

Sznelwar, Laerte Idal; "Discussão", p. 100-122 .
In: **Quando Trabalhar É Ser Protagonista e o
Protagonismo do Trabalho**. São Paulo:
Blucher, 2015. ISBN: 978-85-8039-095-7, DOI
10.5151/BlucherOA-trabalhosznelwar-006

3

CAPÍTULO

DISCUSSÃO

A proposta desta discussão é a de tentar aprofundar um pouco mais os temas do protagonista e do protagonismo no âmbito do trabalho humano. Há citações e reflexões que serão retomadas e que já foram tratadas, de alguma maneira, neste texto, isto o torna ainda mais repetitivo.

Os resultados apresentados neste texto mostram que podemos afirmar que há uma distinção a ser feita, dependendo da abordagem utilizada. O protagonista emerge com mais clareza quando o trabalho é tratado sob a ótica da PDT, uma vez que a construção de um discurso coletivo, neste caso, foca na experiência dos sujeitos e o que mais emerge é justamente como vivem aquilo que fazem em uma determinada situação de produção e, como isto tem a ver com a sua própria subjetividade e com as relações intersubjetivas. O protagonismo do trabalho, fica mais evidente nos resultados de uma AET, uma vez que o seu foco está naquilo que as pessoas fazem e como isto contribui para que a produção saia a contento. Todavia não há uma exclusividade de um campo ou de outro, na realidade a questão é muito mais inter-relacionada e a distinção faz sentido apenas para que possamos entender melhor a questão do trabalho. Além disso seria errado dizer que numa ação em PDT não apareça o fazer e que, durante uma AET nada emerja sobre a subjetividade ligada ao fazer.

O principal objetivo não é a de meramente descrever um fato, constatar que os sujeitos isso ou que os sujeitos aquilo. Aquilo que está em jogo é a o que seria o trabalhar e a sua importância para a produção e para a sociedade. Os resultados do trabalho de alguém, não são apenas financeiros e materiais, eles também resultam em mais ou menos saúde, assim como podem contribuir para o desenvolvimento da cultura. Podem contribuir pois isso não é certeza, não é algo que esteja garantido. Infelizmente, muito trabalho e muitas técnicas de gerenciamento da produção foram e são destinados para a destruição, basta ver as guerras e os casos de genocídio que, no do nazismo, obtiveram alto grau de sofisticação em termos de organização da produção.

Para que o trabalho seja construtor do sujeito não se pode considerar que se trata algo conquistado e definitivo, portanto. Trata-se de uma luta constante que envolve toda uma série de valores, de um posicionamento ético no mundo e que precisa ser colocado em questão quando da discussão sobre os resultados que se espera em termos de retorno de um investimento. Não se pode desconsiderar que, uma série de valores imateriais, são criados pelo trabalho, o da civilidade, por exemplo.

Nos casos tratados neste texto, o foco foi justamente o de mostrar este tipo de contribuição, o de como os sujeitos contribuem para a produção e como são protagonistas ao se considerar a racionalidade pathica como um dos pilares fundamentais do trabalho. Todavia, há que se entender que não se trata apenas das de colocar em evidência aquilo que está relacionado ao medo e às defesas psíquicas, pois em certas situações estas podem engendrar condutas que estejam a serviço do mal, em contrário ao senso moral. Dejours (1999) defende a ideia que a banalização do mal, como ele caracteriza certos cenários encontrados nas organizações, está correlacionada com este tipo de anestesia, o medo levaria pessoas dotadas de senso moral a agir em contrário a seus valores, em detrimento do outro. Para este autor qualquer reação contra a injustiça, como a solidariedade e a ação política pode ocorrer se o sofrimento for acessível às testemunhas, se de certa forma, este despertar a sua compaixão. A contribuição que ele traz à teoria da ação é que esta deveria aceitar e legitimar a existência da racionalidade pathica no que diz respeito às ações dos sujeitos.

Ainda no que diz respeito ao risco para a saúde mental dos sujeitos, relacionando com as defesas, a questão da reificação é um tema relevante. Honneth (2007) a coloca em evidência, tanto a do outro., como a de si mesmo. Neste caso, o autor afirma que a relação consigo mesmo é dependente de um espécie de reconhecimento anterior, onde o sujeito precisa compreender os seus desejos e seus objetivos, o processo de auto-reificação seria oriundo do esquecimento deste fato. Ele se baseia na constatação que as práticas sociais dos sujeitos estão relacionadas com uma apresentação de si, exemplificando a partir de certos mecanismos institucionais, como uma entrevista de emprego que constrangem o indivíduo a fixar certos sentimentos de modo artificial, induzindo a uma disposição para a adoção de atitudes autoreificantes.

Compreender o trabalhar em suas diferentes conotações é um grande desafio pois trata-se da construção de uma mediação entre a singularidade de cada trabalhador e o campo social, através do seu trabalho. Ou seja, principalmente no caso da PDT, o de decifrar como o trabalho é a síntese entre sua subjetividade e a organização do trabalho. Neste caso a subjetividade, trata de questões fundamentais relacionadas com a contribuição dos sujeitos para a produção, pois aí são colocados a serviço de algo, a inteligência, a sensibilidade, o senso estético,

a sabedoria do corpo, a capacidade em se afetar pelo outro – a compaixão, a capacidade imaginativa e o poder criativo.

A sociedade de um modo geral, e a maneira como é desenvolvida a organização do trabalho em particular, modulam o trabalho, através das prescrições, normas, regras profissionais, leis, valores, ritos, mitos, seus conflitos, enfim, a cultura em seu sentido amplo. Neste cenário que se colocam ou não as possibilidades para que os sujeitos desenvolvam sua subjetividade e como as atividades que eles desenvolvem serviriam para enriquecê-la ou, para empobrecê-la. Não se trata de uma subjetividade no sentido solipsista do termo, pelo contrário o que está em questão são relações entre as subjetividades, e de que maneira isto pode ser mutuamente enriquecedor. Para tal não deveria haver um tipo de racionalidade que fosse hegemônica no mundo da produção, há que se considerar tanto as questões trazidas pela racionalidade páthica, mas não só, uma vez que os valores representados pela racionalidade axiológica e o que é preconizado numa perspectiva instrumental compõem também o cenário da produção e do trabalho. Podemos ainda acrescentar as contribuições da racionalidade comunicacional (DANIELLOU, 2004).

Tratando da questão do protagonismo do sujeito é importante para que ao se aprofundar a compreensão do trabalho, que se coloque em evidência aquilo que faz sentido para ele e para os seus pares. Assim há uma teoria do sujeito que dá subsídios para a análise e para a ação; as bases de tal teoria são oriundas da psicanálise (DEJOURS, 1999, 2012a). Conceitos como teatro psíquico, angústia, mecanismos de defesa, estratégia coletiva de defesa, sublimação, repressão pulsional, carga psíquica do trabalho, entre outros compõem o seu quadro conceitual e tem como fundamento a antropologia psicanalítica. Isto é trata-se de um sujeito dotado também de inconsciente de onde emergem as questões mais profundas e enigmáticas do ser. Os processos de identificação no trabalho, o fato de ser singular e ao mesmo tempo pertencerem a um grupo, se identificarem com os outros, são fundamentais para o fortalecimento da identidade. No trabalho tudo isto está em cena.

