

AS MUDANÇAS NO RECONHECIMENTO NO TRABALHO E SEUS IMPACTOS PSÍQUICOS

Stephan Voswinkel

As reflexões que seguem devem ser compreendidas dentro de um contexto na Alemanha, caracterizado pela evolução de um fenômeno conhecido como “burnout”. Como diagnóstico médico, o termo “burnout” é, de fato, controverso e impreciso. Mas é exatamente esta falta de precisão, que marca uma inquietação generalizada e uma percepção de problemas, nas quais se manifestam mudanças fundamentais no mundo do trabalho na Alemanha e também em outros países do Atlântico Norte.

Para ilustrar a magnitude desta inquietação, menciono o ocorrido com Robert Enke, admirado goleiro reserva da seleção alemã desde 2007. Ele cometeu suicídio em novembro de 2009, em razão de uma profunda depressão. Na época, duas manifestações em sua memória tiveram a participação de 40.000 pessoas, respectivamente. Após estes eventos, “burnout” e depressão permaneceram, por longo período, o tema central das discussões na Alemanha. Outros casos tornaram-se públicos. Um técnico de um importante time de futebol pediu demissão em razão de um “burnout”. Eu

menciono estes casos, não por considerar que episódios envolvendo jogadores de futebol famosos mereçam mais destaque, mas sim porque este problema foi trazido à tona pela repercussão que teve entre as pessoas, pois embora vinculado às celebridades, atinge a todos amplamente.

O termo “burnout” é bastante adequado para o debate, porque ele, diferentemente de outras doenças psíquicas - como a depressão, por exemplo - reconhece no sujeito doente algo de honroso: a saber, ter experienciado um esgotamento acarretado pelo trabalho. Quem passa por um episódio de “burnout”, sofreu, antes, um esgotamento. Isto é, não se trata de uma pessoa preguiçosa, frágil ou vulnerável demais. O “burnout” é a doença dos engajados. Por esta razão, esta doença adequa-se tão bem a um mundo de trabalho marcado pela subjetividade e pelo borramento dos limites do trabalho, em que o trabalho deve ser uma paixão. E para aqueles cuja “chama da paixão” se apagou, a terapia correta ou um novo jeito de relacionar-se com o trabalho e com a vida podem reacendê-la.



Sociológico pesquisador do Instituto de Pesquisa Social de Frankfurt [Institut Für Sozialforschung ad der Johann Wolfgang Goethe-Universität].

Antes de prosseguir, gostaria de citar alguns números: as empresas seguradoras de saúde na Alemanha informam que, entre 2001 e 2013, houve um aumento de 62% dos dias de afastamento do trabalho por motivo de doenças psíquicas. Entre 2004 e 2013, o número de afastamentos em razão de “burnout” cresceu 11 vezes (Meyer et al. 2014: 323, 355, 368). (O “burnout” em si não é um diagnóstico reconhecido. Ele é tratado como um caso dentro do grupo de diagnóstico Z73 da classificação CID-10: problemas relacionados com a organização do modo de vida). Não é de se surpreender que exista controvérsia sobre até que ponto este crescimento relaciona-se, de fato, ao aumento das condições estafantes de trabalho ou se ele se deve, muito mais, a uma mudança na maneira dos médicos de fazer o diagnóstico. Talvez estes números revelam uma sociedade mais preparada para aceitar as doenças psíquicas, ao invés transformá-las em tabu. Esta questão não é de fácil solução. Mas também isto me parece menos importante, se eu analisar o “burnout” como um marcador de problemas sociais.

Em primeiro lugar, eu gostaria de mencionar mudanças no mundo do trabalho, às quais estão associados novos distúrbios, que, por sua vez, estão relacionados também com as modificações das formas de reconhecimento. As relações entre trabalho e reconhecimento apresentadas aqui funcionam como plano de fundo, que permite compreender a evolução de determinadas doenças psíquicas. As doenças no trabalho não são distúrbios que podem ser atribuídos a fatores isolados e nem são os doentes simplesmente vítimas.

Esta relação pode ser compreendida somente quando analisada a partir da interação entre os distúrbios no trabalho e as vulnerabilidades do sujeito e igualmente a partir das formas de reconhecimento e dos problemas de reconhecimento no âmbito do trabalho e da vida pessoal.

Mudanças no trabalho.

As mudanças do mundo do trabalho tratadas a seguir são de especial importância para compreender as mudanças do reconhecimento no trabalho e sua relação com os distúrbios psíquicos:

- borramento dos limites e subjetivação do trabalho
- a incerteza de reconhecimento na organização,
- as mudanças de visibilidade e invisibilidade do trabalho,
- as exigências de conciliar trabalho e não-trabalho,
- a segmentação do reconhecimento pela precarização do trabalho.

Borrimento dos limites e subjetivação do trabalho

Diferentemente dos tempos do fordismo muitas áreas do mundo do trabalho – não todas – são identificadas pelo fato de que as exigências sobre os trabalhadores não é definida claramente e que deles espera-se cada vez mais flexibilidade. Se nos tempos clássicos do fordismo e das organizações burocráticas, as tarefas e as competências estavam ligadas

à definição do posto de trabalho e em que o trabalho numa organização era distribuído de acordo com uma condução hierárquica, nos dias de hoje cria-se uma expectativa, de certa forma distorcida, sobre os trabalhadores, de que tenham o assim chamado “espírito empreendedor” e apresentem também um senso próprio de organização. As tarefas são menos fracionadas e por isso os trabalhadores precisam ser multifuncionais. Isto deve elevar sua compreensão do contexto do trabalho, sua identificação com a empresa, bem como ampliar suas possibilidades de inserção no mercado de trabalho. De qualquer maneira, são apenas diretrizes, que certamente correspondem de modo menos preciso à realidade, diferentemente da correspondência que a concepção pura do fordismo possibilitava. Mesmo assim, estas diretrizes permitem descrever mudanças relevantes.

Na nova forma de gestão das organizações, que, na sociologia do trabalho na Alemanha, é denominada “gestão indireta” (Peters/Sauer 2005), os superiores não definem mais exatamente o que cada um deve fazer. O foco é no resultado, que deve ser satisfatório. Segundo esta nova diretriz de “senso próprio de organização”, delega-se à equipe e ao trabalhador a decisão sobre a maneira e o tempo necessário para se chegar ao resultado. A definição de metas é característica deste tipo de gestão, conhecido como “managements by objectives”. Aparentemente trata-se de um resultado de negociação, de um “pacto”. No entanto, esta negociação restringe-se, na verdade, à aceitação, por parte das equipes e dos departamentos, das metas vindas da

cúpula da empresa e, eventualmente, ao protesto contra a falta de recursos ou contra expectativas altas demais. Os trabalhadores se encontram em uma situação difícil, por um lado precisam tentar corresponder às expectativas, mas por outro lado, ao fazê-lo, precisam evitar a armadilha de atrair dúvidas sobre sua própria capacidade. Frequentemente as chances na carreira ou a composição do salário se orientam pelo grau de atingimento das metas, sendo que as metas atingidas num determinado período passam a ser o ponto de partida para o período seguinte, o que leva a uma constante elevação das metas (Marrs 2010).

Nalógica da “gestão indireta”, a jornada de trabalho tem pouca importância. Quando o foco está apenas nos resultados, em princípio, pouco importa quando eu trabalho, por quanto tempo e até mesmo onde eu trabalho. Deve-se a esta nova lógica, a introdução da “jornada de trabalho baseada na confiança”: o relógio de ponto é extinto, os próprios trabalhadores controlam sua jornada. O que são controlados são os resultados e não a pontualidade ou a jornada de trabalho. Formas de trabalho como aquela da “jornada de trabalho baseada na confiança” são, compreensivelmente, aprovadas pelos trabalhadores, pois permitem a eles adequar sua jornada ao seu bioritmo, aos seus compromissos familiares ou ao exercício de atividades de lazer. Todavia, fica claro que a “jornada de trabalho baseada na confiança” traz consigo uma tendência de elasticidade da jornada, pois os limites devem ser colocados pelos próprios trabalhadores. E eles precisam justificar ou considerar ter que justificar sua forma de trabalho perante seus

colegas e superiores. Isto nem sempre é fácil, especialmente porque o trabalho realizado não é corretamente medido ou adequadamente registrado.

