

Trabalho: Prazer ou Sofrimento ?

Ana Magnólia Mendes (*)
Mário César Ferreira (*)

Em tempos de competição globalizada, as empresas buscam obsessivamente estratégias de sobrevivência no mercado: investem em tecnologias da informação, adotam novos modelos de gestão de negócios, promovem reestruturação produtiva e, sobretudo, apostam no *marketing*. Nesse novo cenário, as organizações têm buscado uma nova abordagem do velho paradigma batizado de “capital humano”. A desbotada política de recursos humanos sofre metamorfoses, sobretudo, terminológicas. Agora, fala-se muito em gestão de pessoas. Mas, uma questão tabu desafia as organizações: como transformar o “trabalho de cada dia” em fonte de prazer para quem o realiza?

O prazer é um dos objetivos do trabalhar. Ele resulta do sentir-se útil, produtivo e aparece inseparável dos sentimentos de valorização e reconhecimento. O prazer no trabalho é vivenciado pelo sujeito quando este percebe que o trabalho que realiza é significativo e importante para a empresa e a sociedade. Ainda, quando ele sente que é aceito e admirado pelo que faz; quando o trabalho constitui-se em modo de imprimir sua marca pessoal, não sendo visto como um mero objeto. Assim, o desafio gerencial em agregar prazer ao trabalho, transformá-lo em fonte predominante de prazer e não de sofrimento, impõe operacionalizar no contexto de trabalho três princípios interdependentes: flexibilidade organizacional; cooperação e solidariedade nas relações socioprofissionais; e expressão da subjetividade.

A *flexibilidade* envolve a organização e as condições de trabalho que norteiam os processos produtivos, bem como a cultura organizacional que dá suporte para o desenvolvimento de tais processos. Tal flexibilidade deve possibilitar autonomia aos sujeitos para ajustarem o trabalho prescrito às suas necessidades individuais, experiências e expectativas. Quanto à *cooperação* e à *solidariedade*, ambas inscrevem-se nos espaços das relações de trabalho, resultando das estruturas afetivas, sociais, culturais e éticas que envolvem os diferentes níveis hierárquicos das organizações. Por fim, a *subjetividade* é a apropriação pelo sujeito do papel de protagonista de uma história na qual o trabalho é apenas um cenário que pode ser modificado. Ao expressar sua subjetividade (que integra pensar, sentir e agir), o sujeito tem a possibilidade de vislumbrar ações que venham a transformar a realidade organizacional causadora de sofrimento, passando, deste modo, a dominar o trabalho e não ser dominado por ele.

O desenvolvimento do prazer no trabalho implica atuação nos campos físico, psicológico e social exigindo uma intervenção interdisciplinar em parcerias com as áreas de saúde e de gestão de pessoal. Isto significa que o prazer é vivenciado individualmente e resulta de ações coletivas que articulem a inter-relação indivíduo, trabalho e empresa.

Algumas ações são recomendáveis quando se deseja desenvolver o prazer no trabalho: avaliação epidemiológica dos fatores patogênicos presentes no contexto de trabalho, enfatizando as categorias percepção do trabalho e da empresa, cultura organizacional e gerenciamento; análise da carga de trabalho, focalizando os aspectos sócio-psíquicos da atividade e relações profissionais; identificação das vivências de prazer e de sofrimento enquanto influenciadores dos níveis de satisfação e produtividade no trabalho. Para implementação dessas ações é necessário um conjunto de estratégias voltadas para a mudança de percepção e de atitude em relação ao trabalho; redefinição da natureza, conteúdo e significado da atividade\tarefa; melhoria da qualidade das relações sócioprofissionais; condições de trabalho que geram bem-estar físico, psíquico e social.

Esta perspectiva tem orientado estudos e pesquisas aplicadas nos campos da psicodinâmica do trabalho e da ergonomia, atualmente em desenvolvimento no Instituto de Psicologia da UnB. Indicadores críticos das organizações como retrabalho, erros, perda de materiais, paneis recorrentes de equipamentos, absenteísmo crônico, licenças saúde, desempenho insatisfatório etc. podem camuflar, e freqüentemente o fazem, o trabalho como vivência dominante de sofrimento. Logo, desenvolver o prazer no trabalho não é tarefa fácil. Isto requer dos envolvidos: desejo de mudança e compromisso com transformações na estrutura e formas de funcionamento da empresa que são fontes de sofrimento. É necessário construir uma referência de individualidade diferente de individualismo, criando espaços para contribuição e retribuição e constituição de coletivos, além de intervir na organização e condições de trabalho. Do contrário, a tão propalada satisfação do funcionário será oca senão for repensada em termos de prazer no trabalho.