UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

INSTITUTO DE PSICOLOGIA

CESAR MARTINS GUIMARÃES

Experiências Emocionais da Recusa ao Reconhecimento Intersubjetivo no Trabalho

São Paulo

2014

CESAR MARTINS GUIMARÃES

Experiências Emocionais da Recusa ao Reconhecimento Intersubjetivo no Trabalho

(Versão original)

Tese apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo para a obtenção do título de Doutor em Psicologia.

Área de concentração: Psicologia Social

Orientador: Prof. Dr. Sigmar Malvezzi

São Paulo

2014

AUTORIZO A REPRODUÇÃO E DIVULGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTE TRABALHO, POR QUALQUER MEIO CONVENCIONAL OU ELETRÔNICO, PARA FINS DE ESTUDO E PESQUISA, DESDE QUE CITADA A FONTE.

Catalogação na publicação
Biblioteca Dante Moreira Leite
Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo

Guimarães, Cesar Martins.
Experiências emocionais da recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho / Cesar Martins Guimarães; orientador Sigmar Malvezzi. -- São Paulo, 2014.
252 p.
Tese (Doutorado – Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Área de Concentração: Psicologia Social) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

1. Reconhecimento intersubjetivo 2. Emoções 3. Trabalho 4. *Cornelius Castoriadis* 5. *Axel Honneth* I. Título.

BF378.R4

CESAR MARTINS GUIMARÃES

Experiências Emocionais da Recusa ao

Reconhecimento Intersubjetivo no Trabalho

Tese apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo para a obtenção do título de Doutor em Psicologia.

Área de concentração: Psicologia Social
Orientador: Prof. Dr. Sigmar Malvezzi

Aprovado em: _____

Banca Examinadora

Prof. Dr. Sigmar Malvezzi (orientador) Instituição: IP-USP

Julgamento:_____ Assinatura:_____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento:_____ Assinatura:_____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento:_____ Assinatura:_____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento:_____ Assinatura:_____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento:_____ Assinatura:_____

Para Gigi, com quem compartilho várias paixões, dentre elas, a pela docência, a por músicas esquisitas, a pela vida simples, a pela comida feita em casa, a pelo projeto de autonomia e a recíproca.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao professor Sigmar por ter me acolhido, ensinado e inspirado. Há trinta e sete anos o conheci como seu aluno no curso de graduação da EAESP-FGV e esse reencontro foi, para mim, motivo de uma grande alegria. Contar com suas provocações intelectuais, suas reflexões e seu acolhimento sempre carinhoso é um privilégio do qual me sinto honrado.

Agradeço à professora Belinda e ao professor Pablo pela leitura paciente de meu projeto de pesquisa e pelas contribuições relevantes e provocações intelectuais quando de meu exame de qualificação. Vocês me estimularam a refletir mais e melhor.

Agradeço às professoras Leny, Marilene e Vera e aos professores Arley e Marcelo do IP-USP, além do professor Angelo, da École des Sciences de la Gestion à Université du Québec à Montréal, pelos ensinamentos transmitidos em suas disciplinas. Ficaria muito honrado se vocês se enxergassem em alguns momentos deste trabalho. Eu os vejo.

Agradeço ao Marcos, Marinalva, Rosângela e Selma, funcionários do Departamento de Psicologia Social e do Trabalho do IP-USP, por sempre, tão carinhosamente, terem me estendido a ponta do fio no labirinto da burocracia.

Agradeço aos funcionários, professores e gestores da FECAP, meus colegas de trabalho e amigos. A vivência afetuosa, justa e solidária que vocês me proporcionam, nesses quase dez anos, me faz acreditar ser possível que as organizações possam estabelecer padrões respeitosos de reconhecimento intersubjetivo. Um agradecimento especial ao professor Jésus, por nunca ter se recusado a cerrar fileiras comigo nas boas lutas e por me chamar de seu irmão.

Agradeço a meus filhos Lídia e Estêvão, à minha mãe Irene e ao meu padrinho Waldecy pelo carinho com que sempre me acolhem.

Agradeço à minha mulher, Gigi, por tudo o que já expressei na dedicatória desta tese e pela sua presença diária em minha vida. Sem seu apoio emocional, intelectual e logístico esta tese nem existiria.

Meu amor, eu tive uma ideia genial:
Que tal inserir nosso lar na economia global?
É muito simples, não nem tem filosofia,
É só fazer a tal reengenharia.
No mundo inteiro vai que é uma beleza,
Por que não fazer igualzinho lá em casa, hein princesa?
É só jogar no lixo o que não precisa,
A tua mãe, por exemplo, a gente terceiriza.
Não se preocupe com a culinária,
Agora ficou chique comer porcaria, ter urticária.
O que há de mal, afinal? É só um bocadinho de mesquinharia.
Meu bem, não vejo a hora de fazer economia de escala:
O mala do nosso vizinho, pegamos, botamos fora,
A mulher dele a gente incorpora.
Vamos acabar com todo o desperdício,
Afinal, qual é o mal? É só a beira do precipício.
Os amigos a gente elimina
E traz só um brinquedinho baratinho lá da China.
Vamos criar um lar bem competitivo,
Um lar que seja voltado só para um objetivo.
Ente o ativo e o passivo,
Vamos ver qual de nós dois ainda continua vivo.
Vamos cair de boca no pragmatismo,
Afinal, qual é o mal? É só a beira do abismo.
Querida, vamos acabar com todo o sossego,
Dar um basta nos sentimentos e nos momentos de aconchego.
Pulmão otimizado, coração desativado no seguro desemprego.
Nosso lar vai virar uma operação enxuta,
Com muito mais inveja, com muito mais disputa.
Afinal qual é o mal em ser só um tiquinho filho da puta?
Vamos concentrar na nossa vocação, meu bem:
Ficar querendo o que a gente não tem.
Oh! Meu amor, eu quero detonar o quarteirão, o mundo, o bairro,
Só pra comprar nosso segundo carro.
Oh! Meu amor, depois, quando tudo der certo,
Ficaremos só nós dois num lindo deserto.
Vai ser tão legal ser moderno aqui no meio do inferno...
Poderemos gravar tudo isso em vídeo,
Afinal, qual é o mal? É só um pouquinho de suicídio.
Teu irmão eu aniquilo, teu pai jogamos no asilo,
E só vamos comer por quilo.

ITAMAR ASSUMPÇÃO

RESUMO

GUIMARÃES, C. M. **Experiências emocionais da recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho**. 252 p. Tese de Doutorado – Instituto de Psicologia, USP, São Paulo, 2014.

Esta tese tem por objetivo explorar a teoria do reconhecimento sob o paradigma da psicanálise castoriadiana para transpô-la para o nível microssocial das organizações de trabalho. Esse objetivo foi construído como um passo para a compreensão das experiências emocionais geradas por padrões de reconhecimento intersubjetivo nas organizações de trabalho contemporâneas e sua realização foi apoiada em dados empíricos. A pesquisa empírica utilizou uma amostra de cinquenta processos trabalhistas, nos quais o reconhecimento em organizações foi identificado e analisado na sua forma negativa, ou seja, a recusa ao reconhecimento. Os padrões de recusa foram identificados por meio de práticas e significados gerados por diversos sujeitos dos territórios organizacionais. Quatro tipos de causa apareceram nas ações dos sujeitos: reprodução das formas macrossociais de desigualdade, obsessões sexuais em relações assimétricas de poder, vingança pessoal e três categorias de ação instrumental gerencial: gestão do corpo, gestão da subjetividade e gestão dos rendimentos. Quatro tendências surgiram no desdobramento temporal da recusa ao reconhecimento: acirramento quantitativo (as ações dirigidas ao mesmo trabalhador ficam mais frequentes), acirramento qualitativo (as ações dirigidas ao mesmo trabalhador ficam mais intensas), disseminação (cada vez mais sujeitos passam a promover ações dirigidas ao mesmo trabalhador) e aumento da complexidade (distintas categorias de ação são dirigidas ao mesmo trabalhador). Contudo, os dados demonstram que os diversos sujeitos significam diferenciadamente as mesmas ações. Os que são alvos das ações as significam como uma experiência de vitimização individual, os que as promovem as significam como algo banal, enquanto que os colegas de trabalho e clientes oscilam entre essas duas tendências e, não raramente, reagem com humor. As experiências emocionais subjacentes a essas ações, tais como vergonha, tristeza, medo e raiva, foram identificadas e conectadas aos padrões organizacionais de reconhecimento. As relações reveladas entre elas sugere que: (1) os padrões causais predispõem à prevalência de emoções distintas para cada categoria; (2) os padrões temporais tornam a experiência emocional mais intensa e complexa e; (3) os padrões de significação predispõem os trabalhadores a, consecutivamente, desconexão emocional, dissonância emocional e isolamento emocional.

Palavras-chave: reconhecimento intersubjetivo, emoções, trabalho, Cornelius Castoriadis, Axel Honneth

ABSTRACT

GUIMARÃES, C. M. **Emotional experiences underlying the denial of intersubjective recognition at work**. 252 p. Doctoral Thesis – Instituto de Psicologia, USP, São Paulo, 2014.

This thesis aims exploring the theory of recognition through the paradigm of Castoriadian psychoanalysis and transposing the resulting conceptual framework to the micro-level of work organizations. That objective was drawn as a step to the development of the understanding of underlying emotional experiences which stem from the patterns of intersubjective recognition in contemporary work organizations and was achieved and supported by empirical data. The research was carried out with a sample of fifty labor courts lawsuits through which organizational recognition patterns were gathered and scrutinized in a negative way, i.e., from the refusal of recognition. The patterns of the refusal of recognition were unfolded by the practices and meanings produced by the various subjects comprised in organizational territories. Several outcomes emerged from that analysis. Four kinds of causes came up in the actions of those subjects: the reproduction of social forms of inequality, sexual obsessions in asymmetrical power relationships, personal revenge and three subcategories of instrumental managerial action: body management, subjectivity management and earnings management. Four trends were identified in the temporal unfolding of the refusal of recognition: quantitative intensification (actions directed to the same employee became more frequent), qualitative intensification (actions directed to the same employee became more intense), dissemination (more subjects promote actions directed to the same employee) and complexity (actions from different causal categories were directed to the same employee). Yet, the findings pointed out that distinct subjects interpret those actions differently. Those who are the targets of the actions interpret them as a personal victimization experiences, whereas those who promote those actions interpret them as something banal; inasmuch as the coworkers and costumers who witness or promote them oscillate between these two trends and often give them a humorous sense. The emotional experiences underlying these actions such as shame, sadness, fear and anger were identified and related to the patterns of organizational recognition. The relationships found between them suggested that: (1) the causal patterns predispose the prevalence of different emotions for each category, (2) the temporal patterns makes emotional experiences more intense and complex; and (3) the meaning patterns predispose employees to, consecutively, emotional disconnection, emotional dissonance and emotional isolation.

Keywords: intersubjective recognition, emotions, work, Cornelius Castoriadis, Axel Honneth

RESUMEN

GUIMARÃES, C. M**. Experiencias emocionales de la negación al reconocimiento intersubjetivo en el trabajo**. 252 p. Tesis Doctoral – Instituto de Psicologia, USP, São Paulo, 2014.

Esta tesis tiene por objetivo explorar la teoría del reconocimiento bajo el paradigma psicoanalítico de Cornelius Castoriadis para lo transponer al micro nivel de las organizaciones. Ese objetivo fue diseñado como un paso adelante en la comprensión de las experiencias emocionales generadas por estándares de reconocimiento intersubjetivo en las organizaciones de la sociedad actual y su realización fue apoyada en datos empíricos. La investigación fue realizada a través de una muestra de 50 casos de la corte de justicia del trabajo en los cuales el reconocimiento de las organizaciones fue identificado y analizado en su forma negativa, el rechazo al reconocimiento. Los estándares de rechazo fueron identificados a través de prácticas y de significados generados por diversos sujetos dentro del territorio de las organizaciones. Distintos resultados surgieron de este análisis. Cuatro tipos de causas aparecieron en las acciones de los sujetos: la reproducción de las desigualdades sociales, las obsesiones sexuales en las relaciones asimétricas de poder, la venganza personal y tres categorías de acción instrumental gerencial: gestión del cuerpo, gestión de la subjetividad y gestión de las ganancias. Cuatro tendencias surgieron en el desdoblamiento temporal del rechazo al reconocimiento: intensificación cuantitativa (fueron más frecuentes las acciones dirigidas al mismo empleado), intensificación cualitativa (las acciones dirigidas al mismo empleado quedaron más intensas), diseminación (más sujetos dirigen acciones al mismo empleado) y complejidad (distintas categorías de acciones fueron dirigidas al mismo empleado). Aún, los datos demostraron que distintos sujetos interpretan diferenciadamente las mismas acciones. Los sujetos que son el reto de la acción la interpreta como experiencia de victimización, en cuanto que los que la promueven las interpretan como algo banal, al mismo tiempo que los compañeros y clientes oscilan entre las dos tendencias y frecuentemente reaccionan con humor. Las experiencias emocionales por detrás de esas acciones, tales como vergüenza, tristeza, miedo y rabia fueron identificadas y conectadas a los estándares de reconocimiento organizacional. Las relaciones reveladas entre ellas sugieren que: (1) los estándares de causas predisponen la prevalencia de emociones distintas para cada categoría, (2) los estándares de tiempo intensifican las emociones y las hacen más complejas y (3) los estándares de significados predisponen los empleados consecutivamente para la desvinculación, la disonancia y el aislamiento emocional.

Palabras clave: reconocimiento intersubjetivo, emociones, trabajo, Cornelius Castoriadis, Axel Honneth

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Distribuição da amostra segundo o ano de início da ação.

Tabela 2 Distribuição da amostra segundo a ocupação laboral do trabalhador.

Tabela 3 Distribuição da amostra segundo o setor econômico da empresa.

Tabela 4 Distribuição da amostra segundo o domicílio da empresa.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 17

a) Objetivos 21

b) Justificativa 22

c) Encadeamento do trabalho 24

1. DA ONTOLOGIA À ÉTICA DO TRABALHO 27

1.1. Princípios ontológicos, fins práticos 28

1.1.1. A ontologia castoriadiana e o *homo imaginans* 30

1.1.2. A questão das identidades 37

1.1.3. Autonomia em Castoriadis 40

1.1.4. Verdade e validade em Castoriadis e sua relação com a autonomia 42

1.1.5. Ética em Castoriadis 44

1.1.6. Poder e política em Castoriadis 48

1.2. A relação Homem-Trabalho em Malvezzi 50

1.3. O homem e a institucionalização do trabalho na contemporaneidade 58

1.3.1. Capitalismo, racionalidade, humanidade e organização do trabalho 61

1.3.2. Racionalidade e dominação: as bases da organização do trabalho 64

1.3.3. Identidades em condição de hipercompetitividade e a relação não-reflexiva consigo mesmo 65

1.3.4. Identidades em condição de hipercompetitividade e a relação não-reflexiva com o *Outro* 66

1.3.5. Ética do cinismo racional e o espírito do novo capitalismo 68

1.3.5.1. A decomposição das esferas coletivas de socialização 71

1.3.5.2. A decomposição da significação de historicidade 72

1.3.5.3. A decomposição dos valores não monetários 73

1.4. A situação do projeto de autonomia 74

2. O RECONHECIMENTO COMO CATEGORIA ANALÍTICA DA PSICOLOGIA SOCIAL DO TRABALHO 76
2.1. A teoria do reconhecimento de Axel Honneth 76
2.1.1. A base hegeliana do reconhecimento na concepção de Honneth 76
2.1.2. A atualização da teoria hegeliana do reconhecimento por Honneth 85
2.1.2.1. A elaboração de Honneth sobre a psicologia social de Mead 86
2.1.2.2. Padrões de reconhecimento: a tipologia de Honneth 92
2.1.2.2.1. O amor 92
2.1.2.2.2. O direito 95
2.1.2.2.3. A solidariedade 99
2.1.2.3. Reconhecimento: desrespeito e luta 102
2.1.2.3.1. Lesões à autoconfiança 103
2.1.2.3.2. Lesões ao autorrespeito 104
2.1.2.3.3. Lesões à autorrealização 104
2.1.2.4. Luta por reconhecimento: evidências empíricas 105
2.2. A repolitização do reconhecimento numa perspectiva castoriadiana 107
2.3. Reconhecimento e trabalho na contemporaneidade 113
2.3.1. Reconhecimento e desrespeito no trabalho 114
2.3.1.1. O amor na esfera do trabalho 115
2.3.1.2. O direito na esfera do trabalho 115
2.3.1.3. A solidariedade na esfera do trabalho 116
2.3.2. Padrões organizacionais de reconhecimento e gestão 116

3. EMOÇÕES NO TRABALHO: UM CONCEITO PSICOSSOCIAL-HISTÓRICO 120
3.1. Emoções no trabalho e os estudos organizacionais 125
3.2. Em busca dos princípios de uma teoria psicossocial-histórica das emoções 129
3.2.1. Desnaturalizando as emoções 129
3.2.2. O subjetivo, o intersubjetivo e o social histórico na experiência emocional 133

3.2.3. As emoções e seus significados em uma psique cognitiva, afetiva e volitiva 135
3.2.4. As emoções: entes performativos e comunicativos 136
3.2.5. A socialização emocional 140
3.2.6. O grupo e seus desviantes emocionais: desconexões, dissonâncias e isolamentos 142
3.2.7. O desenrolar temporal da experiência emocional 147
3.3. As emoções nas situações de déficit de reconhecimento 150
3.4. Em busca de um modelo de investigação das emoções no trabalho 153

4. METODOLOGIA DA PESQUISA 156
4.1. Fundamentação epistemológica: a elucidação do psicossocial-histórico 156
4.2. Estratégias de pesquisa 159
4.2.1. Tipo de pesquisa e sua justificação 165
4.2.2. Delimitação da fonte de pesquisa 169
4.2.3. Caracterização da fonte de pesquisa 173
4.3. Procedimentos da pesquisa 176
4.3.1. Acesso às fontes 176
4.3.2. Seleção da amostra 177
4.3.3. Coleta dos dados 177
4.4. Cuidados éticos 180

5. PADRÕES ORGANIZACIONAIS DE RECONHECIMENTO E SUA RELAÇÃO COM AS EMOÇÕES NO TRABALHO: EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS 181
5.1. Descrição da amostra 181
5.1.1. Quanto ao ano de início da ação judicial 181
5.1.2. Quanto sexo do trabalhador 182
5.1.3. Quanto à ocupação laboral do trabalhador 182
5.1.4. Quanto ao setor econômico da empresa 183
5.1.5. Quanto ao domicílio da empresa 183

5.1.6. Quanto ao resultado do julgamento 184
5.2. Padrões organizacionais de reconhecimento intersubjetivo 184
5.2.1. A práxis da recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho 185
5.2.1.1. Reprodução das formas macrossociais de desigualdade 186
5.2.1.2. Obsessão sexual em relações assimétricas de poder 192
5.2.1.3. Vingança pessoal 195
5.2.1.4. Ação gerencial fundada em uma racionalidade instrumental com vista a fins econômicos 197
5.2.2. Os sujeitos na situação de recusa ao reconhecimento e suas significações 205
5.2.2.1. Os alvos das ações de recusa ao reconhecimento 205
5.2.2.2. Os promotores das ações 207
5.2.2.3. As organizações 208
5.2.2.4. Os colegas de trabalho 210
5.2.2.5. Os clientes 212
5.2.3. As ações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho e a tipologia de Honneth 215
5.3. A experiência emocional subjacente às ações de recusa ao reconhecimento 218
5.3.1. A vergonha nas experiências de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho 219
5.3.2. O medo nas experiências de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho 225
5.3.3. A tristeza nas experiências de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho 228
5.3.4. A raiva nas experiências de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho 231
5.3.5. Psicopatologias e doenças psicossomáticas nas experiências de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho 233
5.4. Os padrões organizacionais de reconhecimento intersubjetivo como reguladores da experiência emocional no trabalho: uma síntese 235

5.4.1. A regulação pelos padrões relativos às causas da recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho 236
5.4.2. A regulação pelos padrões relativos ao desdobramento temporal da recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho 237
5.4.3. A regulação pelos padrões relativos às significações e ações dos diversos sujeitos 235

CONSIDERAÇÕES FINAIS 240

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 247

INTRODUÇÃO

O tema do reconhecimento, recorrente na Filosofia Social, voltou ao centro das discussões com a publicação das obras ***The politics of recognition*** de Charles Taylor e ***Luta por reconhecimento: A gramática moral dos conflitos sociais*** de Axel Honneth, ambas de 1992. Essas obras reabriram debates que envolveram pensadores da modernidade, como Fraser (2003), Bauman (2003), Gorz (2005) e Touraine (2007). Entretanto, a questão do reconhecimento, retomada recentemente no nível mais abstrato da Filosofia e com evidentes desdobramentos nas discussões da sociologia contemporânea, ainda carece de maiores aplicações no nível micropsicossocial das organizações de trabalho: são praticamente inexistentes, no campo teórico e prático da gestão, as tentativas de pensar as organizações como instituições que apresentam padrões específicos e particulares de reconhecimento intersubjetivo que são, de alguma forma, regulados – mas não estruturalmente determinados - por padrões social-históricos. Este percurso, do nível filosófico mais abstrato para o nível prático-poiético da Psicologia Social do Trabalho e das Organizações, será aqui empreendido sob o paradigma da psicanálise castoriadiana.

Partindo do modelo conceitual do jovem Hegel que teoriza uma luta por reconhecimento, Honneth (2003) constrói uma gramática das lutas sociais focalizando os conflitos que se originaram de uma experiência de desrespeito social. A base de sua teoria sustenta-se na ideia de que o florescimento humano e a autorrealização pessoal dependem da garantia de relações éticas fortemente estabelecidas. Recorrendo à psicologia social de G. H. Mead e à psicanálise de D. Winnicott, com vistas a repensar a teoria hegeliana e dela excluir o viés idealista, Honneth (2003) estabelece três padrões de reconhecimento intersubjetivo: o amor, no sentido amplo, isso é, a afetividade e o cuidado entre as pessoas no âmbito das relações primárias, que seria imperativo à autoconfiança; o direito, ou mais amplamente, a questão da justiça, que seria imperativo ao autorrespeito; e a solidariedade, ou mais amplamente, o reconhecimento social, que seria imperativo à autoestima.

Em obra posterior - ***Reification: A Recognition-Theoretical View*** (2005) – Honneth toma como ponto de partida o conceito de reificação em Lukács e passa a repensá-lo com vistas a

incorporar à sua visão filosófica uma forma outra de reconhecimento, que o autor denomina de elementar. Esta antecede às três primeiras formas de reconhecimento e à própria cognição, ou seja, uma forma de reconhecimento de caráter não-epistêmico e que, por isso mesmo, não precisa conter quaisquer normas de consideração ou de estima positivas ou sentimentos benevolentes. Trata-se, antes, de uma acessibilidade existencial, em que assumimos frente ao *outro* uma posição na qual nós os aceitamos como o outro de nós mesmos. Se os sujeitos se afastam dessa forma elementar de reconhecimento, que em geral eles manifestam a toda outra pessoa, se eles participam, de maneira recorrente, numa forma de práxis altamente unilateral, que torna necessária a abstração das características "qualitativas" de pessoas humanas, como, por exemplo, em uma situação de guerra, quando os inimigos são tomados exclusivamente como alvos, ocorre o que Honneth denomina, de forma similar a Lukács, de reificação.

Dessa maneira, sua teoria da sociedade tenta explicar o conflito e os momentos de mudança social tendo em vista as ações que tentam restaurar ou buscar padrões de nível evolutivo superiores de reconhecimento mútuo, considerando superiores aqueles padrões que promovem a autonomia e a *eu zen* (vida boa), um projeto coletivo que se realiza na *polis*. A premissa implícita desse foco teórico é o fato de que a interação social torna os sujeitos vulneráveis, uma vez que a construção e a manutenção de uma relação positiva consigo mesmo só é possível com a ajuda da concordância e das reações afirmativas de outros sujeitos: "sem a referência a esses pressupostos intersubjetivos é completamente impossível explicar porque uma pessoa sofre danos quando um aspecto específico do entendimento de si próprio é destruído por certas ações, falas ou circunstâncias" (HONNETH, 1997, p. 24*, trad. do autor*). Quando Honneth (1997) cita a relação consigo mesmo, refere-se à consciência, afetos e vontades que um sujeito tem para com seu próprio *self*, no que diz respeito às capacidades e direitos que essa pessoa pode vivenciar. Nesse contexto, a experiência de reconhecimento é uma condição da qual depende o desenvolvimento das identidades pessoais. Em contrapartida, a exclusão social leva à exclusão, pelo sujeito, de parte de seu próprio *self*, por meio da introjeção da falta de inclusão social e a consequente repressão da parte de sua psique a quem é atribuída o fato da exclusão, o que gera um sofrimento individual, mas de caráter social, epidêmico, ao mesmo tempo fruto de uma patologia social e do modo singular como o sujeito se posiciona frente à instituição da sociedade.

Assim, as lutas por reconhecimento são vistas por Honneth como a força moral que impulsiona desenvolvimentos sociais e pessoais, uma vez que a moralidade é o substrato das atitudes que as pessoas são mutuamente obrigadas a adotar de forma a assegurar, conjuntamente, as condições necessárias à sua integridade e o ponto de partida de sua filosofia moral é a possibilidade de elaborar o conteúdo normativo da moralidade em bases de padrões específicos de reconhecimento recíproco.

No discurso prático da gestão, o termo reconhecimento é normalmente revestido com um sentido diverso. Políticas de reconhecimento constituem-se em práticas de elogios, públicos ou privados, e recompensas monetárias por desempenho superior. Assim, nesse contexto, o termo refere-se, na maioria das vezes, ao reconhecimento que as pessoas nos estratos superiores da hierarquia organizacional prestam às pessoas que estão em estratos inferiores, desde que essas sejam merecedoras, e não ao reconhecimento intersubjetivo entre todos na organização, algo que não tem, necessariamente, relação com mérito, mas, em primeira instância, com a existência do *outro* como tal, uma necessidade moral e, consequentemente, psíquica do homem social-histórico-psique. Neste trabalho, o termo reconhecimento será utilizado na mesma concepção que Honneth o faz.

Ao formular sua teoria do reconhecimento, Honneth estava preocupado em buscar um quadro referencial para apreender os conflitos e desenvolvimentos sociais. Entretanto, a transposição de suas proposições teóricas do nível macrossocial para o nível microssocial das organizações de trabalho pode ser útil para o entendimento do conflito nas relações de trabalho para além da exploração econômica da força de trabalho. Isso significa reconhecer que as organizações são o *lócus* de relações sociais de diversas naturezas, não apenas de relações sociais de produção e, portanto, o *lócus* de diversas dominações (masculina, heterossexual, branca etc.). Para tanto, há que se considerar que organizações, como entes sociais e históricos, apresentam padrões próprios e particulares de reconhecimento intersubjetivo que são regulados, mas não inequivocamente determinados, pelos diversos padrões que convivem na sociedade na qual a organização opera. Esses conflitos, que apresentam um conteúdo moral conforme o exposto, têm, segundo Honneth (2003), sua motivação nas experiências emocionais decorrentes da vivência de desrespeito. É por meio dessas emoções que os sujeitos tomam a consciência do que a eles está sendo negado.

Porém, o percurso da experiência de desrespeito à luta por reconhecimento mediada pelas emoções em organizações de trabalho carece ainda de elucidações: qual a dinâmica contemporânea do não-reconhecimento no trabalho? como se desenrola a experiência emocional que daí decorre? que ações essa experiência emocional pode engendrar nos sujeitos e como isso se dá? como as organizações atuam gerencialmente sobre seus padrões de reconhecimento e as experiências emocionais subjacentes? Essa relação causal entre as experiências de desrespeito nas relações de trabalho e a vivência das emoções constitui o ponto focal desta tese.

É importante ressaltar que este trabalho aborda o conceito de emoção como fundamentalmente psicossocial-histórico, pois decorre da complexidade do construto emoções que a própria definição do que seja emoção apresente diversas versões, algumas conflitantes.

Finalmente, a abordagem deste trabalho se apoia na suposição ontológica de que as organizações são formas externalizadas de construções simbólicas intersubjetivas, sociais e históricas que dão ordem e sentido ao mundo e às relações sociais, ou, nos termos de Castoriadis (1982), redes simbólicas socialmente sancionadas, onde convivem componentes funcionais e simbólicos. O fato de no mundo organizacional, como de resto na própria sociedade, as pessoas estarem imersas no domínio da representação simbólica significa que a linguagem é o que possibilita ser de um certo modo e recriar-se a partir da imaginação radical, no sentido de Castoriadis (1982). Entretanto, práticas de gestão da cultura organizacional podem promover o fechamento das significações, o que solapa o imaginário radical e institui padrões de significação de maneira heterônoma em tal intensidade que a expressão “gestão da cultura organizacional” passa a soar mais como um eufemismo ao que, de fato, é uma gestão da ideologia organizacional. Como alerta Ricoeur (1990, p 71), “toda interpretação se produz num campo limitado. Mas a ideologia opera um estreitamento do campo com referência às possibilidades de interpretação que pertencem ao *élan* inicial do evento”. A esse fenômeno o autor chama enclausuramento ideológico ou cegueira ideológica que se institui como um sistema justificativo da dominação.

Cabe ressaltar que a teoria do reconhecimento, tal como formulada por Honneth em bases hegelianas, apresenta incompatibilidades profundas com o paradigma da psicanálise castoriadiana, de vertente explicitamente anti-hegeliana. Portanto, faz-se necessário que a própria teoria de Honneth seja criticada à luz do pensamento castoriadiano para que os objetivos aqui propostos sejam alcançados.

a) Objetivos

O objetivo central deste trabalho é explorar a teoria do reconhecimento sob o paradigma da psicanálise castoriadiana para transpor esse quadro teórico do nível macrossocial para o nível microssocial das organizações de trabalho e, com isso, ter uma base teórica sobre a qual seja possível realizar uma investigação empírica acerca dos padrões de reconhecimento intersubjetivo nas organizações de trabalho contemporâneas e das experiências emocionais que deles decorrem. Dessa forma, a questão de pesquisa pode ser formulada nos seguintes termos: como os padrões organizacionais de reconhecimento intersubjetivo regulam as experiências emocionais no trabalho?