O desenvolvimento de novas tecnologias da informação e da comunicação possibilita também, permanecer constantemente disponível. Checar e-mails de casa ou durante as férias, receber telefonemas à noite ou nos finais de semana, nunca estar verdadeiramente *fora* do trabalho – isto, atualmente, é reconhecido como uma grande sobrecarga. Em empresas como Volkswagen ou BMW reflete-se sobre um modo de tornar impossível aos trabalhadores permanecerem disponíveis através de seus smartphones ou laptops durante o seu tempo livre ou suas férias. Pensa-se, por exemplo, em algo como o bloqueio de sua conta.

Sem dúvida, é preciso reconhecer o ganho de autonomia que veio junto com a “gestão indireta” e o borramento dos limites do trabalho. Por isso, muitos aprovam as mudanças e por isso também não é fácil criticá-las. Pois esta nova forma organização - baseada num “senso próprio” de organização - pode ser chamada de subjetivação do trabalho – uma subjetivação dupla e ambivalente (Kleemann/Voß 2010; Voswinkel 2012a): Por um lado, os trabalhadores querem imprimir sua personalidade, sua subjetividade ao trabalho, eles querem poder se organizar e se realizar pessoalmente. Eles interpretam o trabalho como um “desafio”, com o qual eles querem mostrar a si mesmos, que são capacitados para o trabalho, criativos, produtivos. Eles se identificam com o trabalho, que é uma

parte fundamental de sua identidade, de sua autoimagem. Por outro lado, a expectativa das organizações com relação aos trabalhadores é de que eles devem almejar trazer a sua subjetividade para o trabalho. Ao trabalhador moderno não é mais permitido aguardar por ordens. Ele deve organizar-se por si mesmo. Ele precisa demonstrar que se importa com o trabalho e com a empresa. Ele precisa querer fazer carreira. Frequentemente presume-se já de antemão que os trabalhadores apreciarão o novo desafio. Por isso, uma vez que a intenção é promovê-los, eles não são mais sequer consultados acerca de um novo projeto, de uma ação de treinamento ou de uma missão no exterior. E nem sempre é possível afirmar que eles estejam satisfeitos com suas conquistas. Todos esses fenômenos dificultam aos trabalhadores tomar distância das expectativas da empresa ou de seus superiores, pois não é apenas do chefe autoritário ou dos interesses de lucro da empresa que o trabalhador precisa afastar-se, mas também das suas próprias exigências e expectativas. Mas é claro que a empresa espera que os trabalhadores busquem a sua realização no trabalho de tal maneira, que esta corresponda exatamente às expectativas da empresa e às suas metas. A subjetivação dupla do trabalho tem, por isso, algo de paradoxal. Ela se assemelha às estruturas de comunicação, conhecidas em psicologia como “double bind”¹, algo como: Seja espontâneo!

.....
1 Duplo vínculo (do inglês *double bind*) é um conceito da psicologia para se referir a relacionamentos contraditórios onde são expressados comportamentos de afeto e agressão simultaneamente, onde ambas pessoas estão fortemente envolvidas emocionalmente

Faça finalmente aquilo que você quer!

Ao mesmo tempo, os critérios da participação correta no trabalho e os limites daquilo que cada um deve fazer não são claros. Por isso muitos não sabem ao certo, se o esforço realmente é necessário, mas eles temem a censura dos outros e a própria. Quando os limites do trabalho não estão claros, os próprios trabalhadores precisam defini-los: quando é que o trabalho deve chegar ao fim? As horas extras devem ser compensadas com horas livres ou pagas no salário? Deve-se fazer horas extras? Que quantidade laborada é considerada suficiente? E também nos aspectos sociais surgem problemas: quem trabalha satisfatoriamente em equipe, eu ou meu colega? Em que momento é falta de espírito de equipe, permanecer em casa em virtude de problemas de saúde?

Um outro aspecto da subjetivização do trabalho consiste também na dificuldade de diferenciação entre força de trabalho e pessoa. A ideia, presente em Marx, de que o trabalhador vende sua força de trabalho não como pessoa, sempre foi uma ficção, uma vez que a vida prática do trabalho e da organização impede que a pessoa possa ser deixada no portão de entrada, enquanto a força de trabalho encaminha-se para a fábrica. Mesmo assim, esta ideia definiu os princípios normativos da sociedade no fordismo. Em formas de trabalho subjetivadas, esta diferenciação é ainda menos realista. A personalidade está diretamente relacionada ao que a organização entende

.....
e não conseguem se desvincular uma da outra. Fonte: http://pt.wikipedia.org/wiki/Duplo_vinculo

como desempenho profissional. Isto já se evidencia pela grande importância com que são tratadas habilidades como competência social nos processos de recrutamento de pessoal. E isto é evidenciado em um número cada vez maior de atividades, principalmente aquelas relacionadas ao trato com clientes, na área de prestação de serviço. Na sociologia do trabalho, fala-se de “trabalho emocional”, para denominar os requisitos exigidos dos trabalhadores, que devem, independentemente de sua disposição ou seu estado de ânimo, demonstrar simpatia e empatia, reprimir sentimentos impróprios. Mesmo quando o cliente se comporta de maneira deseducada ou tirânica, espera-se do trabalhador que permaneça simpático, apresente uma reação emocional positiva e reprima a reação natural de irritação e agressão. Quem consegue fazer isso, pode ter orgulho de sua prestação de serviço e também ter o sentimento de ser capaz de manipular o cliente. Mas no “trabalho emocional” reside igualmente o potencial para o distanciamento das próprias emoções.

Ao borramento dos limites do trabalho soma-se o perigo gerado quando o parâmetro para a mensuração do trabalho é vago. Os trabalhadores tem a sensação de nunca terem feito o suficiente. Uma vez que o trabalhador é o responsável pela “auto-regulação” do trabalho, o medo de fracassar rapidamente aparece, se as metas não são alcançadas. Isto torna mais difícil aos trabalhadores, protestar contra as expectativas de desempenho. O não atingimento das metas pode ser facilmente interpretado como uma “auto-regulação” fracassada.

A Incerteza de Status e de Reconhecimento na Organização

Na sociedade do trabalho assalariado, termo usado por Robert Castel (2000) para denominar o tipo de fordismo regulado pelo Estado do Bem-Estar Social, os assalariados adquirem um status especial devido ao pertencimento a organização. Hoje em dia o trabalho é desenvolvido, via de regra, em organizações. Para quem vê de fora, o pertencimento a uma organização é o indicador de que a pessoa possui uma colocação, ocupa uma posição. Ao ser incorporado à vida de uma organização, o indivíduo é reconhecido socialmente. Especialmente na Alemanha, foi nas organizações, nas empresas, que se desenvolveram os primórdios de uma classe média trabalhadora. Ali se ancoraram as instituições de participação social, cujo reconhecimento jurídico foi alcançado através da conciliação entre o papel da participação do empregado e as prerrogativas de comando dos empregadores (Kotthoff 1994).

