desvinculado da prática, aumenta o nível de insatisfação.”

Outro dado interessante apontado em “Procura-se atleta corporativo” vem de uma pesquisa da unidade brasileira da International Stress Management Association, feita em 2001 com 556 profissionais, para avaliar o nível de estresse. O resultado apontou que mais de 70% dos entrevistados sofrem desse mal. Do total, 17% deles foram considerados pessoas viciadas em trabalho (workaholics).

Exame traz, em seguida, nas palavras da psicóloga Ana Maria Rossi, a definição da expressão “atleta corporativo”, título da reportagem citada. De acordo com um modelo proposto nos Estados Unidos, o “atleta corporativo” é definido como aquele que “durante a semana é capaz de produzir muito, durante 12 horas por dia. Mas, acabado o expediente, ele consegue se desligar do trabalho e recarregar suas baterias.” Em seguida, a reportagem cita a empresa americana de consultoria, a LGE, especialista no treinamento de executivos e criadora da expressão “atleta corporativo”. No relato de Jack Groppel, membro da LGE, “os executivos precisam aprender a se recuperar em quatro esferas: física, emocional, mental e espiritual. Só assim vão tirar o melhor proveito de seus talentos e habilidades.” Após dar algumas “dicas” para melhorar a produtividade, Groppel conclui afirmando que “o excesso de trabalho nunca vai desaparecer, por isso é melhor ter funcionários mais felizes e que estejam com a saúde em dia.”

A reportagem de Exame continua, citando alguns exemplos de como empresas brasileiras estão alterando suas rotinas para proporcionar melhores condições de trabalho para seus funcionários. Os exemplos são os mais variados possíveis, indo desde a montagem de academias de ginástica dentro da sede da empresa até uma norma para que as luzes do prédio sejam apagadas num determinado horário, obrigando todos a ir para casa. Entretanto, surgem conjuntamente situações contraditórias, ou mesmo opostas, como chefes que ainda avaliam seus funcionários pelo horário em que chegam e saem dos escritórios, ou a criação de premiações e incentivos que só poderão ser conquistados se o profissional exceder sua jornada de trabalho.

Assim, olhando cuidadosamente os diversos exemplos das mais variadas condutas, poderíamos supor que as empresas querem fazer um omelete sem quebrar os ovos? Ou seja, as empresas percebem que vários de seus líderes não estão suportando a carga de trabalho (leia-se prejuízo para a empresa). Então, a partir dessa constatação, procuram programas que gerem bem-estar para os profissionais, pois, assim, eles produzirão mais. Ao mesmo tempo, os próprios programas de melhoria de qualidade de vida se tornam “obrigatórios”, ou seja, quem não estiver empenhado em segui-los passa a não ser mais “adequado”. Uma vez com os profissionais em “boa forma”, as empresas podem, então, dar-lhes “carga máxima”. Obviamente, este raciocínio ocorre, na prática, de forma desorganizada ou incoerente.

O BankBoston, por exemplo, é citado anualmente no guia As 100 Melhores Empresas para Você Trabalhar, publicado por Exame. O banco oferece academia de ginástica e planos de saúde e de previdência de primeira linha. Além disso, há cerca de 15 formas de um funcionário ver seu trabalho recompensado (entre bônus e ações da empresa). E a maior queixa dos funcionários, na edição de 2000 do guia, foi relativa às longas jornadas de trabalho, que podiam chegar a 14 horas. O vice-presidente de recursos humanos do BankBoston diz que “encontrar o equilíbrio não é fácil.” Mas será que o equilíbrio é realmente desejado? Ou será o que se busca é seu oposto, um ponto extremo no qual se possa tudo poder obter, tudo poder controlar?

Para refletir sobre esta pergunta, iniciamos com algumas hipóteses colocadas por Eugène Enriquez em “Da Horda ao Estado, A Psicanálise do Vínculo Social”:

“Podemos afirmar que a criação das grandes organizações (que precisam de uma divisão de trabalho impulsionada e uma coordenação exata do tempo), que a generalização das ciências e das técnicas (...), que a transformação progressiva, em nossa sociedade, de relações sociais em relações de dinheiro e mercadorias foram criadoras de indivíduos que se situam numa posição perversa, ou permitiram a tais

sujeitos encontrar na estrutura social conteúdo com o qual satisfazer suas pulsões.” (Enriquez, 1990)

A posição perversa apontada por Enriquez vai de encontro ao discurso dos líderes empresariais, de equilíbrio, de condições adequadas a empresas e profissionais. O que vemos, na prática, é algo diferente, que Enriquez aponta:

“Esse ‘novo mundo’ é um mundo que nega a castração (pois cada indivíduo pode, se o desejar, se for competitivo e brilhante, tudo obter). (...) Esse mundo que pretende antecipar o futuro, submetê-lo à razão conquistadora e aos modelos explicativos elaborados pelos especialistas da matematização do real é incapaz, quando a realidade desmente seus programas, de substituí-los por outros; é um mundo que quer instalar seu controle nos comportamentos dos indivíduos, utilizando as mais variadas técnicas. Mundo da razão é também do contrato. Se os paranóicos inventam instituições, os perversos são os mestres do contrato.” (Enriquez, 1990)

As empresas modernas devem tudo poder, devem conquistar novos espaços, crescer, ampliar seus domínios, e aqueles que as estão dirigindo devem, também, tudo poder, alcançando melhores posições, promoções, prêmios, etc. Os objetivos são claramente coincidentes e, numa análise inocente (sustentada por grande parte dos profissionais que regem as estratégias empresariais), complementares. Certamente não convém à maioria das pessoas perceber que esse processo se torna na realidade um confronto intenso e insustentável ao longo do tempo. Esse confronto aparece citado por Exame, quando a reportagem exemplifica: “nenhuma empresa gosta de ter, em seu quadro, viciado em drogas ou em álcool. Mas em trabalho... por que não?” E, em seguida, cita Bryan Robison, psicoterapeuta americano: “O workaholism é o problema mais bem-vestido do século 20.”