Subordinados ao objetivo central, os objetivos específicos deste trabalho são:

- Explorar a institucionalização do trabalho contemporâneo, em particular os aspectos relativos ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho, a partir da teoria psicanalítica castoriadiana;
- Explorar, a partir das práticas correntes e do discurso dos diversos sujeitos que compartilham o espaço existencial das situações de trabalho (trabalhadores, gerentes, clientes e a própria organização como um sujeito coletivo), os padrões organizacionais de reconhecimento intersubjetivo, identificando sua polissemia;
- Explorar, também a partir das práticas correntes e do discurso dos diversos sujeitos, a experiência emocional decorrente das práticas organizacionais de recusa ao reconhecimento intersubjetivo;
- Estabelecer a relação entre os padrões organizacionais e a experiência emocional dos sujeitos no trabalho; e

- Identificar ações de gestão para lidar com o reconhecimento intersubjetivo no trabalho, discutindo seu alcance.

b) Justificativa

As experiências de desrespeito a trabalhadores em organizações brasileiras podem ser constatadas de várias maneiras. O levantamento de decisões judiciais, na esfera da justiça do trabalho, propicia um rico rol de exemplos, como os que seguem:

> [...] ocorreram as brincadeiras narradas pelo autor, às fls. 11/12, entre elas, o carregar uma âncora de 20 kg; cantar músicas desmoralizantes; pendurar fantasma na mesa da equipe de vendas de pior resultado; segurar uma tartaruga ou desfilar com um objeto de plástico na cabeça, semelhante a um monte de fezes. (RR PROCESSO TRT/SP)
>
> Impor, seja de forma explícita ou velada, como conduta profissional na negociação de consórcios, que a empregada "saia" com os clientes ou lhes venda o corpo e ainda se submeta à lubricidade dos comentários e investidas de superior hierárquico, ultrapassa todos os limites plausíveis em face da moralidade média, mesmo nestas permissivas plagas abaixo da linha do Equador. Nenhum objetivo comercial justifica práticas dessa natureza, que vilipendiam a dignidade humana e a personalidade da mulher trabalhadora. A subordinação no contrato de trabalho diz respeito à atividade laborativa e assim, não implica submissão da personalidade e dignidade do empregado em face do poder patronal. O empregado é sujeito e não objeto da relação de trabalho e assim, não lhe podem ser impostas condutas que violem a sua integridade física, intelectual ou moral. (RO PROCESSO TRT/SP)
>
> O confinamento da empregada por meio ano num porão da instituição, local sujo, mal iluminado, isolado e impróprio para o cumprimento do contrato de trabalho, submetendo-a a gerência, ainda, a apelidos jocosos ("ratazana", "gata borralheira", "cinderela"), ofensivos à sua dignidade, personalidade e imagem perante os colegas, afetando-a no plano moral e emocional, pelas características da discriminação e reiteração no tempo, configura assédio moral. Justifica-se assim, maior rigor na imposição de indenização reparatória em importe mais expressivo que aquele fixado na origem: a uma, em face da capacidade do ofensor, um dos maiores Bancos privados do país; a duas, pelo caráter discriminatório, prolongado e reiterado da ofensa; a três, pela necessidade de conferir feição pedagógica e suasória à pena, mormente ante o descaso do ofensor, que insiste em catalogar a prática como "corriqueira". (RO PROCESSO TRT/SP)

Os relatos dos trechos extraídos desses processos judiciais evidenciam flagrantes práticas de recusa ao reconhecimento intersubjetivo em organizações brasileiras. A sentença proferida pelo juiz da qual foi extraído o último trecho relata, inclusive, o fato de que, em sua defesa, a organização insistiu em catalogar a prática como corriqueira, no sentido de ser banal, e não como uma agressão à integridade moral da empregada. A banalização do desrespeito social instituída como prática organizacional, inclusive como técnica de gestão para direcionar comportamentos em busca de resultados financeiros, uma *banalização do mal* - no sentido que Hannah Arendt cunhou para o termo - indica que os gestores precisam atentar para o problema e adotar ações, seja como uma intervenção para a mitigação do risco jurídico-trabalhista, do risco de desempenho funcional dos trabalhadores, do risco de saúde física e emocional dos trabalhadores, do risco de imagem da organização ou como uma tentativa de consolidar a organização como uma comunidade ética. Da mesma forma, as organizações sindicais, na defesa dos trabalhadores, e o Estado, na defesa dos cidadãos, precisam conhecer o problema e atuar sobre ele.

Assim, a importância desta investigação, em termos práticos, sustenta-se no fato de ser a experiência emocional da recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho tipicamente uma experiência de sofrimento do homem socializado. Conhecer essa experiência emocional tem relevância para: (a) os trabalhadores individualmente, por dar subsídios a que tomem para si, na medida do possível, as rédeas de sua própria experiência emocional, promovendo uma vivência mais lúcida de suas emoções; (b) os trabalhadores e cidadãos coletivamente organizados, por realçar a relevância da luta por reconhecimento no trabalho como pauta de ação coletiva; (c) as organizações, uma vez que o sofrimento típico das experiências emocionais da recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho as expõem a diversos riscos: risco jurídico-trabalhista, risco de desempenho funcional dos trabalhadores, risco de saúde física e emocional dos trabalhadores, risco de imagem e risco ético; e (d) o Estado, uma vez que padrões de reconhecimento intersubjetivo estão cada vez mais se tornando objeto de regulação por norma jurídica, inclusive no âmbito trabalhista.

No plano teórico este trabalho se justifica por três contribuições principais:

- Trazer para a arena das recentes discussões acerca da teoria do reconhecimento os paradigmas da psicanálise castoriadiana. A teoria de Honneth tem sido objeto de críticas e reformulações propostas a partir de diversas referências teóricas; porém, uma análise prévia realizada em diversos bancos de dados de artigos acadêmicos revelou que o paradigma da psicanálise castoriadiana não tem participado de forma relevante dessa discussão;

- Delinear o que seria uma teoria psicossocial-histórica das emoções que se assente sobre a ontologia da psicanálise castoriadiana. O tema das emoções é tangencial na obra de Cornelius Castoriadis, mas suas bases ontológicas permitem que, a partir daí, sejam derivadas reflexões que ajudem a elucidar a vida emocional em sociedade e, particularmente, nas situações de trabalho.

- Propor uma transposição teórica da teoria do reconhecimento do nível macrossocial para o nível microssocial das organizações de trabalho, tornando possível, a partir daí, seu uso na elucidação da subjetividade de organizações concretas.

c) Encadeamento do trabalho

Além desta introdução, o trabalho está encadeado em mais seis segmentos.

No capítulo 1, *Da Ontologia à Ética do Trabalho*, são formuladas as bases ontológicas sobre as quais este trabalho se assenta e, a partir disso, geradas as reflexões iniciais sobre os impactos produzidos pela institucionalização contemporânea do trabalho na relação Homem-Trabalho (R H-T). A psicanálise castoriadiana, com sua ontologia e projeto de autonomia individual e social, fornece as linhas gerais deste percurso. Com isso pretende-se estabelecer o quadro teórico e as decorrentes visões sobre o mundo do trabalho que nortearão todo o desenvolvimento posterior desta tese, cumprindo o objetivo anteriormente estabelecido de explorar a institucionalização do trabalho contemporâneo a partir da teoria psicanalítica castoriadiana.

No capítulo 2*, O reconhecimento como categoria analítica da Psicologia Social do Trabalho*, é apresentada a teoria do reconhecimento de Axel Honneth e discutida sua aplicabilidade no entendimento da vida no trabalho. Esse caminho é percorrido com a construção de pontes teóricas entre os recentes debates sobre o reconhecimento e sobre a subjetividade no trabalho, bem como com a vinculação desses debates teóricos mais abstratos à prática gerencial contemporânea. Adicionalmente, é abordado como a questão do reconhecimento pode ser entendida no quadro teórico que sustenta esta tese, cumprindo os objetivos anteriormente estabelecidos de explorar o reconhecimento intersubjetivo no trabalho a partir da teoria psicanalítica castoriadiana e propor uma transposição teórica da teoria do reconhecimento para o nível microssocial das organizações de trabalho.

No capítulo 3*, Emoções no Trabalho: um conceito psicossocial-histórico* é delineada uma teoria das emoções a partir da psicanálise castoriadiana. Apesar do autor, em suas obras, dedicar-se pouco ao tema das emoções, algumas referências foram deixadas para que tal desenvolvimento seja possível. Recentes desenvolvimentos teóricos no campo da Sociologia e da Antropologia das Emoções também serão abordados de forma a esboçar uma visão psicossocial-histórica das experiências emocionais no trabalho que permita com que a análise dos dados levantados durante a pesquisa possa ser conduzida. Com este capitulo busca-se cumprir o objetivo anteriormente traçado de delinear o que seria uma teoria psicossocial-histórica das emoções que se assente sobre a ontologia da psicanálise castoriadiana.

No capítulo 4, *Metodologia da pesquisa empírica*, são apresentados os fundamentos epistemológicos que norteiam esta pesquisa, além de suas estratégias e procedimentos e dos cuidados éticos que foram observados. A pesquisa empírica realizada utilizou como fonte processos judiciais julgados em primeira instância na Justiça do Trabalho, tentando buscar situações de conflito que se manifestaram em tal intensidade que acabaram por ser objeto de busca por direitos na esfera judicial. Apesar de ser corrente a utilização de fontes documentais em geral e de processos judiciais em particular em outros campos das ciências sociais, como a Sociologia e a História Social, esse tipo de fonte é praticamente ignorado no campo da Psicologia Social do Trabalho. Assim, explorar esse tipo de fonte pode trazer novas luzes à elucidação da questão, retratando a polissemia intrínseca do tema proposto a partir

das vozes dos diversos sujeitos envolvidos: o trabalhador, o empregador e seus representantes, as testemunhas, os peritos envolvidos e o próprio juiz. Uma discussão mais detalhada sobre as potencialidades e dificuldades da utilização desse tipo de fonte pelo campo da Psicologia Social do Trabalho também compõem este capítulo.

No capítulo 5, *Padrões organizacionais de reconhecimento e sua relação com as emoções no trabalho: evidências empíricas*, a amostra coletada é descrita e são apresentados os resultados e as análises sob a forma de relatos. Trata-se de um percurso analítico que se inicia com a identificação e análise dos padrões organizacionais de reconhecimento intersubjetivo, avança para a identificação e análise das emoções que subjazem as práticas de recusa ao reconhecimento intersubjetivo e, finalmente, traça as relações entre esses padrões e essas emoções para responder à questão de pesquisa formulada.

O último item é dedicado às considerações finais do trabalho.

1. DA ONTOLOGIA À ÉTICA DO TRABALHO

O objetivo principal deste capítulo é refletir sobre os impactos gerados pela institucionalização contemporânea do trabalho na relação Homem-Trabalho (R H-T), com especial atenção à esfera da ética do trabalho, uma vez que, como se verá posteriormente, os conteúdos do trabalho não podem ser definidos simplesmente a partir de uma metafísica do trabalho, mas requer a incorporação de uma ética política. Com isso busca-se estabelecer os aspectos atuais da *gramática moral dos conflitos sociais* (para usar a expressão de Honneth) na forma como se manifesta nas organizações de trabalho e, desta maneira, explicitar as bases de desenvolvimento desta tese. Entretanto, para que esta reflexão seja possível, torna-se necessário o estabelecimento anterior de algumas bases epistemológicas e, principalmente, ontológicas. No campo epistemológico, serão tratadas as possibilidades e limitações de se considerar a R H-T como uma categoria de análise válida e suficiente para a elucidação da condição humana no trabalho. Por sua vez, esta discussão pressupõe a adoção e a explicitação de crenças ontológicas sobre o homem, o trabalho e, consequentemente, a própria sociedade, que também serão objeto deste capítulo.

De certa maneira, o percurso aqui proposto é semelhante àquele percorrido por Malvezzi (1988) em sua tese de doutoramento – *The Man-Work Relationship and Organizational Change: an approach to the humanization at work* –, o que torna possível que seja estabelecido um diálogo com este trabalho. A tese supracitada focaliza o trabalho sob a forma social do capitalismo da maneia como foi instituído, ou seja, como trabalho industrial, e realiza uma pesquisa empírica no Brasil. À época, o trabalho industrial era a forma dominante de trabalho, mas é inegável que, desde então, o trabalho passou por profundas mudanças em seus conteúdos (a maneira como é organizado e significado), inclusive no Brasil. O trabalho industrial vem perdendo prevalência em prol do trabalho em serviços e em condição de hipercompetitividade promovida pela tecnologização, globalização dos mercados e, no caso do Brasil, o abandono, a partir de 1990, da política de substituição de importações como promotora da industrialização nacional; política essa que se utilizava de mecanismos como a manutenção de reservas de mercado, de empresas estatais e instrumentos regulatórios, fiscais, cambiais e creditícios que ao mesmo tempo protegiam a indústria nacional e limitavam a inserção brasileira no mercado internacional. Apesar dessa

marcante diferença, as discussões ontológicas e epistemológicas conduzidas na tese de Malvezzi (1988) mantêm sua validade e atualidade. Assim, este capítulo se propõe a promover o debate com esses aspectos particulares da tese e não com sua análise do trabalho industrial no Brasil à época. Dentre as diversas possibilidades de se pensar o *Ontos* do trabalho, parte-se aqui da ontologia castoriadiana, uma perspectiva não considerada por Malvezzi (1988) dentre as apresentadas como alternativas de elucidação da condição humana no trabalho. Esta perspectiva particular lança outras questões e entendimentos sobre o tema e, dessa forma, oferece novos elementos para enriquecer o debate empreendido.

Este capítulo é iniciado com uma breve apresentação do *Ontos* do homem e da sociedade na perspectiva castoriadiana, avança para a discussão da categoria R H-T e das possibilidades de estabelecimento de uma normatividade desta relação - sustentando que o caráter desta normatividade não pode ser deduzido ontologicamente, mas somente a partir de uma filosofia ético-política - para, por fim, empreender uma reflexão sobre os impactos da competição, tecnologização e globalização na R H-T e na relação entre homens (sujeitos) em organizações de trabalho, considerando-a como uma relação que transcende o caráter de relação social de produção e caracterizando-a como uma relação social que envolve tanto uma dimensão funcional de produção quanto uma dimensão simbólica expressa em relações de gênero, raciais, de identidades e assim por diante. Ao contrário dos pressupostos marxianos, este trabalho não compartilha da ideia de que o econômico, expresso na relação social de produção, determina as outras dimensões da vida social e, portanto, da vida humana nas organizações. Há ainda a relação (reflexiva) do homem consigo mesmo, uma relação onde o sujeito se coloca na posição de objeto de seu próprio questionamento, uma possibilidade inerente e exclusiva do homem, que também sofre impactos da institucionalização do trabalho e que, portanto, merece igualmente a atenção.

1.1. Princípios ontológicos, fins práticos

Como abordado na introdução desta tesa, a teoria honnethiana do reconhecimento está fundada na ideia de que o florescimento humano e a autorrealização pessoal dependem da garantia de relações éticas fortemente estabelecidas, uma vez que a experiência de

reconhecimento seria uma condição da qual depende o desenvolvimento das identidades pessoais. Portanto, a questão da ética é o ponto de partida que aqui se impõe e constitui o conteúdo deste item. Entretanto, a ética na psicanálise castoriadiana apresenta peculiaridades que a distinguem significativamente da maneira como vem sendo tratada pela Filosofia desde a antiguidade grega até a contemporaneidade. Castoriadis entende ética como *praxis* voltada à autonomia e o sujeito ético como alguém que não experimenta apenas conflitos internos, uma vez que aquilo que deve ser considerado o *bem* precisa ser criado e instituído social-historicamente e nunca será uma disposição pura, natural, metafísica, racional ou divina. Portanto, a ética não pode ser destacada abstratamente da política e não prescinde de um julgamento com base em critérios de validade. Assim, o percurso deste item se inicia com uma reflexão sobre a condição ontológica do homem como um ser dotado de imaginação radical, condição à criação, inclusive, de uma ética e avança para a questão das identidades no pensamento castoriadiano, uma vez que seria a identidade que estaria em risco nas situações de recusa ao reconhecimento. Como a ética seria necessariamente uma ética voltada para a autonomia, este item segue explicitando o conceito de autonomia, central na psicanálise castoriadiana, e a questão da verdade e da validade como os critérios do julgamento ético para, por fim, caracterizar a ética e sua relação com a política.

Todo o desenvolvimento da teoria psicanalítica e social castoriadiana se assenta sobre dois pontos fundamentais: um princípio ontológico e um fim prático. Axel Honneth apresenta a ontologia castoriadiana afirmando que:

> Ao invés de postular a determinação categórica do ser, Castoriadis toma a indeterminação do mundo social e natural por princípio como seu ponto de partida. Sua teoria é enraizada na convicção de que o modo de ser da realidade consiste em um processo de contínua criação de novas formas do ser (HONNETH, 1995, p. 169).

Assim, a ontologia castoriadiana poderia ser expressa pela frase: tudo o que *é* é para-si-por-ser, criação contínua, anônima, social-histórica. Já o fim prático que Castoriadis persegue é o projeto de autonomia individual e coletiva como inseparáveis. A autonomia criada pela imaginação humana e socialmente instituída, não uma autonomia dedutível a partir de algum pressuposto ontológico do tipo: o homem nasceu (ou foi criado por Deus) para ser

livre. Apesar de poder parecer, à primeira vista, intuitivos, tanto o conceito de criação quanto o de autonomia são tratados na obra do filósofo e psicanalista grego com profunda complexidade.

1.1.1. A ontologia castoriadiana e o *homo imaginans*

O ser vivente, como tal, no nível da célula, a psique por meio de suas diversas instâncias, o indivíduo social concreto, produto da transformação do psíquico por sua socialização e a própria sociedade são categorias de seres para-si. Sua elucidação é uma tarefa infinita, mas esses *entes* simplesmente existem. Castoriadis (2007) relaciona dois outros níveis à categoria do para-si que não *estão-simplesmente-aí,* mas pertencem à ordem do dever-ser: o sujeito humano propriamente dito como subjetividade em pleno direito e a sociedade vista no projeto de autonomia, para concluir que o sujeito é algo diferente do simples psíquico, porque no psíquico não se coloca a questão da verdade (o inconsciente desconhece a contradição), nem do agir bem ou mal: a única questão que se coloca é a do prazer. Logo, esse sujeito não é dado a priori, mas é um projeto, uma criação histórica.

Como o *ente* para-si não está sozinho no mundo, ele age e reage frente àquilo que não é ele, o que pressupõe uma representação do mundo. Ora, mas as representações do mundo são social e historicamente construídas e, portanto seria inclusive enganoso dizer que os sujeitos **têm** uma história: eles **são** uma história. É nessa visão ontológica que se pode assentar uma psicologia não de indivíduos e comportamentos, mas de sujeitos humanos como subjetividade em pleno direito e, consequentemente, imputáveis; um sujeito reflexivo e moral, o que prenuncia a importância da questão ética e política no pensamento castoriadiano que será tratada posteriormente.

Castoriadis enfrenta as questões que ele mesmo se coloca - o que faz de uma sociedade única? O que a faz capaz de mudar? - postulando a sociedade como um ser-para-si que é irredutível à sua existência física, biológica ou psíquico-corporal. A sociedade é instituída, institui-se a si mesma, não é produto da Natureza, da Razão, de Deus etc., mas cria-se, usualmente sem ter consciência disto por incorporar em seu mundo uma ocultação de sua própria criação. Assim, a religião atribui a criação à vontade e ação de deuses, a dialética

atribui a criação a leis da história, o liberalismo às leis de mercado, as visões sistêmicas funcionalistas à dinâmica dos sistemas sociais, mas a hipótese de haver leis de criação não explica o fato de que, a cada momento, o mundo social é distinto e arbitrário em relação a uma outra instituição da sociedade. A cada momento cada sociedade institui suas próprias representações, desejos e afetos:

> Coisas, ideias, indivíduos; normas, valores, orientações, ferramentas; fetiches, deuses, Deus; *polis*, cidadão, nação, partido; contrato, empreendimento, riqueza; essas e outras miríades de significações imaginárias sociais são imotivadas (sua criação é *ex nihilo*, apesar de não ser *cum nihilo* ou *in nihilo*), "magmática" e não conjuntista-identitária [...] Essas significações devem ser coerentes (mesmo se fragmentárias ou conflituosas) e completas para a sociedade em questão. Todavia estão para além de "classes", "propriedades" ou relações lógicas, uma vez que posicionam – a cada momento de uma maneira – as classes, propriedades e relações de uma sociedade. Também não são "hipóteses" acerca do mundo em si (a ciência também tem condições socialmente subjetivas) ou uma "interpretação" (a hermenêutica é descartada) (CURTIS, 1998, p. 2*, trad. do autor*).

A criação, na forma como citada no parágrafo anterior, é um conceito central na obra de Castoriadis. É a possibilidade de criar que diferencia os homens dos outros animais e não a racionalidade. É com a criação que emergem novas formas do social-histórico. Castoriadis define criação nos seguintes termos: "Criação, no sentido em que entendo, significa a instauração de um novo eidos, uma nova essência, uma nova forma no sentido pleno e forte deste termo: novas determinações, novas normas, novas leis" (CASTORIADIS, 2002, p. 280).

É por meio da criação que surge a significação e com isso também a instituição e a sociedade. Assim, o ser sempre se recria, é continuamente um por-ser. A criação pressupõe a existência de um imaginário-radical do homem, que cria algo realmente novo (*ex nihilo*) e o institui socialmente. Esse imaginário instituído será, posteriormente, novamente alterado pela sociedade, que se reconstrói a todo tempo. Para Castoriadis, portanto, o imaginário-radical é uma *potência de criação*, a condição para a instituição continuada da sociedade.

Na visão de Castoriadis, a criação da sociedade é, inclusive, uma condição de existência do homem:

> O homem não é apenas, portanto, como dizia Hegel, um animal doente; o homem é um animal louco e um animal radicalmente inapto para a vida. Ele só sobrevive criando a sociedade, as significações imaginárias sociais e as instituições que as

> carregam e as encarnam. A sociedade – a instituição – não está ai simplesmente para 'conter a violência' do ser humano individual, como pensava Hobbes ou antes os sofistas do século V a. C.; nem sequer para 'reprimir as pulsões' como pensava Freud. A sociedade ai está para hominizar este pequeno monstro chorão que vem ao mundo e torná-lo apto à vida (CASTORIADIS, 2004, p. 167).

Assim, pode-se dizer que o homem somente se torna homem quando socializado (hominizado), daí a impossibilidade lógica de se falar numa relação entre indivíduo e sociedade. A oposição que se coloca não é entre indivíduo e sociedade mediada pela intersubjetividade, mas entre psique e sociedade como polos mutuamente irredutíveis, uma vez que a mônada psíquica original (intrauterina) não pode produzir significações sociais. Em outros termos, a socialização seria o processo pelo qual o sujeito humano é criado, na intersecção entre a psique e a sociedade. Em decorrência, não há indivíduos sem sociedade nem sociedade sem indivíduos e ao separar um do outro para tentar estabelecer uma relação e estudá-la está-se, no mínimo, olhando para dois entes mortos.

Da mesma forma, o homem é definido por Castoriadis, como um ser que tem por essência o tempo. Assim, o homem não **está** no tempo, mas ele **é** o tempo, posto que é social-histórico. A dimensão do tempo locada no próprio homem - uma condição ontológica - permite entender porque esse nunca é algo acabado e se constrói e reconstrói continuamente, sendo, portanto, sempre um *por-ser*. Ao recusar a ideia do homem como um ente que vive em um contexto e postular a dimensão social-histórica inserida nele próprio, Castoriadis afasta-se da visão do homem como um sistema aberto, que troca com seu ambiente, adaptando-se a ele, e adota uma visão autopoiética, a do homem dotado de poder de imaginação e criação. Há que se ressaltar, entretanto, que não se trata do conceito de um sistema autopoiético nos moldes propostos por Varela e Maturana inicialmente para a biologia e que acabou por se estender para o entendimento do ente social, principalmente a partir da obra de Niklas Luhmann. Esta diferença é marcada pela prevalência do simbólico sobre o funcional na psique humana, o que será abordado posteriormente.

O *homo imaginans* castoriadiano, isso é, dotado de imaginação-radical, de capacidade de criação *ex-nihilo*, é, ao mesmo tempo, indeterminado e limitado. Não há, como supõe a tradição hegelo-marxista, um movimento da história estabelecido por uma dialética que,

inexoravelmente, conduzirá a História a um fim teleológico ou temporal, o fim do *por-ser*. A forma (*eidos*) de uma sociedade não pode ser deduzida a partir de formas sociais anteriores e o fim da História só poderia ocorrer com o fim da Humanidade. Além disso, no entender de Castoriadis, a imaginação não é somente uma visão especular ou somente parte do psíquico. O filósofo pretende resgatar esse termo a partir do seu uso por Aristóteles, que emprestava dois significados para o imaginário (simplificadamente: ilusão e criação) para entender como o termo ficou ligado ao mundo da psicologia, para depois propor uma imaginação social-histórica, anônima, e uma imaginação radical, que permite a criação do novo e, portanto, a própria História.

A ideia de que a criação é ao mesmo tempo **com** algo (e não *cum-nihilo*) e **do** nada (*ex-nihilo*) pode ser entendida a partir do olhar sobre uma criação artística como, por exemplo, a composição de uma música. O compositor cria **com** registros (cognitivos, afetivos e volitivos) que estão simbolicamente organizados (e são constantemente reorganizados) em níveis distintos de consciência em sua memória. São esses registros que emprestam significados social-históricos à música em geral e ao estilo particular da música que está sendo composta (suas melodias, ritmos, andamentos, harmonias e timbres característicos). Portanto, os registros da própria linguagem musical são condição necessária para que a composição surja e, dessa maneira, o compositor cria **com** sua memória e não *cum-nihilo*. Entretanto, aquilo que será criado não é dedutível simplesmente a partir da memória ou, em outras palavras, a arte não é uma simples reprodução do que existe registrado na memória. A arte para Castoriadis não é *mimesis* (como pensava Platão), mas sim *poiesis* e *catharsis*, logo ela não é criada **da** memória e é necessário que se postule a existência de uma potência de criação que torne possível que essa composição musical, totalmente nova e que pode inclusive fundar um estilo musical totalmente novo (e que, portanto, não estava registrado como memória), surja. A essa potencia, Castoriadis dá o nome de imaginação radical. Radical porque, apesar de criar **com** alguma coisa, o faz **do** nada: o por-ser (a criação) não é dedutível a partir do ser (a memória). Sendo indedutível, a criação é indeterminada, isso é, pode ir a múltiplas direções, mas não em qualquer direção: o *rock-and-roll* não poderia ter surgido antes da invenção da guitarra elétrica no séc. XX que, por sua vez, só foi possível a partir da criação de um conhecimento científico sobre a eletricidade e da escala de sete notas na antiguidade grega, dentre outras coisas.

Além de indeterminado e limitado, o *homo imaginans* castoriadiano é também não-funcional, isso é, carregado de conteúdos simbólicos, como decorrência do processo de socialização e de sublimação (transformação de prazer de órgão em prazer de representação):

> A predominância da imaginação condiciona a não-funcionalidade do aparelho psíquico humano. Para o animal, pode-se dizer que aquilo que existe como embrião do aparelho psíquico tem uma função: conservação do indivíduo e da espécie. [...] No humano, essa lógica é quebrada, utilizada por ele de modo quase sempre contraditório, pois, como dizia Freud, não somente o inconsciente ignora a contradição – em um sonho constatam-se quase sempre desejos contraditórios, mais ou menos realizados simultaneamente – mas também, o que Freud não percebia, na vida diurna e acordada todo mundo tem constantemente desejos incompatíveis e contraditórios, ou seja, vive constantemente segundo o princípio de que 'tua mão esquerda ignora o que faz a direita' (CASTORIADIS, 2007, p. 29).

As concepções funcionalistas, dentre elas o marxismo, supõem que cada uma e todas as instituições sociais, bem como todos os atos dos indivíduos, existem para realizar uma determinada função no sentido estrito do termo. Todas essas funções seriam coordenadas tendo em vista alguma coisa, o que obriga a determinação, *a priori*, de um *telos* supremo, ao redor do qual – e a serviço do qual – todas essas funções se desenvolvem. Esta função última pode ser - e já foi - estabelecida de diversas formas: produção e reprodução sempre "mais elevada" da vida material pela dominação ilimitada do homem sobre a natureza– na concepção marxiana -, ou manutenção e reprodução da espécie pela seleção e sobrevivência do tipo de sociedade mais apta – na concepção darwinista. Para Castoriadis, essas funções supremas são, elas mesmas, criações social-históricas, mitológicas, não dedutíveis a partir de nenhuma natureza humana que é intrinsecamente indeterminada.

É óbvio que toda sociedade precisa garantir a produção e reprodução de sua vida material como condição de sobrevivência e, consequentemente, tenha uma dimensão funcional. Nunca poderia existir, ou pelo menos persistir, uma religião que obrigasse seus seguidores a jejuar integralmente por um período de dias que fosse suficiente para levá-lo à morte por inanição, nem uma sociedade que proíba as relações heterossexuais e treine seus membros com eficácia de maneira que eles desenvolvam uma aversão profunda e definitiva a esse

tipo de sexo, mas isso, na concepção castoriadiana, são meras trivialidades, pois todas as sociedades submetem essas funcionalidades a outras coisas que diferem de sociedade para sociedade:

> Parafraseando Aristóteles, uma galinha choca seus pintinhos da mesma forma em Paris e em Pequim, mas não se vota da mesma forma nesses dois países. Oposição, portanto, entre a permanência relativa do biológico e a alterabilidade das instituições humanas. A mãe vem da mãe – mas ao mesmo tempo sabemos que nem sempre houve uma sociedade humana e que as sociedades se modificam. Somos, portanto obrigados a postular uma faculdade criadora do campo social-histórico, ou seja, das coletividades humanas anônimas que fazem ser as instituições, permitindo que existam enquanto coletividades (CASTORIADIS, 2007, p. 32).

Para ilustrar seu pensamento a respeito da dimensão não-funcional das sociedades humanas, Castoriadis (2007) se remete à sociedade faraônica. Assombra seus leitores com a quantidade de jornadas de trabalho necessárias para a construção da Grande Pirâmide de Quéops - considerando as condições técnicas da época, devem ser da ordem de grandeza do PIB anual do Egito faraônico – e pergunta: onde estaria a funcionalidade disso?

> No imaginário existe certamente uma "funcionalidade": é por intermédio de sua conservação nessa pirâmide que o faraó poderá sobreviver e garantir um lugar digno dele na outra vida etc. Mas o que diríamos nós a esse respeito? O exame de cada sociedade, inclusive a nossa, mostrará que todas elas submetem o conjunto das instituições funcionais a finalidades não "funcionais"[...], mas imaginárias e dependentes das significações sociais do conjunto considerado – e notadamente das significações nucleares, as mais importantes. Assim, em uma sociedade crente, "religiosa", as significações nucleares são as significações religiosas. Pirâmides, catedrais, templos hindus ou budistas, mesquitas – vemos esse imenso dispêndio de forças produtivas consagradas a finalidades que um "marxista" é forçado a qualificar de imaginárias e para as quais ele é obrigado a encontrar uma finalidade não-imaginária geralmente grotesca, por exemplo, que a religião é o ópio do povo, que as igrejas são necessárias apenas para manter embrutecidas as classes exploradas etc. E ainda mais grotescas na medida em que muitas vezes essas classes exploradas o são, sobretudo, para que possa existir uma "adoração a Deus" desse tipo e, mais que tudo, porque podemos nos perguntar qual é a lógica que faz com que a "intensidade" da adoração a Deus ou da verdade da fé sejam medidas pela altura das torres de uma catedral gótica ou da Cúpula de Santa Sofia... E isso quando está escrito: "Onde eu estiver, vós estareis comigo", ou seja, que uma gruta pode ser uma igreja. Mas não, são necessárias igrejas magníficas, tiaras de pedras preciosas para o papa etc. (CASTORIADIS, 2007, p. 33).

É por meio desses fatos que Castoriadis vê o lado puramente imaginário dessas significações e os motivos pelos quais uma sociedade se mantém unida. Em torno dessas significações, pelas quais, não raramente, se está disposto a viver e morrer - e não por uma função suprema - se forma o *ethos* das sociedades, ou, em outras palavras, são essas significações que constituem a própria identidade das sociedades e de seus indivíduos. A questão das identidades merece um tópico a parte e isso é feito a seguir. Entretanto, cabe, antes, que se faça uma síntese esquemática, a partir dos elementos já referidos, do *para-si-por-ser* como a expressão por excelência da ontologia castoriadiana.

Em consonância com a tradição filosófica, o *ente* social para Castoriadis é um *para-si* na medida em que tem duas injunções intimamente relacionadas: o autocentrismo e a autoconservação. Porém, no domínio do social-histórico, o domínio do homem, tanto o autocentrismo como a autoconservação não se limitam à dimensão biológica, mas incorporam, e de forma prevalente, o simbólico. O autocentrismo se realiza no investimento narcísico e a autoconservação na tendência do investimento sublimado em manter-se investimento rígido. Em outras palavras, o autocentrismo e a autoconservação humana são injunções do ser que não estão simplesmente relacionadas ao prazer de órgão, mas também – e principalmente - ao prazer de órgão transformado em prazer de representação pelo processo de sublimação. Essa questão está detalhada posteriormente, mas, por ora, basta essa postulação para que se esboce preliminarmente a especificidade do *para-si* castoriadiano em contraposição ao mesmo conceito na tradição filosófica.