Também no interior das organizações acontecem as avaliações de desempenho. Passada a fase de treinamento, a confirmação da contratação e as ascensões internas na carreira são símbolos de sucesso. Novamente aqui, observa-se que a organização adquire status de autoridade capaz de conferir reconhecimento social. Definições originadas no mercado e o surgimento de uma arena interna de reconhecimento baseiam os critérios de desempenho dentro de uma organização, segundo os quais, às vezes, são premiados

desempenhos que não seriam considerados exitosos pelo mercado ou por uma ética de engajamento. Estes critérios permitem, por exemplo, que períodos de afastamento por doença tenham tratamento especial no momento da avaliação de desempenho. O mercado, por outro lado, premia somente o que é considerado sucesso de mercado e não tem espaço, por exemplo, para doenças.

Análises das mudanças da economia capitalista concordam que as organizações e as suas relações modificam-se substancialmente. A estabilidade e a longevidade das organizações diminuem e com isso diminui também o espaço para uma reciprocidade ampla, *generalizada* entre os trabalhadores e a organização. Quer dizer, diminui o espaço para uma relação entre desempenho e recompensa, que hoje está temporal, social e objetivamente dissociada. Consequentemente, o princípio da antiguidade, antes reconhecido como parte das conquistas pessoais, perdeu legitimidade. Hierarquias superficiais reduzem as chances de ascensão e fragilizam os critérios e o tempo de espera das etapas de evolução na carreira. Formas de organização estruturadas em projetos conseguem, às vezes, promover um leque grande de oportunidades de desenvolvimento, elas conduzem, no entanto, a um retrocesso da situação de avaliação. O bom resultado no desempenho possui dupla função: de avaliação em si e também de publicidade para a continuidade de determinado projeto dentro da organização - fomentada pela divulgação dos bons resultados. De modo geral, a composição das equipes, bem como da direção é modificada constantemente. Por isto, o status

que os trabalhadores conquistaram junto a seus colegas e superiores é frágil. A confiança adquirida possui um horizonte curto e precisa ser constantemente reconstruída.

Por fim, as empresas tornaram-se mercadorias no capitalismo do mercado financeiro, transformaram-se em objeto para o capital que está à procura de bons investimentos e também em objeto para a especulação financeira. A ligação entre proprietários e empresas segue a tendência de desconexão, a propriedade está despersonalizada. Este não é um desdobramento exatamente novo e está fundamentalmente ligado ao surgimento das S.A.s, as sociedades anônimas. A importância crescente adquirida pelo mercado do capital e pelos grandes fundos de investimentos intensifica este tipo de desdobramento. A expectativa de rendimentos dos acionistas, bem como dos fundos, que intermediam e administram os interesses dos primeiros, é um fator de influência externa da política da organização, este tipo de desdobramento está vinculado ao conceito de „Shareholder Value“².

De modo geral, estes desdobramentos conduzem para um ponto, em que, com o tempo, as relações de reconhecimento nas e pelas organizações estarão reduzidas. Neste processo de mercantilização das organizações, diminui também a capacidade das organizações de

construírem arenas próprias de reconhecimento perante o mercado (Voswinkel 2012b).

Invisibilidade do trabalho e a pressão pela visibilidade

Um outro marcador de muitas situações de trabalho dos dias de hoje consiste na origem da invisibilidade do trabalho. Com isso, eu me refiro a diversos fenômenos:

Aumenta a quantidade de etapas do trabalho, em que não é possível visualizar resultados materiais. O resultado do trabalho na prestação de serviço e o resultado do trabalho intelectual, por exemplo, são pouco visíveis. Uma parte cada vez maior do trabalho é composta de atividades, que, primeiramente, tornam o cerne de algum outro trabalho viável e depois passam a ser atividades de acompanhamento: tarefas relacionadas à organização de reuniões, definição de tarefas, agendamento de encontros, manutenção de contatos. Este conjunto de tarefas muitas vezes não consta das descrições do trabalho e o esforço que elas exigem é igualmente pouco visível, assim como os tipos de competências que as tornam possíveis. Uma parte considerável destas atividades permanece, neste sentido, difusa. É possível observar isto, quando, ao final do dia, mesmo sentindo-se exausta, a pessoa se pergunta, o que fez exatamente ao longo do dia e aonde foi parar o seu tempo, que parece ter voado. E isto ocorre frequentemente.

Se, por um lado, o trabalho hoje em dia, em muitas áreas, é pouco pré-estruturado, por outro, as organizações querem controlá-lo e mensurá-lo. Por isso, os processos de trabalho

2 „Shareholder Value“ é o modelo de maximização de lucros, o que implica que a medida final do sucesso de uma empresa é a medida com que enriquece seus acionistas. O termo tornou-se popular na década de 1980, e é particularmente associada ao ex-CEO da General Electric, Jack Welch. Fonte: http://en.wikipedia.org/wiki/Shareholder_value

são revestidos de códigos de identificação, os resultados do trabalhos devem ser medidos, comparados entre si, e vinculados também a metas econômicas. Relevante é aquilo que pode ser codificado e medido. Além do fato de que os trabalhadores sob este regime devem orientar seu esforço principalmente para aquilo que pode ser medido e ignorar o resto, esconde-se também neste tipo de “orientação pela codificação” o problema de que a multiplicidade do trabalho e das tarefas torna-se invisível. Somente é considerado aquilo que os códigos podem medir e reproduzir (Vormbusch 2012).

Quando se conversa com os trabalhadores das mais diversas áreas, aparece a reclamação acerca da necessidade constante de documentação e acerca do excesso prevaiente de burocracia. Esta queixa provém tanto dos trabalhadores da área da saúde, como dos responsáveis pela manutenção nas fábricas de automóveis, dos especialistas em software ou dos médicos e pesquisadores nas universidades. Todos criticam que não se consegue mais fazer o trabalho propriamente dito (Hürtgen/Voswinkel 2014).

Eu gostaria de citar a irritação de um electricista industrial do setor de manutenção de uma grande fábrica de carros. Ele diz:

“Eles realmente nos roubam o tempo em que poderíamos fazer algo produtivo, porque para mim serve muito pouco ficar em frente a um flipchart, numa manhã, por uma hora ou duas, se lá fora o galpão da fábrica está parado, perdendo centenas de milhares de dólares, apenas para que um diretor saiba que alterações foram feitas, sendo que estas deviam ser

informadas a ele em outro lugar, numa reunião com a alta cúpula (...) Ele faz uma bela apresentação, ele sabe tudo e tem resposta pra tudo, mas lá fora, onde está o produto de verdade, lá os problemas pipocam em todos os cantos.”³

Esta queixa ilustra claramente que, na visão do técnico, estas reuniões e documentações são desnecessárias e o afastam daquilo que ele considera ser seu „trabalho de verdade“, com o qual sua identidade laboral está ligada. Estas serviriam apenas para dar visibilidade aos superiores. Isto deixa claro que a visibilidade do trabalho e o potencial de reconhecimento dela advindo são também uma questão de poder. Ao mesmo tempo, esta observação aponta para o surgimento de uma pressão pela visibilidade, porque a *exibição* de desempenho adquiriu uma nova importância. Quando a área de atuação, a qual o trabalhador pertence, é rearranjada com frequência, quando os superiores são trocados rapidamente e as equipes são reorganizadas, quando para eles os critérios de ascensão na carreira tornam-se incertos, e para alguns suas competências e entregas não representam um status seguro na organização, então registrar, demonstrar e até mesmo encenar produtividade e capacidade torna-se uma atividade constante. Esta forma

3 A citação é de uma entrevista que faz parte do projeto de pesquisa “Exigências no Trabalho e na Carreira de ‘Trabalhadores Normais’” de Stefanie Hürtgen, realizado no Instituto de Pesquisa Social de Frankfurt am Main e financiado pela Fundação Hans Böckler. Vide Hürtgen/Voswinkel, 2014.

de organização e de trabalho baseada em projeto simboliza aspectos fundamentais do mundo do trabalho moderno, aspectos estes que foram analisados também por Luc Boltanski e Eve Chiapello (2003).