Enriquez nos traz uma visão mais profunda e das palavras de Robison, ao dizer:

“O que vemos nós nas sociedades liberais, senão a preeminência da noção de contrato em todas as atividades sociais? Cada pessoa, empregadores e empregados, examinará os termos do contrato, desejará que ele seja aplicado com todo rigor, fará respeitar todas as cláusulas, fará dele um instrumento de proteção. Livre quando quiser para denunciar o contrato e agir de tal forma que uma nova convenção seja assinada. Ora, o que diz substancialmente todo contrato de trabalho, senão a retribuição que toca à contribuição e, mais realmente, a taxa de exploração aceitável numa dada época histórica, a aceitação de que as relações humanas tenham se transformado, fundamentalmente, em relações jurídicas e monetárias?” (Enriquez, 1990)

Podemos incluir nessa breve reflexão sobre as relações de trabalho presentes na sociedade atual um artigo publicado na Revista T&D (Treinamento e Desenvolvimento), em outubro de 2001, na qual seu autor, o pedagogo e consultor Fernando Camargo, diz que “o mercado profissional reflete uma nova manifestação do caráter higiênico do nazismo. O que não é jovem, novo, bonito, moderno, perfeito, líder, vencedor ou consumidor, não serve.” Além dessa questão, o autor também faz outro alerta através de uma outra comparação na qual, hoje, no mercado de trabalho, temos uma condição similar à dos andróides do filme de ficção científica *Blade Runner*, lançado em 1982 nos EUA: “organizações e seres humanos vivendo como replicantes, tendo de apresentar o máximo em capacidade física e intelectual, para render o máximo numa curta existência!” Essas pertinentes observações trazidas por Camargo, através de exemplos simples, podem também ser vistas pela ótica analítica e consistente de Eugène Enriquez e de Joel Birman.

Enriquez aponta:

“O mundo que o perverso tende a criar é o da vida cotidiana, da calma, da tranqüilidade, da repetição, da igualdade de todos frente ao seu próprio desejo. Ele é estranho ao mundo da guerra e só a utiliza quando, por seus cálculos, ela é inevitável... Mas o que lhe interessa é o que pode ser inscrito sob forma quantificável, contabilizável, abstrata, é a balança de créditos e dívidas, o que pode assumir a forma de capitalização social, é a estratégia econômica (que realiza a estratégia do desejo). Não há mais necessidade de território, é pela troca que se cria o império universal... O poder perverso é, então, o da economia como única realidade vital, da reificação das relações humanas, da transformação da cena da história, onde os sujeitos pensam e agem, em cena do triunfo eterno dos instrumentos de controle da natureza e dos homens.” (Enriquez, 1990)

Já Birman conclui em “Mal-estar na Atualidade”:

“É preciso considerar que a homogeneidade sem diferenças que caracteriza as massas na modernidade é a contrapartida da racionalização das práticas sociais e da burocratização das instituições. Estas últimas formas do ser social têm o poder de homogeneizar as diferenças subjetivas e apagar os emblemas distintivos das individualidades. Portanto, a sociedade pós-moderna construiu poderosos instrumentos para perverter os corpos e os sujeitos, transformando-os em corpos dóceis e em subjetividades passivas, o que impede a constituição do sujeito da diferença.” (Birman, 2001)

Apesar de buscar diversas fontes, com um grande número de dados, depoimentos e exemplos, “Procura-se atleta corporativo” não consegue apresentar uma visão

verdadeiramente analítica do paradoxo que tão bem apresenta. A reportagem se encerra numa posição determinista, a partir da qual diz “agora, prepare-se para a última má notícia desta reportagem: nenhum dos entrevistados ‘workaholics’ ou ‘recuperados’ acredita que poderia ter alcançado a posição que ocupa hoje na carreira se não tivesse colocado o trabalho em primeiro lugar. Nem mesmo quem enfrentou problemas de saúde ou familiares por causa do vício mostra arrependimento. Em bom português, como costuma dizer um dos mais requisitados executivos brasileiros: ‘se quiserem subir na vida, vão ter que pisar na lama’.”

Será que os gestores das empresas, tão competentes para gerar lucros e lançar novidades no mercado, tão orgulhosos de sua importância e suas conquistas, parecem limitados para entenderem algumas de suas importantes dificuldades, para efetuarem análises que superem repetições estereotipadas de seus problemas? Será que, quando se dispõem a “pisar na lama”, sabem realmente onde esta se encontra? Será que desejam saber?

O presente texto é protegido pela Lei de Direito Autoral (lei 9610/98, artigo sétimo) e somente poderá ser veiculado, divulgado ou difundido com a citação do nome do autor e sem modificações. Proibida a utilização comercial ou econômica do texto sem a prévia e expressa autorização do autor. Contato com o autor: contato@lucasgonzagajr.com.br ou www.lucasgonzagajr.com.br

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Birman, Joel. **Mal-estar na Atualidade**. Rio de Janeiro, Editora Civilização Brasileira, 2001.

Camargo, Fernando. **Replicantes do Século 21**. Revista T&D, Editora T&D, outubro 2001.

Correa, Cristiane. **Procura-se Atleta Corporativo**. Revista Exame, Editora Abril, 6 fev 2002.

Enriquez, Eugène. **Da Horda ao Estado: Psicanálise do Vínculo Social**. Rio de Janeiro, Jorge Zahar Editor, 1990.