Dejours (2012a) e Molinier (2003) definem a identidade uma espécie de armadura psíquica que protege o indivíduo dos constrangimentos da organização, resultado de um trabalho de unificação psicológica que produz um sentimento de estabilidade, continuidade e integração no interior das vicissitudes de uma história singular. Mas este trabalho de construção desta armadura, nunca se completará, incessantemente precisa ser reconfirmada pelo olhar do outro, ou seja, a produção da saúde, nesse sentido é intersubjetiva. É na relação dialética de si mesmo e da relação com o outro que se constrói esta identidade (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

O envolvimento do sujeito depende de diferentes mecanismos psíquicos que, no final das contas, podem ser considerados como a fonte da motivação

humana. Para que esses processos sejam sucedidos, aquilo que fazemos passa pelo julgamento dos outros, uma referência fundamental, isto se daria através de critérios de utilidade e de beleza (DEJOURS, 2003). Dentre esses mecanismos, o da sublimação é central, é por aí que se dá uma destinação para as pulsões sexuais em direção a outros tipos de ação que, ao final das contas, teriam um papel apaziguador. Note-se que essas pulsões estariam sempre presentes e que esse fluxo de energia não teria fim, sendo necessário portanto que, a ele sempre fosse dado um destino.

O julgamento, principalmente no que diz respeito à beleza, passa pela existência de regras profissionais compartilhadas. Uma das maneiras para que isso seja possível e que tenha um papel significativo nas organizações, é importante que se constitua dispositivos onde os trabalhadores possam desenvolver atividades deônticas, afim de permitir tanto a construção das regras como a sua evolução constante. A livre-circulação da palavra nesses “espaços públicos” internos às organizações onde haja liberdade e confiança para poder falar de fato sobre o que faz e como vive essas situações é fundamental para tal objetivo. Nesses espaços é importante que se respeite os conflitos e as contradições que surgem no dia a dia de qualquer organização e que o julgamento possa ser feito de forma honesta, aberta e democrática para que o reconhecimento do desempenho das pessoas seja verdadeiro, baseado naquilo que os profissionais consideram como parte de sua profissão. Isto não elimina a necessidade de que haja um julgamento feito pela hierarquia e pelos clientes (DEJOURS, 2000, 2004).

Esses processos de troca e de consolidação de regras e valores, ajudam a que se consiga melhores resultados com relação à qualidade do trabalho e do viver junto, com influências positivas na promoção de indivíduos mais saudáveis psicologicamente. Uma indicação de que as condições são propícias para tais trocas, é quando os trabalhadores se sentem à vontade para discutir as situações onde transgridem e se desviam das normas prescritas, ações essas que são vistas tradicionalmente pela hierarquia como ilícitas e passíveis de punição. A falta da possibilidade de expressão é que com mais frequência o sofrimento dos trabalhadores possa se tornar patogênico (DEJOURS, 1992).

Todavia com relação aos saber-fazer discretos, típicos do trabalho do cuidado, ou ainda quando o trabalho se situa no âmbito da invisibilidade, o reconhecimento pode estar comprometido, um trabalho inestimável, principalmente porque o trabalho da mulher seria ainda menos considerado que o dos homens, havendo na distinção entre gêneros uma série de injustiças, modos de trabalhar e de construir defesas psíquicas muito distintos (MOLINIER, 2000, 2000b). Esta questão é também tratada por outros colegas com relação ao trabalho das parteras no Québec. Para as autoras aquilo que fazem essas profissionais se situa no âmbito daquilo que não se diz, elas acompanham momentos fundamentais

da intimidade de outras mulheres. Seriam uma espécie de heroínas do dia a dia do nascimento e a sua coragem para dar conta daquilo que pode ocorrer seria fundamental, assim como os mecanismos defensivos, expressos por um certo conformismo (SAINT-ARNAUD, PUPINEAU, MARCHÉ-PAILLÉ, 2011).

A divisão sexual do trabalho e as implicações no que diz respeito à questão de gênero também são tratadas por Hirata (2007) com relação às estratégias de flexibilização utilizadas pelas empresas. Para a autora, a divisão sexual seria uma pré-condição para que se pudesse implantar a flexibilidade e que ela seria muito diferente para homens e para mulheres, sendo portanto, sexuada. Por outro lado, a autora mostra a importância dos movimentos sociais das mulheres como um dos pilares de resistência contra a precarização do trabalho. Segnini (2007) coloca em evidência questões ligadas aos processos de demissão e as diferenças entre sexos. A autora chama atenção para o fato de haver mais mulheres, no caso de um banco, com doenças como LER / DORT e problemas de ordem psíquica. O fato de serem demitidas, colocaria em risco a autonomia conquistada depois de muitas lutas. A autora também discute os problemas da precarização do trabalho vivenciados pelas mulheres que continuaram a trabalhar na mesma empresa.

Quanto à divisão sexual do trabalho há o tema relacionado aos impactos das longas jornadas de trabalho, como no caso de enfermeiras na vida pessoal e familiar. Fato que, de certa forma também poderia ser discutido para caso do trabalho em turnos de um modo mais amplo, em uma sociedade que está no ar durante as 24 horas do dia. Segundo os resultados dessas pesquisas, haveria uma influência que comprometeria tanto a possibilidade de desenvolver atividades outras, como a atenção à família e ao lazer. Por outro lado, devido ao comprometimento do repouso teria influências comprometedoras quanto à capacidade para o trabalho. No caso do trabalho em turnos a distinção com relação aos impactos no que diz respeito às mulheres e aos homens estaria na divisão desigual do trabalho doméstico (SILVA, ROTENBERG, FISCHER, 2011; MORENO, FISCHER, ROTENBERG, 2003).

Uma outra vertente do protagonismo tem a ver com a discussão proposta por Sennett (2011) sobre a importância do reconhecimento do seu papel para que o sujeito tenha uma existência de fato na sociedade, para que possa ser respeitado. Uma outra questão relativa à invisibilidade do trabalho é discutida no âmbito das dificuldades, por paradoxal que pareça, para o trabalho da gestão. No caso dos CAPS (Centros de Atenção Psicossocial), há uma relação entre a falta de conhecimento sobre o que ocorre no dia a dia da produção desses serviços, e as dificuldades para que se possa fazer uma gestão mais apropriada do sistema, assim incorporar aos projetos organizacionais, questões ligadas ao real do trabalho, à subjetividade dos trabalhadores e dos usuários, seria um desafio

significativo (SILVA, LANCMAN, ALONSO, 2009). Ainda mais porque este trabalho assim como o de outros discutidos neste texto tem muito de mediação social, fato que colocar grandes desafios para os trabalhadores (VILLATE et al., 2004).