Quando o ambiente de trabalho se modifica rapidamente, então o indivíduo não pode acreditar que a reputação por ele conquistada, que as relações de confiança, os grandes e pequenos esforços e recompensas compartilhados, os favores e ajudas, representarão alguma segurança para ele no ambiente de trabalho. Frequentemente ele se vê na posição de precisar provar repetidamente seu valor. Ele precisa aproveitar as poucas novas oportunidades, para fazer-se novamente conhecido pelas pessoas relevantes da organização, pelos novos chefes, pelos novos colegas. Isto não é de todo mal, às vezes abrem-se novas chances de o empregado mostrar sua capacidade pessoal. Algumas pessoas, que trabalham em linhas de produção rígidas e que, por estarem subordinadas sempre aos mesmos chefes, não conseguem melhorar sua situação, possuem com estas mudanças, eventualmente, novas possibilidades. No entanto, o status conquistado, a posição conquistada na rede de relacionamentos tem a estabilidade extremamente diminuída.

Exigências de conciliar trabalho e não-trabalho

Um aspecto fundamental do borramento dos limites do trabalho consiste no fato de que os limites entre a jornada de trabalho e os períodos de descanso desapareceram. As

causas são várias. Uma delas é a flexibilização da jornada de trabalho. Durante décadas o relógio ponto foi o símbolo de tudo aquilo que era desanimador no mundo do trabalho: a formalidade da jornada de trabalho, a exigência de pontualidade, a dificuldade de conciliar necessidades pessoais com o formato rígido da jornada de trabalho. Mas a “jornada de trabalho baseada na confiança” trouxe consigo novos problemas, principalmente aqueles relacionados à dificuldade de impor limites e ser capaz de abandonar o lugar de trabalho, quando outros permanecem trabalhando. A flexibilização da jornada de trabalho, embora possibilite novas formas de liberdade, traz consigo novas exigências.

É importante perceber que a flexibilização e o borramento dos limites do trabalho correspondem também a uma falta de delimitação da vida familiar (Jurczyk et al.: 2009). Isto se relaciona também com o fato de que a distribuição de tarefas e a definição tradicional de papéis entre homens e mulheres está mudando, ainda que não esteja completamente superada. A modificação nas relações entre os gêneros é ao mesmo tempo consequência da emancipação feminina, verificável no aumento da utilização da mão-de-obra feminina. A atividade econômica das mulheres tornou-se uma realidade corrente. Embora, na prática, ainda prevaleça o modelo no qual o homem é a principal fonte de renda e onde a participação da mulher se dá através de uma atividade econômica secundária, o tempo em que a mulher mantém-se completamente afastada de suas atividades laborais, após o nascimento dos filhos, tem diminuído consideravelmente.

Antigamente, a mulher de classe média que trabalhava fora é quem precisava justificar-se. Hoje, quem precisa se justificar é a mulher que não trabalha fora. A atividade econômica da mulher é cada vez mais levada em consideração nas regras de seguridade social e no direito patrimonial de casais separados.

A necessidade de conciliar o tempo e a energia dispendidos na vida pessoal e no trabalho recai de modo mais abrangente sobre os parceiros, em razão da atividade econômica da mulher e da exigência de ascensão na carreira que a própria mulher se impõe e também que os outros impõem a ela. Antigamente, a conciliação entre trabalho e família era apresentada de forma idealizada, onde as mulheres eram responsáveis pela família e os homens, pelo trabalho. Mas hoje a conciliação entre trabalho e família precisa ser negociada entre os parceiros. Isto exige uma capacidade de organização com relação à vida comum e a si mesmo.

Os diversos aspectos da flexibilização e o borramento dos limites do trabalho tornam a conciliação entre trabalho e família, sob estas novas condições, ao mesmo tempo mais fácil e mais difícil. Por um lado, jornadas flexíveis de trabalho oferecem melhores possibilidades de combinar tarefas do trabalho e da família, como, por exemplo, buscar os filhos da escola ou poder alternar a presença em casa. Por outro lado, as exigências incalculáveis do trabalho, as expectativas do empregador sobre os trabalhadores, de que estes estejam disponíveis, quando se trata de corresponder às exigências da empresa, atrapalham a atenção dada à família, aos filhos, ao parceiro,

aos hobbies e aos amigos, mesmo que o tempo “gasto” com eles pareça suficiente. É possível facilmente imaginar cenas como esta: o pai e a mãe buscam seu filho de forma alternada na pré-escola, mas enquanto fazem isto, estão ao telefone com colegas de trabalho ou então verificam os últimos e-mails. Também neste sentido, mesclam-se a jornada de trabalho e o tempo em família, e isto não faz justiça à lógica ou ao tempo de nenhuma destas áreas – nem do trabalho, nem da família.

Atualmente, o problema da conciliação entre trabalho e outros setores da vida ocupa o centro dos debates na Alemanha. Também as empresas defrontam-se com o desafio imposto pela necessidade de atender as reivindicações dos trabalhadores como um todo, mas principalmente das mulheres. Work-Life-Programme⁴ tornaram-se um aspecto fundamental da reputação da administração das organizações. Na realidade, estes programas refletem os paradoxos característicos do borramento dos limites do trabalho: os programas parecem bons, mas a expectativa ilimitada com relação ao desempenho e à disponibilidade do trabalhador conduz a resultados contraditórios na prática (Voswinkel 2012b).

Os problemas não se resumem à

4 Work-Life-Programme são programas oferecidos pelo RH das empresas para ajudar a reduzir os conflitos entre o trabalho e a vida pessoal e promover o enriquecimento da vida no trabalho. Eles geralmente oferecem opções de trabalho flexíveis, apoio financeiro, programas de assistência, infraestrutura no local de trabalho como creches ou ginásio de esportes. Fonte: http://lexicon.ft.com/Term?term=work_life-programme

dificuldade de conciliar trabalho e família, mas estendem-se às dificuldades de conciliar outras atividades e engajamentos: atividades de associações esportivas e culturais, cultivo de amizades, cultivo do contato com parentes, hobbies (Flick 2012).

Segmentação do Reconhecimento pela Precarização do Trabalho

O esboço traçado até aqui não estaria apenas incompleto, mas também errado, se não fosse complementado com um outro desdobramento, cuja importância é crescente na Alemanha: A Precarização do Trabalho. Com isto faz-se referência, inicialmente, ao aumento do número de trabalhos precários. Neste conceito estão abrangidos contratos de trabalho com duração de tempo pré-fixada, trabalho temporário terceirizado, Mini-Jobs⁵ e uma grande parcela de empregos de meio-turno. São formas de trabalho especialmente incertas, cujos trabalhadores estão excluídos dos padrões normais de relações de trabalho e por isso representam uma ocupação inferior quando comparada ao trabalho convencional.

Das novas colocações, aproximadamente 44% referem-se a contratos com duração de tempo pré-fixada, em 2013

5 O termo Mini-Job foi cunhado na Alemanha. É uma forma de emprego marginal, que geralmente é caracterizada por um contrato de trabalho de duração pré-determinada, com salário baixo, executado em meios-turnos. Os Mini-Jobs são isentos de imposto de renda e de acordo com a legislação atual alemã, o teto deste tipo de remuneração é de 450,00 Euros. Os empregadores são os responsáveis pelo pagamento do seguro social. Fonte: http://en.wikipedia.org/wiki/Marginal_employment

este tipo de colocação correspondia a 8% de todos os postos de trabalho. Cerca de 900.000 trabalhadores executam seus trabalhos na condição de temporários terceirizados. Esta é uma forma de colocação, na qual o trabalhador terceirizado é contratado por um empregador, que o cede a uma outra empresa. Desta forma, a empresa terceirizadora consegue reduzir uma parcela de seus custos fixos com pessoal e adequar rapidamente o número de colaboradores de acordo com sua demanda.