Além de ser um *para-si* (autocentrismo e autoconservação), o *ente* social para Castoriadis é um *por-ser* (autocriação). O entendimento do *por-ser* castoriadiano pode ser alcançado quando contraposto ao conceito de *vir-a-ser* na tradição hegelo-marxista. Nesta tradição, o *vir-a-ser* é a síntese dialética de uma tese (o ser) e uma antítese (o não-ser). Logo, o *vir-a-ser* seria dedutível a partir do ser: o *vir-a-ser* do socialismo, por exemplo, seria dedutível a partir das contradições – o ser e o não-ser – do capitalismo. Diferentemente, o *por-ser* castoriadiano não seria dedutível a partir do ser, pois sua natureza é intrinsicamente indeterminada, apesar de limitada e, assim, o socialismo não seria dedutível a partir do capitalismo, mas seria uma significação imaginária, uma criação histórica.

1.1.2. A questão das identidades

Apesar de ser termo corrente no campo das humanidades, o conceito de identidade ainda parece enigmático e longe de ser capturado por uma definição de consenso. Fearon (1999) coletou um amplo rol de exemplos de definições propostas para o conceito que inclui visões da identidade como um autoconceito de pessoas e grupos acerca de quem eles são - ou o conceito dos *outros* -, a forma como indivíduos e grupos se distinguem de outros indivíduos e grupos, um conjunto de símbolos compartilhados, um conjunto de entendimentos e expectativas com relação ao *self*, um conjunto de significados que um ator atribui a si mesmo quando colocado em perspectiva com o *outro*, um conjunto de imagens do *self* e do *outro* e um conjunto de regras de pertencimento a uma determinada categoria social, entre outras visões.

Partindo da visão castoriadiana, pode-se definir as identidades como formas singulares de significações – representações, vontades e afetos - que acabam por regular as ações e não-ações dos sujeitos e, portanto, a totalidade de suas relações e não-relações com o *Outro*. Por serem representações, vontades e afetos, essas formas são necessariamente investidas com valores. A identidade é, portanto, resultante da sublimação: um magma de objetos sociais investidos, ou seja, significações materializadas (*logoi enuloi* aristotélicas), mas também significações vivas (*logoi embioi* castoriadianas). Vivas porque a labilidade dos investimentos, isso é, sua transformabilidade, condiciona a labilidade das identidades. Assim, a identidade pertence à categoria do *para-si-por-ser*, uma contínua criação social-histórica, o que é essencial não só para a própria existência da História, mas para a razão de ser, como possibilidade de eficácia, da prática psicanalítica. Nos termos de Castoriadis:

> Toda sociedade é um sistema de interpretação do mundo; e, ainda aqui, o termo "interpretação" é medíocre e impróprio. Toda sociedade é uma construção, uma constituição, uma criação de um mundo, de seu próprio mundo. Sua própria identidade nada mais é que esse "sistema de interpretação", esse mundo que ela cria. É por isso que (da mesma forma que qualquer indivíduo) ela percebe como um perigo mortal qualquer ataque a esse sistema de interpretação; ela o percebe como um ataque contra sua identidade, contra ela mesma (CASTORIADIS, 1987, p. 241).

Assim, a labilidade dos investimentos é essencial à transformação dos indivíduos e à mudança histórica das sociedades: desestabilização das identidades e criação. Entretanto, a

grande dificuldade de se operar a desestabilização das identidades é a inclinação do investimento sublimado, em geral, de manter-se investimento rígido:

> é a cessação do questionamento, um repouso, uma estabilidade, uma repetição. A esse respeito, é a sociedade heterônoma, com instituições que não devem nem podem ser questionadas e a rigidez dos investimentos correspondentes que se evidencia igualmente como modo de ser "normal" ou mais provável da instituição humana. Pois ela satisfaz a tendência da psique, uma vez encontrado um ponto de investimento, a se manter nele, a repeti-lo; ela corresponde à detestação que a psique experimenta pelo que é incerto, pelo que pode mudar etc. [...] Isso só pode ser mudado a partir do momento em que emergem na história instituições colocadas de outro modo, o modo do que pode ser questionado, do que pode ser posto em causa e é a existência de tais instituições que permite, em escala social, que os investimentos sublimados tornem-se eles próprios lábeis, não rígidos, transformáveis etc. (CASTORIADIS, 2007, p. 166-167).

Castoriadis postula, desta maneira, a labilidade do investimento sublimado como condição de possibilidade do projeto de autonomia e sua tendência a manter-se rígido como uma resistência à realização deste projeto:

> O que chamamos aqui de autonomia é o contrário da adaptação ao sistema instituído. A adaptação é a relativa rigidez dos investimentos sublimados, a aceitação de uma vez por todas daquilo que foi interiorizado, donde a aceitação da ordem social tal como é. A autonomia é a capacidade de pôr em questão o instituído e as significações estabelecidas – e uma sublimação que respeita as significações imaginárias sociais instituídas não as coloca evidentemente em perigo [...] Trata-se, portanto, claramente da autonomia como capacidade de questionar-se a si mesmo e de colocar em questão as instituições existentes (CASTORIADIS, 2007, p. 176).

Assim, a ontologia castoriadiana acaba por postular a autonomia como uma possibilidade, não como uma decorrência:

> A ideia de que uma ontologia, ou uma cosmologia, pudesse salvar a revolução pertence ao hegelo-marxismo, concepção tão distanciada quanto possível de minha própria. Uma pesquisa ontológica que se oriente para a ideia de criação dá lugar, da maneira mais abstrata, tanto à possibilidade de instauração de uma sociedade autônoma, quanto à realidade do stalinismo e do nazismo. Assim, nesse nível, e em quase todos os outros, criação não possui nenhum conteúdo de valor, e a política não se deixa "deduzir" da ontologia (CASTORIADIS, 1999, p. 16).

Desta maneira, o projeto de autonomia pode ser, ele mesmo, considerado uma significação imaginária social e, portanto, não dedutível a partir da ontologia: "A autonomia, e a *praxis*,

não são um 'dado' da natureza humana. Ela emerge como criação social-histórica – mais precisamente, como criação de um projeto que já se encontra em parte realizado" (CASTORIADIS, 1999, p. 69). Em suma, partindo da hipótese de que o dever-ser não é dedutível a partir do ser – ontologicamente -, que não há uma lei intrínseca ao ser social-histórico a determinar este dever-ser, que, enfim, o dever-ser social é fruto da imaginação radical característica do ser-homem, há que se incorporar a dimensão ético-política à reflexão e deliberação humana sobre o trabalho:

> Na verdade, toda a discussão da igualdade, assim como da liberdade, está onerada, desde os primórdios, por uma ontologia antropológica, por uma metafísica relativa ao ser humano que faz deste último – do exemplar singular da espécie *homo sapiens* – um indivíduo-substância, um indivíduo de direito divino, de direito natural ou de direito racional. Deus, Natureza, Razão – sucessivamente introduzidos como seres-entes supremos e paradigmáticos, que funcionam ao mesmo tempo como ser e como sentido – sempre foram postulados, no quadro da filosofia herdada, como fontes de um ser/sentido derivado e secundário da sociedade, traduzindo-se, a cada vez, como parcelas ou moléculas de divindade, de naturalidade ou de razoabilidade que definem, ou deveriam definir, o ser humano como indivíduo (CASTORIADIS, 2002, p. 329).

Portanto, ao abandonar qualquer fundamento metafísico para a exigência da autonomia, ao postular que Deus, Natureza e Razão não dirão ao homem o que querem e o que devem querer, torna-se imperativo buscar essas respostas pela via da própria imaginação reflexiva e crítica. Há que se investigar como as representações, vontades e afetos são investidos de valores na condição de heteronomia da contemporaneidade, decidir, reflexiva e deliberadamente, que valores querer investir - uma política de identidade do Homem, nos termos de Ciampa (1989) -, identificar as barreiras à autonomia e agir consequentemente, uma ideia que envolve e promove a instituição da sociedade como uma comunidade política. Não há, portanto, como entender o conceito de identidade destacado do social-histórico. Como postula Ciampa (1989, p. 72):

> As possibilidades de diferentes configurações de identidade estão relacionadas com as diferentes configurações da ordem social. [...] é do contexto histórico e social em que o homem vive que decorrem suas determinações e, consequentemente, emergem as possibilidades ou impossibilidades, os modos e as alternativas de identidade. O fato de vivermos sob capitalismo e a complexidade crescente da sociedade moderna impedem-nos de ser verdadeiramente sujeitos. A tendência geral do capitalismo é construir o homem como mero suporte do capital, que o determina, negando-o enquanto homem, já que se torna algo coisificado.

É exatamente na direção do reaparecimento do sujeito que se insere o projeto de autonomia. A questão da autonomia em Castoriadis precisa ser mais detalhada para o entendimento do quadro referencial aqui proposto, o que será feito no tópico que segue.

1.1.3. Autonomia em Castoriadis

Castoriadis entende como autonomia a autoinstituição lúcida da sociedade. É a autonomia que permite ao homem questionar, agir politicamente e transformar as instituições sociais. Uma sociedade autônoma é aquela que poderá se dar suas próprias instituições e significações, sabendo que não há nada além dela, ou seja, é ela que dá seu próprio sentido: "Chegamos assim à ideia de que o que define uma sociedade autônoma é a sua atividade de autoinstituição explícita e lúcida – o fato de que ela dá a si mesma sua lei, sabendo que o faz" (CASTORIADIS, 2002, p. 438).

Uma sociedade autônoma aceita que as instituições existentes não são permanentes e, portanto, podem ser mudadas a qualquer tempo, pois são criações sociais. Na sociedade autônoma não há instituições permanentes, nem imutáveis, nem se foca na tradição para manter as instituições como dádivas divinas ou dos antepassados. Esse tipo de sociedade não tem outra limitação que não sejam aquelas dadas por ela mesma (autolimitação).

Uma instituição social autônoma permite e gera um espaço de discussão, que é alterável porque as pessoas se questionam sobre ele. Esse espaço somente é possível através da política, que em seu significado primeiro queria dizer direção da *polis* (cidade). A autonomia somente é possível com a política e com a democracia e a partir de uma vontade de autonomia. Nas palavras de Castoriadis (2002b, p. 254):

> A autonomia não é a liberdade cartesiana, menos ainda a sartriana, a fulguração sem densidade e sem engajamento. A autonomia no plano individual significa o estabelecimento de uma nova relação entre o eu e seu inconsciente, não para eliminar este último, mas para conseguir filtrar a parte de desejos que passa nos atos e palavras. Esta autonomia individual tem pesadas condições instituídas. Precisamos, pois, de instituições da autonomia, de instituições que deem a cada um uma autonomia efetiva enquanto membro da coletividade, e que lhe permita desenvolver sua autonomia individual. Isto só é possível pela instauração de um regime

> verdadeiramente – e não apenas em palavras – democrático. Em um regime assim, participo efetivamente na instauração das leis sob as quais eu vivo.

Em oposição à autonomia social, Castoriadis define a heteronomia "como o fato de pensar e de agir como a instituição e o meio social impõem (abertamente ou de maneira subterrânea)" (CASTORIADIS, 2002b, p. 254). As instituições sociais podem se tornar heterônomas quando encobrem as criações humanas, fazendo-as parecer naturais ou mesmo transcendentais e impossibilitando a discussão e a alteração. Geralmente a sociedade tem muitas instituições heterônomas, porém sempre é possível uma mudança para a situação de autonomia, que é alcançada por meio da política.

A democracia permite a autoinstituição permanente, ou, em outras palavras, permite que os homens se deem as suas próprias leis e também as transformem no momento que as leis perderem significado para aquela sociedade. O homem somente é livre e constrói uma sociedade autônoma quando ele segue as leis da sociedade, não porque um outro as impôs, mas porque ele concorda que são as leis escolhidas pela sociedade em que vive:

> De início, ninguém pode razoavelmente querer a autonomia para si sem estendê-la a todos. Mas acontece também que, a partir do momento em que existe coletividade e em que essa coletividade não pode viver sem leis, ninguém é efetivamente autônomo – livre – se não tiver a possibilidade efetiva de participar da determinação das leis. Liberdade e igualdade exigem-se uma à outra. Vivendo em sociedade, não posso viver fora das leis. (Viver em sociedade não é um atributo adventício do ser humano, é ser humano. E as leis não são um acréscimo, desejável ou deplorável, à sociedade; a instituição é o ser social da sociedade). As leis não podem ser definidas por cada indivíduo e por ele só, esta ideia é tão desprovida de sentido quanto aquela de uma linguagem privada. O único sentido em que posso dizer são minhas leis é no sentido de que participei da formação da lei, mesmo que tenha sido derrotado no voto: trata-se de uma lei que aprovo ou cuja elaboração e adoção eu aprovo, pois dela participei (CASTORIADIS, 2004, p. 207).

Assim, os projetos de autonomia individual e coletiva seriam indissociáveis, correspondendo, respectivamente, ao rompimento da alienação do sujeito à ordem inconsciente (alienação psíquica) e à ordem social instituída (alienação social).

Se o projeto de autonomia visa à transformação dos sujeitos, impõem-se as questões: qual transformação? Para que? Como? Na contemporaneidade essas questões são reduzidas às do "fim" e dos "meios". Os "meios" convertem-se em "técnicas" e o "fim", posto no

horizonte da diferenciação entre o “normal” e o “patológico”, o “funcional” e o “disfuncional”, o “produtivo” e o “improdutivo”, suscita ainda mais uma interrogação: o que é “normal”, “funcional” e “produtivo”? Se o normal é norma social, só se pode recorrer a técnicas que trazem de volta a essa norma o sujeito que dela se afasta, promovendo a adaptação do indivíduo à instituição tal qual ela é e conduzindo o Eu a realizar o melhor equilíbrio possível entre as exigências pulsionais e as exigências da realidade dada. Ora, mas as instituições são uma criação social-histórica dos sujeitos que, ao mesmo tempo, recriam-se, não uma realidade dada.

Em decorrência, promover sociedades autônomas seria promover a consciência de que as instituições, as leis, são obras dos sujeitos e, por conseguinte, ele pode questioná-las e modificá-las, ao mesmo tempo em que reconhecem que não se pode viver sem instituições e leis. Analogamente, a autonomia do indivíduo se realiza quando ele está em condições de modificar lucidamente (desalienadamente) e moralmente sua própria vida. Trata-se da construção de um sujeito que não é simplesmente levado por seu inconsciente, mas que é capaz de refletir e de decidir o que vai e o que não vai realizar com seus desejos e de agir consequentemente, incorporando a ética em uma concepção ampla de moralidade.

Trata-se, portanto, como condição do projeto de autonomia, na forma como postulado por Castoriadis, de persuadir o sujeito de sua existência e responsabilidade e torná-lo ativo diante das “estruturas”; atacar essa tendência das pessoas a abandonar a iniciativa, a encontrar um abrigo protetor seja na figura de um líder, seja no esquema de uma organização, rede anônima, mas que funciona bem e garante a linha, a verdade, a pertinência. É preciso reafirmar a história e a possibilidade de uma outra instituição e uma outra sociedade reabrindo a questão da reflexividade lúcida, da ação dos sujeitos e da verdade.

1.1.4. Verdade e validade em Castoriadis e sua relação com a autonomia

A validade é uma criação social-histórica que torna explícito o fato de que cada sociedade é um *ser-para-si-por-ser* que cria seu próprio mundo. Ao constatarmos a pluralidade de leis incompatíveis nas múltiplas sociedades e a validade doméstica de cada uma só nos restam

duas alternativas: (1) limitamo-nos à constatação e proclamamos que essa diferença é indiferente. Mergulhamos em um relativismo integral e, por exemplo, justificamos os sacrifícios humanos praticados em certas sociedades como uma hermenêutica própria; ou (2) somos obrigados a introduzir uma distinção evidente e elementar: a distinção entre fato e direito e, consequentemente, reconhecer que não há apenas uma, mas, como ensina Castoriadis, duas validades:

> a validade de fato ou positiva, criada social-historicamente, que é validade de suas instituições, para cada sociedade (validade, que não é prevalência, imposição etc., e que não é simplesmente sentido: para uma sociedade tradicional, se não houvesse distinção entre sentido/validade, não haveria distinção entre correto/incorreto). A lapidação de adúlteros é uma regra válida para a sociedade judaica e sua validade é inquestionável (ela é prescrita por Javé). Mas nós questionamos essa validade. Levantamos a questão da validade de direito dessa regra. Nos perguntamos: o que devemos pensar dessa regra e o que fazer dela? Constatamos a variedade indefinida dos *nomoi* históricos e nos perguntamos se todos esses *nomoi* têm o mesmo valor, e que *nomos* devemos querer para nós? Isso equivale a dizer que introduzimos (aceitamos) a meta-categoria de *validade de direito*. (CASTORIADIS, 1999, p. 49)

Em suma, é no domínio do social-histórico que o fato pode tornar-se direito e o direito pode tornar-se fato por meio da subjetividade reflexiva, da deliberação e da ação humana. Seria vazio nos perguntar se a democracia e a autonomia deveriam valer para os incas, porque para que algo se torne uma exigência, um dever-ser, é preciso que possa fazer sentido para aquela sociedade: "Dizer que as pessoas do neolítico *teriam devido* visar à autonomia individual e social é simplesmente dizer que eles teriam devido não ser o que eram, e ser aquilo que não eram e que nenhum discurso retrospectivo pode fazê-los se tornarem" (CASTORIADIS, 1999, p. 60). Entretanto, na contemporaneidade ocidental as sociedades podem, a princípio, chegar a esse sentido e de fato o fazem, e o fazem porque há quem queira a autonomia para todos, porque submetem tudo, inclusive as instituições alheias, à questão do direito. Os relativistas culturais rejeitam essa visão argumentando que isso significa afirmar uma superioridade da cultura ocidental. Castoriadis não afirma a superioridade da cultura ocidental como um todo, mas certamente o faz com relação a esse aspecto específico - o projeto de autonomia individual e coletiva como um dever-ser:

> Quem não aceita essa superioridade aceita, então, que só permanece nessa cultura somente porque o acaso aí o colocou, que teria igualmente podido tornar-se bonzo ou sufi, e que, se amanhã neonazistas ou neo-stalinistas quisessem tomar o poder em seu país, não encontraria qualquer argumento racional para combatê-los – salvo, eventualmente, os motivos de conforto pessoal (CASTORIADIS, 1999, p. 60).

Ao postular, como verdade de direito, a superioridade deste traço cultural da sociedade ocidental em relação a outras sociedades, Castoriadis se afasta das correntes contemporâneas que pregam o respeito às diferenças pelas diferenças, sem qualquer consideração sobre o que são e o que fazem. Assim, Castoriadis nega o imperativo do direito hegeliano – "Sê uma pessoa e respeita os outros como pessoas" – e o substitui por outro imperativo prático: torna-te autônomo e contribui, tanto quanto possas, para o devir autônomo dos outros. É importante ressaltar que, para Castoriadis, esse princípio não é somente ético, mas igualmente político, já que se refere tanto aos outros indefinidos (a coletividade) quanto à sua condição de existência (a instituição), concernindo, portanto, à esfera pública/pública (esse conceito será retomado mais adiante). As questões da ética e da política serão objeto dos próximos tópicos deste trabalho.

1.1.5. Ética em Castoriadis

Apesar de não ter se dedicado a abordar especificamente os dilemas éticos recorrentes nas discussões contemporâneas deste campo, Castoriadis formula o essencial de uma ética - e o conteúdo de uma máxima a direcionar toda ação onde seres humanos estejam implicados - como uma *praxis* voltada ao projeto de autonomia. Ao contrário do que postula Aristóteles, para quem a *praxis* é a atividade que tem fim em si mesma, Castoriadis entende *praxis* como uma modalidade do fazer humano - própria da subjetividade reflexiva e deliberante - que tem implicações no outro:

> [*praxis*] É a atividade que considera o outro como ser podendo ser autônomo, e tenta ajudá-lo a chegar à sua autonomia. O Outro é entendido aqui no sentido lato, me inclui a mim mesmo como "objeto" de minha atividade. Como tal, ela é o próprio, não dos seres humanos em geral, mas da subjetividade reflexiva e deliberante. Portanto, a praxis não tem e não pode ter seu fim em si mesma (o que é sua própria definição para Aristóteles!): ela visa a uma certa transformação do seu "objeto" (humano). Esse objeto – o outro – pode ser concreto, nomeadamente dado: psicanálise, pedagogia. Pode também ser indefinido: política (CASTORIADIS, 1999, p. 62).

Castoriadis é consciente de que essa formulação - ao mesmo tempo ética e política - não tem a capacidade de responder a todas as questões do tipo "o que devo fazer?" que

poderão aparecer no decorrer da existência de um homem. Entretanto, segundo o filósofo grego, nenhuma máxima ética teria essa capacidade:

> Será que "ama teu próximo como (ou mais que) a ti mesmo", deixando de lado o caráter *positivamente imoral* de uma injunção irrealizável e culpabilizante, me diz se devo consagrar minha vida à música, mais do que à filosofia, se devo juntar-me à multidão revoltada, ir dormir, ou dizer-lhes para ir para casa? Será que o imperativo categórico e as máximas de Kant me dizem se é preciso, ou não, suspender, e quando, os cuidados com alguém que vegeta em um coma irreversível? Será que a ética cristã ou kantiana tem sequer os meios para responder à questão de saber se é ou não permitido matar um criminoso ou um terrorista para salvar outra pessoa? Se a vida humana é um absoluto – como ela deve ser, categoricamente, nessas duas éticas, nenhuma aritmética é permitida. Ora, temos que enfrentar nossa condição trágica – que as éticas pós-helênicas, desde Platão, tentam ocultar: a vida humana deve ser colocada como absoluto – e nem sempre ela pode sê-lo. Visivelmente, as pessoas não gostam disso. Elas transferiram a Promessa hebraica e cristã para a exigência da "fundação racional", e o Decálogo para a exigência de um livro de receitas éticas, ou de uma "regra" que fornecesse, antecipadamente, resposta para todos os casos que pudessem se apresentar. Medo da liberdade, louca necessidade de segurança, ocultação de nossa condição trágica (CASTORIADIS, 1999, p. 62-63).

Castoriadis também postula a vida humana como um "absoluto" uma vez que a injunção da autonomia é categórica e, obviamente, não pode haver autonomia sem vida. Mas a condição trágica da humanidade se materializa, por exemplo, no fato de haver muitas vidas e que essas podem se opor, tornando, em certas situações, necessário que se escolha qual vida deve ser preservada e qual não deve. Portanto, mesmo a vida humana é uma injunção categórica que não prescinde de certa relativização, que não pode, portanto, ser chamada de um absoluto sem aspas. Dito de outra forma, não há regra abstrata ou mandamento universal que possa nos livrar da responsabilidade de nosso agir - necessariamente situado no particular e não no universal - e que, portanto, não prescinde de reflexão e julgamento. Desse postulado decorre o fato de Castoriadis entender a ética como *praxis*. Assim, o sujeito ético castoriadiano não experimenta somente conflitos internos: o próprio conteúdo do que seja considerado o *bem* deve ser instituído e nunca será uma disposição pura, natural, metafísica, racional ou divina, mas social-histórica: "temos que criar o bem em condições imperfeitamente conhecidas e incertas; o próprio projeto de autonomia é, para nós, fim e guia, mas não resolve para nós as situações efetivas" (CASTORIADIS, 1999, p. 63).

Em decorrência, a ideia de universalização dos princípios éticos é incorporada no pensamento castoriadiano, mas de uma maneira absolutamente abstrata: autonomia para todos. Permanece, entretanto, a questão de como passar da abstração de uma "lei universal" à sua justificação categórica. Para Castoriadis, esse percurso é eminentemente político, uma vez que:

> sua justificação é que respeito aos engajamentos recíprocos é uma manifestação de responsabilidade em relação a si e aos outros que é, por sua vez, uma exigência política decorrente da existência de uma coletividade de sujeitos que visam a autonomia e querem viver sob leis que eles próprios se dão (CASTORIADIS, 1999, p. 63).

Chega-se, desta maneira, à relação com o *outro*, uma questão central desta tese, que é o objeto de uma posição primeira – ética e, portanto, política – formulada por Castoriadis nos seguintes termos: "reconhecemos que todos os seres humanos têm igual valor na qualidade de seres humanos, e afirmamos que a coletividade tem o dever de lhes conceder as mesmas possibilidades efetivas, quanto ao desenvolvimento de suas faculdades" (CASTORIADIS, 2006, p. 27). Obviamente, essa afirmação não está assentada sobre alguma necessidade transcendental, natural ou mesmo racional dos "direitos do homem", mas institui-se como um programa no projeto de autonomia individual e coletiva, e que, ao contrário de ser "natural", pode encontrar barreiras à sua realização em um traço que, para Castoriadis, é universal das sociedades humanas: "essa maneira particular de se constituir, colocando o outro no não-sentido ou excluindo-o, e essa incapacidade de excluir o outro sem desvalorizá-lo e finalmente odiá-lo" (CASTORIADIS, 2007, p.256).

Esse traço universal, segundo Castoriadis, tem tanto uma raiz psíquica como uma raiz social. Do ponto de vista psicanalítico, o ódio tem dois vetores:

> O primeiro, ódio do "outro real", nada mais é que o inverso do investimento positivo de si, e permanece apoiado por um sofisma poderoso e elementar, igualmente presente nas formas coletivas de ódio ou de desprezo e talvez mais facilmente perceptível nesses casos. Eu sou bem. (O) bem sou eu. Ele não é eu. Logo ele não é bem (ou o é menos que eu). Eu sou francês (inglês, italiano, americano etc.). Ser francês (inglês, italiano, americano etc.) é ser (o) bem. Ele não é francês (inglês, italiano, americano etc.), logo ele não é bem.
>
> O segundo é o ódio de si. Pois o Eu é um dos primeiros estrangeiros que se apresenta à psique (CASTORIADIS, 2004, p.255).

O Eu estrangeiro, na argumentação da psicanálise castoriadiana, refere-se ao Eu social (*Real-Ich*) que tem todos os elementos contraditórios àqueles do Eu prazer (*Lust-Ich*). Desta forma, o Eu social torna-se ao mesmo tempo um suporte de transferência do amor de si e o objeto de uma detestação que atinge tudo o que é exterior à mônada psíquica original:

> O Eu realidade não pode evitar ser objeto da ambivalência dos afetos. Habitualmente, o amor desse eu é mais forte do que o ódio do qual é objeto, suficientemente para garantir a sobrevivência do sujeito na realidade. Mas o ódio do Eu continua a viver abafado nas profundezas (CASTORIADIS, 2004, p. 255).

Domesticar esse ódio de si é claramente uma condição de sobrevivência em sociedade. Logo, esse ódio é refreado e/ou deslocado para outros objetos, um processo que Castoriadis identifica como claramente visível no fenômeno do racismo. Assim, o vínculo entre a raiz psíquica e social do ódio seria o próprio processo de socialização imposta à psique que é forçada a aceitar a realidade da sociedade (os indivíduos socializados) que, em troca, cuidará da necessidade biológica do corpo e da necessidade de sentido da psique:

> Do ponto de vista psíquico, a fabricação social do indivíduo é um processo histórico, mediante o qual a psique é obrigada (seja suave ou brutalmente, trata-se sempre de uma violência feita à sua natureza própria) a abandonar (nunca total, mas suficientemente quanto à necessidade/uso social) seus objetos e seu mundo iniciais e investir objetos, um mundo, regras que são socialmente instituídas. Aqui está o verdadeiro sentido do processo de sublimação. O requisito mínimo para que o processo possa desenvolver-se é que a instituição ofereça à psique *sentido* – um outro tipo de sentido que não o proto-sentido da mônada psíquica. O indivíduo social constitui-se assim interiorizando explicitamente fragmentos importantes desse mundo, e implicitamente sua totalidade virtual pelas repercussões intermináveis que ligam magmaticamente cada fragmento desse mundo aos outros (CASTORIADIS, 2006, p. 126).

Esta condição ontológica do ser humano impõe dificuldades a todo projeto ético-político, pois condena irremediavelmente qualquer ideal de uma sociedade "transparente". No processo de socialização, as duas dimensões do ódio são refreadas em um grau tal que permita a vivência e a convivência, mas estarão sempre latentes e prestes a eclodir, assumindo formas diversas: discriminação, desprezo, assédio, violência ou mesmo raiva e loucura assassina. Ao se referir às explosões de xenofobia, conflitos religiosos e racismo da época moderna, Castoriadis nota que:

> A dissolução, nas sociedades capitalistas, de quase todas as instâncias de coletividades intermediárias significantes, e assim das possibilidades de

> identificação alternativas para os indivíduos, certamente teve como efeito uma crispação identificatória sobre as entidades "religião", "nação" ou "raça", exacerbando imensamente a misoxenia no sentido mais vasto do termo. A situação não é essencialmente diferente nas sociedades não-europeias que sofrem a pleno vapor o choque da invasão da modernidade e, portanto, da pulverização de seus marcos identificatórios tradicionais, e reagem com um aumento de fanatismo religioso e/ou nacional (CASTORIADIS, 2004, p. 267).

Uma vez que os atos éticos são necessariamente atos autônomos, a ética não pode ser destacada abstratamente da política. A heteronomia e o ódio ao outro compartilham, para Castoriadis, a mesma raiz, qual seja, a quase necessidade do fechamento de sentido que deriva das tendências intrínsecas à instituição e à psique, o que conduz a identificações extremamente fortes e a crenças estanques:

> A autonomia, isto é, a plena democracia, e a aceitação do outro *não* formam a tendência natural da humanidade. Ambas encontram obstáculos enormes. Sabemos pela história que a luta pela democracia encontrou até aqui, marginalmente, mais sucesso que a luta contra o chauvinismo, a xenofobia e o racismo. Mas para aqueles que estão engajados no único projeto político defensável, o projeto de liberdade universal, a única via aberta é a continuação da luta na contramão dessa tendência (CASTORIADIS, 2004, p. 268).

Por fim, há que se notar que a separação entre ética e política, entre o homem interior e o homem público, ainda persiste como significação dominante na sociedade ocidental moderna. Assim, para superar as éticas da heteronomia, há que se superar conjuntamente as políticas da heteronomia.

1.1.6. Poder e política em Castoriadis

Castoriadis define poder como "a capacidade, para qualquer instância que seja (pessoal ou impessoal), de levar alguém (ou vários) a fazer (ou não fazer) o que, entregue a si mesmo, ele não faria necessariamente (ou faria talvez)" (CASTORIADIS, 2003, p. 126) e conclui que o maior poder seria o de pré-formatar as pessoas para que *por si mesmas* façam o que queríamos que fizesse, dando a aparência de natural e espontânea à realidade da heteronomia. A essa forma de poder Castoriadis denomina infrapoder, não localizável, o poder do próprio campo social-histórico, em contraposição ao poder explícito, localizável nas instituições sociais.

Obviamente, como a própria existência da História atesta, a sociedade instituída nunca consegue exercer seu infrapoder de forma total e absoluta, o que seria uma das razões para a existência de um poder explícito consubstanciado em instâncias capazes de emitir injunções sancionáveis:

> Há sempre, haverá sempre uma dimensão da instituição da sociedade encarregada dessa função essencial: restabelecer a ordem, garantir a vida e a operação da sociedade contra todos e contra tudo o que, atual ou potencialmente, a coloca em perigo (CASTORIADIS, 2006, p. 130).

Assim, é essa dimensão do poder explícito que Castoriadis nomeia de o político. Formulado o conceito de poder, pode-se definir o objetivo da política como sendo o de "criar as instituições que, interiorizadas pelos indivíduos, facilitem ao máximo seu acesso à autonomia individual é à possibilidade de participação efetiva em todo poder explícito existente na sociedade" (CASTORIADIS, 1999, p. 69). Os termos "ao máximo" e "possibilidade de participação" enfatizam a limitação da indeterminação humana. Vale a pena, aqui também, relembrar o já dito: que autonomia é, *ipso facto,* autolimitação.