Tirar o trabalho da invisibilidade, lhe conferir o grau de protagonista e para melhor compreendê-lo tem sido a tônica do trabalho de Leda Leal Ferreira e das pessoas que com ela tem trabalhado. A partir do que ela denominou como Análise Coletiva do Trabalho (ACT), tem sido possível conhecer, a partir da fala de trabalhadores que se reúnem para discutir as suas experiências profissionais, fatos que até hoje ficavam apenas na sua memória e nos seus corpos. Assim o que fazem os trabalhadores na Previdência Social, os petroleiros, os cortadores de cana, mergulhadores que pescam lagosta, professores do ensino básico, entre outros, se tornou mais visível a partir desses estudos. Apesar de haver semelhanças com a PDT, uma vez que é a partir da fala e da escuta que se constrói uma ACT e de uma série de pressupostos comuns, a interpretação dos resultados não seria a mesma, uma vez que esta estaria mais voltada para tornar o trabalho inteligível (FERREIRA, 2011).

Resistir também faria parte do universo do protagonista. Para Dejours (2011f) trata-se de um dos temas mais enigmáticos no que diz respeito às ações humanas. Para o autor, não são muitos aqueles que conseguem se opor à dominação, à opressão e à injustiça, isto exige astúcia, a mobilização das suas capacidades, a detecção as contradições, e o pensar a partir de parâmetros que não sejam aqueles padronizados que fazem parte do lugar comum, mesmo que haja uma certa ambiguidade. O autor reforça que resistir é não abandonar a relação com a tradição, com a cultura, uma ação política que, em princípio seria um papel de todo pesquisador.

Para Molinier (2003), resistir significa manter acesa a paixão e o desejo de fazer bem e fazer o bem. Este tipo de atitude talvez pudesse ser considerada como uma das qualidades do protagonismo, seja no âmbito da sociedade, de um modo geral, ou mais especificamente, no trabalho.

A importância de poder se exprimir em uma situação como aquela onde foram realizadas as pesquisas que fizeram parte desta tese, baseada nas propostas da PDT, mas também na da AET é tão mais significativa quando os sujeitos vivem em situações de trabalho onde nunca foram escutados, onde não há qualquer espaço para que possam discutir sobre o que fazer e as suas vivências no trabalho. Em especial, a proposta da PDT (Dejours, 2011a) propicia condições para que os sujeitos possam se expressar e, sobretudo propõe que se construa um discurso comum onde a palavra seja compartilhada e faça sentido para o grupo que participou e, de uma forma mais ampla para quem participou de uma validação ampliada, ou ainda para quem se apropriou daquilo que foi

escrito como seu também uma vez que se identificou com o conteúdo do documento produzido. A partir desta fala comum às questões do trabalho, ainda mais quando há algum tipo de problema de saúde envolvido com são as LER / DORT ou os distúrbios mentais, estes deixam de ser uma questão exclusivamente individual, fruto de problemas e fraquezas pessoais, para se tornarem uma questão compartilhada, ligada à organização e ao conteúdo do trabalho (DEJOURS, 2000). Nessas situações, onde o protagonista vive sob intensa pressão e forte constrangimento organizacional, as perspectivas para a realização de si e para o desenvolvimento profissional ficam restritas.

A expressão do protagonismo não deveria ficar canalizada para a doença, mas às possibilidade de discutir, de negociar, de deliberar sobre o seu trabalho. O pathos do trabalho não deveria ser a doença, mas sim a própria expressão das possibilidades de ação. As ideias de racionalização da produção, através de certos paradigmas traz no seu bojo um grande risco de reificação dos sujeitos. O propósito desses modelos organizacionais é o de sobretudo poder conseguir o máximo de produtividade, seja por aumentos significativos nas cadências, seja pela caça constante aos tempos mortos, numa compressão progressiva dos tempos de trabalho (SZNELWAR e MASCIA, 1998) que, ao final das contas o trabalho exige muito dos sujeitos, mas por outro lado o impede, pois ele tem pouca margem para agir, não pode se movimentar e, em certos casos, até cria problemas com relação as possibilidades de ser, de se identificar com o que faz. Aquilo que lhe é exigido é muito de algo muito específico, exige-se que a pessoa faça só aquilo, usa-se muito de algumas propriedades do trabalhador enquanto que o restante deve ser restrito, cerceado, impedido.

Há situações onde, devido ao tipo de trabalho, como no caso das centrais de atendimento, os sujeitos encontram muitas dificuldades de compreensão, como se fosse uma espécie de “dislexia”. Relatos sobre a dificuldade ao ler ou ao assistir a algum filme foram feitos e, mostram que estão em risco também algumas propriedades da inteligência se o cenário para trabalhar seja muito restritivo, impedido. Nestes cenários estariam dadas condições para que se fomentasse um grau significativo de alienação dos sujeitos, uma vez que os ritmos e as cadências de trabalho exigiriam que o sujeito não desenvolvesse um pensamento reflexivo, que fizesse de tudo para evitar qualquer pensamento que o distraísse, reduzindo a sua produção no momento. Este esforço para não pensar, pode ser corroborado por técnicas de auto-aceleração que ajudariam a suspender o pensamento, a reflexão. Isto ajudaria a aumentar a produção e a funcionar em modo “quase” automático, coisificado, favorecendo uma espécie de “anestesia” com relação à consciência. Este tipo de situação caracterizada por Dejours (2011b), como de pobreza de atividade de pensamento, escassez de representações mentais, atenuação das reações emocionais e afetivas, pobreza da atividade fantasmática,

“pensamento operatório” e, com uma conseqüentemente, fragilização do corpo não é tão incomum e foi bastante encontrada em centrais de atendimento.

Como discute Dejours (1999b, 2000), este tipo de trabalho poderia ser considerado como uma fonte de desestruturação da subjetividade, devida aos constrangimentos que se exercem sobre o corpo, pela sobrecarga de estímulos, pela imposição de restrições quanto aos movimentos, além de contrariar as necessidades fisiológicas. Assim, a necessidade do sujeito de “lutar contra necessidades imperiosas” colocaria em risco a sua própria humanidade, este viveria uma situação de dominação simbólica exercida pela organização do trabalho. Discute-se se este sistema de dominação não teria como conseqüência e como finalidade a expropriação da própria vontade, uma espécie de “impedimento do ser”. Para Dejours (1999b) seria uma situação onde o desejo ficaria comprometido, onde estaria agredido não apenas o pensamento, mas a própria afetividade, os sentimentos, as emoções. Esta ruptura na continuidade entre a subjetividade e o pensamento, estariam dadas as condições para que o corpo fosse atingido, explicando uma possível relação entre psíquico e o somático. Da discussão sobre a terceira tópica, feita anteriormente, pode-se trazer uma referência importante para compreender a importância de buscar dar sentido às ações, de se elaborar, reduzindo a importância do inconsciente amencial.