Na precarização do trabalho, os interesses dos trabalhadores não são levados adequadamente em consideração. Estes trabalhadores se sentem como de “segunda classe”. Nossa própria pesquisa sobre as reivindicações trabalhistas dos trabalhadores “convencionais” registrou, de modo geral, a percepção de que, embora os trabalhadores “convencionais” demonstrem empatia com os terceirizados, em sua maioria não os vem como pertencentes à empresa. O depoimento de um empregado de uma grande indústria automobilística é característico desta postura:

“Eu acho muito ruins os contratos de trabalho temporários. Seria muito ruim se eu não pudesse planejar as minhas férias, porque eu não sei o que acontecerá daqui a 6 meses. Eu sinto muita pena dos terceirizados.” (Hürtgen/Voswinkel 2014: 342)

Eu descrevo as consequências do trabalho precário como uma segmentação do reconhecimento, porque é combinado com o trabalhador precário o pertencimento a um quadro de pessoal, a uma organização, mas

dele são retirados direitos básicos. Enquanto – apesar da desregulamentação do setor – os direitos trabalhistas valem para os empregados que possuem contratação direta, para o setor do trabalho que chamo de precário verifica-se um alto grau de informalidade: os terceirizados não possuem os mesmos direitos que os empregados contratados diretamente pelas empresas. Para os trabalhadores precários, o seu contrato de trabalho não apenas possui duração limitada, como pode ser rescindido sem justificativa. Processos decisórios importantes para os trabalhadores precários não apontam para uma regulamentação definitiva. Enquanto a demissão de um trabalhador “convencional” precisa ser justificada, por outro lado, a decisão que define se o trabalhador terceirizado será tratado como caso à parte ou se será equiparado ao colega que tem um contrato de trabalho “convencional” sequer precisa ser fundamentada. Possuir garantia contra a demissão é a condição primeira para que os trabalhadores possam reivindicar outros direitos. Assim, para os terceirizados há a supressão de direitos, uma vez que em seus contratos não existe a garantia contra a demissão.

Modificações nas Formas de Reconhecimento no Trabalho

As modificações do trabalho descritas até aqui podem ser compreendidas, primeiramente, como modificações do reconhecimento. Em muitos aspectos, foi retirado o reconhecimento de direitos dos trabalhadores que possuem contratos precários e os trabalhos visíveis recebem

um reconhecimento variável. Eu gostaria de chamar a atenção para uma transformação na forma de reconhecimento. Esta transformação não é percebida simplesmente pelo fato de o reconhecimento ser maior ou menor, ser variável, mas pela modificação da maneira como algo é experienciado como reconhecimento.

Eu gostaria de resumir em dois conceitos, as mudanças da forma de reconhecimento: a Individualização do Reconhecimento e a Substituição da Apreciação pela Admiração.

A Individualização do Reconhecimento

Como Individualização do Reconhecimento, eu levo em consideração cinco aspectos (Voswinkel 2012b):

Primeiramente, a despadronização do trabalho. Se de um lado o fordismo, no seu auge, pode ser caracterizado pela produção em massa para o consumo em massa, hoje em dia, de outro lado, os trabalhos se flexibilizam e se diferenciam dentro de um capitalismo também flexibilizado. Isto também está relacionado com os processos de borramento dos limites e subjetivação do trabalho.

Em segundo lugar, regulamentações do trabalho também estão ligadas a uma forma de gestão, chamada de “gestão indireta”. Ainda que as regulamentações não se dirijam sempre a indivíduos, mas a equipes, elas definem a forma de executar e de remunerar o trabalho ou então o estabelecimento de metas de uma maneira padronizada que não é padronizada. Juntamente com a flexibilização da jornada de trabalho e dos limites entre trabalho e

vida pessoal, surgem formas individuais específicas de definir e articular interesses. Isto é facilmente demonstrável quando lembramos que o intervalo intrajornada coletivo é cada vez mais raro, a não ser nos lugares onde o processo de trabalho assim o exige. Isto resulta na redução do tempo e do espaço disponível para a comunicação entre os empregados e para a convivência coletiva. As práticas e os interesses pessoais assumem o primeiro plano.

Em terceiro lugar, o reconhecimento do trabalho no tempo do fordismo era, acima de tudo, coletivo: ao mesmo tempo em que, no taylorismo, o trabalhador era individualmente subestimado, pela simplificação, monotonia e automatização do trabalho realizado, havia um reconhecimento do trabalho como um fator de produção, um reconhecimento dos empregados de forma coletiva. Isto era demonstrado em rituais como confraternizações da empresa, mas, sobretudo, no reconhecimento das instituições de representação dos interesses coletivos: os sindicatos, os conselhos. Ao mesmo tempo em que as regras individualizadas do trabalho têm aumentado, a importância dos sindicatos tem diminuído nos últimos tempos – em graus diferentes em cada área.

Em quarto lugar, eu compreendo a individualização também como um processo de relativo – e eu reforço: *relativo* – descolamento da compreensão de si mesmo do indivíduo como um ser social - compreensão esta que, em algum momento, teria sido evidente. Com este deslocamento, quero dizer que a vida social e a vida pessoal estão *relativamente* desconectadas. A propósito, este processo foi possibilitado pelo desenvolvimento do Estado de Bem-Estar

Social e das regulamentações coletivas. As condições de vida passaram, de certa forma, a independe dos recursos materiais próprios da família e da eventual importância representada pelo pertencimento a esta ou àquela família. Consequentemente, uma desconstrução do Estado de Bem-Estar Social poderia levar ao retorno do tradicionalismo.

Em quinto e último lugar, a individualização é entendida também como uma prática cultural de imputar ao indivíduo a responsabilidade pelo próprio sucesso ou fracasso e contar que outros levarão a cabo esta imputação. Também na individualização observa-se uma ambivalência: trata-se de um processo de emancipação que, ao mesmo tempo, oferece ao indivíduo mais autonomia, mas no qual o ganho de tempo está amarrado ao desmoronamento das expectativas de estabilidade e de garantia de status. Na autonomia está respaldada a expectativa social, de que cada um é responsável por seu próprio destino. Se, numa cultura da individualização, os sujeitos são os responsáveis pelo próprio sucesso ou fracasso, então, o reconhecimento do seu valor não pode mais advir da aceitação de uma posição de vítima das relações de trabalho e, por consequência, os distúrbios psíquicos relacionados a elas não tem mais lugar.

Apreciação e Admiração

Assim, chego à minha segunda tentativa de explicar as modificações do trabalho a partir de categorias: pela disputa entre apreciação e admiração, ou então, pelo deslocamento da apreciação para a admiração (Voswinkel 2005, 2012a; Wagner 2012).

Permitam-se recorrer a um pouco de teoria, para que eu possa tornar mais compreensível o que pretendo dizer com isto.

Na teoria filosófico-social do reconhecimento de Axel Honneth (Honneth 1994) é feita a diferenciação entre três formas de reconhecimento, que não podem ser confundidas entre si, que, seguem lógicas distintas e são separáveis entre si na sociedade moderna, mas que aparecem associadas no sistema de reconhecimento baseado na honra: o reconhecimento legal do cidadão, representado pelos direitos humanos universais, o apreço pela contribuição individual para o bem-estar comum e a afeição emocional, ao que Honnet denomina “amor”, que é particular e de fundamental importância para o desenvolvimento psíquico do ser humano. As formas de reconhecimento são, em diferentes esferas da sociedade, normativamente dominantes: o amor ou afeição emocional na família e no relacionamento amoroso, o apreço no mundo do trabalho e o reconhecimento legal dentro do ordenamento jurídico. As formas de reconhecimento são significativas também em outras esferas. Assim, por exemplo, um mundo do trabalho sem o direito do trabalho não seria apropriado.