Castoriadis (1999) distingue, abstratamente, três esferas onde se dão as relações entre os indivíduos, entre os indivíduos e a coletividade e entre os indivíduos e a instituição política: a esfera privada (*oikos*), a esfera pública/privada (*agora*) e a esfera pública/pública (*ecclesia*, no caso de uma sociedade democrática). O totalitarismo seria caracterizado pela tentativa de unificação forçada dessas três esferas e pelo devir-privado integral da esfera pública/pública, enquanto que as oligarquias liberais contemporâneas caracterizar-se-iam pela redução ao mínimo da esfera pública/pública. Em ambos os casos, a esfera pública/pública torna-se eminentemente privada: "o essencial dos negócios públicos é sempre negócio privado de diversos grupos e clãs que dividem entre si o poder efetivo, as decisões são tomadas por trás dos panos, e o pouco que é levado à cena pública é maquiado, pré-condicionado e tardio até a irrelevância" (CASTORIADIS, 1999, p. 71).

Contrariamente a esse estado de coisas, a condição primeira de uma sociedade autônoma seria que a esfera pública/pública se tornasse uma *ecclesia* e não um objeto de apropriação privada de um ditador ou de grandes grupos particulares ou, em outras palavras, que se garanta ao mesmo tempo uma independência e uma articulação entre essas três esferas, até

porque uma separação integral seria um absurdo irrealizável: a esfera pública/pública regula a esfera privada criando e aplicando leis que coíbam e sancionem a violência doméstica, os assassinatos intrafamiliares ou regulem a educação das crianças e as relações intrafamiliares de gênero, por exemplo. A tese de que a separação integral entre essas três esferas é um absurdo irrealizável rompe com a ideia aristotélica de um *oikos* não-histórico e apolítico e ressalta o fato de que essas relações nada tem de natural ou evidente, mas são sempre instituídas, como são instituídas as relações do Homem com o trabalho, objeto do próximo segmento deste capítulo.

Obviamente, essa tripartição proposta por Castoriadis não é isenta de críticas, mas não se pretende aqui aprofundar essa discussão. Entende-se que a identificação da *agora* como uma esfera distinta, apesar de inseparável, onde se localiza o mercado, inclusive o de trabalho, pode ser útil para o entendimento das relações sociais que aqui se deseja focalizar. Este capítulo, até aqui, tratou de explicitar o quadro de referência dentro do qual todos os desenvolvimentos que serão apresentados posteriormente adquirem significação. Não seria razoável supor que, em tão curto espaço, se pretendesse uma discussão exaustiva da ampla e densa obra de Cornelius Castoriadis. Deteve-se, aqui, às questões mais relevantes no que concerne às discussões a que este capítulo se propõe. Fundou-se as bases de referência para estabelecer o diálogo aqui proposto.

1.2. A relação Homem-Trabalho em Malvezzi

Em sua tese de doutoramento – *The Man-Work Relationship and Organizational Change: an approach to the humanization at work* –, Malvezzi (1988) estabelece (ontologicamente) o conteúdo do que deveria ser o trabalho humano, coteja este conteúdo com a realidade do trabalho industrial no Brasil à época e discute os processos de mudança organizacional que permitiriam a humanização do trabalho, isto é, a transformação da realidade concreta do trabalho com vistas a aproximá-lo dos conteúdos ontologicamente definidos. Para realizar esse propósito, estabelece a categoria de análise Relação Homem-Trabalho (R H-T) como seu objeto de investigação. Ao tratar concomitantemente do ser (o trabalho capitalista instituído como trabalho industrial e, mais especificamente o trabalho no Brasil à época), do dever-ser (o trabalho humanizado) e dos processos de mudança do ser, Malvezzi se aproxima da

tradição epistemológica da teoria crítica estabelecida por Max Horkheimer em seu texto seminal de 1937 - *Teoria Tradicional e Teoria Crítica*.

Malvezzi inicia caracterizando a humanização do trabalho nos seguintes termos:

> A humanização do trabalho é um processo de mudança relacionado às condições de trabalho. Emerge da dupla face apresentada pelo trabalho: trabalho é uma condição humana realizada dentro de um rol de possibilidades que, por sua vez, como recurso concreto, torna possível o atendimento de diversos fins, incluindo sobrevivência, satisfação, cooperação e autorrealização (MALVEZZI, 1988, p. 17*, trad. do autor*)

Ao relacionar os fins de sobrevivência, satisfação, cooperação e autorrealização, a caracterização que o autor faz do trabalho chama a atenção para seu duplo conteúdo - funcional e simbólico - nos termos estabelecidos por Castoriadis. Se o conceito de sobrevivência pode ser minimamente definido em bases biológicas - minimamente por conta das diversas controvérsias éticas (e, portanto, social-históricas) que as ciências biológicas vêm enfrentando atualmente acerca do que seria, por exemplo, morte em contraposição a morte-cerebral ou vida humana em contraposição a vida intrauterina, tendo que recorrer à adjetivação do conceito de vida -, o mesmo não se pode dizer dos conceitos de satisfação, cooperação e autorrealização, que seriam claramente enquadráveis na categoria castoriadiana das significações imaginárias. Há que se ressaltar, entretanto, que a abordagem de Malvezzi não lida com essas categorias, partindo de uma perspectiva funcionalista do trabalho. Ressalte-se, também, que os conceitos de satisfação e autorrealização guardam uma conexão íntima com as emoções e afetos dos trabalhadores, algo que não foi explorado por Malvezzi (1988), mas que é central para esta tese. Emoções e sentimentos, que emergem nas relações sociais em organizações de trabalho, são a substância expressa de prazeres e desprezares, satisfações e insatisfações, autorrealização e frustração na relação com o *Outro*.

Assim, o trabalho poderia materializar recursos ou privações em relação ao objetivo da humanização e um diagnóstico do trabalho precisaria responder à questão: em que medida o trabalho operacionaliza limitações à realização das possibilidades humanas? A caracterização do que seriam as possibilidades humanas em uma perspectiva castoriadiana levaria a uma indeterminação inexorável. Não uma indeterminação total, mas, apesar de

sempre restrita a um rol, as possibilidades ainda constituiriam um amplo leque. Em resumo, o *ethos* do trabalho poderia vir a ser instituído de diversas e distintas maneiras e em múltiplas direções. A proposta explícita de Malvezzi é perseguir a direção da humanização, o que impõe que se caracterize o que se entende por humanização. Apesar de não trabalhar com a categoria da humanização, e sim da autonomia, a visão castoriadiana entenderia esse conceito, tanto quanto a própria autonomia, como uma significação imaginária social-histórica. A implicação primordial deste enquadramento é que o conteúdo da humanização não poderia ser definido a não ser a partir de uma validade de direito, ou seja, numa perspectiva ética e política. O caminho tomado por Malvezzi é distinto, estabelecendo o conteúdo da humanização a partir de uma perspectiva fundamentalmente metafísica (ontológica), definida como a materialização das possibilidades de trabalho em recursos concretos, sendo que o trabalho artesanal é tomado como o paradigma onde o completo leque de possibilidades se revela:

> Esse leque será aqui tomado como um paradigma em relação ao qual as formas de trabalho, tal como aquela que emergiu do processo de industrialização, podem ser comparadas. Dessa comparação espera-se que emirja o entendimento necessário das limitações que brotaram da institucionalização do trabalho pelo processo de industrialização e, com base nesse entendimento, que se possa pensar em maneiras efetivas de humanizar o trabalho (MALVEZZI, 1988, p. 131*, trad. do autor*).

Aristóteles vê no trabalho desempenhado pelo artesão, segundo Malvezzi, a articulação das quatro causas do ser:

> A primeira – a '*causa materialis*' (*hylé*) – é matéria em estado de indeterminação – uma privação múltipla – capaz de ser transformada em diferentes coisas, mas que não pode se realizar por si: um pedaço de prata não é predeterminado a se tornar uma bola, um cálice ou um anel, ao contrário da semente que somente pode se tornar uma árvore; a prata precisa de um agente externo, enquanto a semente tem a capacidade de iniciar sua própria transformação. As outras três causas, por sua vez, estão no próprio artista e expressam a falta de determinação para promover uma mudança no material: o artesão é capaz de criar uma variedade de formas ('*causa formalis*' – *eidos*), visando diferentes fins ('*causa finalis*' – *telos*) e fazê-lo por meio de várias tarefas, *i. e*., dar forma à matéria ('*causa efficiens*' – logos) de acordo com o comando e a organização de sua mente (MALVEZZI, 1988, p. 133-134*, trad. do autor*).

Assim, a produção a partir da articulação das quatro causas do ser se realiza por meio de dois processos diferentes que Aristóteles nomeia respectivamente *noesis* (o pensar) e *poesis* (o fazer). Consequentemente, o trabalhador moderno, realizando tarefas repetitivas,

rigidamente programadas como *causa efficiens*, se afasta desse paradigma por ter o ato de pensar retirado de seu ato de produzir. Resumidamente, trabalho humano seria aquele que permite ao trabalhador a realização de sua potencialidade ontológica de articular as diversas causas do ser por meio do pensar (a mediação cognitiva que diferencia o humano do animal), do decidir (o plano mental) e do fazer intencional. Desta forma, sua condição ontológica poderia ser expressa a partir de três características: (1) a não-determinação, isso é, a abertura a possibilidades; (2) a dominação da natureza; e (3) a liberdade; o que possibilita que o trabalhador venha a emergir como sujeito.

Sob a perspectiva castoriadiana, tal formulação seria problemática. Se a indeterminação, como abertura a possibilidades, é condição *sine qua non* da criação e inerente ao fato do mundo se prestar a todas as significações imaginárias sociais, não privilegiando nenhuma delas, a dominação da natureza e a liberdade seriam significações imaginárias sociais, criações históricas e, portanto, longe do que se possa considerar uma condição ontológica do homem. Ao considerar a dominação da natureza como condição ontológica, seria forçoso classificar as sociedades de caçadores e coletores, onde a questão da dominação da natureza não está colocada - assim como não está colocada para as coletividades animais - como não-humanas, o que seria uma conclusão errônea. Na visão castoriadiana, o domínio da natureza seria apenas uma das possibilidades que foi colocada em determinado momento histórico pelas sociedades e que, diga-se de passagem, nunca será ilimitado. O mesmo se pode dizer da liberdade, significação imaginária social e historicamente postulada e que não estava colocada em sociedades humanas em seu nascimento, o que exclui, como decorrência lógica, que a liberdade possa fazer parte do *Ontos* humano. Parafraseando Aristóteles, pode-se falar que o domínio da natureza e a liberdade não são intrínsecos ao ser-homem, mas um dos diversos modos que esse ser se diz. Assim, a adjetivação de humano ao trabalho, nos termos propostos por Malvezzi, só poderia fazer sentido como metáfora, isso é, investida de valores éticos e não como condição ontológica. Entretanto, o desenvolvimento teórico de Malvezzi se restringe às condições metafísicas e históricas do trabalho humano e não recorre à filosofia ética.

É interessante notar que, apesar de percorrer caminhos tão distintos, Malvezzi e Castoriadis acabam por concluir pela necessidade - dever-ser - do surgimento (ou reaparecimento) do

sujeito como capacidade reflexiva e agir consequente. Castoriadis adicionaria ainda à reflexão e à ação consequente, como condição do sujeito, a capacidade de incorporar a ética em uma concepção ampla de moralidade. Pode-se buscar entendimento da concepção de sujeito em Malvezzi a partir de suas próprias palavras:

> Pela realização dessas possibilidades, o ofício do artesão torna-se a forma de trabalho que o coloca em uma relação com seu potencial e seu ofício na qual ele assume o papel de sujeito, evidenciado pela postulação de fins, a consciência de si mesmo como sujeito e a integração dessas percepções pela criação de um plano mental que satisfaça o fim postulado pelo seu ofício e a realização de seu plano mental. A partir desse processo de produção, ele emerge como livre para ser o sujeito do mundo, uma vez que ele depende de si mesmo e não de outra potência externa para planejar a realização de seus desejos. Esse tipo de relação concretiza as conexões entre suas possibilidades de trabalho e ele mesmo de uma maneira que revela sua condição de senhor da natureza, porque ele mantém o controle de suas possibilidades de trabalho (MALVEZZI, 1988, p. 172*, trad. do autor*).

Apesar de ambos - Castoriadis e Malvezzi – postularem o dever-ser do sujeito, a concepção do que venha a ser esse sujeito apresenta diferenças significativas, decorrentes, principalmente, do fato de Malvezzi partir do conceito de liberdade e de Castoriadis do conceito de autonomia. À primeira vista essas duas palavras podem parecer sinônimas, mas, ao contrário de ser liberdade, autonomia para Castoriadis significa autolimitação, tanto no plano individual quanto no social. Assim, no plano individual antecede à realização dos desejos do sujeito uma reflexão lúcida e moral a partir da qual ele possa decidir quais desejos quer realizar, uma vez que o sujeito reflexivo não é refém de seus desejos. Ser refém de seus desejos não é condição do sujeito, mas, ao contrário, de alienação psicológica. No plano social, a inexistência de uma potência "externa" a regular o trabalho também seria impensável.

O trabalho sempre será regulado por determinações que estão no domínio do social-histórico e não de um indivíduo abstrato: o resultado do trabalho social se destina a um consumo social, regulado por necessidades e gostos socialmente instituídos. Mesmo o artesão não produz para si mesmo, mas para o consumo do *outro*, o que impõe que se considere o *outro* como potência "externa" a regular o trabalho do artesão. Essa questão fica ainda mais evidente se olharmos para o trabalho no setor de serviços, que não era o foco de Malvezzi, onde o processo de produção é indistinguível do próprio "produto".

Tomemos como exemplo o serviço de um cabeleireiro. Caso se aplique o paradigma do artesanato a este trabalho, a norma que emergiria seria a de que o profissional poderia cortar o cabelo de seu cliente da forma que quisesse, usando métodos, ferramentas e processos de sua livre escolha, sem que o cliente pudesse interferir, agindo como uma potência externa, o que seria impensável. A análise desta situação corriqueira permite inferir que a realização deste trabalho social não apresenta um fechamento orgânico que permita o autocontrole autônomo da produção pelo sujeito executor, nos moldes do paradigma artesanal. A esse respeito Honneth (2008) sustenta que:

> Da maioria das atividades que hoje são realizadas, por exemplo, no setor de serviços, nós sequer saberíamos o que significaria que elas pedem por si mesmas uma execução autônoma, puramente proposital e objetificante: não se produz um produto, no qual as habilidades adquiridas pudessem se espelhar, mas tão somente se reage, na medida do possível com criatividade, às exigências pessoais ou anônimas daqueles em cujo benefício a prestação é efetuada. Em outras palavras, é extremamente despropositado querer afirmar a respeito de todas as atividades socialmente necessárias que elas, por si próprias, estão afeitas a uma estrutura conclusiva, orgânica, segundo o tipo do fazer artesanal (HONNETH, 2008, p. 53).

Além disso, no trabalho executado em equipes, sua regulação se impõe como eminentemente coletiva, e não como expressão da liberdade individual de cada trabalhador. Nesse sentido a liberdade individual do artesão seria irrealizável pelo simples fato do artesão pertencer ao domínio do social-histórico e de, portanto, mesmo em condição de autonomia social, ter que se submeter a limitações socialmente – mesmo que autonomamente – instituídas tanto na esfera pública/privada da organização coletiva do trabalho quanto na esfera pública/pública da política e da justiça.

As diferenças assinaladas até o momento entre a visão castoriadiana e a postulada por Malvezzi (1988) em sua tese de doutoramento permitem que se assemelhe a abordagem castoriadiana às abordagens nomeadas pelo autor como “desenvolvimentistas”, em contraposição à sua própria que se enquadraria numa abordagem que ele mesmo nomeia “fechada”. As marcas de similaridade entre as crenças da visão castoriadiana e das abordagens “desenvolvimentistas” podem ser sumarizadas da seguinte maneira:

a) A crença na indeterminação do homem;
b) A crença de que essa indeterminação não é absoluta, mas sim limitada pelas condições social-históricas presentes;

c) Como decorrência do anterior, as possibilidades de escolha não são infinitas, mas limitadas ao que seria possível instituir a cada momento;
d) A crença de que o homem não está colocado em oposição a seu mundo social - ele mesmo é social-histórico – tentando submetê-lo a seu ideal ontológico;
e) Como decorrência do anterior, o homem não é simplesmente um espelho passivo de um ideal ontológico, mas cria e recria continuamente esse ideal que é, portanto, não ontológico, mas histórico;
f) A crença de que realidade objetiva tem valores que não são intrinsecamente definidos, mas sim a partir de uma validade de direito;
g) Como condição de possibilidade do descrito anteriormente, o homem tem a capacidade de colocar a si mesmo e às sociedades em julgamento por meio da reflexividade;
h) Consequentemente, pelo exercício da reflexividade, escolha e ação, o homem é revestido da possibilidade de instituir suas próprias condições de trabalho de acordo com seus projetos de existência;
i) A crença de que a humanização do trabalho (entendida em seu sentido metafórico e não metafísico) é um processo contínuo de instituição de novas formas de trabalho e não um objetivo final a ser alcançado;

Entretanto, a visão castoriadiana apresenta também algumas dissimilaridades com relação à abordagem "desenvolvimentista" como descrita por Malvezzi. A crença de que, em condição de modernidade, a transformação do trabalhador em recurso de produção fez desaparecer o sujeito privando-o da possibilidade de autocriação é insustentável do ponto de vista castoriadiano. Pelo contrário, a tensão entre o projeto de autonomia e o domínio da racionalidade capitalista é considerada por Castoriadis como um elemento central da Modernidade:

> O Ocidente moderno vem sendo, há séculos, impulsionado por duas significações imaginárias sociais inteiramente opostas, ainda que se tenham contaminado reciprocamente: o projeto de autonomia individual e coletiva, a luta pela emancipação do ser humano, tanto intelectual e espiritual como efetiva na realidade social; e o louco projeto capitalista da expansão ilimitada de um pseudodomínio pseudorracional que há muito tempo parou de concernir somente as forças produtivas e a economia para tornar-se o projeto global (e, por isso, ainda mais monstruoso) de um domínio total dos dados físicos, biológicos, psíquicos, sociais e

> culturais. O totalitarismo é apenas a ponta aparente deste projeto de domínio que, de resto, se inverte em sua própria contradição, pois que mesmo a racionalidade restrita, instrumental do capitalismo clássico torna-se nele irracionalidade e absurdo, como o stalinismo e o nazismo demonstraram. (CASTORIADIS, 2002, P. 104)

Pode-se dizer de uma ocultação do sujeito, mas jamais de seu desaparecimento. A possibilidade de autonomia, após ser instituída social e historicamente, não desapareceu do mundo, o que pode ser atestado inclusive pelos movimentos sociais e pela expressão do desejo de autonomia em diversos pensadores contemporâneos que, mesmo esparsamente, subsistem. As "condições objetivas" não são pensadas na visão castoriadiana como uma restrição, no sentido forte do termo, mas como criação contínua. Logo, o percurso em direção a uma "humanização" do trabalho não pode ser pensado unicamente (como defendem os desenvolvimentistas) a partir dos padrões de relação entre os trabalhadores e as condições históricas, pois não podem prescindir de uma normatividade eticamente (historicamente, simbolicamente e, portanto, politicamente) instituída. Essa diferença é marcada pela visão da dimensão não-funcional no pensamento castoriadiano.

A dimensão simbólica (não-funcional) no pensamento castoriadiano marca ainda outra dissimilaridade fundamental em relação às duas abordagens – "fechada" e "desenvolvimentista": as organizações de trabalho não podem ser consideradas unicamente como o *lócus* de relações sociais (funcionais e classistas) de produção. Nas organizações ocorrem relações sociais de diversas naturezas, como as de gênero, raciais, étnicas e de identidades. Assim, as organizações são melhores entendidas como redes simbólicas socialmente sancionadas onde convivem, em diferentes porções, aspectos funcionais e simbólicos. Como decorrência, a categoria R H-T não seria suficiente para a investigação da condição humana no trabalho. É necessário, portanto, para a compreensão da condição humana no trabalho, a introdução da categoria da relação com o *outro* no trabalho, seja de que natureza for essa relação. Obviamente, essa relação com o *outro* também precisaria ser investigada a partir de uma normatividade ética instituída social e historicamente (e não a partir de uma ética abstrata) para que se consiga dar conta de analisar a rede simbólica socialmente sancionada que caracteriza as organizações de trabalho.

As discussões conduzidas neste capítulo até o momento serviram para construir o quadro de referência dentro do qual adquire significado a análise dos impactos gerados pela institucionalização contemporânea do trabalho na R H-T, na relação reflexiva do homem consigo mesmo e na relação com o *outro* na experiência de trabalho. Essas análises constituem o conteúdo do próximo segmento.

1.3. O homem e a institucionalização do trabalho na contemporaneidade

Este item visa retomar questões-chave para o entendimento da R H-T e da relação entre sujeitos nas organizações - desenvolvidas até o momento no nível mais abstrato - para refletir na forma como o trabalho está concretamente institucionalizado na contemporaneidade. Assim, a institucionalização do trabalho será explorada a partir da maneira como a racionalidade, a identidade e a ética foram e estão instituídas.

A história do capitalismo, desde seu surgimento na Europa ocidental até seu posterior desenvolvimento, que culminou em sua forma atual globalizada, caminha ao lado de profundas e contínuas alterações em todo o conteúdo do trabalho humano – sua organização e sua significação - e desemboca no surgimento de um tipo antropológico completamente distinto e ímpar. Este capítulo põe foco no trabalho e no homem contemporâneo e quando se remete ao conteúdo do trabalho e ao homem em épocas anteriores o faz para ressaltar diferenças.

Uma característica marcante do capitalismo contemporâneo e que o distingue de sua forma anterior – o capitalismo industrial - é a condição de hipercompetitividade. Três fatores são comumente relacionados como aqueles que propiciaram o surgimento deste cenário: a tecnologização, a globalização e a desregulamentação dos mercados. Por sua vez, a hipercompetitividade acaba por gerar um maior empoderamento de investidores e consumidores à custa de um desempoderamento dos cidadãos e trabalhadores. Reich relata esse acontecimento da seguinte maneira:

> Tudo começou na década de 1970, com o advento de novas tecnologias [...] O processo, então, avança rumo à formação de cadeias de fornecimento [...] e à adoção de sistemas de produção que utilizam novos recursos de computação para diminuir custos unitários, independentemente dos volumes de produção. Ambas as tendências diminuem a necessidade de economias de escala. E prossegue com a

> pressão de empreendedores pela desregulamentação dos mercados, pois são capazes de produzir melhor, com mais rapidez e menor custo que as empresas protegidas pelas barreiras regulatórias. A tecnologia, a globalização e a desregulamentação – todas essas forças intensificam a competição entre as empresas para conquistar e manter clientes, além de atrair investidores. A competição, por sua vez, força as empresas a cortar custos. Como a folha de pagamento é, em si, o custo isolado mais alto, as empresas passam a enfrentar pressões para cortar pessoal e reduzir salários. O desfecho é a decadência dos oligopólios gigantes, dos sindicatos trabalhistas e de muitas comunidades. [...] Os consumidores e investidores ganham poder; os cidadãos perdem força (REICH, 2008, p. 55-56).

O conflito entre direitos de investidores e consumidores com o direito dos cidadãos e trabalhadores materializa-se em múltiplas questões e diversas esferas da sociedade. A exploração econômica ilimitada dos recursos naturais com vistas à maximização dos retornos pela geração de bens de consumo certamente é contraditória ao direito coletivo dos cidadãos em dispor de um meio-ambiente saudável para si e seus descendentes; o uso do assédio moral como estratégia de gestão - na forma de sansão vexatória a funcionários cujo desempenho é considerado insatisfatório - atenta ao direito à dignidade dos cidadãos; o *dumping* social promovido por alguns Estados com vistas a atrair investimentos internacionais afronta o direito dos cidadãos a uma vida digna, mas todos esses fatos são significados como imposições de sobrevivência em condição de hipercompetitividade:

> Enquanto isso, as características democráticas do capitalismo estão em declínio. As instituições que promoviam negociações formais e informais para distribuir a riqueza, para estabilizar empregos e comunidades e para definir regras equitativas entre as partes – oligopólios gigantes, grandes sindicatos, agências reguladoras e legislaturas sensíveis aos anseios e às necessidades locais – se tornam secundárias. As empresas têm poucas escolhas, a não ser buscar lucros com obstinação. (REICH, 2008, p.49)

A busca obstinada por lucros, como condição de sobrevivência, levou a uma nova institucionalização do trabalho que pode ser caracterizada em algumas esferas já amplamente documentadas em textos sobre o trabalho na contemporaneidade. As mais significativas para o desenvolvimento a que se propõe este capítulo são: (1) o uso de diversas formas de contratação do trabalho, fazendo com que a forma do emprego vá perdendo prevalência em prol de formas mais flexíveis e precárias; (2) o uso de equipes de trabalho - notadamente em projetos de mudança e de desenvolvimento de produtos e processos - que respondam rapidamente aos voláteis desígnios do mercado; (3) o uso das

novas tecnologias da informação com vistas ao controle de processos e resultados, à redução de custos operacionais e transacionais, à rapidez dos processos e à gestão e condução midiática dos relacionamentos com clientes, fornecedores e demais públicos; (4) a expansão geográfica – física ou virtual – das empresas na busca por mercados (consumidores, fornecedores ou de trabalho) que antes seriam difíceis de explorar; (5) o acirramento da exploração pelas empresas da subjetividade - cognição, afetos e vontades – dos trabalhadores como fatores de produtividade e competitividade; e (6) a evanescência das relações de classe entre trabalhadores e empresários ou seus agentes, os gestores. Entende-se o conceito de classe aqui como uma significação imaginária. Para tanto, pode-se valer da definição de E. P. Thompson, que via classe não como uma coisa que tem uma existência que pode ser inferida, quase matematicamente, pela posição que certas pessoas assumem com relação aos meios de produção, mas como o resultado de uma relação:

> E classe emerge quando alguns homens, como resultado de experiências comuns (herdadas ou compartilhadas), sentem e articulam a identidade de seus interesses entre si, e contra outros homens cujos interesses são diferentes (e normalmente opostos) aos seus. A experiência de classe é largamente determinada pela relação de produção na qual o homem nasceu – ou entrou involuntariamente. Consciência de classe é a maneira nas quais essas experiências são manejadas em termos culturais: materializadas em tradições, sistemas de valores, ideias e formas institucionais. Se a experiência aparece como determinada, a consciência de classe não. Podemos ver uma *lógica* na resposta que grupos ocupacionais similares dão a experiências similares, mas não podemos inferir nenhuma *lei*. Consciência de classe aparece da mesma maneira em diferentes momentos e lugares, mas nunca *exatamente* da mesma forma (THOMPSON, 1983, p. 115*, trad. do autor*).

A capacidade da gestão em definir, por si só e heteronomamente, a relação homem-trabalho pressupõe, no nível social, uma condição histórica de enfraquecimento de outras esferas reguladoras, principalmente os grandes sindicatos e o Estado e, no nível psicológico, a prevalência de traços identitários particulares, o que será discutido posteriormente. Assim, no que diz respeito ao trabalho, a esfera pública/pública perde poder de regulação para a esfera pública/privada. Nos primórdios do capitalismo - até o estabelecimento do mercado globalizado na forma como se entende hoje - a organização de trabalhadores confrontava os desejos da gestão, confronto esse que tomava a forma de greves selvagens, absenteísmo e sabotagens; enquanto que os Estados, com seus legisladores sensíveis aos anseios locais, e suas agências reguladoras impunham barreiras à realização dos desígnios da gestão. A

situação atual é substancialmente diferente e se legitima socialmente com base em uma pseudorracionalidade.

1.3.1. Capitalismo, racionalidade, humanidade e organização do trabalho

O capitalismo é a primeira forma de organização social surgida na História que produz uma ideologia segundo a qual ele mesmo seria "racional" e a partir desta ideologia busca legitimação. As formas anteriores de organização social buscavam outras maneiras de legitimação: mítica, religiosa ou tradicional, isso é, consagradas pela experiência, pela tradição, pelos heróis ou deuses. Indubitavelmente, o critério da "racionalidade" instituído pelo capitalismo legitima uma organização "racional" do trabalho, o que fez surgir a preocupação com o estudo e a aplicação de métodos de gestão. É, portanto, sob a ideologia da racionalidade do capitalismo que a gestão toma para si o objetivo legitimado de definir as relações homem-trabalho, apresentando-se como técnica: uma ferramenta de eficácia empresarial.

De Gaulejac (2007) nomeia essa "racionalidade" de ideologia gerencialista e descreve seus fundamentos. Para o autor, a ideologia gerencialista está a serviço do poder gerencialista, promovendo uma visão de mundo onde o humano se torna um recurso. Essa ideologia se fundamenta na produção e disseminação de algumas crenças:

- A gestão deve perseguir uma finalidade imposta pelo exterior, não sendo, portanto, responsabilizável pelos objetivos que persegue, mas só pelas técnicas que emprega, enquanto que o paradigma objetivista da racionalidade dá o tom de cientificidade à "ciência gerencial";
- O objetivismo induz a que todas as variáveis não mensuráveis devam ser colocadas à parte. Nessa lógica, deve ser excluído da análise tudo aquilo que é considerado irracional, por não ser objetivável, mensurável. Os registros afetivos, emocionais, imaginários e subjetivos devem ser postos sob desconfiança e os problemas sociais e econômicos devem tratados como um problema da matemática;
- A análise organizacional deve ser empreendida pelas ciências da gestão em uma perspectiva funcionalista. Assim, a prioridade não deve ser analisar a realidade do indivíduo e da organização, mas, normativamente, encontrar os meios de melhor

adaptar um ao outro. Cabe lembrar que, ao reduzir as análises aos mecanismos de adaptação e desvio, a ideologia gerencialista coloca-se implicitamente a serviço do poder estabelecido, sancionando todo comportamento considerado desviante;

- Os trabalhadores devem ser encarados como engrenagens de uma máquina ou elementos de um sistema que devem ser atentamente e sistematicamente observados pelos experts, a partir de um método experimental, para estabelecer relações causais que permitam predições e conclusões operatórias a partir de técnicas de mensuração que produzam indicadores. A ênfase sobre o "como" tira a atenção do "por que"; e
- Pensamentos e conhecimentos úteis são aqueles que permitem contribuir para a eficiência do sistema. Obstaculiza-se, assim, o desenvolvimento do pensamento crítico, a não ser que essa crítica seja "construtiva". O único critério reconhecido como dando sentido é o critério de utilidade. Logo, não se trata mais de produzir conhecimentos em função do critério de verdade, mas segundo critérios de eficiência e rentabilidade.

Institui-se assim a ideologia gerencialista que seduz com a contrapartida do sucesso profissional a partir do mérito individual. Sem esse conteúdo simbólico, a ideologia gerencialista não seria tão atrativa. Os novos métodos de gestão – ou a gestão gerencialista, nos dizeres de De Gaulejac (2007) - se pretendem um avanço notável se comparados ao caráter opressivo do sistema disciplinar nos primórdios do capitalismo:

> A empresa do tipo tayloriano é centrada sobre a canalização da atividade física a fim de tornar os corpos úteis, dóceis e produtivos. Esse processo se opera pelo controle do emprego do tempo, pelo quadriculamento do espaço, por "uma maquinaria de poder que canaliza os corpos para adaptá-los a objetivos de luta (o exército), de produção (a fábrica), de educação (a escola)" (Foucualt, 1975). O poder gerencialista preocupa-se não tanto em controlar os corpos, mas em transformar a energia libidinal em força de trabalho. À economia da necessidade canalizada opõem-se a economia do desejo exaltado. Passa-se do controle minucioso dos corpos para a mobilização psíquica a serviço da empresa. A repressão é substituída pela sedução, a imposição pela adesão, a obediência pelo reconhecimento. [...] Na empresa hierárquica, o desejo era reprimido por um Superego severo e vigilante. Na empresa gerencial, o desejo é exaltado por um Ideal de Ego, exigente e gratificante. Ela se torna o lugar da realização de si mesmo (DE GAULEJAC, 2007, p. 109).