Para o protagonista é relevante o conceito de “agir expressivo”. Trata-se do modo como o corpo se mobiliza a serviço da significação, a serviço do ato de significar a outrem o que vive o “eu”. As funções fisiológicas são mobilizadas em proveito da encenação do sentido. Seria a recapitulação, em uma única noção, do enunciado e da sua dramaturgia. Negligenciar a exigência da dramaturgia e fazer um discurso monocórdico, achatado, inexpressivo, pode levar a uma incompreensão por outrem e, mesmo afetar a potência ilocutória (DEJOURS, 2001).

Para entender as razões porque em certas situações de trabalho onde encontramos uma quantidade significativa de trabalhadores com doenças ligadas ao trabalho, em especial com relação à alta incidência de distúrbios da economia psíquica, este conceito pode ser muito útil. Esses trabalhadores atuam em um cenário onde a possibilidade de expressão estaria, se não bloqueada, quase; isto tudo devido às características das tarefas. No caso perguntamos se não estariam dadas as condições para que se produzisse algum tipo de descompensação somática, dirigida de modo eletivo para uma função proscria do agir expressivo. A alienação obtida nestes casos seria o fruto de uma desconstrução do agir expressivo, da desconstrução do sentido, e do próprio sujeito. Ainda, em situações de trabalho onde não se pode dar vazão às emoções, como o que foi dito anteriormente com relação ao trabalho na enfermagem ou ainda no trabalho onde se é agredido por um cliente ou por um cidadão, isto é quando não há

qualquer espaço para que se coloque para fora também a expressão de sua ira, uma das funções dialógicas necessárias para a preservação da identidade e da saúde mental, o caminho para a dessubjetivação e para a fragilização do sujeito estaria pavimentado.

Essas situações, que poderíamos considerar como aquelas onde a organização do trabalho engendra um sofrimento patogênico seriam as mesmas onde o trabalho desenvolvido pelas pessoas que ali atuam não é considerado como um verdadeiro trabalho profissional.

A partir de estudos realizados em centrais de atendimento, Arbix e Sznelwar (2002) mostram como a importação de paradigmas industriais baseados no taylorismo se disseminou no setor de serviços, transformando um trabalho relacional em uma “miríade” de tarefas supostamente simples, padronizáveis e de curta duração. Como já tratado neste texto, isto se tornou uma fonte permanente de conflitos, contradições e paradoxos, além de doenças relacionadas ao trabalho. Esses problemas teriam sua origem em uma busca sistemática do uso exacerbado dos recursos, inclusive os “humanos”. Neste caso, tudo deveria ser quantificado e controlado, as decisões deveriam ser concentradas na mão da gerência tolhendo qualquer gesto autônomo e o livre curso das iniciativas. Neste texto, os autores criticam abertamente a ideia de que seria um trabalho simples.

Será que, como propõem Sznelwar e Abrahão (2012), ao discutir a questão do trabalho em centrais de atendimento inspirados nos questionamentos da antropotecnologia, é possível conceber essas situações de trabalho visando algo completamente diferente, que, ao invés de favorecer um empobrecimento cultural resultante da prescrição da linguagem, poderíamos estar frente a um horizonte de enriquecimento cultural, possibilitado pelas trocas entre pessoas de diferentes origens. Para tal, ao contrário de um trabalho simples, seria importante considerar reforçar os conhecimentos gerais, a capacidade de raciocínio, o domínio de diferentes linguagens, enfim um trabalho com desafios significativos que propiciasse condições para um enriquecimento cultural, da aquisição de mais conhecimento e, sobretudo para que conseguissem acompanhar e resolver os problemas dos clientes.

Ou será que isto não é possível, uma vez que a racionalidade que impera está basicamente voltada para o retorno do investimento em curto prazo, determinando assim um olhar pejorativo sobre o trabalho do outro? O fato de considerar o que o outro faz e deve fazer como algo simples e banal abre caminho para esse tipo de problema, conforme dito anteriormente. Essas questões ficam ainda mais relevantes quando fica claro o fosso entre aquilo que as pessoas tem que fazer e o que seria um trabalho interessante, estimulante, desafiador. Evidente que não há uma única definição para o que seria um trabalho deste tipo, até porque há de haver diferenças significativas entre os sujeitos e mesmo naquilo que

é considerado como tal em uma determinada cultura. Todavia a incapacidade de enxergar o que fazem os protagonistas, inclusive para reconhecer que o trabalho não é simplesmente aquilo que foi prescrito e que, se pensarmos de uma maneira mais ampla, é possível que aquilo se torne mais interessante e, talvez, fruto de uma visão de mundo onde se queira manter o tipo de alienação tratado nos parágrafos anteriores.

Qualquer trabalho, dependendo de como ele é organizado, como são divididos os processos de produção e são definidos os critérios de qualidade, de produtividade e, portanto, as modalidades de avaliação, pode ser muito mais interessantes. Permitir a reflexão e um caminho para se distanciar da alienação deveria ter como base o reforço das profissões, com prováveis reflexos na divisão do poder e na própria ideia de valor agregado pelo trabalho. Trata-se de valores imateriais típicos de uma relação de serviço mas não apenas.

O protagonismo do trabalho é uma síntese interessante para dar relevo a questão da contribuição das profissões para a produção, uma vez que não há sistema de onde a produção saia sem que a ação dos sujeitos esteja voltada para ajustar aquilo que não se pode prescrever, aquilo que emerge das situações de produção, daquilo que é fruto do relacional e não do objetal.

Tendo em vista o protagonismo, seria importante que o trabalho das pessoas fosse considerado, na perspectiva da atuação necessária para dar conta do real, que o trabalhar em qualquer profissão fosse, tratado como algo verdadeiramente profissional, onde há regras, onde há saberes, onde há tradições. Para tal, é necessário o devido reconhecimento pelos atores sociais e, também que se constituam mecanismos de aprendizagem que deem conta das exigências que deverão fazer frente. Se este fato não é reconhecido, a criação de regras de ofício, de troca de conhecimentos, de maior embasamento técnico e científico para que se desenvolvam de uma profissão ficam prejudicadas, reduzindo o espaço para a criação de um gênero profissional e estilos pessoais, conforme tratado por Clot (1999). A importância do processo de construção de regras pode ser visto como fundamental, principalmente se considerarmos que o enriquecimento do portfólio de ações em uma profissão pode aumentar o espaço para que as pessoas possam agir com mais discricionariedade Maggi (2006), quiçá podendo aumentar o espaço de autonomia, definindo e redefinindo as regras da profissão.

A discussão sobre autonomia proposta por Morin (1990) é baseada na ideia de que esta não existe isolada da dependência. Para ele a autonomia se desenvolve ao mesmo tempo em que aumenta a dependência com relação às condições que permitem a sua emergência. O autor propõe que se compreenda de modo dialógico a relação entre determinismo e acaso, para o ser humano haveria uma determinação genética, ecológica e cultural. Seria a partir desses

determinantes e, de como o sujeito delas se apropria, que ele teria condições de criar, de escolher, de desenvolver estratégicas. Assim, a capacidade de transcender seria, de alguma maneira, dependente desses determinismos, o que reforça o ponto de vista que não há uma autonomia, de fato, absoluta, como o termo poderia pressupor, mas uma tensão constante entre esta e a dependência, entre aquilo que posso criar e me liberar e daquilo que dependo.