Eu compreendo a distinção em categorias que eu faço entre apreciação e admiração como uma ampliação do conceito de apreço. Para Honneth, o apreço ou estima tem duas dimensões: uma diz respeito a um horizonte de valores comum e, por isso, é frequentemente chamado por Honneth de “solidariedade”. Neste sentido, o apreço tem um certo aspecto conectivo. De outro lado, o

apreço está relacionado a papéis de liderança e acontece em graus variáveis – na melhor das hipóteses, é conduzido de acordo com valores comuns. Da realidade destas duas dimensões resulta uma tensão.

Além disso, o conceito de reconhecimento esconde uma dimensão que, na concepção de Honneth, não é abordada explicitamente: o reconhecimento como uma recompensa, como contrapartida por uma realização, o reconhecimento que se assemelha à gratidão. Se eu sou grato a alguém, é porque esta pessoa fez algo para mim, então eu reconheço seu gesto. Esta relação pode ser entendida como uma relação de doação. Esta também se apoia em valores comuns, pois somente se eu der valor àquilo que me foi feito, poderei ser grato. O relacionamento de gratidão é um relacionamento de reciprocidade, ela constrói um laço social, como já foi analisado por Georg Simmel. O reconhecimento no sentido de gratidão refere-se ao um pertencimento comum e produz ou reproduz este pertencimento.

Quando eu falo de apreciação, eu me refiro ao modo de apreço, que pode ser entendido como gratidão por realizações no âmbito de um pertencimento recíproco. Este modo não é competitivo, não se trata de um apreço em maior ou menor grau. E quando eu falo de admiração, eu me refiro a uma relação de apreço expressa verticalmente. Admirado é o comando, admirados são os resultados e as conquistas especiais. No entanto, os dois modos de apreço são importantes para as pessoas: quando se alcançam resultados especiais, deseja-se o reconhecimento por isso, mas também se deseja o reconhecimento quando os

resultados alcançados são normais ou quando as atividades executadas são importantes para o conjunto. O problema ocorre quando o apreço é expresso de apenas uma das duas formas aqui descritas.

Enquanto no modelo de reconhecimento fordista, o trabalhador não era reconhecido tanto como indivíduo, mas mais como parte da empresa, parte do quadro de pessoal, o modelo de reconhecimento pós-fordista tende ao oposto (Frey 2009). Aqui se trata da admiração pelo sucesso, pelas conquistas individuais. Os prêmios são atribuídos individualmente; os incentivos na carreira são feitos individualmente; a catalogação dos trabalhadores de diferentes áreas, em portfólios pessoais, com a identificação de seus potenciais, de suas melhores e piores realizações; tudo isso exemplifica o modo de reconhecimento pela admiração. Enquanto no reconhecimento pela apreciação, comemoração de jubileu pelos anos de vínculo à empresa possui um status de ritual; no reconhecimento pela admiração, os rituais são do tipo como aquele relatado pelo diretor de recursos humanos de um grande banco, por ocasião de entrega do prêmio “excellence awards”:

“As pessoas sobem ao palco e escutam acerca de si: ‘Olhem, este cara é fantástico!’ O efeito é fulminante (...) outras pessoas estão ao seu lado no palco, quando você vê, você está chorando, porque toca situação é muito tocante. Eu já presenciei isso. Você está numa conferência com 1.400 diretores de empresas, eles olham pra você, aplaudem e comemoram e aqueles, que experimentam esta sensação de admiração, dizem: eu não me importaria

de repetir a dose, eu quero repetir a dose!” (Voswinkel/Wagner 2013: 98)

Nos lugares, onde a forma de reconhecimento dominante é a da admiração, os trabalhadores têm grandes dificuldades de receber reconhecimento pelo trabalho normal, pelos resultados e esforços classificados como medianos. E como nem todas as pessoas conseguem obter resultados acima da média, a dominância do reconhecimento pela admiração reserva para muitos outros apenas a frustração mesclada com o sentimento de menosprezo. Mas também aqueles que experienciaram a admiração uma vez, podem alimentar a expectativa de experienciá-la permanentemente – e com isso frustarem-se. O reconhecimento pela admiração não é marcado pelo dever social da retribuição, da reciprocidade.

Mas quando eu falo do deslocamento da apreciação para a admiração, eu não quero dizer com isto, que este seja um processo universal. Nossas pesquisas no Instituto de Pesquisa Social de Frankfurt sobre as políticas de reconhecimento das organizações e sobre as reivindicações dos trabalhadores „convencionais“ mostram muito mais que, algumas organizações opõem-se ao processo, que teve seu auge na época da new economy, na virada do século. Eles reconhecem que os empregados precisam de formas mais estáveis de reconhecimento. Supreendentemente, justo na crise financeira e econômica dos anos de 2008 e 2009 surgiu um grande interesse das empresas na estabilização dos empregos e no vínculo dos empregados antigos com a empresa (Voswinkel/Wagner 2013). Em grande parte, os trabalhadores por nós entrevistados

expressaram que suas expectativas com relação ao trabalho e ao reconhecimento se relacionam ao apreço do trabalho normal e não apenas dos resultados excepcionais (Hürtgen/Voswinkel 2014). Eles destacam sobremaneira que as pessoas devem ser reconhecidas de acordo com suas distintas capacidades de desempenho, e querem dizer com isto que devem ser levadas em consideração as limitações de cada um, bem como os recursos disponíveis. Elas destacam a importância de um bom clima de trabalho e aproveitam a oportunidade para fazer críticas ao clima de trabalho de fato existente. De modo geral, as reivindicações expressas apontam para o fato de que, como sempre, o reconhecimento pela apreciação é importante para os trabalhadores.

O que nós também constatamos nesta pesquisa é uma figura de argumentação normativa, que se relaciona à reivindicação do cuidado pessoal. Isto quer dizer que os entrevistados reivindicam poder cuidar de si mesmos, que eles não querem proteger apenas sua força de trabalho, mas também sua força vital. Esta figura de legitimação é especialmente interessante, porque, com ela - dentro da semântica da individualização e da auto-responsabilização - os trabalhadores reivindicaram limites para o borramento dos limites do trabalho. Eles não querem viver apenas para o trabalho, eles querem desenvolver sua personalidade em diversos aspectos. Eles não querem proteger sua saúde apenas para poder engajar-se no trabalho. Um problema da postura reivindicatória está relacionado ao seu caráter individualista. Esta postura se opõe potencialmente a processos solidários e

negociações de categoria, na medida em que a necessidade de cuidar de si não é tratada como uma necessidade legítima de todos. Em determinadas circunstâncias a reivindicação de poder cuidar de si pode se opor às necessidades dos demais colegas.

A diretiva do cuidado consigo mesmo é interessante exatamente por nos levar de volta ao tema inicial do meu artigo: a importância das modificações no trabalho e do reconhecimento para a psique dos trabalhadores.

Borrimento dos limites do trabalho e a psique dos trabalhadores⁶

A estafa mental, os distúrbios psíquicos, que levam a fenômenos como o „burnout“ ou a depressões, não se apresentam em formas claras de distúrbios já conhecidos ou picos de stress, ao contrário, eles se manifestam de uma forma difusa. Isto torna difícil reconhecê-los e dar-lhes a atenção necessária. Atribui-se ao trabalhador uma grande fragilidade, vulnerabilidade, no lugar de tratar o distúrbio que, de fato, o acomete. Se a causa dos distúrbios frequentemente está relacionada ao fato de que o trabalhador se sente inseguro acerca do seu desempenho, pode ser que, segundo os critérios de um observador, o trabalhador não esteja sendo exigido além da conta. Por outro lado, também é perturbadora a subjetividade que reside nesta

6 As informações apresentadas baseiam-se no projeto de pesquisa sobre “Trabalho e Doenças Psíquicas”, conduzido por mim e por Rolf Haubl, Nora Alsdorf e Sabine Flick, em andamento no Instituto de Pesquisa Social conjuntamente com o Instituto Sigmund-Freud de Frankfurt am Main.

indefinição, já que os critérios variam segundo quem os observa.