Fecha-se, assim, a lógica da relação entre trabalhador e empresa na forma de um contrato narcísico: o que é bom e racional para a empresa é bom e racional para o trabalhador, portanto o trabalhador deveria investir sua libido em algo do qual ele se torna parceiro e que lhe oferece a possibilidade do sucesso. Nos termos de De Gaulejac (2007, p. 229):

> O indivíduo espera da empresa que ela favoreça sua realização, e a empresa espera do indivíduo que ele dê sua adesão total a seus objetivos e a seus valores. Esse contrato narcísico cria uma osmose intensa entre o indivíduo e sua empesa, osmose que perdura enquanto a empresa lhe concede as gratificações que ele espera.

Entretanto, ao olhar-se mais detidamente – e do lado de fora do contrato narcísico - para essa questão surgem outras: o que é a racionalidade? Qual racionalidade? A tese de que a razão é a operação em conformidade com um objetivo, a racionalidade instrumental da qual falou Max Weber, é de difícil sustentação. Como não questionar a racionalidade dos próprios objetivos? A esse respeito, Castoriadis ressalta que:

> A escolha do melhor veneno para envenenar o próprio marido, ou da bomba H mais eficaz para exterminar milhões de pessoas, aumenta por sua própria "racionalidade" o horror que sentimos não apenas quanto ao objetivo perseguido, mas quanto aos meios que permitiram atingi-lo com máxima eficiência (CASTORIADIS, 2004, p. 91).

Alternativamente, poder-se-ia afirmar o objetivo do bem-estar. Outro problema decorre desta afirmação: o que seria bem-estar? Essa questão só pode ser respondida levando-se em consideração o homem para o qual esse bem-estar tem significado. Não o homem abstrato, filosófico, mas o homem concreto, antropológico, criação social-histórica do capitalismo avançado. Uma das especificidades deste tipo antropológico é o fato de representar o bem-estar (inclusive o bem-estar emocional) como um máximo econômico, ou mais especificamente um máximo de consumo. Desta forma, a racionalidade é reduzida a uma racionalidade econômica, definida de maneira puramente quantitativa: maximização da produção e consumo, minimização dos custos e preços. Esses seriam, então, os objetivos racionais a serem perseguidos pela gestão e é em torno deles que o trabalho deveria ser organizado:

> Em poucas palavras, todas as atividades humanas e todos os seus efeitos chegam, mais ou menos, a ser considerados como atividades e produtos econômicos ou, no mínimo, como essencialmente caracterizados e valorizados por sua dimensão econômica. Inútil acrescentar que essa valorização se dá unicamente em termos monetários (CASTORIADIS, 2004, p. 94).

Desta forma, a indiferença moderna diante da vida comum, do sentido de comunidade e da política reflete a centralidade dos interesses econômicos do homem contemporâneo. Hoje as pessoas se mobilizam com muito mais facilidade a lutar por direitos de consumidor do que por direitos de cidadão, mesmo quando esses direitos sejam, por vezes, contraditórios.

A centralidade da pseudorracionalidade econômica como especificidade do capitalismo precisa ser mais bem caracterizada para que se desenvolva o raciocínio deste capítulo. Pelo menos desde Marx sabe-se que a acumulação de riquezas não é algo específico do capitalismo, mas é praticado em muitas sociedades históricas anteriores. A essência de nossa forma de organização social é a acumulação das forças produtivas em combinação com a transformação continuada dos processos de produção e de trabalho a partir da aplicação "racional" da ciência, do *general intellect*, isso é, o conhecimento e a tecnologia sociais:

> Não é a acumulação como tal, mas a transformação contínua do processo de produção visando ao crescimento do produto combinado com uma redução dos custos que configura o elemento decisivo. Isso já contém o essencial daquilo que Max Weber chamará em seguida de "racionalização", da qual dirá, corretamente, que tende, sob o capitalismo, a apropriar-se de todas as esferas da vida social, em particular como extensão do império da calculabilidade. Georg Lukács acrescentará às visões de Marx e Weber importantes análises sobre a reificação do conjunto da vida social produzida pelo capitalismo (CASTORIADIS, 2004, p. 98-99).

1.3.2. Racionalidade e dominação: as bases da organização do trabalho

A "racionalização", da forma como descrita até o momento, está intimamente conectada a uma tendência à dominação que não é exclusiva do capitalismo, mas também se verifica em sociedades históricas anteriores e na própria psique singular sob a forma de aspiração à onipotência. Apesar desse *impulso* não ser exclusividade do capitalismo, sua manifestação sob esta forma de organização social tem uma característica única importante, qual seja, o impulso de dominação não é orientado exclusivamente para a conquista exterior, mas visa igualmente à sociedade em todas as suas esferas. Não apenas à produção e ao consumo, não só à economia, mas todas as esferas, um impulso para a "dominação racional" ilimitada que se materializa de diversas formas: a aceleração das mudanças tecnológicas, o surgimento do Estado moderno e suas posteriores transformações, o surgimento do

positivismo jurídico e a própria mutação antropológica: o ser humano se transforma em *homo œconomicus*, isso é, *homo computans*:

> O capitalismo é o regime que visa a aumentar por todos os meios a produção, não nos esqueçamos – e a diminuir por todos os meios os seus "custos" – custos, também é bom não esquecer, definidos de modo muito restrito: nem a destruição do ambiente, nem o achatamento de vidas humanas, nem a feiura das cidades, nem a vitória universal da irresponsabilidade e do cinismo, nem a substituição da tragédia e da festa popular pelo folhetim televisado são levados em conta nesse cálculo, e não poderiam sê-lo em nenhum cálculo desse tipo. Para realizar este fim, ele pode contar com um desenvolvimento da tecnologia sem precedentes na história, que ele mesmo promoveu, de mil maneiras – tecnologia esta também estritamente orientada, é verdade, mas adequada aos objetivos perseguidos: poderio para os dominantes, consumo de massa para a maioria dos dominados, destruição do sentido do trabalho, eliminação do papel humano do homem na produção. Mas o meio mais formidável foi a destruição de todas as significações sociais precedentes e a instilação na alma de todos ou quase todos da fúria de comprar aquilo que, na esfera de cada um, é ou parece ser acessível, e para tal aceitar praticamente tudo. Esta enorme mutação antropológica pode ser elucidada e compreendida, mas não "explicada" (CASTORIADIS, 2004, p. 119).

Para a emergência deste novo tipo antropológico, promoveu-se a transformação de um mecanismo institucional antiquíssimo, o mercado, em algo sem entraves e estendido gradualmente a todas as esferas da vida social. Se antes se ia ao mercado, hoje não se consegue mais encontrar a porta de saída: vive-se no mercado e para o mercado como condição de racionalidade.

1.3.3. Identidades em condição de hipercompetitividade e a relação não-reflexiva consigo mesmo

Muito tem se falado que as identidades formadas pela lógica do mercado globalizado têm como principal característica o fato de serem individualistas, porém o termo é problemático e pode gerar sérias confusões, pois, ao contrário de buscar uma individuação da identidade, o que a lógica de mercado proclama é uma homogeneização das identidades na forma de padrões prescritos de uma identidade de massa. Talvez fosse mais correto dizer que as identidades formadas pela lógica de mercado são narcisistas, por privilegiarem o investimento narcísico no projeto individual em detrimento dos projetos coletivos; hedonistas, por privilegiarem o investimento nos prazeres privados da experiência de

consumo; fetichistas, por privilegiarem o investimento na avidez por coisas e por relações sociais reificadas; imediatistas, por privilegiarem o investimento no valor da urgência; e, principalmente, conformistas, por privilegiarem o investimento no valor da adaptação à norma em detrimento do questionamento. Castoriadis sustenta que o desaparecimento dos valores é

> ameaçador para a sobrevivência do próprio sistema. Como acontece com todas as sociedades ocidentais – quando se proclama abertamente [...] que o único valor é o dinheiro, o lucro, que o ideal sublime da vida social é o "enriqueça", podemos conceber que uma sociedade possa continuar a funcionar e a se reproduzir sobre esta única base? Se as coisas são assim, os funcionários deveriam pedir e aceitar gorjetas para fazerem o seu trabalho, os juízes deveriam leiloar as decisões dos tribunais, os professores deveriam dar boas notas para os alunos de cujos pais receberam cheques, e assim por diante. (CASTORIADIS, 2002, p. 105)

O autor verifica, partindo dessa constatação, que a corrupção generalizada no sistema político econômico contemporâneo não é periférica nem anedótica, mas um traço identitário da sociedade em que vivemos. A vergonha por não consumir substitui a culpa como principal regulador do comportamento social: Narciso destrona Édipo.

Tais traços identitários promovem a ocultação do sujeito. Ao invés de reflexiva, a relação que se estabelece consigo mesmo é distraída, a de alguém que troca continuamente de canal passando de uma fruição para outra sem prestar muita atenção; sem memória do passado e sem projetos para o futuro. O importante é o presente, é estar pronto para atender aos urgentes desígnios do mercado de trabalho e às inadiáveis exigências da moda, sejam eles quais forem e por quanto tempo durarem: o desenvolvimento de competências, consumos, experiências, sensações e relações, todos voláteis, se estabelece, assim, como a materialização da ideologia da adaptação conformista em troca do acesso às futilidades, sensações e ilusões que denominamos mercadorias.

1.3.4. Identidades em condição de hipercompetitividade e a relação não-reflexiva com o *Outro*

A hipercompetitividade dos mercados replicada em todas as esferas da vida social torna a integração social das pessoas extremamente problemática. Segundo Nogueira (2002, p.

119), “o ideal da integração funcional acaba por prevalecer sobre qualquer perspectiva relacional”.

Para Sennett (2004), a ligação social nasce, de forma mais elementar, do senso de mútua dependência. Entretanto,

> todos os jargões da nova ordem tratam a dependência como uma condição vergonhosa: o ataque à rígida hierarquia burocrática quer liberar estruturalmente as pessoas da dependência; o assumir riscos destina-se mais a estimular autoafirmação que a submissão ao que existe. Dentro das empresas modernas não há lugar honroso para o serviço – a própria palavra invoca o último refúgio do conformista (SENNETT, 2004, p. 166).

Segundo Gorz (2003), a esta cisão entre a esfera autorregulada da sociedade-civil e a esfera heterorregulada da megamáquina industrial-estatal, correspondem duas racionalidades distintas: a dos indivíduos perseguindo fins que, mesmo quando motivam condutas funcionais, são irracionais com relação às finalidades das organizações nas quais trabalham; e a das organizações, que não mantém nenhuma relação sensata com as finalidades que motivam os indivíduos.

Como decorrência desta cisão, Gorz (2003) vê a vida profissional e pessoal sendo regidas por normas e valores distintos e até mesmo contraditórios:

> O êxito profissional pede, no interior das grandes organizações, a vontade de ser bem sucedido conforme os critérios de eficácia puramente técnica das funções que se ocupa, qualquer que seja seu conteúdo. Exige um espírito de competição, de oportunismo e condescendência com os superiores. Será recompensado e compensado na esfera privada com uma vida confortável, opulenta, hedonista. Dito de outro modo, o êxito profissional torna-se o meio de um conforto e prazeres privados sem relação alguma com as qualidades profissionais, isentas de virtudes pessoais e a vida privada protegida dos imperativos da vida profissional (GORZ, 2003, p. 43-44).

O autor sustenta ainda que a coincidência entre integração funcional e integração social, sempre postulada, nunca foi alcançada, seja em países de economia capitalista ou socialista, uma vez que, na escala dos “grandes sistemas”, o funcionamento da megamáquina exigiu uma subdivisão de tarefas que, uma vez instalada, perpetua-se com o objetivo de tornar fiável e calculável a funcionalidade do sistema dirigida pela racionalidade econômica.

Wright-Mills, em meados do século XX, já percebia a tendência à cisão entre vida pessoal e vida profissional dos trabalhadores mais qualificados que surgiam nos Estados Unidos e que formavam uma emergente classe média:

> o trabalho é completamente separado do resto da vida, especialmente do âmbito do entretenimento consciente; entretanto, a maioria dos homens e das mulheres precisa trabalhar. Portanto, o trabalho é visto como um meio desagradável de atingir um fim posterior, situado em qualquer parte do domínio do lazer (WRIGHT-MILLS, 1979, p.254).

A cisão entre vida pessoal e profissional e a relação instrumental com o trabalho faz surgir relações com outros trabalhadores que são anômicas, carregadas de conteúdo competitivo, expressão da extensão da hipercompetitividade a todas as esferas da vida social. Esta significação da relação com o outro no trabalho mina a relação de classe, nos termos anteriormente descritos, pois o outro trabalhador é visto como um concorrente e, portanto, com interesses conflitantes. Esvanece-se, assim, o senso de interesses e destino compartilhados.

1.3.5. Ética do cinismo racional e o espírito do novo capitalismo

É nessa condição onde persiste uma ética marcada pela recusa ao reconhecimento intersubjetivo na relação com o *Outro* no trabalho. São amplamente documentados os casos de violência no trabalho, exposição do trabalhador a condições insalubres, inseguras, penosas ou degradantes, assédio moral e sexual, sabotagem ao trabalho do outro, estigmatização, humilhação, *bullying* e outras discriminações negativas de diversas naturezas, não só por parte de gestores, mas, inclusive, por colegas de trabalho e pelos empoderados clientes. Essa ética instituída chama a atenção para o fato de que as anomias contemporâneas nas situações de trabalho não se restringem ao processo de produção e distribuição de mercadorias em si, mas perpassam a totalidade das relações sociais no trabalho e fazem surgir outras formas de dominação, como a dominação masculina, branca, heterossexual etc.

Como já abordado anteriormente, a exclusão do *outro* não é uma característica intrínseca e exclusiva do capitalismo, muito menos do capitalismo contemporâneo, mas está presente desde os primórdios da História humana, sendo recorrente em diversas sociedades

diferentes. Entretanto, a forma como essa exclusão se sustenta e se manifesta na atualidade têm especificidades que precisam ser elucidadas para que se avance no entendimento das barreiras à sua superação, com ênfase nas ocorrências em situações de trabalho, que é o tema desta tese. Assim, se a exclusão do outro no trabalho manifesta-se em ações, alguma ética deve, implícita ou explicitamente, legitimar essas ações.

Não coincidentemente, a partir dos anos 70 do séc. XX ocorreu no ocidente uma retomada das discussões sobre a ética e a massiva utilização da palavra como um *slogan*, um fenômeno notável e que precisa ser interpretado, considerando que "há quase dois séculos – praticamente desde Kant – a ética parecia estar se tornando uma disciplina acadêmica, um parente pobre da filosofia, ou então matéria de catecismo religioso" (CASTORIADIS, 2002, p. 239). Concentrando-se especificamente no tema que aqui é de interesse, a ética nas situações de trabalho, a globalização dos mercados introduziu uma complexidade adicional à questão, uma vez que a ética de uma determinada sociedade se entrelaça, com uma coerência instituída, a uma miríade de outras significações imaginárias que são próprias dessa sociedade e distintas de outras, o que significa dizer que uma mesma organização, explorando vários mercados, terá que conviver com padrões éticos distintos.

Mas, afinal, de que ética se tem falado e como ela se institui e se legitima? A leitura de um texto de Robertson e Athanassiou (2009) pode dar pistas importantes sobre essa questão: os autores usam como fonte para sua pesquisa artigos que tratam de ética nos negócios, publicados entre 1996 e 2005, em três importantes *journals* dedicados a negócios internacionais, comparando-os com artigos publicados, no mesmo período, em um *journal* cuja linha editorial está centrada especificamente em ética nos negócios. Em sua introdução, o texto supracitado apresenta uma justificativa para a importância do tema para os negócios internacionais que se apoia em cinco argumentos: (1) o "ambiente" moral de um país é um dos fatores mais importantes que uma organização deve considerar quando está avaliando explorar mercados potenciais; (2) os padrões legais e práticas éticas das organizações que já exploram esse mercado são fatores cruciais para o desenvolvimento de estratégias viáveis de entrada nesse mercado; (3) quanto mais o "contrato" entre o negócio e a sociedade se expande, mais a dimensão ética do processo de tomada de decisão gerencial se tornará uma preocupação para as lideranças corporativas, os pesquisadores de organizações, os

geradores de políticas e a sociedade como um todo; (4) a competição global cria uma situação onde os gestores devem lutar para distinguir o certo do errado em múltiplos contextos culturais e legais diferentes; e (5) o aumento de complexidade gerado pela globalização gerou uma maior atenção ética dos gestores de empresas multinacionais (ROBERTSON e ATHANASSIOU, 2009).

Algumas conclusões já podem ser inferidas desses argumentos. Em primeiro lugar, há o reconhecimento de que seria impossível pensar em uma ética abstrata e absoluta que passasse ao largo das diferenças concretas entra as diversas sociedades (ou mercados, como afirma o texto). Outro ponto que salta aos olhos é a preocupação exclusivamente instrumental com a questão ética das organizações: a importância da ação ética se sustenta em critérios de competitividade nesses mercados e não por algum outro valor. Essa preocupação é ainda mais evidente na conclusão do artigo, onde os autores afirmam:

> O mais importante é a aparente necessidade de se estabelecer como o comportamento ético pode estar correlacionado com a *performance* positiva nos negócios internacionais. Este aspecto pode se tornar muito importante em uma situação de competição cabeça-a-cabeça entre companhias multinacionais que operam em diferentes contextos culturais para desenvolver suas estratégias internacionais e seus processos de implementação (ROBERTSON e ATHANASSIOU, 2009, p. 1.139*, trad. do autor*).

Institui-se, desta maneira, uma ética do cinismo racional. Cínica pela indiferença com o sofrimento alheio e racional por sua instrumentalização com vistas a fins econômicos. Uma ética que se apresenta como tecno-ética, isso é, uma visão tecnicamente construída para nortear um processo “racional” de tomada de decisão gerencial, uma ética, enfim, que se camufla como apolítica. Essa ética tem três importantes vetores que serão discutidos a seguir: (1) a decomposição das esferas coletivas de socialização, o que culmina na privatização dos indivíduos; (2) A decomposição da significação de historicidade da sociedade, o que pulveriza ao mesmo tempo a tradição e os projetos coletivos para o futuro em troca do culto do efêmero; e (3) a decomposição dos valores não monetários, traço definidor do *homo œconomicus* contemporâneo, o que corrobora para a crise da crítica.

1.3.5.1. A decomposição das esferas coletivas de socialização

A criação de sentidos para a existência não é individual, mas coletiva. A vivência social é fundamental para a geração de sentidos, mas os espaços tradicionais de socialização – habitação familiar, escola, local de trabalho - foram totalmente redefinidos na contemporaneidade. Adicione-se a isso a redefinição do papel da religião na modernidade e, consequentemente, da própria vivência coletiva da religiosidade em seus espaços tradicionais. Obviamente a redefinição dos espaços sociais gera impactos no próprio processo de socialização e, na forma como se institucionalizaram, esses novos espaços de existência acabam mesmo por se tornar barreiras à construção de um "Nós" fortemente investido, um fenômeno que tem ocupado vários estudiosos no campo das ciências sociais e vem sendo referido como uma crise do processo de identificação:

> Não pode deixar de haver *crise* do processo de identificação, pois que não existe uma autorrepresentação da sociedade como centro de sentido e de valor, uma sociedade como que inserida em uma história passada e uma história por vir, dotada ela mesma de sentido, não "por si mesma", mas pela sociedade que constantemente a re-vive e a re-cria dessa forma. São estes os pilares de uma identificação final de um "Nós" fortemente investido; e este "Nós" desloca-se hoje quando cada indivíduo considera a sociedade como um simples "constrangimento" que lhe é imposto – ilusão monstruosa, mas de tal forma vivenciada, que se torna fato material, tangível, o índice de um processo de des-socialização. (CASTORIADIS, 2002b, p. 156).

Assim, apesar de reconhecer os impactos da redefinição dos espaços existenciais para a socialização dos indivíduos, a formatação das subjetividades e, por extensão, a construção da ética contemporânea, Castoriadis desloca sua ênfase para outros vetores dessa crise. Se esses espaços tornaram-se *lócus* de constrangimento de um indivíduo privatizado, a explicação não está somente na redefinição dos espaços em si, mas, e principalmente, em uma crise de autorrepresentação da sociedade como dotada de uma história e da capacidade de criar valores e realizar projetos para o futuro:

> Tomemos o exemplo da habitação. Conhecemos povos, grandes povos ou pequenas tribos, que sempre viveram como nômades. A habitação tem, entre eles, um sentido inteiramente diferente [...]
> O mesmo em relação à escora familiar. Não serei eu, freudiano fervoroso e psicanalista, que subestimarei a importância do meio e dos laços familiares, seu papel capital, decisivo para a hominização do pequeno monstro recém-nascido. Também não podemos esquecer que não devemos nos fixar sobre um tipo de família meio-real, meio idealizada, que pôde existir em certas camadas da

> sociedade ocidental durante os últimos dois séculos, e concluir pela necessidade de uma crise de identificação pelo fato de que este tipo se encontra hoje incontestavelmente em crise.
> [...] podemos lembrar que os espartanos [...] eram indivíduos inteiramente "normais", funcionavam perfeitamente [...] mas o "meio ambiente familiar" em Esparta era bem diferente do que consideramos como "normal". A criação das crianças, exceto no período de aleitamento, era feita de modo diretamente social e, como diriam os intelectuais semianalfabetos modernos, de modo "totalitário" (CASTORIADIS, 2002b, p. 146-147).

Desta forma, o enfraquecimento da família, a redefinição do papel da escola, a nova institucionalização do trabalho e a nova vivência religiosa, apesar de serem vetores relevantes, não aparecem como condições suficientes para a instituição dessa nova ética, que está amparada em uma crise das próprias significações imaginárias – representações, vontades e afetos.

1.3.5.2. A decomposição da significação de historicidade

A sociedade contemporânea instituiu uma relação completamente diferente da anterior com seu passado (tradição) e seu futuro (projeto), uma relação que se coloca como barreira ao projeto de autonomia por se rejeitar como uma existência histórica com poder de suscitar a reflexão:

> Hoje, a relação com o passado se reduz seja ao turismo arqueológico a preços módicos, seja à erudição e ao museísmo de todo tipo. Devemos rejeitar a pseudomodernidade e a pseudossubversão – a ideologia da tabula rasa -, assim como o ecletismo ("o pós-modernismo") ou a adoração do passado. Uma nova relação com o passado supõe fazê-lo reviver como nosso e independente de nós, ou seja, significa ser capaz de entrar em discussão com ele aceitando ao mesmo tempo que ele nos questione (CASTORIADIS, 2004, p. 195).

Trata-se, portanto, de reconhecer na tradição uma fonte de alteridade - assim como o são os diferentes indivíduos, grupos e sociedades – com potencial de suscitar reflexividade e escolhas por revelar possibilidades já realizadas.

Há também, como condição para o projeto de autonomia, que se estabelecer uma nova relação com o futuro, deixar de mistificá-lo como um "progresso" ilimitado que pode nos dar

mais mercadorias e condicioná-lo a um projeto de existência coletivo. Mas para que esse investimento se realize é preciso desinvestir o efêmero.

O culto ao efêmero exige uma contração extrema do tempo: *spots* televisivos cada vez mais curtos, colunas de jornais com pequenos parágrafos dispostos como um painel e redes sociais na internet que não permitem postagens que excedam uma quantidade exígua de palavras são marcas dessa contração. Com isso, os indivíduos são treinados a suportar e assimilar somente coisas cuja duração não ultrapasse alguns poucos minutos, sem muita substância.

O homem contemporâneo quer ser distraído da angústia de viver e morrer e da pesada condição de ter que se responsabilizar pela vida. Ao invés de prevalecer uma ética de renúncia e adiamento do prazer, a ética protestante nos termos postulados por Weber, o mercado atual se sustenta exatamente pelo prazer na fruição da experiência imediata e efêmera. A busca por uma ética formulada a partir de padrões de comportamento estabelecidos como um receituário ao qual se possa delegar a escolha pelo destino de suas pulsões, sem que se perca tempo em refletir, dá mostras disso. Entretanto, essa falta de compromisso e de projeto acaba por transformar a vida em algo cada vez mais esvaziado de sentido. É o que Castoriadis chama de a ascensão da insignificância.

1.3.5.3. A decomposição dos valores não monetários

Quando a esfera econômica exerce um domínio sobre toda a sociedade, quando para um valor ser reconhecido como tal deve ser traduzível em unidades monetárias, só futilidades podem ser reconhecidas como valor.

Essa monetização dos valores humanos, já referida anteriormente no texto deste capítulo quando trata da ascensão do *homo œconomicus*, acaba por se tornar um vetor importante para a instituição dessa ética do novo capitalismo por fornecer sua própria base constitutiva: uma ética dos fins econômicos que justificam meios.

1.4. A situação do projeto de autonomia

Ao se colocar o objetivo de refletir sobre os impactos gerados pela institucionalização contemporânea do trabalho na relação Homem-Trabalho, este capítulo iniciou apresentando brevemente alguns conceitos extraídos da obra do filósofo e psicanalista grego Cornelius Castoriadis para estabelecer o quadro de referência dentro do qual os desenvolvimentos aqui realizados adquirem sentido. A seguir, o diálogo com a tese de Malvezzi propiciou que se avaliasse pontos de partida alternativos para o estabelecimento do dever-ser do trabalho e para concluir que esse dever-ser não pode ser deduzido a partir de uma ontologia, mas somente construído (imaginado e instituído) socialmente a partir da ética e da política e inserido no projeto de autonomia individual e social. Estabelecidas as bases ontológicas e epistemológicas, o capítulo prosseguiu detectando aspectos de heteronomia instituídos na R H-T, na relação do homem consigo mesmo e na relação com o *Outro* no trabalho, realçando que, apesar de anômicas, essas maneiras de se relacionar encontram-se legitimadas por uma pseudorracionalidade característica do capitalismo e que encontra sua expressão máxima na condição de hipercompetitividade propiciada pela globalização, tecnologização e pela desregulamentação (privatização) do mercado. Dessa forma, o capitalismo cria um tipo antropológico que lhe é, pelo menos na visão de curto prazo, conveniente: o *homo œconomicus*. Aspectos identitários desse novo tipo antropológico foram abordados para concluir que o projeto de autonomia precisa passar necessariamente pela desestabilização dessa identidade a partir de sua contestação reflexiva, promovendo a autorreflexividade dos sujeitos em busca de uma nova ética do trabalho.

É nesse ponto que se encontra o grande nó a ser desatado por aqueles que investem no projeto de autonomia, pois, ao contrário de encerrar nostalgia pelos valores do passado, essa visão chama a atenção para a necessidade da criação de novas significações, sem precedentes na História humana, capazes de romper uma antinomia de primeira ordem: o que é necessário é imenso, está longe de se realizar e os indivíduos, com suas identidades contemporâneas, estão inteiramente afastados dessa necessidade. Uma criação que ponha no centro da vida humana significações outras que não a expansão ilimitada da produção e do consumo e que pudessem ser reconhecidas como algo que valha a pena. Isso, obviamente, não se restringe somente à desestabilização das identidades atuais, mas exigiria

uma profunda reorganização das instituições sociais, das relações de trabalho, das relações econômicas, políticas, culturais e mesmo as relações privadas, algo que está muito distante de acontecer e que está muito distante do desejo dos seres humanos atuais. Essa é uma imensa dificuldade a ser enfrentada. A esse respeito, Castoriadis sustenta que:

> Deveríamos desejar uma sociedade na qual os valores econômicos deixassem de ser centrais (ou únicos); em que a economia fosse recolocada em seu lugar de simples meio de vida humano e não de fim último; onde, portanto, se renunciasse a essa corrida louca para um consumo cada vez maior. Isso não é apenas necessário para evitar a destruição definitiva do meio ambiente terrestre, mas também, e, sobretudo, para sair da miséria psíquica e moral dos homens contemporâneos. Seria, pois, necessário que, a partir de agora, os seres humanos (refiro-me, agora, aos países ricos) aceitassem um nível de vida decente, mas frugal, e renunciassem à ideia de que o objetivo central de suas vidas é de que seu consumo aumente em 2% ou 3% ao ano. Para que aceitem isso, será preciso que outra coisa dê sentido às suas vidas. Sabemos – e eu sei – o que pode ser esta outra coisa, mas evidentemente isso não serve de nada se a grande maioria das pessoas não a aceita e não faz o que é preciso para que ela se realize. Esta coisa é o desenvolvimento dos seres humanos, em lugar do desenvolvimento de novos objetos de consumo. (CASTORIADIS, 2002, p. 110-111)

Grave problema: uma sociedade autônoma não pode ser instituída a não ser a partir da vontade e da atividade autônoma dos indivíduos e da coletividade. Para que essa atividade autônoma surja é preciso que os homens invistam em outra coisa que não seja o econômico como valor supremo. Pressupõe o desejo e, até mais do que isso, a paixão pela democracia e a autonomia, pela vida em comunidade, pelos relacionamentos afetivos e colaborativos. Se esses investimentos podem algum dia tomar o lugar dos prazeres distraídos e onanistas da experiência de consumo, do cinismo reificante na relação com o outro e do conformismo generalizado ainda é uma questão que permanece em aberto, como são e estarão sempre em aberto as possibilidades humanas.

2. O RECONHECIMENTO COMO CATEGORIA ANALÍTICA DA PSICOLOGIA SOCIAL DO TRABALHO

O objetivo principal deste capítulo é refletir como o construto Reconhecimento, formulado a partir da Filosofia Social, pode se instituir como uma categoria de análise válida e relevante para o campo da Psicologia Social do Trabalho. Esse esforço é empreendido tanto com a construção de pontes teóricas entre os recentes debates sobre o reconhecimento e sobre a subjetividade no trabalho quanto com a vinculação desses debates teóricos mais abstratos à prática gerencial contemporânea. Esse caminho visa suportar as análises dos dados coletados a que este trabalho se propõe e, com essa articulação, permitir uma melhor compreensão da subjetividade instituída nas organizações de trabalho da época atual.

2.1. A teoria do reconhecimento de Axel Honneth

O ponto de partida desta reflexão é a teoria do reconhecimento tal como formulada por Axel Honneth em seus diversos textos sobre o tema. Entretanto Honneth recorre, para essa formulação, à Filosofia hegeliana e à Psicologia Social de G. H. Mead, que constituem quadros de referência teórica muito distintos daquele aqui utilizado, a psicanálise castoriadiana. Desta maneira, impõe-se que se discuta a questão do reconhecimento sob a perspectiva aqui utilizada, isso é, que se postule os padrões reconhecimento como significações imaginárias sociais e históricas que se articulam com o projeto de autonomia. Da demonstração dessa tese depende a validade e a relevância da categoria reconhecimento para uma Psicologia Social que se apoie na psicanálise castoriadiana e, portanto, esse capítulo não poderia passar ao largo dessa discussão.

2.1.1. A base hegeliana do reconhecimento na concepção de Honneth

A ideia hegeliana de que o estabelecimento prático e político de instituições sociais que garantam a liberdade resulta de uma luta dos sujeitos pelo reconhecimento recíproco (intersubjetivo) de sua identidade data da época em que o jovem filósofo exerceu a docência em Jena:

> Impregnada desde seu início pelas experiências vinculadas aos acontecimentos da Revolução Francesa, a filosofia hegeliana permite- nos fazer uma leitura a partir de um fio condutor implícito que nela se inscreveu. Trata-se da fundamentação do reconhecimento social como princípio da construção da comunidade liberal-moderna e sua capacidade de condicionar a sociabilidade através da ideia da liberdade do indivíduo (FLICKINGER, 2008, p. 83).

Hegel também aparece para Honneth como um ponto de contraposição à filosofia de Habermas que, apoiando-se em Kant, parecia não conseguir resolver as questões dos conflitos, como nota Ravagnani:

> A fim de dar conta de seu projeto crítico, o qual procura resgatar o conflito como categoria essencial para compreender a "lógica" das mudanças sociais e a evolução moral da sociedade, Honneth recorre a Hegel como uma de suas principais fontes teóricas, e essa é uma das características metodológicas fundamentais que o distingue de Habermas, já que este desenvolve sua teoria crítica numa linha explicitamente kantiana. É por isso que Hegel tem importância basilar em Luta por reconhecimento, sendo dedicado a ele, no início da obra, uma sistemática análise de seus escritos do período de Jena principalmente no que se refere aos aspectos intersubjetivistas contidos nestes escritos e que conduzem à concepção de reconhecimento como um pano de fundo ético onde se dão os conflitos. Honneth se utiliza, para seu estudo, fundamentalmente dos textos "Maneiras cientificas de tratar o direito natural" de 1802, "Sistema da eticidade" 2 de 1802/1803, e "Sistema da filosofa especulativa" ou "Realphilosophie de Jena" de 1805/1806, todos do período de juventude de Hegel (RAVAGNANI, 2008, p. 91).