Com a discussão desenvolvida até o presente, haveria uma proposta para se dar espaço ao conceito do protagonismo que um dos caminhos para se buscar melhorar o trabalho das pessoas seria abandonar os paradigmas simplificadores. Mesmo que se busque facilitar o trabalho, ao fragmentar os processos de produção em tarefas consideradas como simples e de fácil aprendizagem, cria-se, no lugar de um trabalho fácil, um verdadeiro paradoxo. Este fenômeno pode ser explicado com relação ao desconhecimento quase que completo dos gestores com relação ao real do trabalho, uma espécie de desprezo com relação à experiência de trabalho. Para Dejours (2012c) a corrente gestonária trouxe em seu bojo um distanciamento muito grande daquilo que se passa na realidade, uma crítica similar ele faz ao papel dos sindicatos. Segundo o autor, havia anteriormente um certo entendimento possível pois havia uma comunidade de linguagem onde era possível se construir uma diálogo, os engenheiros tinham um melhor conhecimento sobre o trabalho nas operações das empresas. Enfim, o paradigma usado pelos defensores das propostas de organização do trabalho tributárias desta corrente gestonária de que não há outra solução levaria a um certo imobilismo, a uma alienação.

Ser protagonista, por tudo que pudemos ver até aqui, não seria buscar um trabalho simples, sem conteúdo e desprovido de sentido, que são as tarefas que resultam da aplicação desses paradigmas simplificadores. Ser protagonista é buscar algo que faça sentido para o sujeito, sobretudo porque faz sentido para os outros. Ser protagonista é poder enxergar que há melhoras e desenvolvimento pessoal e da profissão à vista. Ser protagonista é colocar seus pontos de vista e aprender a deliberar, a compreender o que pensam os outros, enfim a negociar, mesmo em situação desfavorável com relação ao poder formal.

Em seguida a discussão estará mais centrada em autores que não trabalham necessariamente com ergonomia ou psicodinâmica do trabalho, mas que atuam em áreas próximas e, onde podemos encontrar subsídios para enriquecer o tema.

No horizonte do protagonista, o trabalho seria algo que, ao invés de propiciar um processo de empobrecimento da subjetividade, teria condições para a mobilização das competências dos sujeitos. Utilizando uma proposta de Zarifian (2000) com relação a atividades serviços, esta mobilização seria assistida e suportada por ferramentas tecnológicas. Aquele que está em face, no caso um cliente um cidadão, seria considerado como uma fonte de recursos e não um

problema, um empecilho, como chegam a ser considerados, em situações de trabalho onde a reificação impera.

Zarifian (2012) coloca ainda em evidência, a partir dos modos de gestão do trabalho moderno, uma nova forma de controle, o controle do engajamento das pessoas, como algo que necessita de um autocontrole visando o projeto do advir do trabalhador, colocando em evidência o passado, o presente e o futuro de cada um. Longe de ser linear, este processo vivo, seria cheio de mutações e marcado pelos momentos intensos da vida, fruto do engajamento das individualidades de modo ativo com relação àquilo que está a seu alcance. Isto seria uma arbitragem entre deliberações internas das individualidades e de uma deliberação desenvolvida com os outros. Esta dinâmica de vida seria constitutiva das individualidades, assim cada um seria um ser singular e não um ser individual. Zarifian trata do tema do protagonista colocando em evidência as relações que se produzem e se desenvolvem em torno dos seus enfrentamentos com aquilo que está em jogo. Para ele as relações sociais dizem respeito aos protagonistas, que por elas são envolvidos. Ao mesmo tempo que estes são produzidos pela relação, através de suas ações, eles a transformam. O desafio está naquilo que faz sentido e que cada um vai se apoderar da sua maneira, redefinindo-o.

Um outro protagonista, seria para Zarifian, aquilo que, por convenção, chamamos de “trabalho”. O desafio se define na plena expressão e na liberação da sua potencia de pensar e de agir, os chamados “recursos produtivos” podem aparecer como associados, aliados, o que precisa ser reconhecido e respeitado e que, portanto, condicionam e orientam a expressão da sua potência.

Tendo em vista as propostas de aumentar as possibilidades de ação para os trabalhadores, Salerno (1995) discute que mais para o final da década de 1980 havia experiências interessantes no Brasil baseadas nos preceitos da Escola Sociotécnica, onde os papéis dos trabalhadores tinham uma relevância significativa para o sucesso da produção e isto era reconhecido pela modo como o trabalho era organizado. Neste tipo de organização, o conceito clássico de tarefa baseado nos ideais tayloristas estava superado, os trabalhadores na produção tinham um papel onde suas atividades compreendiam as operações propriamente ditas, mas teriam alçada suficiente para decidir quanto a vários aspectos relacionados às metas de produção, aos modos de produzir e sobre alguns aspectos da manutenção dos equipamentos. Tratava-se de uma organização bastante achatada, onde as trocas entre os autores eram fundamentais para que os processos de deliberação fossem mais efetivos. Tudo isso tinha limites, mas tratava-se de uma experiência muito inovadora e, como o autor evidencia, necessitaria de mais estudos e de aprofundamentos.

Em discussão baseada em preceitos semelhantes Marx (2011) reforça a importância desse tipo de escolha organizacional. Para esse autor, especialista

no tema relacionado a grupos semi-autônomos, seria fundamental que as condições propiciadas pelas escolhas organizacionais fossem feitas visando a inovação, defendendo que os preceitos da Escola Sociotécnica seriam adequados para tal. Para empresas que pretendem competir pela inovação, o foco não estaria simplesmente na redução de custo, a implantação de grupos com maior autonomia poderia contribuir para os processos de inovação. Isto não seria uma iniciativa isolada para poder fomentar vantagens competitivas, para tal, seria muito importante que, nessas empresas houvesse uma congruência organizacional, onde os mesmos critérios valham para toda a organização, evitando assim que os projetos sejam fragmentados. Para tal, o projeto organizacional deve propiciar às pessoas condições, como por exemplo, facilitando os processos relativos à aquisição e à troca de informações, para que possam atuar com mais autonomia, liberdade e incentivo à criatividade.

Os parágrafos anteriores contém uma crítica aos modelos organizacionais tradicionais baseados nos princípios da Organização Científica do Trabalho. Esta crítica já havia sido formulada por Fleury (1980; 1983) quando ao analisar a implantação do modelo taylorista em empresas brasileiras ele afirma que na realidade não teria havido uma implantação plena do modelo, mas sim processos de “rotinização” do trabalho, fortemente ancorados no controle social da fábrica para evitar conflitos, usando o expediente da rotatividade e partindo do pressuposto que os trabalhadores seriam uma peça facilmente intercambiável. O autor também critica a ideia de enriquecimento de cargos, uma vez que não havia uma proposta mais profunda que colocasse em questão os princípios tayloristas, também defendendo a implantação de grupos semiautônomos.