Neste sentido, o fenômeno do „burnout“ poderia ser tratado como um prejuízo na saúde, relacionado ao mundo do trabalho difuso, borrado, com formas de reconhecimento incertas e pouco claras. Não se trataria então de uma „crise de gratificação“ facilmente identificável (Siegrist 1996), da ausência de reconhecimento frente a um resultado positivo. Trata-se, sim, de uma luta constante pelo reconhecimento do esforço realizado, que é posto em dúvida pelo próprio indivíduo e pelo meio que o cerca. O „burnout“ marca, desta forma, uma incapacidade de impor limites e de se satisfazer com desempenhos normais. É uma doença que se relaciona a um reconhecimento incerto, indefinido e a um apreço orientado pela admiração. É de se supor que esta doença acometa principalmente trabalhadores, cuja auto-estima defina-se principalmente pelo sucesso no trabalho. Em uma doença como o „burnout“ a própria identidade do indivíduo está vinculada ao seu desempenho. O diagnóstico de „burnout“ abre a possibilidade de o doente assumir este papel de forma legítima, muito embora os seus sintomas e suas causas difusas dificultem esta tarefa. Mas exatamente a forma difusa do diagnóstico apresenta uma saída para as dificuldades crescentes, de se definir os limites entre saúde e doença. Pois o aumento de trabalhos intelectuais, que podem levar a problemas de saúde, ou naqueles em que, ao invés de se declarar doente, primeiramente faz uso da jornada flexível de trabalho ou do trabalho em casa, a necessidade constante de trabalho em equipe e a pressão geral por

prazos concomitantemente com a redução do quadro de pessoal, tudo isso conduz para a situação em que trabalhadores com problemas de saúde executem seus trabalhos, como que se saudáveis estivessem. Soma-se a isso o fato de que, em alguns casos, os trabalhadores não se sentem aliviados ao manterem-se afastados do trabalho. Por um lado, a preocupação com as consequências da ausência ao trabalho podem afetar o estado de saúde, e por outro, a ida ao trabalho pode servir de distração para os problemas. A auto-estima poderia, assim, ser eventualmente piorada com o afastamento do trabalho. Esta necessidade de estar presente é verificada no recuo dos afastamentos por motivo de saúde prolongados e também número de exames registrados pelas empresas seguradoras de saúde da Alemanha. Nós constatamos aqui um enfraquecimento do papel do doente, quer dizer, da possibilidade legítima de desincumbir-se, por um período, das expectativas e atribuições regulares. Este enfraquecimento demonstra o borramento também entre saúde e doença, verificado em diversas áreas. Prestar informações, responder e-mails, desenvolver conceitos, isto pode ser feito mesmo durante uma hospitalização. Somente a falência das capacidades gerais, de desenvolver este trabalho em que os limites estão borrados, é que legitimaria assumir o papel de doente. Neste sentido, o diagnóstico de „burnout“ é um dos problemas de difícil solução, originados com o borramento dos limites do trabalho e com a incerteza do reconhecimento.

Se nós formularmos isto dentro da semântica da „resistência“, então podemos

introduzir concomitantemente o conceito político e psicanalítico de „resistência“. A „resistência“ de conotação positiva é a resistência ao poder, à tirania, à repressão. Esta „resistência“ é importante para a autonomia, para a segurança da identidade. O conceito psicanalítico de resistência considera, normalmente, um comportamento inconsciente, que resulta do receio de abrir mão de mecanismos de defesa e, por isso, se opõe ao trabalho psicanalítico. No tema das doenças psíquicas e especialmente do „burnout“, os dois conceitos de resistência estão interligados. Por um lado, nós podemos compreender „burnout“ como resistência às condições de trabalho, às sobrecargas de trabalho e aos desaforos, porque, desta forma, o doente, ao assumir o papel de doente, se afasta momentaneamente das exigências do trabalho. A doença simboliza aqui um „não“ do corpo e da psique. A doença pode também ser um escape, isto é, um fuga da necessidade de lidar com as exigências do trabalho, com as próprias muletas de identidade e com as necessidades problemáticas de reconhecimento. Frequentemente o „burnout“ representa as duas formas ao mesmo tempo. Este tipo de resistência escapista é, então, uma resistência à resistência, esta última, endereçada às sobrecargas e aos perigos.

Neste aspecto, em doenças psíquicas como o “burnout” sempre está presente uma conexão entre as condições de trabalho, as vulnerabilidades concretas de cada indivíduo e as formas de identidade e de reconhecimento, que são esgotantes numa sociedade, em que as capacidades de realização e a admiração desempenham um papel importante.

Vulnerabilidades das estruturas psíquicas

Por fim, eu gostaria de abordar rapidamente mais este ponto. Apenas alguns trabalhadores reagem a situações de trabalho desgastantes psiquicamente com distúrbios psíquicos. Isto favorece a análise das causas da doença a partir da pré-disposição individual do doente e permite ainda a individualização desta problemática.

Na verdade, as doenças psíquicas, geralmente, são resultado de uma correlação de situações estressantes com pré-disposições psíquicas. Eu gostaria de exemplificar isto com um caso de nossa pesquisa atual sobre trabalho e doenças psíquicas, que nós fizemos no Instituto de Pesquisa Social em cooperação com o Instituto Sigmund-Freud de Frankfurt:

A rotina de trabalho de uma secretária de uma grande firma é marcada pela pressa e pela agitação constantes, por demandas simultâneas diversas e pela pressão de ter que reagir rapidamente a tarefas não planejadas. Ela divide-se entre dois diretores, que permanecem, na maioria das vezes, junto a clientes, frequentemente no exterior e que mantém contato com ela a distância, a fim de que ela preste informações, faça contatos, organize coisas, e isto muitas vezes em curto espaço de tempo. Trata-se do, assim chamado pela sociologia do trabalho, “trabalho de suporte”, cuja existência consiste no fato de que ele prepara o trabalho de verdade, mas não produz, sozinho, resultados visíveis. Via de regra, ele só se torna visível, quando alguma coisa não funciona. O reconhecimento deste trabalho consiste em que ele funcione e garanta o trabalho de outras pessoas.

A secretária só tem elogios para sua firma e seus dois chefes. As condições de trabalho são boas, os chefes são amáveis. Os chefes também foram compreensivos quando um dia ela colapsou, depois de ter tido, ao longo de um ano aproximadamente, grandes dificuldades de se concentrar após as 18 horas, quer dizer, após uma jornada de 8 a 9 horas de trabalho, coisa que, inicialmente, era capaz de fazer sem problemas até às 20 horas. A firma até mesmo pagou a ela a diferença entre seu salário e o auxílio doença pelo período aproximado de meio ano, em que ela esteve incapacitada para o trabalho.

A mãe da secretária era epilética e ela, filha, precisava, desde criança, cuidar de sua mãe ou então contar com a possibilidade de que sua mãe tivesse um ataque durante as compras no supermercado. Perante os outros, este problema sempre foi abafado. Quando ela entrou na adolescência, seu pai, que conseguia oferecer à família boas condições de vida - mesmo que a custo de algum endividamento - ficou desempregado. Aquele que, até então, garantia segurança à família, tornou-se também um fator de insegurança e isto tudo era escondido das demais pessoas. Outros eventos se seguiram, mas que eu não abordarei aqui. A estrutura psíquica desta secretária, que no momento da nossa entrevista tinha 33 anos, foi construída em cima destes antecedentes, de querer sempre funcionar e apresentar uma fachada positiva para o exterior. O seu reconhecimento está fundamentalmente ligado ao seu desempenho no trabalho - o círculo de amigos é limitado e ela tem um casamento desfeito atrás de si, no qual ela se sentia

constantemente responsável pelo seu marido. A eclosão da sua doença, que ela mesma define como “burnout” e que a levou a uma clínica de tratamento psicossomático por 8 semanas, é explicável pela conjugação das situações estressantes do trabalho e da sua estrutura psíquica.