A base dessa concepção hegeliana é que essa tensão moral seria uma força a impelir o progresso social pela via negativa do conflito, uma ideia que rompe com a concepção kantiana de uma autonomia individual como uma mera exigência do dever-ser, fundando-a na realidade social concreta. Esse caminho só foi possível, segundo Honneth (2003), com outra guinada teórica: ao contrário do que postularam Maquiavel e Hobbes, o conflito entre homens não deveria ser atribuído a uma necessidade de autoconservação, mas a impulsos morais. Decorre desses postulados que, "a vida pública teria de ser considerada não o resultado de uma restrição recíproca dos espaços privados da liberdade, mas, inversamente, a possibilidade de uma realização da liberdade de todos os indivíduos em particular" (HONNETH, 2003, p. 40).

Honneth busca, com base na explicação hegeliana, uma alternativa à construção contratualista, comum em grande parte dos filósofos que explicam as relações humanas.

Hegel é um não contratualista e propõe uma explicação com base na ética e no reconhecimento, como destaca José Aldo Araújo Neto:

> Para o jovem Hegel, as esferas sociais não são definidas como espaço de luta pela integridade física dos sujeitos. Ao contrário, ela é na verdade o espaço da eticidade (Sittlichkeit), onde relações e práticas intersubjetivas dão-se além do poder estatal ou convicção moral, individual. Desse modo, a camada social proporciona a chance dos sujeitos se autorreconhecerem tanto nas potencialidades quanto nas capacidades. Nesse sentido, a possibilidade dos sujeitos de estarem em comunhão, reconhecendo o outro na sua singularidade e originalidade estimula novas lutas de reconhecimento. Além disso, o surgimento de uma nova etapa de reconhecimento social capacita o indivíduo em apreender novas dimensões de sua própria identidade. Para o jovem Hegel, toda identidade se constrói num ambiente de diálogo e este ambiente preexiste a qualquer prática social ou política. Esse contexto originário, preexistente, é tido como um pano de fundo ético onde existe uma certa forma de aceitação intersubjetiva, ou seja, uma forma de reconhecimento preexistente a toda formação dos sujeitos. Tal reconhecimento preexistente pressupõe a existência de direitos que, no entanto, não estão explicitados e, muito menos, conscientes. Cabe ao contrato, então, o restabelecimento consciente e explícito daqueles direitos anteriores, isto é, o contrato é a realização, efetivação, de direitos que já existiam. O contrato não cria direitos, ele os restabelece. Nesse aspecto, a luta social não é uma luta pelo poder, mas uma luta pelo reconhecimento. O contrato configura-se como uma luta por reconhecimento que não se constitui em autopreservação física somente. Ao contrário, é um conflito que gera e desenvolve diferentes dimensões de subjetividade humana, tendo no conflito o cerne central da sociedade (ARAÚJO NETO, 2001, p. 140-141).

Assim, Hegel constrói sua Filosofia Social a partir do vínculo social ético entre sujeitos como uma condição quase natural de todo processo de socialização humana. Sua tentativa é conceber a forma como essa natureza ética alcança estágios sucessivamente mais elevados, isto é, liberados das unilaterizações, para atingir uma síntese do universal e do particular, do crescimento dos vínculos de comunidade e do aumento da liberdade individual, da socialização e da individuação. Esses estágios sucessivamente mais elevados resultariam de um processo simultaneamente de reconciliação e de conflito que afastam os sujeitos das determinações naturais. Como sustenta Araújo Neto, esses conflitos são fundamentais para o desenvolvimento moral da sociedade e dos indivíduos:

> Para Honneth, todas essas formas de desrespeito e degradação impedem a realização do indivíduo em sua integridade, totalidade. Mas, se por um lado, o rebaixamento e a humilhação ameaçam identidades, por outro, eles estão na própria base da constituição de lutas por reconhecimento. O desrespeito pode tornar-se impulso motivacional para lutas sociais, à medida que torna evidente

> que outros atores sociais impedem a realização daquilo que se entende por bem viver. O que Honneth defende, em suma, é que os conflitos intersubjetivos por reconhecimento, encetados por situações desrespeitosas vivenciadas cotidianamente, são fundamentais para o desenvolvimento moral da sociedade e dos indivíduos. Esta é à base de sua concepção formal de boa vida, a qual "tem de conter todos os pressupostos intersubjetivos que hoje precisam estar preenchidos para que os sujeitos se possam saber protegidos nas condições de sua autorrealização". Tal eticidade formal – alicerçada no amor, no direito e na estima social – só pode ser construída na interação social (ARAÚJO NETO, 2001, p. 145).

A primeira etapa de reconhecimento, inserida no espectro da eticidade natural, seria manifesta nas relações entre pais e filhos, onde os sujeitos se reconhecem mutuamente como seres amantes e emocionalmente carentes e o processo caminha da dependência do indivíduo às dedicações e bens necessários à vida para a independência do filho por meio da educação. A segunda etapa, ainda sob o título de "Eticidade natural" para Hegel, refere-se às regulações de trocas entre proprietários por meio dos contratos e o processo é descrito como sendo de universalização jurídica onde os sujeitos se reconhecem mutuamente como portadores de pretensões legítimas à posse e de direitos. Finalmente, Hegel postula uma terceira etapa a partir do conflito social que se inicia com um roubo e se encerra com a sujeição do criminoso: a luta por honra:

> Esse caso de conflito representa, já no que diz respeito às suas condições iniciais, a forma mais exigente de uma cisão intersubjetiva: está no seu fundamento, na qualidade de causa, a lesão não de uma pretensão de direito individual, mas da integridade de uma pessoa em seu todo (HONNETH, 2003, p. 55).

O fato de Hegel postular o amor como um elemento da eticidade pode significar, segundo Honneth (2003), que a experiência de ser amado é um pressuposto à participação na vida pública por gerar as condições emotivas de um desenvolvimento bem-sucedido do ego, isso é, que torne possível o surgimento de uma autoconfiança que capacite para a participação igual na formação política da vontade coletiva e de um referente intrapsíquico para a noção associada ao conceito de comunidade ética. Essa ideia conduzirá Honneth a buscar na Psicologia Social os fundamentos que lhe permitirão desenvolver em termos teóricos o padrão amor de reconhecimento, o que será abordado posteriormente. Entretanto, essa convivência intrafamiliar não seria, por si só, suficiente para instruir o sujeito acerca das funções que os direitos intersubjetivamente garantidos devem assumir no contexto da vida

social, uma vez que na relação amorosa com os membros da família não há, em princípio, a existência de certos tipos de conflito que levariam o sujeito a refletir sobre normas abrangentes da regulação do relacionamento social mais amplo, sob condição de concorrência hostil. Portanto, impõe-se a Hegel a tarefa de mostrar como os sujeitos alcançam uma solução jurídica do conflito a partir de um consenso normativo mínimo previamente garantido desde o início por conta da etapa anterior – familiar e pré-contratual – que ancora no sujeito o potencial moral imprescindível à disposição de limitar recíproca e contratualmente sua própria esfera de liberdade individual.

Assim, na evolução das três etapas de conflitos sociais propostas por Hegel, há uma ampliação das pretensões identitárias dos sujeitos implicados, em um processo que leva da eticidade natural para a absoluta por meio da aquisição pelos sujeitos da capacidade de discernimento e das qualidades que tal eticidade pressupõe. Portanto, é possível afirmar, em consonância com Honneth, que Hegel atribui aos conflitos sociais um potencial de aprendizado prático-moral. Os sujeitos adquirem progressivamente (evolutivamente) um saber sobre sua própria identidade, passando da condição de "pessoa" à condição de "pessoa inteira", ou seja, em termos hegelianos, partindo da "eticidade natural" à construção de uma identidade a partir do reconhecimento intersubjetivo de sua capacidade jurídica:

> Hegel não quer apenas expor como as estruturas sociais do reconhecimento elementar são destruídas por atos de exteriorização negativa da liberdade; ele quer, além disso, mostrar que só por tais atos de destruição são criadas as relações de reconhecimento eticamente mais maduras, sob cujo pressuposto se pode desenvolver então uma "comunidade de cidadãos livres" efetivamente (HONNETH, 2003, p. 56-57).

Essa evolução em direção à vida em comunidade passa pelo saber sobre a dependência recíproca entre os sujeitos, do confronto entre indivíduos egocentrados ao confronto entre membros de uma comunidade.

Com o quadro que segue, Honneth (2003, p. 60) sintetiza o processo evolutivo proposto por Hegel:

Objeto de reconhecimento /Modo de reconhecimento	**Indivíduo (carências concretas)**	**Pessoa (autonomia formal)**	**Sujeito (particularidade individual)**
Intuição (afetivo)	Família (amor)		
Conceito (cognitivo)		Sociedade Civil (direito)	
Intuição intelectual (afeto que se tornou racional)			Estado (solidariedade)

Honneth (2003) ressalta que Hegel descreve as relações éticas entre os homens como uma graduação evolutiva de uma natureza semelhante subjacente por estar, à época da formulação inicial de sua teoria, ainda preso a uma orientação aristotélica da filosofia política, onde é central a referência ontológica a uma ordem natural. Entretanto, sua posterior guinada para uma filosofia da consciência já seria, por si só, suficiente para dar contornos distintos ao modelo conceitual da luta por reconhecimento:

> Agora Hegel já não pode mais compreender a via de constituição de uma coletividade política como um processo de desdobramento conflituoso de estruturas elementares de uma eticidade originária e "natural"; antes ele precisa entendê-la diretamente como um processo de formação do espírito; esse processo se efetua através da série de mediações próprias dos meios da linguagem, instrumento e bem familiar, por cujo emprego a consciência aprende a conceber-se pouco a pouco como uma "unidade imediata de singularidade e universalidade" e, por conseguinte, chega à compreensão de si mesma como "totalidade". No novo contexto, o termo "reconhecimento" refere-se àquele passo cognitivo que uma consciência já constituída "idealmente" em totalidade efetua no momento em que ela "se reconhece como a si mesma em uma outra totalidade, em uma outra consciência"; e há de ocorrer um conflito ou uma luta nessa experiência de reconhecer-se-no-outro, porque só através da violação recíproca de suas pretensões subjetivas os indivíduos podem adquirir um saber sobre se o outro também se reconhece neles como uma "totalidade": "Mas eu não posso saber se minha totalidade, como de uma consciência singular na outra consciência, será esta totalidade sendo-para-si, se ela é reconhecida, respeitada, senão pela manifestação do agir do outro contra minha totalidade, e ao mesmo tempo o outro tem de manifestar-se a mim como uma totalidade, tanto quanto eu a ele" (HONNETH, 2003, p. 62-63).

Nessa visão, o conflito ainda aparece como um mecanismo de construção social da comunidade e do “espírito do povo”, uma vez que força os indivíduos a se reconhecerem mutuamente no outro, formando uma consciência universal pelo cruzamento das consciências individuais de totalidade.

Adicionalmente, a guinada hegeliana em direção à filosofia da consciência não impediu que Hegel continuasse a conceber o amor como uma relação primária de reconhecimento mútuo na qual os indivíduos encontram a confirmação inicial de sua individualidade: é a partir da experiência de ser amado que o sujeito que deseja pode perceber-se pela primeira vez como um sujeito carente, um pressuposto à sua participação na vida pública. Desta forma, generalizando, o desenvolvimento da identidade está intrinsecamente conectado ao reconhecimento por outros sujeitos e, consequentemente, a luta por reconhecimento afirma a superioridade da relação interpessoal sobre a ação instrumental, uma vez que possibilita aos sujeitos experienciar a si mesmo em seu parceiro de interação. Consequentemente, um indivíduo que não reconhecesse o outro não poderia experienciar-se integralmente como pessoa:

> Se eu não reconheço meu parceiro de interação como um determinado gênero de pessoa, eu tampouco posso me ver reconhecido em suas reações como o mesmo gênero de pessoa, já que lhe foram negadas por mim justamente aquelas propriedades e capacidades nas quais eu quis me sentir confirmado por ele (HONNETH, 2003, p. 78).

Assim, o amor recíproco, enquanto esfera de reconhecimento, criaria as condições emocionais necessárias a um desenvolvimento bem-sucedido do ego que faria surgir no sujeito a autoconfiança que o capacitaria à participação igualitária na construção política da vontade coletiva. Entretanto, para Hegel, ainda segundo Honneth (2003), o amor em seus diversos desdobramentos não representaria em si um campo de experiências onde o sujeito aprenderia automaticamente a conceber-se como uma pessoa de direito. Isso porque a família seria um campo de interação limitado, incompleto, onde o espírito subjetivo não seria, em princípio, perturbado por conflitos típicos da vida social mais ampla e que o obrigasse a conceber-se como pessoa dotada de diversos direitos validados nas relações intersubjetivas e a buscar uma solução jurídica do conflito mesmo em condições de concorrência hostil.

Dessa forma, o estabelecimento da pessoa de direito possibilita uma reprodução comum das instituições da sociedade, por instituir um respeito mútuo às pretensões legítimas dos sujeitos e, por consequência, as primeiras bases para a interação social. Entretanto essas bases não são suficientes, uma vez que ainda permaneceriam indefinidos quais direitos o sujeito de fato dispõe. Por isso a relação jurídica precisa ser ampliada pouco a pouco para incorporar outros conteúdos de natureza material: o reconhecer da pessoa no contrato.

Honneth (2003) ressalta ainda que um conceito de eticidade próprio da teoria do reconhecimento precisaria levar em consideração os hábitos culturais das comunidades no que diz respeito às formas de relacionamento mútuo para dar conta de explorar as relações intersubjetivas concretas. Entretanto, Hegel estabeleceu sua teoria da eticidade de forma diferente, dando mais ênfase às relações dos membros da sociedade com o Estado do que entre eles, uma vez que o Estado seria a corporificação institucionalizada da reflexão pelo qual o espírito se coloca na etapa da realidade jurídica e, assim, a construção da ética se daria como um processo de transformação dos elementos da vida social em partes de um Estado que a englobasse, como uma única instância de poder.

A questão do Estado é central para Honneth abandonar Hegel e preferir fundar sua teoria em uma psicologia social com Mead. Essa questão do Estado também foi determinante para Honneth não ter elegido os escritos do "velho Hegel" da Filosofia do Direito e ter preferido o "jovem Hegel". Isso porque, nos escritos posteriores aos de Jena, Hegel torna a questão do reconhecimento uma questão jurídica a ser discutida no âmbito do Estado, como aponta Flickinger:

> Enquanto a Fenomenologia do Espírito desvenda a luta pelo reconhecimento social a partir do ideal de uma perfeita reciprocidade das relações intersubjetivas, a Filosofia do Direito de Hegel traz-nos de volta ao mundo objetivo do espírito da sociedade liberal, por sua vez comprometido com o que denominei, numa outra oportunidade, a "juridificação da eticidade". Diferentemente do modelo utópico da Fenomenologia do Espírito, a reconstrução hegeliana do sistema do direito contemporâneo lança luz à lógica específica do reconhecimento, inscrita na sociabilidade moderna e que a sustenta. Também aí se põe no centro da atenção o problema inicialmente formulado sobre como garantir a identidade da livre vontade particular com a ideia do todo social. Mesmo assim, há uma diferença importante, pois ao invés de dependermos, neste caso, do milagre ou da revelação – como ocorre nos casos da fé e do amor, nos quais vige uma utopia de eticidade segundo o modelo

> de uma perfeita, porém ainda imediata, identificação entre os envolvidos –, a Filosofia do Direito trata da lógica inscrita ao nível da dura realidade sócio-política, com todas suas imperfeições (FLICKINGER, 2008, p.92).

É importante ressaltar que essa ligação com Mead é facilitada pelo fato de que a própria teoria de Mead tem uma base hegeliana.

Hegel na sua teoria da eticidade não desenvolve a questão do reconhecimento como seria conveniente a Honneth. Os escritos do "velho Hegel" levam a questão do reconhecimento para o campo do Estado e de uma judicialização dos conflitos. Honneth busca se esquivar da solução do "velho Hegel" e, para resolver o problema do reconhecimento nos escritos do "jovem Hegel", procura atualiza-lo com Mead. Araújo Neto afirma que:

> Segundo Honneth, Hegel finaliza seu texto praticamente anulando essa possibilidade, pois, sendo o Estado a concreção institucional daquela experiência de autorreflexão do espírito, as relações interativas entre os sujeitos na sociedade ficam subjugadas às relações destes para com a instância superior do Estado. Nele, a vontade geral se torna a instância de poder único, referente aos sujeitos de direito e representante de sua qualidade espiritual. Em decorrência, a eticidade, assim descrita por Honneth, constitui-se na relação dos sujeitos com o Estado apenas, e não nas relações entre si, revelando o caráter autoritário dos hábitos culturais que potencialmente devem se desenvolver a partir do estabelecimento desta relação como a relação ética por excelência. Honneth afirma ainda que a única forma de Hegel conceber a fundação do Estado, colocado pelo filósofo alemão na Realphilosophie, é tê-la como resultado do poder tirânico de "grandes homens", personalidades fortes que expressam a vontade absoluta. [...] Para Honneth, portanto, falta à Realphilosophie um conceito intersubjetivo de "eticidade", no que se refere ao reconhecimento solidário da singularidade individual, para que possa cumprir as suas próprias exigências. (ARAÚJO NETO, 2001, p. 146).

Entretanto, apesar dessas inconveniências, pode-se dizer que entre Honneth e Hegel há mais semelhanças do que diferenças, como ressalta Ravagnani:

> O empreendimento de Honneth se analisado atentamente, apresenta em linhas gerais semelhança com o do jovem Hegel do período de Jena no momento de sua insatisfação com a ideia kantiana de autonomia individual, considerada essencialmente "formalista". Hegel se preocupava intensamente na época com os aspectos universalistas de sua filosofia, no entanto, não admitia que esses aspectos limitassem o desenvolvimento do indivíduo singular; pelo contrário, defendia que as pretensões universalistas deveriam satisfazer por completo o desenvolvimento do sujeito singular. Tal semelhança entre os dois pensadores não é coincidência. Toda a primeira parte de sua "Luta por reconhecimento" Honneth dedica a um estudo pormenorizado do jovem Hegel, reconhecendo

> nele a raiz para sua teoria do reconhecimento e para as suas reflexões sobre a gramática moral dos conflitos sociais. A normatividade que Honneth procura, então, está na luta social entendida não como busca pela autoconservação física ou pelo aumento relativo de poder, concepção tradicional tanto na filosofia política moderna como na tradição sociológica, mas como forma de reconhecimento de identidades individuais e coletivas, exigência posta pela ocorrência de ações de desrespeito social. A luta por reconhecimento é motivada por uma força moral que promove desenvolvimentos sociais (RAVAGNANI, 2008, p. 92).

Assim, a teoria proposta pelo jovem Hegel pôde servir de base para os desenvolvimentos teóricos de Honneth, que não viu a necessidade de abandonar completamente a ideia hegeliana de reconhecimento, mas somente de atualizá-la. Nos termos de Ravagnani (2009, p. 56):

> Honneth, desse modo, reconhece a profundidade e fecundidade do projeto hegeliano de construção da teoria da intersubjetividade e também seus conceitos de reconhecimento e eticidade, porém não concorda com os rumos que sua filosofia tomou quando assumiu um modelo de filosofia da consciência. A crítica de Honneth, destarte, procura evidenciar estes aspectos, mostrando que ele se coloca como simpático ao projeto, mas crítico quanto à realização. Em linhas gerais, é a partir dessa crítica que Honneth constrói sua teoria do reconhecimento, buscando atualizar a tese hegeliana à luz de premissas que correspondessem a um contexto de relações pós-tradicionais. As aberturas encontradas por ele no modelo hegeliano permitiram que ele satisfizesse as necessidades de uma teoria social crítica baseada no reconhecimento que pretendesse abarcar as questões atuais da filosofia política, ainda que muitas e variadas críticas se dirijam à sua teoria.

2.1.2. A atualização da teoria hegeliana do reconhecimento por Honneth

A necessidade de atualização da teoria hegeliana do reconhecimento, segundo Honneth (2003), está em uma questão central: o fato de sua linha de raciocínio estar presa a premissas metafísicas e pressuposições idealistas incompatíveis com as condições teóricas do pensamento contemporâneo:

> Uma vez iniciado aquele movimento intelectual que começou a desmontar os pressupostos teóricos do idealismo alemão para avançar rumo a um conceito de razão mundanizado, repleto de experiência, essa retaguarda metafísica da filosofia hegeliana viu-se perdida: junto com o fundamento do conceito idealista de espírito, ela também perdeu a carta branca que até então protegia seus argumentos contra um exame na realidade empírica. (HONNETH, 2003, p. 118).

Além de ser uma necessidade, este movimento teórico acaba se constituindo em uma dificuldade: pode o edifício filosófico da teoria do reconhecimento se manter em pé depois de substituídas suas bases fundamentais? Essa questão permanecerá em suspenso por hora e será retomada ao final deste capítulo.

Para realizar essa atualização, Honneth (2003) se coloca três tarefas fundamentais: (1) postular a relação intersubjetiva como um curso empírico no interior do mundo social, tirando-a do domínio da metafísica e ancorando-a numa psicologia social empiricamente sustentada; (2) construir uma fenomenologia empiricamente controlada das formas de reconhecimento, testando a tipologia hegeliana construída de maneira puramente conceitual; e (3) investigar empiricamente (historicamente) e sucessivamente duas hipóteses hegelianas também construídas de maneira puramente conceitual: (a) a hipótese desenvolvimentista de uma sequência ordenada de etapas de reconhecimento, o que Honneth fará de forma negativa, isto é, atribuindo às respectivas formas de reconhecimento experiências correspondentes de desrespeito social historicamente verificáveis; e (b) verificar se essas formas de desrespeito social foram de fato estopins de confrontos sociais, isso é, se motivaram historicamente lutas por reconhecimento. Essas três tarefas serão abordadas em tópicos distintos.

2.1.2.1. A elaboração de Honneth sobre a psicologia social de Mead

Quando Honneth se propõe a postular a relação intersubjetiva como um curso empírico no interior do mundo social, tirando-a do domínio da metafísica e ancorando-a numa psicologia social empiricamente sustentada, ele o faz com base na teoria de George Herbert Mead. Isso significa que Honneth não procura fundamentos empíricos diretos, de primeira mão, o que é justificável pelo fato de Honneth não possuir o domínio dos métodos de investigação do campo da psicologia social, mas este fato precisa ser ressaltado. Se é verdade que a teoria de Mead tenha bases empíricas, isso não a isenta de problemas que possam inclusive comprometer as conclusões que Honneth formulará a partir dela. É igualmente importante realçar que uma análise profunda da teoria social de Mead está para além das pretensões deste trabalho: o que se busca aqui é pensar as elaborações que Honneth faz a partir deste arcabouço teórico para entender em que medida os caminhos trilhados possam se refletir

em problemas ao modelo proposto. Adicionalmente, a perspectiva teórica da psicologia social de Mead é bastante diferente daquela adotada neste trabalho, a psicanálise social castoriadiana, e essas diferenças também precisam ser ressaltadas para garantir que o percurso aqui proposto não se fragilize por tais incompatibilidades.

O uso de Mead por Honneth (2003) apresenta uma série de conveniências, uma vez que o psicólogo americano incorporou, a partir de Hegel, a intersubjetividade e a decorrente experiência de reconhecimento à sua teoria da formação da identidade, postulando inclusive a luta por reconhecimento como um ponto central na explicação da evolução moral da sociedade. Assim, no processo de formação da identidade, os processos comunicacionais (gestos vocais) tornam-se centrais.

Mendonça ressalta a conveniência no uso de Mead para conferir uma base empírica ao pensamento hegeliano apontando as similaridades entre essas abordagens:

> Honneth atualiza o termo reconhecimento, utilizado pelo jovem Hegel nos escritos de Jena, por meio da psicologia social de Georg H. Mead (1863-1931). Assim como Hegel, o psicólogo norte-americano defende a gênese social da identidade e vê a evolução moral da sociedade na luta por reconhecimento. Mead aprofunda o olhar intersubjetivista, defendendo a existência de um diálogo interno (ora entre impulsos individuais, ora pela cultura internalizada), e investiga a importância das normas morais nas relações humanas. De acordo com ele, nas interações sociais, ocorrem conflitos entre o “eu”, a “cultura” e os “outros”, por meio dos quais indivíduos e sociedade desenvolver-se-iam normalmente. Mead defende a ideia, semelhante ao que Honneth desenvolve em sua teoria crítica, que o reconhecimento passa por três tipos de relação: as primárias (guiadas pelo amor), as jurídicas (pautadas por leis) e a esfera do trabalho (na qual os indivíduos poderiam mostrar-se valiosos para a coletividade). A partir desse insight, Honneth sistematiza uma teoria do reconhecimento (MENDONÇA, 2007, p. 172).

Para Mead, segundo Honneth (2003),

> À constituição de uma consciência de si mesmo está ligado o desenvolvimento da consciência de significados, de sorte que ele lhe prepara de certo modo o caminho no processo da experiência individual: através da capacidade de suscitar em si o significado que a própria ação tem para o outro, abre-se para o sujeito, ao mesmo tempo, a possibilidade de considerar-se a si mesmo como objeto social das ações de seu parceiro de interação. Reagindo a mim mesmo, na percepção de meu próprio gesto vocal, da mesma maneira como meu defrontante o faz, eu me coloco numa perspectiva excêntrica, a partir da qual

> posso obter uma imagem de mim mesmo e, desse modo, chegar a uma consciência de minha identidade (HONNETH, 2003, p. 129-130).

É a partir desta formulação que Mead, segundo Honneth (2003), postula o conceito de um "*Me"*. Como o homem pode estimular a si próprio e reagir a seus próprios estímulos o *Me* emerge como defrontante do *Eu* nessa autorrelação subjetiva, uma vez que o indivíduo só pode construir uma autoconsciência na posição de objeto de si mesmo. Assim, o "*Me*" seria a identidade consciente de si mesma. Não uma estrutura interna, primeira e imanente, mas algo que emerge como uma importação do mundo social para as experiências internas: a imagem cognitiva que o sujeito recebe de si mesmo quando aprende a perceber-se do ponto de vista de outra pessoa.

A partir deste ponto, Mead, ainda segundo Honneth (2003), inclui em suas considerações sobre a relação interativa a questão dos aspectos morais, somando às exigências cognitivas do comportamento exigências normativas e postulando o "*Me*" não apenas como uma instância neutra de resolução cognitiva de problemas, mas incorporando também a instância moral da solução intersubjetiva de conflitos, transformando-se assim de uma autoimagem cognitiva em uma autoimagem prática: "ao se colocar na perspectiva normativa de seu parceiro de interação, o outro sujeito assume suas referências axiológicas morais, aplicando-as na relação prática consigo mesmo" (HONNETH, 2003, p. 133). Este ponto pode ser ilustrado pelo julgamento que uma criança faz de seus próprios atos como bons ou maus lembrando-se das palavras de seus pais. A partir dessa experiência, ela aprende a conceber-se a si mesmo desde a perspectiva normativa de seu defrontante. Posteriormente, ao entrar em contato com outros sujeitos, para além do círculo familiar, a criança vai ampliando gradativamente o quadro de referências de sua autoimagem prática, construindo sua identidade.

Honneth (2003) relata a forma como Mead aborda essa direção evolutiva da formação da identidade recorrendo a duas fases da atividade lúdica infantil: na etapa do *play* (jogo dos papéis) a criança se comunica consigo mesma, imitando o comportamento de um parceiro de interação e depois completando o círculo de comunicação reagindo a esse estímulo. A segunda etapa, a do *game* (jogo de competição), requer que a criança represente em si

mesma, e simultaneamente, as expectativas que todos os seus parceiros têm em relação ao seu comportamento para poder perceber o próprio papel no contexto da ação. Segundo Honneth:

> A diferença entre as duas etapas do jogo mede-se pela diferença no grau de universalidade das expectativas normativas de comportamento que a criança tem de antecipar respectivamente em si mesma: no primeiro caso, é o padrão concreto de comportamento de uma pessoa social que serve de referência, no segundo caso, ao contrário, são os padrões socialmente generalizados de comportamento de todo um grupo que devem ser incluídos na própria ação como expectativas normativas, exercendo uma espécie de controle (HONNETH, 2003, p. 134).

Desta maneira, segundo a leitura que Honneth (2003) faz de Mead, na transição entre essas duas fases da atividade lúdica infantil, migram para o interior da autoimagem prática da criança as normas sociais de um "outro generalizado" que é uma organização das atitudes de todas as pessoas que estão inseridas no mesmo processo e, por essa via, constrói-se um mecanismo de desenvolvimento que está na base dos processos de socialização. O "outro generalizado" seria, então, o elo conceitual entre o campo mais estreito (intersubjetivo) e o mais amplo (social), onde se adquire a capacidade de orientar o próprio comportamento por uma norma interiorizada proveniente da generalização das expectativas de comportamento de todos os membros da sociedade e, reciprocamente, se adquire a capacidade de discernir quais expectativas ele pode dirigir legitimamente para todos os outros membros dessa sociedade:

> Com a adoção das normas sociais que regulam as relações de cooperação da coletividade, o indivíduo em crescimento não aprende só quais obrigações ele tem de cumprir em relação aos membros da sociedade; ele adquire, além disso, um saber sobre os direitos que lhe pertencem, de modo que ele pode contar legitimamente com o respeito de algumas de suas exigências: direitos são de certa maneira as pretensões individuais das quais posso estar seguro que o outro generalizado as satisfará (HONNETH, 2003, p. 136-137).

Assim, quando um sujeito se vê dotado de direitos, vê-se também, por conta disso, reconhecido como membro de uma sociedade, tornando-se seguro do valor social de sua identidade. Reconhecer-se reciprocamente como pessoa de direito significa que ambos os sujeitos incorporam em suas ações a vontade comunitária expressa nas normas sociais. Isso, na visão de Honneth (2003) oferece a conexão buscada entre a psicologia social de Mead e a noção de reconhecimento em Hegel. Mas, Mead vai além, contrapondo o "*Eu*" ao "*Me*".

Enquanto o *"Me"* hospeda as normas sociais por meio das quais um sujeito controla seu comportamento, o *"Eu"* é o receptáculo dos impulsos internos que se expressam nas reações involuntárias aos estímulos sociais. A simples constatação desta tensão entre as duas instâncias psíquicas - que se expressa na reação criativa do *"Eu"* às normas armazenadas no *"Me"* - revela que o "outro generalizado" não é suficiente para explicar a formação da identidade moral, pois o sujeito experimentará recorrentemente um afluxo de exigências internas incompatíveis com as normas sociais e clamando pela ampliação de seus próprios direitos. Esse atrito interno é parte da autorrelação prática dos sujeitos e, consequentemente, da construção de sua identidade. Adicionalmente, esse atrito seria também, no pensamento de Mead, o motor de progressos sociais, uma força histórica a impulsionar uma sequência de novas pretensões normativas o que se coaduna com a ideia hegeliana de uma luta por reconhecimento:

> Uma vez que os sujeitos, mesmo após a efetuação de reformas sociais, só podem defender as exigências de seu "Eu" antecipando uma coletividade de concede mais espaço de liberdade, origina-se uma cadeia histórica de ideais normativos que apontam na direção de um crescimento em autonomia pessoal. Sob a pressão desse padrão evolutivo, por assim dizer coletivamente antecipado, o processo de civilização seguiu, como diz Mead, uma tendência à "liberação da individualidade" (HONNETH, 2003, p. 144).