Com relação aos modelos mais recentes que foram desenvolvidos nas últimas décadas, sobretudo quando estão baseados nas ideias de uma ampla implantação de procedimentos e na busca ganhos que estão fortemente ancorados na intensificação do trabalho há também críticas com relação às consequências para quem trabalha. Segundo Tertre (2012), estes modelos estão baseados nas ideias do *Lean Production* e na financeirização dos processos de produção. Para este autor, as principais consequências desses modelos no que diz respeito ao trabalho seriam uma desconsideração ainda maior com relação ao trabalho real, o desenvolvimento de sistemas de avaliação que consideram basicamente o valor agregado pelas atividades e, o não reconhecimento do que há de imaterial no trabalho que adicionariam muito valor a própria competitividade das empresas. Por não serem mensuráveis, estes não são contabilizados, mas trata-se de um tema que não poderia ser deixado de lado na economia moderna que não seria mais baseada na produção de objetos, mas também e, cada vez mais, na produção baseada em serviços. Dentre os valores imateriais evidenciados pelo autor, estão as competências, a confiança, o conhecimento, isto é, daquilo que diz respeito ao protagonista.

Transformações neste tipo de visão que se tornou bastante influente nas últimas décadas, principalmente no que se denominou como “corrente gestonária” (Tertre, 2012) seriam possíveis se fossem consideradas outros aspectos da produção através de dispositivos que permitissem um retorno da experiência relacionado com o trabalho real (HUBAULT et TERTRE, 2008).

Dias e Zilbovicius (2006) também tratam do tema da financeirização da produção e de uma certa incongruência na tentativa de se conciliar este tipo de organização com a qualidade do trabalho. Para esses autores, a implantação deste tipo de racionalidade trouxe consequências significativas para o trabalho, uma vez que aspectos como a multifuncionalidade, competência e autonomia que teriam sido gestados para diminuir os constrangimentos impostos aos trabalhadores, no caso dos ambientes geridos pela financeirização, acarretariam maiores tensões uma vez que o trabalhador não teria ingerência sobre os fatos que afetam seu desempenho e este seria avaliado pela valorização das ações da empresa e não pela produção em si. Um outro paradoxo discutido pelos autores diz respeito à valorização de competências que, em princípio seria um processo no longo prazo, mas que na ótica dos acionistas contemporâneos seria mal visto, uma vez que se busca retorno rápido. Assim a responsabilidade ficaria para o trabalhador que deveria aumentar a sua “empregabilidade”. Seria importante também, segundo esses autores, que fossem melhor estudados os problemas advindos deste tipo de prática organizacional, uma vez que os impactos para os trabalhadores e para a sociedade tendem a ser negativos.

Este tipo de modelo pode levar a um aumento do desconhecimento sobre o trabalho, o que é discutido em texto de Salerno (2004) onde o autor trata da evolução dos modos de organização do trabalho. Neste artigo, questões centrais, como a do controle do trabalho, os processos de qualificação dos trabalhadores, assim como a evolução das lutas sindicais em período recente da história do Brasil são discutidos à luz das transformações nas empresas industriais e, também em serviços. Para ele, uma das questões que mereceriam um maior aprofundamento está relacionada com o conhecimento que existe nas organizações com relação ao processo de trabalho, principalmente para aqueles que acreditam que o trabalho seja um valor central e estruturante em nossa sociedade, em contraposição ao fato de que, em muitas escolhas organizacionais, o trabalho é considerado como “ator coadjuvante”.

Abrahão e Torres (2004), baseadas em uma ação ergonômica, mostram que modelos de organização do trabalho que não consideram o real do trabalho não propiciam condições para que os trabalhadores possam desenvolver a contento suas atividades, principalmente quando eles decidem sob pressão temporal, sem ter alçada suficiente para tal. Assim, seriam obrigados a burlar as normas, fato necessário para responder às demandas da produção e que os ajuda no âmbito

da sua economia psíquica, como no caso estudado pela autoras, em centrais de atendimento.

Uma visão crítica de maior amplitude com relação ao modelos de produção e de organização do trabalho é oriunda da sociologia, incluindo em seus fundamentos, uma discussão baseada nos conceitos desenvolvidos por Karl Marx. Nesta perspectiva crítica Musse (2012) propõe uma discussão sobre o tempo livre, isto é o tempo em que o trabalhador não estaria trabalhando baseado em questões colocadas por Marx. Para a discussão proposta a seguir, os trechos citados, são oriundos dos seguintes textos desse autor: *Manuscritos econômico-filosóficos* (1844), *Manifesto comunista* (1848) e *O Capital* (1867). O autor também dialoga com Theodor Adorno, e os trechos aqui citados são oriundos do texto “*Tempo livre*” (1969 / 1995).

Note-se a importância do conceito de alienação tratado sobretudo por Marx, relacionando-a à não posse dos meios de produção e do seu resultado, colocando a possibilidade de emancipação somente em havendo uma mudança radical do sistema.

Dentre as questões tratadas pelo autor, há aquela que se relaciona com as estranheza daquilo que é produzido, uma vez que o trabalho vivo necessário, isto é, como o trabalhador se engajou para fazer algo que não lhe pertence e lhe é hostil, reforçando a ideia que o trabalho produz o trabalhador como mercadoria, numa perspectiva de alteridade e, sobretudo de heteronomia, o de fazer algo em respeito às necessidades do outro.

Musse trata o ponto de vista de Marx, constatando que o trabalho seria uma ação compulsória e que o trabalhador só se sentiria próximo de si fora do ambiente de produção. Não haveria qualquer possibilidade de autonomia e o trabalho não teria interesse para o trabalhador, uma vez que esse seria submetido à gerencia da produção e à máquina. A cooperação existente, fruto de uma disciplina da fábrica seria um procedimento específico do processo de produção capitalista, independente das profissões. Neste ponto de vista, para eliminar o trabalho reificado, seria necessário que os homens fossem livres no que diz respeito às possibilidades de associação.

Ainda segundo Musse, para Marx, as mais íntimas emoções estariam submetidas ao mecanismo social onde cada um seria um portador de um “papel”. O autor, ao comentar escritos de Adorno, afirma que este não considera a existência de uma real liberdade, tendo em vista que os papéis sociais impostos às pessoas não seria o que as pessoas são.

Haveria então, uma congruência significativa entre o tempo de trabalho e o tempo livre, uma vez que este estaria cada vez mais próximo da racionalidade preponderante no primeiro, não sendo portanto um tempo onde o sujeito poderia gozar completamente de sua liberdade. Este tempo também seria

racionalizado, seria administrado, e isso não se daria por ingerência externa, mas seria fruto de uma demanda das próprias pessoas acostumadas a não ter liberdade. As pessoas não deixariam de estar alienadas no seu tempo fora do trabalho, as atividades nesses momentos da vida seriam organizadas de modo a manter o mesmo registro que as no trabalho, servindo para recuperar as forças e continuar a se preparar para trabalhar melhor na ótica do capitalista. Assim o processo de reificação seria tanto consciente como inconsciente, incidindo numa combinação paradoxal entre atividade e apatia, que dominaria o tempo livre, ao contrário do que se poderia esperar. Não haveria portanto uma distinção com o trabalho, onde imperaria o tédio, sinal de impotência, de desespero. Dentre as consequências, estaria comprometida também a fantasia, a capacidade de criar, a curiosidade. Assim, uma das indicações fortes da sua submissão aos processos de reificação seria a pobreza da atuação dos indivíduos na esfera pública, como a apatia com relação à polis.