Foi impossível a ela reagir aos sintomas do trabalho excessivo, que ela já apresentava há bastante tempo. O tratamento gentil que recebia de seus chefes também tornava a ela ainda mais difícil expor no âmbito do trabalho, as dificuldades geradas pelo trabalho excessivo e pelos problemas pessoais. O tipo de relacionamento no trabalho foi de tal modo construído, que tornava muito difícil a ela, impor limites às demandas do trabalho.

Este caso mostra que uma situação de trabalho desgastante leva ao adoecimento. Em razão de sua história de vida, a trabalhadora adoecida tinha desenvolvido uma estrutura psíquica, na qual ela se tornara, em grande medida, dependente do reconhecimento advindo do seu trabalho. Ao invés de impor limites às exigências do trabalho no momento certo, a pessoa resiste, por muito tempo, em reconhecer suas dificuldades, porque ela não quer colocar em perigo sua estabilidade psíquica, que é conseguida justamente através do reconhecimento no trabalho. Somente com o episódio de “burnout”, esta secretária teve a possibilidade de livrar-se da armadilha na qual se encontrava.

Bibliografia:

Boltanski, Luc / Chiapello, Ève
(2003): *Der neue Geist des Kapitalismus*.

Konstanz: UVK. / (2009) *O Novo Espírito do Capitalismo*. WMF Martins Fontes.

Castel, Robert (2000): *Die Metamorphosen der sozialen Frage*. Konstanz. UVK. / (2003) *As metamorfoses das Questões Sociais*. Editora Vozes.

Flick, Sabine (2013): *Leben durcharbeiten. Selbstsorge in entgrenzten Arbeitsverhältnissen*. Frankfurt a.M.-New York: Campus. (*Organização da Vida. Cuidado de Si em Relações de Trabalho com Limites Borrados*)

Frey, Michael (2009): *Autonomie und Aneignung in der Arbeit*. München-Mering: Hampp. (*Autonomia e Apropriação no Trabalho*)

Honneth, Axel (1994): *Kampf um Anerkennung*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp. / (2003) *Luta por Reconhecimento: A Gramática Moral dos Conflitos Sociais*. Editora 34.

Jurczyk, Karin / **Schier**, Michaela / **Szymenderski**, Peggy / **Lange**, Andreas / **Voß**, G. Günter (2009): *Entgrenzte Arbeit - entgrenzte Familie*. Berlin: edition sigma. (*Limites Borrados no Trabalho – Limites Borrados na Família*)

Kleemann, Frank / **Voß**, G. Günter (2010): *Arbeit und Subjekt*; in: **Böhle**, Fritz / **Voß**, G. Günter / **Wachtler**, Günther (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS-Verlag; p. 416-450. (*Trabalho e Sujeito, em: Manual de Sociologia do Trabalho*)

Kotthoff, Hermann (1994). *Betriebsräte und Bürgerstatus*. München-Mering: Hampp. (*Conselhos de Empregados e Status de Cidadão*)

Marrs, Kira (2010): *Herrschaft und Kontrolle in der Arbeit*; in: **Böhle**, Fritz / **Voß**, G. Günter / **Wachtler**, Günther (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS-Verlag; p. 331-356. (*Domínio e Controle no Trabalho, em: Manual de Sociologia do Trabalho*)

Meyer, Markus / **Modde**, Johanna / **Glushanok**, Irina (2014): *Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2013*; in: **Badura**, Bernhard / **Ducki**, Antje / **Schröder**, Helmut / **Klose**, Joachim / **Meyer**, Markus (Hg.): *Fehlzeiten-Report 2014*. Berlin-Heidelberg: Springer; p. 323-511. (*Afastamentos por Motivo de Saúde na Economia Alemã do Ano de 2013, em: Relatório de Afastamentos 2014*)

Peters, Klaus / **Sauer**, Dieter (2005): *Indirekte Steuerung – eine neue Herrschaftsform*; in: **Wagner**, Hilde (Hg.): „Rentier‘ ich mich noch“? *Neue Steuerungskonzepte im Betrieb*. Hamburg 2005: VSA; p. 23-58. (*Gestão Indireta – uma Nova Forma de Domínio, em: “Eu ainda sou rentável?” Novos Conceitos de Gestão nas Empresas*)

Siegrist, Johannes (1996): *Soziale Krisen und Gesundheit*. Göttingen et al.: Hogrefe. (*Crises Sociais e Saúde*)

Vormbusch, Uwe (2012): *Die Herrschaft der Zahlen*. Frankfurt a.M.-New York: Campus. (*O Domínio dos Números*)

Voswinkel, Stephan (2005): *Reziprozität und Anerkennung in Arbeitsbeziehungen*; in: **Adloff**, Frank / **Mau**, Steffen (Hg) (2005): *Vom Geben und*

Nehmen. Zur Soziologie der Reziprozität. Frankfurt a.M. - New York: Campus; p. 237-256. (*Reciprocidade e Reconhecimento das Relações de Trabalho, em: Sobre Dar e Tomar. A Sociologia da Reciprocidade*)

Voswinkel, Stephan (2012a): *Admiration without appreciation? The paradoxes of recognition of doubly subjectivised work*; in: **Smith**, Nicholas H./**Deranty**, Jean-Philippe (Eds): *New Philosophies of Labour: Work and the Social Bond.* Leiden-Boston 2012: Brill; p. 273-299.

Voswinkel, Stephan (2012b): *Verstrebungen der Fluidität. Ansprüche von Beschäftigten und Politiken von Organisationen im Wandel der Anerkennungsverhältnisse*; in: *Industrielle Beziehungen* 19, H. 4; p. 412-431. (*Intensificação da Fluidez. Reivindicações dos Empregados e Políticas das Organizações na Mudança das Condições de Reconhecimento, em: Relações Industriais*)

Voswinkel, Stephan / **Wagner**, Gabriele (2013): *Vermessung der Anerkennung. Die Bearbeitung unsicherer Anerkennung in Organisationen*; in: **Honneth**, Axel/**Lindemann**, Ophelia/**Voswinkel**, Stephan (Hg.): *Strukturwandel der Anerkennung. Paradoxien sozialer Integration in der Gegenwart.* Frankfurt a.M. - New York: Campus; S. 75-120. (*Mensuração do Reconhecimento. O Tratamento do Reconhecimento Incerto nas Organizações, em: Mudança da Estrutura do Reconhecimento. Paradoxos*

da Integração social na Atualidade)

Wagner, Gabriele (2012): *“Exclusive focus on figures. Exclusive focus on returns“.* *Marketization as a principle of organisation and a problem of recognition*; in: **Smith**, Nicholas H./**Deranty**, Jean-Philippe (Eds): *New Philosophies of Labour: Work and the Social Bond.* Leiden-Boston 2012: Brill; p. 301-326

Nota: Os títulos em alemão, ainda sem publicação oficial em língua portuguesa até o momento, possuem tradução livre.

[Conferência proferida no Simpósio As mudanças no reconhecimento no trabalho e seus impactos psíquicos, realizado pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região em 4 de dezembro de 2014 \[integrando também a Grade Curricular da 4ª Turma do Curso de Especialização em Direito\]. Tradução autorizada pelo autor e realizada por Anamaria Dalla Rosa dos Santos, servidora da Escola Judicial do TRT 9ª Região, titular do KDS – Kleines Deutsches Sprachdiplom.](#)