Mead postula, desta maneira, um padrão evolutivo da sociedade em direção a uma maior autonomia, onde a medida de autonomia seria uma liberação da individualidade. Assim, ao comparar uma sociedade primitiva a uma civilizada - nos termos de Mead citado por Honneth (2003) – uma diferença que saltaria aos olhos seria que nas sociedades primitivas a identidade individual seria muito mais determinada pelos padrões gerais da atividade social do que nas sociedades civilizadas. Em outras palavras, as sociedades primitivas ofereceriam muito menos espaço para a individualidade e, consequentemente, para o comportamento original, único ou criativo quando comparadas às sociedades civilizadas. Essa formulação aproxima Mead do pensamento hegeliano sobre o processo de formação da "vontade comum", concebendo a evolução moral das sociedades como um percurso de aumento gradual dos conteúdos do reconhecimento jurídico, um desencadear histórico de realizações do potencial de individualidade por meio de uma ampliação do espaço de liberdade juridicamente concedido. Porém, assim como em Hegel, essa formulação apresenta uma série de problemas.

Em primeiro lugar, a associação direta proposta por Mead entre progresso e individualidade e, consequentemente, entre autonomia social e liberdade individual parecem questionáveis. O uso intercambiável dos termos liberdade e autonomia encobre uma diferença gritante: autonomia social só pode ser entendida como autolimitação, algo muito distinto da liberdade individual. Em segundo lugar, seria muito mais plausível atribuir a existência de mais padrões identitários distintos nas sociedades contemporâneas a um aumento de contato e permeabilidade entre diferentes sociedades do que a uma questão de progresso natural na direção de uma ampliação do espaço de liberdade juridicamente concedido. Atualmente o contato com diversos "outros generalizados" é muito mais intenso, propiciado pelos avanços tecnológicos que produziram a já suficientemente discutida contração no espaço-tempo. Finalmente Mead subestima os mecanismos atuais de exercício do infrapoder. Os processos de alienação social contemporâneos exercem barreiras à mudança tão grandes quanto o fechamento das sociedades ditas primitivas. Se o fechamento era antes geográfico, atualmente se configura como ideológico.

Segundo Deranty e Renault, a naturalização e universalização do progresso postulada por Honneth seria decorrente também da maneira como ele se apropria da teoria de Mead:

> A teoria de Mead de socialização mostra uma maneira de resolver o cerne do estatuto ontológico da subjetividade política (Fraser, 1981). A ação política requer um conceito de sujeito. A teoria de Mead de socialização, que constrói a subjetividade como um efeito dos processos intersubjetivos e termina por estabelecer o modelo de uma "autonomia descentrada", mostra como é possível dar sentido aos conceitos de relação consigo mesmo, identidade, integridade e autonomia, sem retornar a uma filosofia ultrapassada de consciência. No entanto, a solução de Mead para o problema das contradições entre normas internalizadas, nomeadamente o recurso (político) e uma comunicação ideal como suporte normativo do desenvolvimento subjetivo não é usada em todo o seu potencial por Honneth. Sua dialética do me / Eu deixa de fora o momento decisivo da universalização (DERANTY e RENAULT, 2007, p. 104*, trad. do autor*).

Apesar desses problemas, é inegável que Honneth consegue, a partir de Mead, sustentar a questão do reconhecimento em bases empíricas. A questão central aqui é comprovar a importância da experiência de reconhecimento intersubjetivo para a formação das identidades e a reprodução da vida social, algo que, apesar das objeções apresentadas, os estudos do psicólogo social americano conseguem fornecer. Entretanto, cabe ressaltar que a justificação que está por traz da questão da importância de se formular uma teoria do

reconhecimento permanece no campo da ética: comprovado que as experiências de reconhecimento são centrais na formação das identidades e reprodução da vida social, há que se garantir mecanismos de coerção normativa que garantam a todos na sociedade o acesso a essas experiências como condição de acesso à vida boa. Como pode ser observado, a problemática visão desenvolvimentista de Mead não apresenta empecilhos a essa postulação e pode permanecer, por hora, uma questão em aberto.

2.1.2.2. Padrões de reconhecimento: a tipologia de Honneth

Neste tópico será apresentada a fenomenologia empiricamente controlada das formas de reconhecimento proposta por Honneth a partir da tipologia hegeliana construída de maneira puramente conceitual. Como visto anteriormente, Hegel postula três padrões de reconhecimento que se sucedem na construção dos sujeitos: amor, direito e solidariedade. É sobre essas três categorias que Honneth (2003) se debruça.

Honneth (2003) não encontra na obra de Mead um substituto adequado para o conceito hegeliano (romântico) de amor, mas nota que o psicólogo americano também postula três modos distintos de reconhecimento: da dedicação emotiva (relações amorosas e de amizade), do modo jurídico e do assentimento solidário. A obra de Mead, também como já abordado, localiza os diversos modos de reconhecimento nas respectivas esferas de reprodução da vida social - família, pela via das ligações emotivas; sociedade civil, pela via da adjudicação de direitos; e Estado, pela via da orientação comum por valores - e pressupõe que a autonomia subjetiva do indivíduo aumente a cada etapa.

2.1.2.2.1. O amor

Honneth (2003) prefere aproximar-se de Mead ao empregar o termo amor de uma forma mais neutra, ou seja, definindo relações amorosas como todas as relações primárias que se estabelecem a partir de ligações emotivas fortes entre poucas pessoas. Portanto, nessa categoria enquadram-se tanto as relações eróticas, quanto as familiares e de amizade. Nessa categoria, os sujeitos se reconhecem mutuamente como seres carentes, dependentes um do outro em seu estado carencial. Portanto, essa relação de reconhecimento, que possui

necessariamente um caráter de assentimento e encorajamento afetivo, está ligada à existência corporal do outro, dependendo de um equilíbrio precário entre autonomia e ligação.

Honneth (2003) investiga essa relação afetiva a partir da psicanálise winnicottiana que, convenientemente, postula esse caráter simbiótico na relação entre mãe e filho:

> A assistência com que a mãe mantém um bebê em vida não se conecta como algo secundário, mas está fundido com ele de uma maneira que torna plausível supor, para o começo de toda vida humana, uma fase de intersubjetividade indiferenciada, de simbiose portanto. Para Winnicott, isso se refere a mais do que é designado na teoria freudiana com o conceito de "narcisismo primário": não só o bebê deve alucinar, tomando o comportamento cuidadoso materno como uma emanação da própria onipotência; também a mãe perceberá todas as reações de seu filho como o elemento de um único ciclo de ação (HONNETH, 2003, p. 164-165).

Neste quadro, os dois parceiros de interação (mãe e filho) dependem um do outro para a satisfação de suas carências, o que se dá pelo conforto do contato corporal, ressaltando a ligação desta forma de reconhecimento com a existência corporal do outro. Honneth (2003) lembra, inclusive, que Winnicott chama esse estado de fusão simbiótica entre mãe e filho de "fase do colo".

Winnicott dedicou uma grande parte de seus estudos a entender o processo de superação do estado simbiótico entre mãe e filho, de modo que ambos possam aceitar-se e amar-se como pessoas independentes. Honneth (2003) chega a associar a ação de destruição da mãe simbiótica por parte da criança com uma luta por reconhecimento, uma vivência do fato de que ela depende da atenção amorosa de alguém que existe independentemente dela. A mãe também deveria aprender a aceitar a independência e compreender as fantasias e desejos destrutivos do filho. Esse processo de delimitação recíproca é bem sucedido se mãe e criança conseguem saber-se dependentes do amor do outro sem terem de fundir-se de maneira simbiótica. Em outros termos, esse processo aponta na direção de uma individuação recíproca.

Honneth (2003) lembra ainda o conceito winnicottiano de “objeto transacional”, objetos do ambiente material da criança de poucos meses onde ela investe afetos, numa relação de ternura simbiótica pontuada por ataques de fúria e tentativas de destruição:

> Winnicott crê poder concluir daí que os objetos transacionais seriam de certo modo elos de mediação ontológica entre a vivência primária do estar fundido e a experiência do estar separado: no relacionamento lúdico com os objetos afetivamente investido, a criança tenta amiúde lançar pontes simbólicas sobre o abismo dolorosamente vivenciado da realidade interna e externa (HONNETH, 2003, p. 171).

Ainda para Winnicott, segundo Honneth (2003), a construção, por parte da criança, da capacidade de estar só depende da confiança na dedicação materna. Adicionalmente, a confiança na dedicação materna permitiria à criança o desenvolvimento de uma autoconfiança que a prepara para desenvolver ligações afetivas fortes com outras pessoas. Essa formulação tem implicações relevantes para a teoria desta categoria de reconhecimento: o fato dessa individuação ser sustentada por uma dedicação afetiva que constrói a confiança implica que essa forma de reconhecimento não se restringe à mera aceitação cognitiva da autonomia do outro, mas carrega também o mútuo cuidado afetivo.

Assim, como essa relação de reconhecimento prepara para outras relações, ela precederia, tanto lógica como geneticamente, todas as outras formas de reconhecimento recíproco:

> Aquela camada fundamental de uma segurança emotiva não apenas na experiência, mas também na manifestação das próprias carências e sentimentos, propiciada pela experiência intersubjetiva do amor, constitui o pressuposto psíquico do desenvolvimento de todas as outras atitudes de autorrespeito (HONNETH, 2003, p. 177).

Desta maneira, Honneth não só funda empiricamente o padrão de reconhecimento amor, como confere a este uma precedência lógica e genética em relação aos demais padrões.

Entretanto, a argumentação apresentada na construção teórica do padrão de reconhecimento amor não está isenta de problemas - que advêm da formulação de Mead - e podem ser observados na seguinte passagem de Honneth:

> Toda relação amorosa, seja aquela entre pais e filho, a amizade ou o contato íntimo, está ligada, por isso, à condição de simpatia e atração, o que não está à disposição do indivíduo; como os sentimentos positivos para com outros seres

> humanos são sensações involuntárias, ela não se aplica indiferentemente a um número maior de parceiros de interação, para além do círculo social das relações primárias (HONNETH, 2003, p. 178).

Essa passagem, que se apoia na construção teórica de Mead relacionando o amor à esfera mais restrita de reprodução social, sofre do problema de naturalizar os afetos, denominando-os simplesmente como sensações involuntárias e não levando em consideração o fato de que os investimentos afetivos são na verdade fenômenos sociais e históricos. Mesmo o alcance dos investimentos afetivos fortes depende da sociedade em questão: a divisão do investimento afetivo que um guerreiro da Grécia antiga faria entre sua família e seus companheiros de exército é nitidamente diferente da divisão que um aprendiz da Europa medieval faria entre sua família e seu mestre de ofício ou da divisão que um trabalhador alemão contemporâneo faria entre sua família e seus colegas de escritório. Portanto, essa associação direta entre o investimento afetivo forte e as relações primárias não se sustenta em uma análise social mais profunda. A associação do amor às esferas de socialização mais restritas não é natural, como supõe a formulação de Mead e Honneth, mas social-histórica. Isso tem implicações importantes para esta tese: caso aceitássemos integralmente essa formulação de Honneth, não haveria como falar em um padrão de reconhecimento amor no trabalho, pois este estaria restrito à esfera privada da vida social. A decorrência é que, pelo modelo proposto por Honneth, a dedicação e o cuidado afetivo no ambiente de trabalho seria uma demanda ilegítima por não se sustentar em uma racionalidade substantiva. Esse ponto será mais bem discutido adiante, quando for tratada da relação entre reconhecimento e trabalho. Por hora basta apontar essa naturalização como uma fragilidade da teoria proposta que precisa ser superada.

2.1.2.2.2. O direito

No que diz respeito ao padrão de reconhecimento direito, Honneth (2003) nota, tanto em Hegel quanto em Mead, a premissa de que só se pode chegar à compreensão de si mesmo como portador de direito quando se possui, inversamente, a compreensão sobre as próprias obrigações em face do outro. Essa premissa institui o padrão de reconhecimento direito como recíproco:

> Apenas da perspectiva normativa de um "outro generalizado", que já nos ensina a reconhecer os outros membros da coletividade como portadores de direitos, nós podemos nos entender também como pessoas de direito, no sentido de que podemos estar seguros do cumprimento social de algumas de nossas pretensões (HONNETH, 2003, p. 179).

Entretanto, há também uma diferença fundamental entre a formulação de Hegel e a de Mead que é notada por Honneth (2003): Enquanto Mead focaliza o direito na esfera intersubjetiva, Hegel está interessado em olhar o direito a partir das relações jurídicas modernas na sociedade civil. O reconhecimento jurídico em Mead designa a relação na qual o sujeito e seu defrontante respeitam-se mutuamente como seres portadores de direitos e obrigações, enquanto que para Hegel o direto se estende, por princípio, a todos, na qualidade de iguais e livres, como expressão de premissas e princípios morais universalistas e não somente intersubjetivos. Para Honneth (2003) essa distinção mostra que Mead estava assentado em uma visão mais naturalista do direito, preso ao reconhecimento jurídico nas sociedades tradicionais, onde as pretensões dos indivíduos são constituídas de atribuições que lhes cabem em função de sua posição na coletividade concreta. Já em Hegel, com a passagem para a modernidade, os direitos individuais se desligam das expectativas concretas e da estima social específicas de cada papel social e o sistema jurídico é pensado como um acordo racional acerca de normas controversas e como expressão dos interesses de todos os membros da sociedade. Logo, a reciprocidade exigida em Hegel tem um caráter diferente daquela exigida em Mead, pois se trata de uma reciprocidade socialmente (e não intersubjetivamente) construída. Adicionalmente, cabe ressaltar que essa reciprocidade, para Hegel, se dá a partir da racionalidade e não dos afetos, como no padrão de reconhecimento amor. Como decorrência, o respeito jurídico emerge desligado dos sentimentos de simpatia e afeição: ele é devido ao outro independentemente de qualquer afeto, de qualquer estima, pessoal ou social. Só com essa condição se alcança o princípio da igualdade universal.

Honneth (2003) se remete a Ihering para explicar o desacoplamento histórico entre reconhecimento jurídico e estima social que acontece a partir da modernidade:

> A bipartição elementar a que Ihering chega em sua análise conceitual resulta das distintas possibilidades de responder à questão sobre o que pode ser respeitado em um outro ser humano: no "reconhecimento jurídico", como ele também já

> diz em seu texto, se expressa que todo ser humano deve ser considerado, sem distinção, um “fim em si”, ao passo que o “respeito social” salienta o “valor” de um indivíduo, na medida em que este se mede intersubjetivamente pelos critérios de relevância social (HONNETH, 2003, p. 184).

Segundo Honneth (2003), esse desacoplamento é também o ponto de partida da teoria do direito de Marshall, que vai se debruçar sobre a pressão evolutiva a que seriam expostos os direitos individuais fundamentais após serem submetidos a uma exigência por igualdade universal, forjada a partir da luta social. Marshall, ainda segundo Honneth (2003), propõe uma teoria evolutiva do direito na História a partir do aumento da exigência de ser membro com igual valor da coletividade. Assim, sucessivamente, os direitos liberais, que protegem a pessoa de intervenções desautorizadas do Estado, com vistas à sua liberdade, sua vida e sua propriedade, seriam um produto do século XVIII; os direitos políticos, que asseguram a participação nos processos de formação da vontade coletiva, produto do século XIX; e os direitos sociais de bem-estar, que garantem o acesso equitativo na distribuição de bens básicos, produto do século XX.

A partir daí, Honneth (2003) postula a espécie de autorrelação positiva possibilitada pelo reconhecimento jurídico como sendo o autorrespeito:

> Que o autorrespeito é para a relação jurídica o que a autoconfiança era para a relação amorosa é o que já se sugere pela logicidade com que os direitos se deixam conceber como signos anonimizados de um respeito social, da mesma maneira que o amor pode ser concebido como a expressão afetiva de uma dedicação, ainda que mantida à distância: enquanto este cria em todo ser humano o fundamento psíquico para poder confiar nos próprios impulsos carenciais, aqueles fazem surgir nele a consciência de poder se respeitar a si próprio, porque ele merece o respeito de todos os outros (HONNETH, 2003, p. 194-195).

Ao contrário do que vinha fazendo até aqui, Honneth (2003) não recorre à pesquisa empírica para fundar o padrão de reconhecimento direito, mas se contenta com uma análise conceitual que também não é isenta de problemas.

Honneth se utiliza de diversos conceitos de direitos, muitos deles conflitantes. Enquanto Hegel se apoia em um conceito de direito racional ligado à tradição do jusnaturalismo, Ihering é um dos grandes representantes do positivismo jurídico. O que muda entre uma

tradição e outra é o papel do Estado frente às leis, que no direito natural pode ser questionado pela justiça ou pela razão, enquanto na tradição positivista há uma valorização da lei estatal, acima da questão da justiça. A questão do Estado é fundamental quando Honneth acopla a essas noções de direito a noção de Mead, que entende o direito a partir das relações intersubjetivas, portanto não considerando a esfera macrossocial ou o direito estatal. A questão da coerção e da garantia dos direitos reconhecidos tem de ser avaliada diferentemente quando há uma esfera estatal que garanta o reconhecimento, quando o reconhecimento é feito pela sociedade em sanções sociais sem necessariamente se apelar para um Estado e quando esse reconhecimento jurídico somente ocorre por meio de acordos interpessoais.

Honneth também se utiliza de um conceito de direito de tradição liberal ao incorporar elementos do direito de Marshall, que propõe, segundo a própria leitura de Honneth, um direito evolucionista em ganhos no conteúdo dos direitos e no aumento dos sujeitos de direito. Esse caráter de ganho em direitos é utilizado por Honneth para corroborar sua tese de que a luta por direitos dos movimentos sociais levou a um aumento do conteúdo e dos sujeitos de direito. Porém, o que Honneth desconsidera é que o aumento de direitos desses sujeitos implicou em uma diminuição dos direitos de outros sujeitos. Portanto, não há simplesmente um aumento de direitos, mas uma outra valoração do que se proteger com os direitos e que sujeitos deveriam ser protegidos. A questão não é evolucionista no âmbito dos direitos, mas do significado que a sociedade dá para os direitos.

Quando se passa, por exemplo, a considerar entes não humanos como sujeitos de direito, como os animais, o patrimônio histórico ou meio-ambiente, restringe-se, consequentemente, direitos de sujeitos humanos. No decorrer da história recente, a propriedade certamente foi um dos direitos que mais sofreu limitações. Há atualmente muito mais defesas jurídicas ao abuso da propriedade, a quem é atribuída uma função social. Por exemplo, o fato de alguém adquirir uma obra de arte relevante para o patrimônio cultural da humanidade não o autoriza a destruí-la. Restringe-se dessa maneira o direito de um sujeito humano sem que isso represente um retrocesso. Em contrapartida, o modelo de Marshall teria muitas dificuldades em explicar as recentes perdas nos direitos do bem-estar como um avanço ou progresso natural do direito. A dificuldade na formulação de Honneth

decorre novamente de dois pontos centrais: a confusão entre o conceito de liberdade e de autonomia social, típica nas visões liberais de Direito e o desenvolvimentismo típico da tradição hegeliana. Como foi visto nos exemplos oferecidos, a restrição à liberdade individual pode inclusive ser manifestação de uma autonomia social.

Além disso, ao alocar o direito na esfera da sociedade civil e não do Estado, Honneth altera sobremaneira o lugar que a sociedade na modernidade costuma discutir as questões de reconhecimento jurídico. O reconhecimento no direito não está para Honneth no âmbito do Estado, porque Honneth pensa o direito como fruto de relações intersubjetivas (com Mead) e como uma evolução de direitos que tem como foco o direito do cidadão, ou seja, os "direitos contra o Estado" (com Marshall). Assim, o direito de Honneth não é propriamente o direito estatal, que chega a reconhecer os ganhos das lutas por reconhecimento. Trata-se de uma visão muito específica de direitos, que retira o direito do âmbito da política e do Estado. Novamente a necessidade que Honneth se coloca de associar a cada padrão de reconhecimento uma esfera distinta da reprodução social causa mais problemas do que soluções.

2.1.2.2.3. A solidariedade

Além do amor e da relação jurídica, tanto Hegel quanto Mead distinguiram uma terceira forma de reconhecimento recíproco que diz respeito à estima social e que permite aos sujeitos referir-se de maneira positiva às suas propriedade e capacidades concretas, como sujeitos individuados e com diferenças pessoais. Segundo Honneth (2003), um padrão de reconhecimento desta natureza pressupõe valores intersubjetivamente partilhados, pois os parceiros de relação só podem se estimar mutuamente, no que diz respeito às suas diferenças pessoais, se partilharem os valores que servirão de parâmetro para a avaliação da relevância de cada um para a vida do respectivo outro e para a estima que daí decorre. Logo, a existência deste padrão pressupõe o já referido desacoplamento entre o reconhecimento jurídico e a estima social.

Ao se referir aos parâmetros valorativos da relevância do outro, Honneth (2003) afirma que:

> A autocompreensão cultural de uma sociedade predetermina os critérios pelos quais se orienta a estima social das pessoas, já que suas capacidades e realizações são julgadas intersubjetivamente, conforme a medida em que cooperam na implementação de valores culturalmente definidos; neste sentido, essa forma de reconhecimento recíproco está ligada também à pressuposição de um contexto de vida social cujos membros constituem uma comunidade de valores mediante a orientação por concepções de objetivos comuns. [...] Quanto mais as concepções dos objetivos éticos se abrem a diversos valores e quanto mais a ordenação hierárquica cede a uma concessão horizontal, tanto mais a estima social assumirá um traço individualizado e criará relações simétricas (HONNETH, 2003, p. 200).

Assim, a cultura de cada sociedade hierarquiza propriedades e condutas e a medida da reputação de uma pessoa é definida por Honneth (2003) em termos de uma honra ou prestígio socialmente atribuído por diferentes critérios no decorrer da história.

Em consonância com o pensamento weberiano, Honneth (2003) vislumbra nas sociedades tradicionais uma estratificação vertical (estamental) das tarefas sociais de acordo com sua suposta contribuição para a consecução dos valores centrais daquela sociedade, de forma que à consecução dessas tarefas são atribuídas condutas, cuja observância faz com que o indivíduo conquiste a honra apropriada a seu estamento. Então, as propriedades objeto de avaliação social nas sociedades tradicionais não são as de um sujeito biograficamente individuado, mas as de um grupo determinado por um *status* (no sentido weberiano do termo).

Ainda segundo Honneth (2003), o processo histórico de desvalorização da eticidade tradicional, com o advento da modernidade, desestabiliza o quadro de uma ordem de reconhecimento estamental quando é colocada em questão a hierarquia substancial de valores enquanto tal. Dessa maneira, a reputação social de uma pessoa começa a deixar de ser medida pelo valor previamente determinado de propriedades atribuídas a todo um estamento e o sujeito adentra o campo da estima social como biograficamente individuado:

> A luta da burguesia contra as coerções comportamentais, específicas aos estamentos e impostas pela antiga ordem de reconhecimento, leva a uma individualização na representação de quem contribui para a realização das finalidades éticas: uma vez que não deve ser mais estabelecido de antemão quais formas de conduta são consideradas eticamente admissíveis, já não são mais as propriedades coletivas, mas sim as capacidades biograficamente desenvolvidas

> do indivíduo aquilo por que começa a se orientar a estima social. [...] É nesse contexto histórico que sucede o processo em que o conceito de honra social vai se adelgaçando gradativamente, até tornar-se o conceito de prestígio social (HONNETH, 2003, p. 205).

Dessa maneira, os conceitos de prestígio e reputação para Honneth (2003), diferentemente do conceito de honra, referem-se ao grau de reconhecimento social do indivíduo enquanto tal, na medida em que suas capacidades e propriedades concretas contribuem com a consecução dos objetivos da sociedade abstratamente definidos. Refere-se, portanto, à autorrealização dos sujeitos. Adicionalmente, a hierarquização de valores e a própria definição do que seriam os objetivos da sociedade são produtos da cultura e, portanto, afeita ao conflito cultural de longa duração, que consiste em uma luta por reconhecimento, na qual diversos grupos procuram elevar o valor das capacidades associadas à sua forma de vida.

Essa passagem que Honneth faz de uma reputação ou prestígio individual para uma luta social cujos sujeitos são grupos é obscura e problemática. Honneth subestima as atuais estruturas de desigualdade social (classe, raça, etnia, gênero, sexualidade etc.) - em comparação à estrutura estamental do feudalismo - para concluir por uma estima individualizada na modernidade. Ao postular que a estima social é individualizada, Honneth despolitiza a desigualdade social, o que torna incompreensível o fato dele agora referir-se a uma luta coletiva. Em outras palavras, Honneth (2003, p. 208) afirma que, “com esse desenvolvimento [da modernidade], a estima social assume um padrão que confere às formas de reconhecimento associadas a ele o caráter de relações assimétricas entre **sujeitos biograficamente individualizados**” (grifo meu), mas, o mecanismo que faz com que essa assimetria individual entre sujeitos biograficamente individualizados se constitua no estopim de lutas sociais promovidas por sujeitos coletivamente organizados permanece obscuro.

Por fim, Honneth (2003) passa a tratar da autorrelação prática a que uma experiência de reconhecimento do tipo solidariedade induz. Na sociedade estamental seria um sentimento de orgulho ou de honra do grupo: ”o indivíduo se sabe aí como membro de um grupo social que está em condição de realizações comuns, cujo valor para a sociedade é reconhecido por todos os demais membros” (Honneth, 2003, p. 209). Assim, as relações entre os membros

no interior de cada grupo assumem um caráter solidário e simétrico. Na modernidade, com a individualização anteriormente descrita, modifica-se a autorrelação prática consigo mesmo, pois o indivíduo já não precisa atribuir a um grupo inteiro o respeito social que ele experimenta por suas realizações individuais. Emerge daí um sentimento de autoestima:

> Por isso, sob as condições das sociedades modernas, a solidariedade está ligada ao pressuposto de relações sociais de estima simétrica entre sujeitos individualizados (e autônomos); estimar-se simetricamente nesse sentido significa considerar-se reciprocamente à luz de valores que fazem as capacidades e as propriedades do respectivo outro parecer como significativas para a práxis comum. Relações dessa espécie podem se chamar "solidárias" porque elas não despertam somente a tolerância para com a particularidade individual da outra pessoa, mas também o interesse afetivo por essa particularidade (HONNETH, 2003, p. 210).

Se o processo de individualização da estima social descrito por Honneth é discutível, a autorrelação prática que dele decorre também tem de sê-lo. Há fortes razões práticas e inúmeras elaborações teóricas para se desconfiar da completa evanescência do sentimento de orgulho coletivo na modernidade. A profusão de estudos contemporâneos sobre as identidades coletivamente construídas é uma evidência de que a questão do pertencimento é ainda relevante para as autorrelações práticas, mesmo em condição de modernidade.

2.1.2.3. Reconhecimento: desrespeito e luta

Honneth (2003) sustenta que a integridade humana depende de padrões de assentimento ou reconhecimento como os que foram anteriormente descritos, uma vez que aqueles que se veem maltratados por outros se referem ao fato como uma ofensa ou rebaixamento, ou seja, com termos que se inserem na categoria de danos morais:

> Conceitos negativos dessa espécie designam um comportamento que não representa uma injustiça só porque ele estorva os sujeitos em sua liberdade de ação ou lhes inflige danos; pelo contrário, visa-se àquele aspecto de um comportamento lesivo pelo qual as pessoas são feridas numa compreensão de si mesmas, que elas adquiriram de maneira intersubjetiva. Sem a remissão implícita a pretensões de reação de reconhecimento que um sujeito coloca a seus próximos, aqueles conceitos de "desrespeito" ou "ofensa" não seriam aplicáveis com sentido pleno (HONNETH, 2003, p. 213).

Assim, do fato da autoimagem normativa de cada ser humano depender de um constante resseguro no outro resulta uma vulnerabilidade particular da identidade a uma lesão psíquica fruto de um desrespeito. Honneth (2003) identifica ainda que, uma vez que padrões de reconhecimento distintos foram identificados (amor, direito e solidariedade), a cada um deles deveria estar associada, negativamente, uma forma distinta de desrespeito que causa lesão a um aspecto também distinto da autorrelação prática dos sujeitos, o que será tratado em tópicos separados.

2.1.2.3.1. Lesões à autoconfiança

O ponto de partida de sua análise, a espécie mais elementar de rebaixamento pessoal, é o tipo de desrespeito que toca à integridade corporal de uma pessoa: as formas de maus-tratos em que do indivíduo é retirada a livre disposição de seu corpo. Segundo Honneth (2003):

> A razão disso é que toda tentativa de se apoderar do corpo de uma pessoa, empreendida contra a sua vontade e com qualquer intenção que seja, provoca um grau de humilhação que interfere destrutivamente na autorrelação prática de um ser humano, com mais profundidade do que outras formas de desrespeito; pois as particularidades dos modos de lesão física, como ocorrem na tortura e na violação, não é constituída, como se sabe, pela dor puramente corporal, mas por sua ligação com um sentimento de estar sujeito à vontade de um outro, sem proteção, chegando à perda do senso de realidade (HONNETH, 2003, p. 215).

O dano que esse tipo de desrespeito causaria à autorrelação prática dos sujeitos seria, segundo Honneth (2003), a perda da confiança em si e no mundo social, confiança esta que fora aprendida por meio da dedicação afetiva. Ao contrário das outras formas de desrespeito, o autor supracitado postula que as desse tipo são invariáveis com o tempo histórico e o quadro cultural, uma vez que o sofrimento da tortura ou da violação estará sempre acompanhado de um colapso dramático da confiança no mundo social. Ao se olhar esses casos extremos, como os de violação e tortura não consentida, a postulação de Honneth parece fazer sentido. Entretanto, não se pode esquecer que há várias outras formas de desrespeito relacionadas ao corpo que são instituições sociais e históricas: por exemplo, o fato de se olhar insistentemente para o corpo de alguém pode ser considerado um desrespeito desse tipo em algumas sociedades e em outras não. Portanto, também o

grau de dramaticidade do colapso da confiança nesse caso de desrespeito certamente tem regulações socialmente instituídas.

2.1.2.3.2. Lesões ao autorrespeito

As lesões ao autorrespeito, segundo Honneth (2003), decorrem da exclusão estrutural dos sujeitos da posse de determinados direitos que são legítimos porque ele deveria participar da sociedade em pé de igualdade com os outros membros:

> A particularidade nas formas de desrespeito, como as existentes na privação de direitos ou na exclusão social, não representam somente a limitação violenta da autonomia pessoal, mas também sua associação com o sentimento de não possuir status de um parceiro de interação com igual valor, moralmente em pé de igualdade; para o indivíduo, a denegação de pretensões jurídicas socialmente vigentes significa ser lesado na expectativa intersubjetiva de ser reconhecido como sujeito capaz de formar juízo moral (HONNETH, 2003, p. 216).

Assim, a privação de direitos acarreta uma perda de autorrespeito pela perda da capacidade de se referir a si mesmo como uma pessoa em pé de igualdade com os parceiros de interação. Logo, o que é subtraído por esta forma de desrespeito é o respeito cognitivo de uma imputabilidade moral que deve ser adquirida nos processos de socialização.

Honneth (2003) acentua que essa forma de desrespeito é uma grandeza historicamente instituída, uma vez que o próprio significado do que seja uma pessoa moralmente imputável é construído social e historicamente.

2.1.2.3.3. Lesões à autorrealização

Finalmente, Honneth (2003) postula a terceira forma de desrespeito, que se concretiza no rebaixamento do valor social de grupos ou indivíduos:

> Na verdade, é só com essas formas, de certo modo valorativas, de desrespeito, de depreciação de modos de vida, individuais ou coletivos, que se alcança a forma de comportamento que a língua corrente designa hoje sobretudo com termos como “ofensa” ou “degradação”. A “honra”, a “dignidade” ou, falando em termos modernos, o “status” de uma pessoa, refere-se, como havíamos visto, à medida de estima social que é concedida à sua maneira de autorrealização no horizonte da tradição cultural (HONNETH, 2003, p.217)

Logo, se esses valores socialmente instituídos se constituem de modo a degradar algumas formas de vida ou crença, é retirada dos sujeitos atingidos a possibilidade de atribuir um valor social às suas próprias capacidades, o que, em última instância, obstaculiza a autoestima e a autorrealização forjada pelos encorajamentos baseados em solidariedade.