Incorporando essas críticas à perspectiva do protagonista e do protagonismo como aqui é tratada, uma grande dúvida seria se questionar se, nas situações de trabalho nos regimes atuais de produção, seria possível para os sujeitos sair de uma situação onde aquilo que ele faz se aproxima mais do laborar do que no desenvolvimento de uma obra, que faça sentido e que perdure, como discutido por Arendt (1981).

Pereira(2011), trata daquilo que denomina como sendo uma verdadeira epidemia depressiva evidenciada nas últimas décadas estaria relacionada com os sistemas de trabalho modernos que, de alguma maneira, reduziria homens e mulheres à condição de *animal laborans*. Para esse autor, este sofrimento depressivo se instalaria quando não é mais possível desenvolver um processo de elaboração e de ressignificação; por outro lado, ele afirma que este não deixaria de ser uma forma de defesa contra as características alienantes e violentas da organização do trabalho, onde parafraseando Kafka, ele reitera que, nesses casos, já não seria possível distinguir o gerenciamento da ameaça.

Um outro ponto de debate estaria ligado ao fato que o conceito de protagonismo do trabalho proposto nesta tese está relacionado ao trabalho, seja lá qual for. Desta forma, a ideia do protagonista não ficaria restrita ao como os sujeitos se engajam na sociedade para o desenvolvimento de ações políticas, de cunho transformador ou até revolucionário. Esta perspectiva é tratada principalmente em textos de cunho sociológico, principalmente quando se trata de ações em saúde pública, onde vários movimentos sociais são mostrados em seu protagonismo para reivindicar e lutar por melhores condições de acesso aos serviços propostos. Vários autores tratam esse tema, por exemplo, Minayo (2001), trata das lutas pela equidade e universalização da saúde, reforçando que esses movimentos sociais tem o seu protagonismo reconhecido no Brasil e na América

Latina no sentido da crítica e da capacidade de participação na formulação de políticas públicas para o setor.

Ao restringir o foco novamente às organizações voltadas para a produção de bens e serviços, um dos aspectos a ser melhor desenvolvido, seria o de trazer o tema do protagonista para os projetos de engenharia e de gestão, incorporando as críticas que aqui foram formuladas aos modelos organizacionais e, incorporando as contribuições da ergonomia e da psicodinâmica do trabalho.

Há um acúmulo de experiência mostrando que a análise do trabalho pode trazer referências significativas para a sua transformação efetiva (Daniellou, 2006). Em um processo típico da concepção e projeto de engenharia, seria importante que houvesse simulações baseadas em situações de referência, visando uma melhor compreensão do que pode ocorrer. Essas simulações podem ocorrer em modelos em escala reduzida, em escala real ou serem feitas a partir de sistemas informatizados, dependendo do que se está tratando e das condições existentes.

Para Béguin (2006) um conhecimento mais aprofundado sobre o trabalho humano e o que, de fato acontece, seria importante para aumentar a capacidade em conceber, projetar, planejar e administrar o trabalho. Segundo o autor, isto não significa que deveria haver uma compreensão completa, o que seria impossível, sobre a atividade humana para depois se agir. A sua proposta é que, através da experiência de análise e de projeto, fossem condições para que a atividade seja conhecida e sirva de referência.

Mesmo sendo possível se obter referências sobre o que poderá acontecer uma vez transformada a situação de trabalho, não se pode dizer que tudo seja previsível. Na realidade não é possível, uma vez que não se conhece como se daria o acoplamento das variáveis e, portanto sempre será necessário que os trabalhadores façam os ajustes para dar conta dos mais variados eventos que podem ocorrer e, ainda frente ao que o real resiste às vontades dos projetistas. Assim qualquer processo de concepção e de projeto deveria envolver os diferentes protagonistas, com garantias que aqueles que estarão mais próximos da produção estarão efetivamente envolvidos e também terão poder de decisão. A sua contribuição para o sucesso de um projeto, a partir da sua experiência profissional, pode ser significativa.

Ao considerar os diferentes aspectos do trabalhar que foram tratados neste texto haveria grandes desafios para que as atividades humanas de trabalho sejam aprimoradas (KONINGSVELD, SETTELS, PIKAAR, 2007), em especial ao se confrontar os diversos aspectos da produção propriamente dita, com as metas relacionadas aos resultados esperados, a responsabilidade com a saúde, segurança e meio ambiente; assim como as possibilidades de desenvolvimento das profissões. Colocar em pauta esses aspectos seria, de alguma maneira, discuti-los no âmbito das estratégias de negócio (DUL e NEUMAN, 2007). Assim

os projetos incluiriam as contribuições da ergonomia, em seus diferentes dispositivos, com o envolvimento de pessoas que estão em postos de comando e também aqueles que vão utilizar o sistema (PIKAAR, 2007), que vão trabalhar em tarefas mais na operação propriamente dita. Para tentar evitar que a concepção e o projeto de uma nova situação de trabalho piorem as condições para os trabalhadores; considerar os diferentes pontos de vista e colocar em evidência as contradições existentes deveria ser a regra. Assim o ponto de vista dos gestores não deveria ser o único a prevalecer (HUBAULT, 2011a).

Para Hubault (2011b) é significativo o desafio inclusive para a ergonomia, uma vez que para ele o sentido do trabalho se daria em dois planos, o do valor econômico da atividade de trabalho que se constrói na relação entre saúde e eficácia, isto é, como a saúde se constituiria em um recurso para a empresa e no plano da valor subjetivante da atividade de trabalho, que se daria na tensão entre subjetividade e utilidade, isto é, como o trabalho desenvolve a sensibilidade das pessoas com relação ao mundo comum. Para este autor o registro da sensibilidade estaria na capacidade de se deixar afetar por aquilo que acontece. Este posicionamento seria contrário a uma ergonomia sem sujeito, homogênea com as ciências da engenharia e da gestão, isto é, uma ergonomia da tarefa na qual o trabalho engajaria exclusivamente “funções” humanas.

Essas questões estratégicas não pertencem apenas ao universo empresarial, elas fazem parte do mundo da política, não se restringindo ao que diz respeito às relações existentes naquela situação em particular, mas também no que tange às relações sociais de produção. Por vezes, não nos damos conta, que há uma dinâmica em todas essas relações e que mudanças ocorrem continuamente (SZNELWAR, 2007). Essas mudanças podem ser em detrimento dos trabalhadores como já o vimos em muitos momentos da história da humanidade, fato que, em parte, foi discutido neste texto. Basta observarmos que o desenvolvimento tecnológico não necessariamente trouxe para os trabalhadores uma liberação com relação a tarefas sem interesse, pautadas na repetição, que induziriam a erros e, ainda propiciou modalidades de controle exacerbado.

Ainda há muita gente trabalhando em situações que não fazem sentido e situações arriscadas para sua integridade física e para a sua saúde, em contrário à ideia que o trabalho deveria permitir trilhar um caminho em direção à realização de si (DEJOURS, 2004; HUBAULT, 2004). Em contrário ao que podemos observar em diferentes situações analisadas, o trabalho deveria ser um meio privilegiado para que as pessoas construíssem a confiança, fomentando a cooperação e o viver junto, caminhos importantes para atingir os objetivos pessoais dentro daquilo que é acordado coletivamente (DEJOURS; GERNET, 2011).

Conforme dito anteriormente, focar naquilo que acontecer no interior de uma organização significa também colocar em perspectiva uma ação política,

lembrando que há sempre todo um espectro de possibilidades composto por jogos de poder, interesses divergentes e convergentes, pontos de vista e experiências distintas. No âmbito do protagonista, seria sair do registro de ter uma vida centrada naquilo que vai perdendo o sentido para algo que vai construindo o sentido, um caminho em direção à emancipação e não ao cinismo defensivo. Fica evidente que não se trata de uma questão individual, como já foi tratado aqui. Todavia sem a individualidade, sem o engajamento do sujeito, nada é possível, pois ficamos no âmbito da abstração e não considerando pessoas concretas que, através da sua ação, poderiam ter mais claro que existe alguma possibilidade de mudar o mundo.

Talvez, isto também seria uma forma de não se tornar cínico, de não perder a compaixão, uma vez que, nesses processos de emancipação, ficaria mais evidente que se trabalha para si e para os outros e que trabalhar seria, de alguma forma cuidar de algo que é importante e que não se trata da utilização sistemática e embrutecida da força de trabalho, seria sim um espaço para o desenvolvimento dos protagonistas, do agir no mundo. Assim poderíamos propor que o sentido da compaixão não se limitasse aquilo que é mais evidente, como as profissões do cuidado (MOLINIER, 1997, 2003b) mas fosse possível estende-lo a qualquer profissão, pois aquilo que se produz de valor imaterial é uma contribuição significativa para o processo de vida comum na polis.

O mesmo vale para o que Hubault (2002) discute sobre o conceito de relação de serviço, pois para o autor é algo mais amplo não se restringindo apenas a o que alguns consideram como prestação. Ganen (2011) chama atenção para o fato que muito daquilo que se faz com relação ao que não foi prescrito mas que faz parte constantemente deste tipo de trabalho, como o trabalho relacional, as discussões, o tratamento de reclamações de clientes, ente outros, não é avaliado, uma vez que não é mensurável, que é invisível. Portanto esta parte significativa daquilo que fazem esses protagonistas é desconhecida e desconsiderada pelos gestores.

Falzon e Cerf (2005) chamam a atenção para o fato que, nesses casos, uma análise ergonômica do trabalho não pode se basear no conceito de tarefa tradicional, uma vez que deverá ser considerada também o trabalho relacional no qual se inscreve a tarefa, a análise seria muito mais centrada na cognição, compreendendo também aspectos emotivos, o engajamento, as interações de linguagem e as físicas.

Um trabalho relacional é único, singular e está sujeito a ajustes constantes, tipicamente uma ação de protagonista. Ainda considerando o valor do trabalho, Tertre (2011) enfatiza a importância que haja um reconhecimento com relação a duas dimensões do trabalho, a do desenvolvimento pessoal na dinâmica da construção de si e no âmbito coletivo, como importante na constituição da

socialização no âmbito da sua utilidade. No âmbito da gestão mais especificamente, uma mudança com relação à economia do tempo deveria ser pensada. Reconhecer a importância estratégica relativa ao tempo de deliberação no trabalho e aqueles utilizados para que se desenvolvam os valores imateriais seria, segundo o autor, adotar a proposta de tratar o tempo de trabalho como uma composição orgânica. A elaboração de construtos coletivos que seriam o resultado desses processos de deliberação é aonde os sujeitos poderiam elaborar os seus recursos, em fase com a sua história psíquica. Trata-se de uma fonte para os processos de emancipação, sendo o trabalho, um vetor real para mudanças políticas.

Na proposta por Maggi (2011) no âmbito da Teoria do Agir Organizacional, fica claro nos processos de análise e transformação, que os sujeitos são protagonistas de seus processos de ação, e seriam os que, em confronto com os processos de ação e decisão dos outros, construiriam as mudanças. Estariam também englobadas nesta proposta a questão das práticas de formação e aprendizagem, as reflexões sobre as mudanças organizacionais e a implantação de conceitos de prevenção primária no trabalho, aspectos que, segundo o autor, não seriam considerados nas abordagens objetivistas e subjetivistas.

Esses processos de análise e transformação desenvolvidos pelos próprios protagonistas podem ser uma das fontes de prazer no trabalhar, uma vez que se são dispositivos, verdadeiros espaços de deliberação, onde se pode exercer e desenvolver a inteligência e de compartilhar as experiências, num horizonte de desenvolvimento comum. Ao deixar claro que não se pode contar exclusivamente com as prescrições feitas de modo distante do trabalho real para a construção de soluções para os problemas que se diagnostica no dia a dia da produção, é fundamental que as pessoas desenvolvam sua astúcia e sua capacidade de encontrar caminhos outros que aqueles pensados anteriormente, o desenvolvimento do saber-fazer é parte fundamental desses processos.

A construção da experiência é um processo de apropriação onde o corpo também está presente, através da cospriação, as pessoas iriam enriquecendo a sua subjetividade. Dentre as condições para que isso aconteça, seria importante que houvesse a possibilidade de experimentar situações facilitando a aprendizagem, que o seu esforço fosse reconhecido e valorizado em um ambiente onde seja factível tecer relações, de constituir relações de confiança para construir com os outros um viver-junto visando a realização de si e uma contribuição efetiva para o desenvolvimento da cultura (DEJOURS, 1985, 2004, 2012)

Assim temos um desafio de monta, o de trazer para espaço público um debate profundo sobre os modelos de produção, considerando que as pessoas que trabalham são sujeitos protagonistas e não extensões das máquinas ou de sistemas de informação. Isto já seria um bom começo para se buscar novas formas de

trabalhar. Trata-se algo a ser construído e mantido com cuidado sempre, é um campo de possibilidades, ainda com múltiplos e incertos caminhos e, sobretudo contra hegemônico.

Podemos situar a questão da saúde do trabalhador no âmbito deste debate, como a questão do protagonista requer uma ideia de processo de construção constante, que acompanha o sujeito durante toda a sua vida de trabalho, mas não só, isto é, durante toda a sua vida. Assim construir a saúde seria poder construir uma vida de protagonista em sua plenitude com todos os desafios, contradições e ambiguidades que que podem existir. Para tal, o protagonismo do trabalho também precisaria ser reconhecido como o pilar fundamental de qualquer sistema de produção.