Entretanto, Honneth (2003), em decorrência de sua formulação teórica sobre a solidariedade que individualiza a questão, reafirma que um sujeito só pode referir essas formas de degradação a si mesmo como pessoa individual, pois essa degradação refere-se a propriedades pessoais.

2.1.2.4. Luta por reconhecimento: evidências empíricas

A questão que Honneth (2003) se coloca nesse ponto é como essa experiência de desrespeito pode impulsionar a resistência social e o conflito na forma de uma luta por reconhecimento.

Sua tese central é de que as experiências emocionais negativas a que estão expostos os sujeitos, nas situações em que são alvo de alguma forma de desrespeito, constituem as motivações para seu engajamento nas lutas por reconhecimento. A vergonha, a ira, a vexação ou o desprezo seriam os sinais psíquicos que fariam os sujeitos perceber que o reconhecimento social lhes foi negado injustificadamente.

Honneth (2003) desenvolve sua argumentação sobre a causalidade entre as emoções negativas e as ações de luta por reconhecimento a partir da psicologia pragmática de John Dewey, um referencial muito distinto do que é utilizado neste trabalho. Essa relação causal será tratada, neste trabalho, no capítulo que discute especificamente o conceito de emoções como um fenômeno psicossocial-histórico.

Por hora, basta postular, em concordância com Honneth (2003), que os sujeitos não reagem de forma emocionalmente neutra ao desrespeito social; que eles podem interpretar cognitivamente essa experiência emocional como decorrente de uma injustiça social; e que esse sentimento de injustiça pode motivar ações de resistência política, independentemente

do fato da teoria de Dewey ser um quadro referencial apropriado ou não à elucidação desse processo. Adicionalmente, é importante ressaltar que essa cadeia causal está no campo das possibilidades. O fato de dizer que a experiência emocional pode motivar uma luta por reconhecimento não significa que necessariamente causará.

O próximo passo proposto por Honneth (2003) para fundar empiricamente a luta por reconhecimento é percorrer a lógica moral de lutas sociais para tentar postulá-la como a verdadeira fonte do progresso social. Como pode ser observado nessa postulação, Honneth continua preso à concepção hegeliana da História como progresso.

Honneth (2003) sustenta que nem todas as três esferas de reconhecimento contêm em si o tipo de tensão moral que propiciem conflitos ou querelas sociais:

> Uma luta só pode ser caracterizada de "social" se na medida em que seus objetivos se deixam generalizar para além do horizonte das intenções individuais, chegando a um ponto em que eles podem se tornar a base de um movimento coletivo (HONNETH, 2003, p. 256).

Se até esse ponto a argumentação de Honneth parece lógica, o que segue apresenta problemas:

> Segue-se daí, primeiramente, com o olhar voltado para as distinções efetuadas, que o amor, como forma mais elementar do reconhecimento, não contém experiências morais que possam levar por si só a formação de conflitos sociais (HONNETH, 2003, p. 256).

Ora, não seria a luta organizada de mulheres contra a violência doméstica uma expressão social de resistência às formas de maus-tratos em que do indivíduo é retirada a livre disposição de seu corpo? O mesmo não poderia ser dito da Marcha das Vadias, um movimento social internacional que protesta contra a crença de que uma mulher foi violentada porque suas vestes clamavam por isso? Esses movimentos, que se constituem de fatos sociais concretos e observáveis, seriam inexplicáveis a partir da postulação de Honneth.

Essa dificuldade advém, mais uma vez, da tentativa de Honneth em imprimir uma separação rígida às esferas de socialização que de fato elas não têm. O espaço privado (*oikos*) está densamente imerso no social-histórico e não há nenhum impeditivo, lógico ou moral, para

que uma experiência emocional negativa vivenciada nesse espaço rompa as barreiras do privado e se constitua em motivação para uma demanda coletiva, ao contrário do que Honneth postula.

Já às formas de reconhecimento do direito e da estima social, Honneth (2003) atribui um potencial de gerar conflitos sociais moralmente motivados, por estarem abertas para universalizações sociais e é a partir dessas experiências de desrespeito que Honneth propõe um modelo de conflito que começa com sentimentos coletivos de injustiça e, portanto, deve seu surgimento e curso às experiências morais. É importante notar que Honneth não propõe que esse modelo substitua os modelos que veem no conflito social motivações com base em interesses, mas postula que ambos se complementam.

Finalmente, depois de postular seu modelo de lutas sociais moralmente motivadas, Honneth (2003) se volta a buscar evidências empíricas desses acontecimentos, achando-os, pioneiramente, na obra de Barrington Moore em seus estudos sobre os levantes revolucionários do período de 1848 a 1920 e, posteriormente, em outras investigações históricas.

Com esses procedimentos, Honneth crê ter conseguido atualizar o modelo hegeliano de reconhecimento fundando-o em uma base empírica, mas, como pode ser depreendido pelas análises feitas neste capítulo, alguns pontos dessa atualização ainda permanecem problemáticos se olhados do ponto de vista do referencial teórico empregado neste trabalho. É preciso portanto que o modelo de Honneth sofra ainda algumas alterações para poder ser empregado no objetivo a que este trabalho se propõe. Isso será feito no tópico seguinte.

2.2. A repolitização do reconhecimento numa perspectiva castoriadiana

As análises da teoria do reconhecimento de Axel Honneth procedidas com o olhar da psicanálise social castoriadiana resultaram em algumas objeções. Essas objeções podem ser sumarizadas da seguinte maneira:

a) Honneth naturaliza os afetos, denominando-os simplesmente como sensações involuntárias e não levando em consideração o fato de que os investimentos afetivos são na verdade fenômenos sociais e históricos;
b) Honneth promove uma associação direta e natural entre o investimento afetivo forte e as relações primárias na esfera privada. Com isso, ignora que a vida afetiva, inclusive com sentimentos fortes, possa ocorrer em outras esferas da vida social e que todas as esferas da vida social estão simbolicamente conectadas.
c) Honneth postula a necessidade de associar a cada padrão de reconhecimento uma esfera distinta da reprodução social, o que causa mais problemas do que soluções. Para fazer essa associação, Honneth precisou promover uma separação rígida entre as esferas de socialização que de fato elas não têm. O espaço privado (*oikos*) está densamente imerso no social-histórico e não há nenhum impeditivo, lógico ou moral, para que uma experiência emocional negativa vivenciada nesse espaço rompa as barreiras do privado e se constitua em motivação para uma demanda coletiva.
d) Honneth se utiliza de um conceito de direito de tradição liberal ao incorporar elementos do direito de Marshall, que propõe um direito evolucionista em ganhos no conteúdo dos direitos e no aumento dos sujeitos de direito quando, na verdade, não há simplesmente um aumento de direitos, mas uma outra valoração do que se proteger com os direitos e que sujeitos deveriam ser protegidos. A questão não é evolucionista no âmbito dos direitos, mas do significado que a sociedade dá para os direitos;
e) Honneth se mantém preso a uma tradição hegeliana da História como evolução, algo inconcebível do ponto de vista da teoria da história aqui utilizada; e
f) Honneth subestima as atuais estruturas de desigualdade social (classe, raça, etnia, gênero, sexualidade etc.) - em comparação à estrutura estamental do feudalismo - para concluir por uma estima individualizada na modernidade. Ao postular que a estima social é individualizada, Honneth despolitiza o reconhecimento;

Essas objeções têm em comum o fato decorrerem de uma questão filosófica única: onde deveria ser fundada uma teoria do reconhecimento: na Ética, na Moral ou na Política? Essa questão, que suscitou intensos debates no campo dos estudos sociais, será apresentada a seguir.

A contestação de Nancy Fraser à teoria de Honneth pode ser considerada um marco relevante nessa polêmica. Fraser postula que Honneth funda sua teoria do reconhecimento na Ética, mas que deveria fazê-lo na Moral. Mendonça (2007, p. 174) sintetiza o argumento de Fraser:

> Fraser busca embasar, filosoficamente, esse projeto ao propor uma guinada da ética para a moral. De acordo com a autora, a primeira remonta ao conceito hegeliano de *Sittlichkeit* e diz respeito a valores historicamente configurados em horizontes específicos que não podem ser universalizáveis. A ética trata do bem viver. Já a moral está calcada no conceito kantiano de *Moralität* e se refere a questões de justiça pautando-se pelo correto e não pelo bom. As normas da justiça seriam, para Fraser, universalmente vinculantes, não sendo tão contingentes como as da ética. Ao mover-se nessa direção, a autora nega a perspectiva defendida por Honneth e Taylor de que o reconhecimento seria uma questão de autorrealização.

Portanto, para Fraser, o padrão normativo que deveria permear as lutas sociais e suas análises seria a paridade de participação (uma exigência moral) e não a autorrealização (uma exigência ética). Mattos (2004, p. 150) também trata dessa distinção entre os pontos de vista de Honneth e Fraser:

> Honneth seguindo a tradição hegeliana defende que o reconhecimento intersubjetivo é condição para o desenvolvimento de uma identidade positiva necessária para a participação na esfera pública. Segundo ele, existe sempre uma concepção de boa vida baseada em critérios normativos que está por trás das lutas por reconhecimento. Fraser, ao contrário de Honneth, deseja enxergar o reconhecimento não como uma categoria central da Sociologia e Psicologia Moral baseada na ideia de que reconhecimento está ligado à autorrealização individual, mas, sim, como uma questão essencialmente de justiça. Seguindo a tradição kantiana, ela quer mostrar que a categoria do reconhecimento pode ser melhor explicada de acordo com um padrão universal de justiça, aceito por todos, a partir do pressuposto de igual valor do ser humano. Logo, não-reconhecimento para ela é analisado menos em relação às atitudes depreciatórias sofridas pelos indivíduos, mas mais pela análise de práticas discriminatórias institucionalizadas.

Entretanto, substituir as bases da teoria do reconhecimento, deixando de assentá-la numa ética (hegeliana) abstrata para assentá-las numa moral (kantiana) abstrata não altera substancialmente a questão. Ambas as abordagens sofrem do mesmo problema, qual seja, denegar as bases políticas do reconhecimento. Nenhuma ética ou moral abstrata pode dar conta de resolver as situações concretas e particulares onde as questões de não-reconhecimento e subordinação estejam implicadas. Nas palavras de Mendonça (2007, p.

174), “O importante é que as próprias pessoas afetadas participem, em processos dialógicos, da construção de soluções para superar quadros de subordinação”. Entretanto, restringir-se ao campo (dialógico) intersubjetivo das relações de reconhecimento também não permitirá que a situação seja plenamente elucidada: é preciso alçar mais um degrau na análise para posicionar a questão do reconhecimento na esfera ampla da política. Kalyvas (1999, p. 105, *trad. do autor*) compartilha da tese de que o modelo proposto por Honneth apresenta um déficit político:

> O quadro teórico de Honneth não consegue explicar os conflitos políticos reais. Isso ocorre porque sua categoria de reconhecimento, mais um ideal moral do que político, se afasta do potencial conflituoso e da lógica enraizada na noção de desrespeito. Na verdade, essas noções nem sempre desempenham um papel negativo nas lutas políticas. Pelo contrário. O desrespeito às autoridades e o não reconhecimento das identidades das classes dominantes contribuíram no passado para aquilo que Honneth chama de “conflitos culturais”. Ajudaram a mistificar e assim deslegitimar as reivindicações normativas de grupos hegemônicos. Desrespeito foi e pode ser uma força motivacional para desafiar as relações de poder existentes e perturbar identidades e crenças estabelecidas. Nesse sentido, Honneth manipula ligeiramente o leitor na apresentação do seu argumento. Ao optar por focar apenas os atores dominados e com déficits de reconhecimento, ele obriga o leitor a se simpatizar com a violação dos sentimentos e as reações emocionais que o desrespeito pode causar.

Essa argumentação se contrapõe à postulação do relativismo cultural de que as diferenças devem ser respeitadas, independentemente de seu conteúdo, para defender que inclusive o que seria algo digno de respeito deve ser decidido. Assim, o respeito perde a condição de valor absoluto, ética ou moralmente definido em termos universalistas e abstratos, para retomar seu conteúdo político.

A despolitização do reconhecimento no modelo proposto por Honneth está em linha com sua ideia de naturalização e individualização da questão moral. Sobre esse ponto, Deranty e Renault (2007, p. 92, *trad. do autor*) afirmam que:

> Uma característica marcante da teoria do reconhecimento de Axel Honneth é que, apesar de suas dimensões fundamentalmente normativas e críticas, Honneth faz um esforço consciente para evitar a referência ao modelo como uma política de reconhecimento. Sua relutância em discutir a política e seu foco na ética tem bons motivos dentro de sua teoria. A intuição motriz de seu modelo é que o progresso social baseia-se nas expectativas normativas dos indivíduos, que devem ser interpretadas como alegações morais e não como interesses socioeconômicos. Consequentemente, o modelo político a ser derivado a partir

> do quadro de uma luta pelo reconhecimento é uma forma de "vida ética" (*Sittlichkeit*), no sentido estritamente hegeliano de uma moralidade com múltiplas camadas sociais, não apenas um quadro institucional desenhado por princípios jurídicos, mas o modelo estrutural de uma "sociedade decente", em que todos os aspectos de demandas individuais de reconhecimento sejam atendidos.

Os autores supracitados entendem, ainda, que essa despolitização do reconhecimento acaba por tirar do horizonte de discussão a questão da transformação radical da sociedade:

> Não obstante, deve-se admitir que a posição política de Honneth é ambígua por causa de seu conceito expressivo do reconhecimento. Se as instituições são patológicas somente no sentido de impedir o reconhecimento, uma solução possível seria oferecer reconhecimento para os indivíduos por outros meios que não as mudanças nessas instituições, por exemplo, dando um reconhecimento compensatório por outros meios institucionais. Em todo caso, a nossa interpretação política de sua ética é livre desta ambiguidade. Nós defendemos que as instituições existentes produzem a experiência de injustiça social. Nossa convicção é precisamente que a política é a origem destas experiências e é definida por uma luta contra tais instituições patológicas. Para nós, a normatividade política envolve as duas dimensões inter-relacionadas de uma rejeição da ordem das coisas e do projeto de uma sociedade mais justa. Nada em nosso quadro nos impede de interpretar essa rejeição como uma intervenção sobre a organização econômica da sociedade. Pelo contrário, é evidente que as instituições econômicas são o local principal para a terceira esfera de reconhecimento. É sobretudo no quadro institucional do trabalho e do mercado, como lugar de validação social, que o valor social das atividades individuais é reconhecido ou não (DERANTY e RENAULT, 2007, p. 102 *trad. do autor*).

A naturalização da perspectiva teórica de Honneth é também criticada por Kalyvas (1999, p. 101 *trad. do autor*):

> Honneth inclina-se a considerar as emoções e afetos como dados e previamente fixos e, assim, regride a modos naturalistas e essencialistas de justificação. E isto apesar de sua consciência de que as reações emocionais provocadas pela negação das necessidades, expectativas e identidade não se refere a um eu profundo ou a uma natureza humana. Qualquer referência a reivindicações morais do indivíduo, como Honneth nota enfaticamente, pressupõe uma luta anterior sobre as dotações dos mecanismos simbólicos de reprodução social para a construção da identidade, afetos e necessidades de uma pessoa.

Em síntese, o modelo de Honneth produz consequências políticas e requer reformulações que o tornem capaz de lidar com as questões da luta política, seja na esfera mais ampla do Estado, seja na esfera das organizações de trabalho. A saída aqui proposta é uma

desnaturalização e repolitização dos conteúdos de reconhecimento. Isso requer que consideremos os padrões normativos de reconhecimento como instituições imaginárias sociais e históricas, nos termos de Castoriadis, e não como normas que derivam de uma ética ou moral abstratas e universalistas. Os conteúdos éticos e morais são, eles próprios, criações humanas historicamente circunscritas e alteráveis e, como já dito anteriormente, não há regra abstrata ou mandamento universal que possa nos livrar da responsabilidade de nosso agir. Portanto, é preciso entender a ética como *praxis* e indissociável da política, cuja justificação se dá por meio dos engajamentos recíprocos dos sujeitos como uma manifestação da responsabilidade em relação a si e aos outros, uma exigência política que decorre da existência de uma comunidade de sujeitos que visam à autonomia e querem viver sob normas que eles mesmos se dão. É neste sentido que se pode postular a luta por reconhecimento conectada ao projeto de autonomia.

Não se nega aqui que propiciar aos sujeitos o acesso à construção de sua autoconfiança, autorrespeito e autorrealização seja uma questão ética relevante. Não se nega aqui que a paridade de participação seja uma questão moral relevante. O que se afirma é que essa relevância foi construída social e historicamente e não pode ser deduzida a partir de nenhum conteúdo abstrato. Assim, essa ética ou moral politicamente construída se alinha ao projeto de autonomia na medida em que aponta para garantir que a coletividade reconheça que todos os seres humanos têm igual valor na qualidade de seres humanos e afirme o dever de lhes conceder as mesmas possibilidades efetivas quanto ao desenvolvimento de suas faculdades, uma afirmação que não está assentada sobre alguma necessidade transcendental, natural ou mesmo racional dos “direitos do homem”, mas institui-se como um programa político no projeto de autonomia individual e coletiva. É somente a partir dessas reformulações que a teoria do reconhecimento pode ser apropriada pelo projeto de autonomia e, portanto, fornecer as bases sob as quais essa tese se assenta.

Obviamente, também não se pretende aqui negar a existência de um aparelho psíquico natural, no sentido de ser biologicamente construído. O que se contesta é que padrões de reconhecimento e seus conteúdos sejam dedutíveis a partir daí. Portanto, o percurso em direção à elucidação do reconhecimento requer que se tome a via da História Social e não da História Natural.

2.3. Reconhecimento e trabalho na contemporaneidade

A relação entre reconhecimento e trabalho, apesar de ainda carecer de aprofundamentos, não é um tema novo. Como nota Silva (2010) esta relação já está presente em diversos momentos da obra de Hegel, como na dialética do senhor e do escravo. Além disso, o próprio Honneth refletiu sobre essa relação em alguns textos sob um ponto de vista mais filosófico. Em um desses textos Honneth (2008) manifesta inclusive preocupação com a recente escassez dos esforços para defender um conceito emancipatório, humano no trabalho, até mesmo pelos estudiosos que se alinham no campo da Teoria Crítica:

> Porque a ideia de uma libertação do trabalho da heteronomia e da alienação sofreu vexame face à realidade, a estruturação das relações de trabalho de ora em diante é delegada às forças globalizantes do mercado capitalista de trabalho. Com esta mudança de rumo, marcada em termos fundamental-conceituais possivelmente de modo mais claro pela fala habermasiana da autorregulação "livre de normatização" do sistema capitalista, foi preparado o caminho para a situação diante da qual hoje abaladamente nos encontramos; situação em que as necessidades de todos aqueles que não apenas temem por seu posto de trabalho, mas também pela qualidade dele, não encontram mais ressonância no vocabulário de uma teoria crítica da sociedade (HONNETH, 2008, p.48).

Para realizar a tarefa de reconectar a categoria trabalho ao marco de uma teoria social cuja perspectiva seja uma melhoria qualitativa concreta - e não apenas utópica – nas relações de trabalho Honneth (2008) propõe três passos: (1) o emprego da distinção entre crítica externa e imanente para a análise das relações de trabalho existentes. A crítica imanente é aquela em que seriam empregados critérios normativos internos ao objeto criticado, no caso, a organização capitalista do trabalho. Assim, se a organização capitalista do trabalho deveria possibilitar a integração social, abre-se um leque de normas morais que, racionalmente, subjazem à realização desse princípio. Já a crítica externa olharia a organização do trabalho em relação a paradigmas estranhos à organização capitalista do trabalho, como é o caso do paradigma do trabalho artesanal, por exemplo; (2) mostrar que o trabalho social só pode possibilitar a integração social se for conectado às condições de reconhecimento, isso é, se ele estiver organizado de forma a promover o reconhecimento prometido pela sociedade; e (3) desenvolver a questão sobre quais as exigências imanentes que estão conectadas a esse acoplamento estrutural entre trabalho e reconhecimento com vistas à estruturação do mundo do trabalho contemporâneo.

Essa agenda proposta por Honneth merece alguns comentários que explicitem, inclusive, os caminhos adotados nesta tese em comparação aos três passos propostos por Honneth. Em relação à opção metodológica entre uma crítica imanente ou externa, não parece ser o caso de que elas sejam mutuamente excludentes. Uma crítica imanente pode sustentar um projeto social de curto prazo que aponte para melhorias na organização capitalista do trabalho enquanto que uma crítica externa pode sustentar um projeto social de longo prazo que coloque no horizonte inclusive o fim do trabalho assalariado. O que se pode questionar aqui, como já fizeram vários autores do campo da Sociologia e da Política, é a capacidade e o alcance da organização capitalista do trabalho, principalmente sob a condição de hipercompetitividade, em promover a integração social. Essa discussão, entretanto, está para além do alcance desta tese. Aqui assumimos a premissa de que algum ganho na promoção da integração social pelo trabalho organizado nas condições sociais atuais é possível, seja por ações organizacionais de gestão, por via da luta sindical ou por intervenção do Estado. De fato, esta tese optou por essa dupla via metodológica. Se no capítulo 1 a ênfase foi numa crítica externa, que olhou a institucionalização atual (heterônoma) do trabalho em contraposição ao paradigma da autonomia, neste capítulo o que se propõe é uma crítica imanente que conecte os padrões normativos de reconhecimento à atual institucionalização do trabalho.

No que diz respeito a quais seriam as exigências imanentes que estão conectadas a esse acoplamento estrutural entre trabalho e reconhecimento com vistas à estruturação do mundo do trabalho contemporâneo, é preciso reafirmar a crença de que nenhuma ética, moral ou racionalidade abstrata pode responder a essa questão: como discutido no tópico anterior, essa questão só pode ser respondida a partir da política.

2.3.1. Reconhecimento e desrespeito no trabalho

Os desenvolvimentos teóricos até o momento permitem que se proponha uma forma de conectar normativamente os padrões de reconhecimento propostos por Honneth (amor, direito e solidariedade) e as correspondentes formas de desrespeito à institucionalização do trabalho na contemporaneidade. Essa possibilidade de conexão parte da suposição de que, ao contrário do que propõe Honneth, essas três formas de reconhecimento e,

negativamente, de desrespeito perpassam a esfera público/privada da organização do trabalho. Assim, reafirma-se a ideia de que o padrão amor não está circunscrito apenas à esfera privada das relações primárias. Cada um dos padrões de reconhecimento será tratado em tópico distinto.

2.3.1.1. O amor na esfera do trabalho

Para conectar o padrão de reconhecimento amor à esfera público/privada das relações de trabalho é necessário que se identifique as situações de trabalho onde haja uma forma de desrespeito à integridade corporal do trabalhador. Assim, poderiam ser consideradas formas de desrespeito associadas a esse padrão a violência no trabalho (concretizadas ou ameaçadas), a exposição do trabalhador a condições de trabalho insalubres, inseguras ou penosas e o assédio sexual. Essas práticas, por terem em comum o fato de atentarem à integridade corporal do trabalhador, obstaculizam a construção da autoconfiança.

Essas práticas de desrespeito, empiricamente comprováveis no âmbito das relações de trabalho, são as que podem ser coibidas a partir de uma normatividade do padrão de reconhecimento amor.

2.3.1.2. O direito na esfera do trabalho

Para conectar o padrão de reconhecimento direito à esfera público/privada das relações de trabalho é necessário que se identifique as situações de trabalho onde haja uma exclusão estrutural do trabalhador da posse de determinados direitos que são legítimos porque ele deveria participar da organização em pé de igualdade com os outros trabalhadores. Assim, poderiam ser consideradas formas de desrespeito associadas a esse padrão as discriminações negativas de qualquer natureza. Essas práticas, por terem em comum o fato de atentarem à capacidade de se referir a si mesmo como uma pessoa em pé de igualdade com os outros trabalhadores, obstaculizam a construção do autorrespeito.

Essas práticas de desrespeito, empiricamente comprováveis no âmbito das relações de trabalho, são as que podem ser coibidas a partir de uma normatividade do padrão de reconhecimento direito.

2.3.1.3. A solidariedade na esfera do trabalho

Para conectar o padrão de reconhecimento solidariedade à esfera público/privada das relações de trabalho é necessário que se identifique as situações de trabalho onde haja a presença de valores organizacionalmente instituídos que se constituem de modo a degradar a forma de vida ou crença do trabalhador. Assim, poderiam ser consideradas formas de desrespeito associadas a esse padrão a estigmatização, as sabotagens e as humilhações motivadas por características e desempenhos concretos dos trabalhadores. Essas práticas, por terem em comum o fato de atentarem à possibilidade do trabalhador atribuir um valor social às suas próprias capacidades, obstaculizam a construção da autoestima e da autorrealização.

Essas práticas de desrespeito, empiricamente comprováveis no âmbito das relações de trabalho, são as que podem ser coibidas a partir de uma normatividade do padrão de reconhecimento solidariedade.

2.3.2. Padrões organizacionais de reconhecimento e gestão

A partir da teoria de Axel Honneth, e de sua crítica, foi possível refletir sobre como padrões de reconhecimento são socialmente instituídos no decorrer da história. São padrões que regulam a cognição, os afetos, as vontades e as ações dos sujeitos nas diversas esferas da vida social. Na esfera da organização social do trabalho, há razões práticas que permitem inferir que organizações diferentes apresentam diferentes conteúdos de reconhecimento. Neste trabalho esses diferentes conteúdos serão designados como padrões organizacionais de reconhecimento intersubjetivo.

Por padrões organizacionais de reconhecimento intersubjetivo entendem-se tanto as significações que as organizações emprestam aos conteúdos do reconhecimento

intersubjetivo entre as pessoas que as compõem, quanto as práxis de reconhecimento - ou não-reconhecimento - que ocorrem no interior dessas organizações. Como ensina Gonzáles Rey (2005):

> A subjetividade está constituída tanto no sujeito individual, como nos diferentes espaços sociais em que este vive, sendo ambos constituintes da subjetividade. O caráter relacional e institucional da vida humana implica a configuração subjetiva não apenas do sujeito e de seus diversos momentos interativos, mas também dos espaços sociais em que essas relações são produzidas. Os diferentes espaços de uma sociedade concreta estão estreitamente relacionados entre si em suas implicações subjetivas. È esse nível de organização da subjetividade que denominamos subjetividade social (GONZÁLEZ REY, 2005, p. 24).

Nesse sentido, os padrões organizacionais de reconhecimento intersubjetivo podem ser caracterizados como um traço da subjetividade organizacional. Esses padrões são considerados organizacionais na medida em que essas significações e práticas são organizacionalmente instituídas, isso é, geradas no decorrer da história das organizações e mantidas por interação social de seus membros, sendo por eles compartilhadas e aplicadas. Esse compartilhamento não exclui a possibilidade da convivência de padrões diferentes e até mesmo conflituosos no interior de uma mesma organização. Obviamente, essas significações - nexos simbólicos -, por serem ao mesmo tempo instituídos e instituintes, permeiam e justificam a práxis organizacional de reconhecimento e sua negação; da mesma forma que, reciprocamente, a práxis organizacional constrói e reconstrói os nexos organizacionais de reconhecimento. A esse respeito, Freitas *et al.* sustentam que:

> Toda organização define, explícita ou implicitamente por meio de sua cultura, determinadas estruturas, padrões de relações interpessoais e intergrupais e níveis de intimidade entre as pessoas que nela trabalham, bem como o que é considerado importante e valorizado por ela; constrói ainda as condições e o ambiente em que o trabalho deve ser feito e os graus de autoridade, autonomia e de responsabilidade dos indivíduos (FREITAS *et al*., 2008, p. 38)

Entretanto, apesar de se postular que organizações diferentes podem apresentar padrões diferentes de reconhecimento, não se pode perder de vista que a vivência intersubjetiva no interior da esfera do trabalho, como em qualquer outra esfera da vida, está densamente imersa no social-histórico.

A transposição da teoria do reconhecimento do nível macrossocial para o nível das organizações de trabalho permite várias inferências. Em primeiro lugar, pode-se postular uma relação de nexo simbólico entre as práticas de gestão e os padrões organizacionais de reconhecimento intersubjetivo: ao mesmo tempo em que as práticas de desrespeito são usadas como instrumentos de gestão na tentativa de se conseguir ganhos de produtividade e qualidade, padrões de reconhecimento organizacionalmente instituídos justificam simbolicamente certas práticas de gestão.

Em segundo lugar, pode-se concluir que alguns problemas amplamente tratados em diversos campos de estudo de forma estanque, como os assédios, a violência no trabalho e a discriminação, são, na verdade, manifestações de um único fenômeno organizacional: padrões inferiores de reconhecimento intersubjetivo. Essa hipótese tem implicações importantes para a gestão. É possível que se esteja direcionando esforços e recursos para combater uma manifestação e não o fenômeno em si, o que seria inútil caso se acredite que uma mudança no *eidos* organizacional só pode se processar a partir de mudanças nas significações imaginárias organizacionais promovidas pelo imaginário radical.

Finalmente pode-se inferir que padrões inferiores de reconhecimento intersubjetivo trazem consequências de diversas naturezas às organizações e pessoas que nelas trabalham. Este trabalho tem como objetivo explorar prioritariamente as consequências emocionais da recusa ao reconhecimento, uma vez que seu tema é a relação entre reconhecimento intersubjetivo e as emoções no trabalho. Hirigoyen (2005), referindo-se especificamente ao assédio moral, identifica algumas consequências emocionais duradouras nos assediados, como o estresse, a ansiedade, a depressão e os distúrbios psicossomáticos. Porém, pela própria natureza da experiência emocional, o estudo das emoções nas organizações não pode avançar sem que se estabeleça conexões entre seus diversos reguladores e seus aspectos simbólicos. Além disso, da mesma forma que padrões inferiores de reconhecimento intersubjetivo predispõem as pessoas a certos tipos de experiência emocional no trabalho, contextos emocionais organizacionais específicos predispõem o surgimento de práticas inferiores de reconhecimento, como sustenta Hirigoyen (2005, p. 188): “Todas as pesquisas confirmam que o assédio moral emerge mais facilmente em contextos particularmente submetidos ao estresse”.

Dessa maneira, padrões organizacionais inferiores de reconhecimento conduzem a uma vivência intersubjetiva e coletiva de sofrimento no trabalho. Sobre essa questão, Hirigoyen afirma que:

> Assim como existem patologias individuais, existem patologias coletivas. Paralelamente a indivíduos perversos e indivíduos levados a utilizar procedimentos perversos, existem formas de organização (empresa, órgão público etc.) que podem ser, elas mesmas, nocivas. Encontramos, no âmbito das empresas, os mesmos perfis que no das pessoas. Certas organizações não se preocupam em proteger as pessoas que empregam e permitem, por indiferença, que um clima de assédio moral seja instalado. Outras funcionam de maneira cínica e não hesitam em utilizar a manipulação e a mentira para obter um melhor rendimento de seus contratados e aumentar o faturamento. Outras, ainda, são estruturalmente perversas, prontas a enganar e destruir os adversários, mas também os funcionários, caso isto seja útil a seu progresso.
> De um modo geral, um número cada vez maior de empresas deixa que se desenvolva um clima desagradável, no qual é difícil designar nominalmente um agressor. Pode-se falar apenas de um ambiente, de um clima mental indigesto ou tóxico (HIRIGOYEN, 2005, p. 203-204).

Esses desenvolvimentos preliminares sobre a conexão entre reconhecimento e emoções no trabalho serão aprofundados no capítulo posterior desta tese, mas eles foram necessários para que se formule uma questão importante que toca a relação entre reconhecimento intersubjetivo e gestão: as práticas de gestão heterônoma da cultura organizacional podem dar conta desse problema ou somente um modo de gestão explícito e lúcido, voltado para o entendimento e conduzido pela totalidade dos trabalhadores da organização, como agentes que regulam reciprocamente suas posições no espaço organizacional compartilhado, tem a capacidade de autoinstituir padrões mais elevados de reconhecimento intersubjetivo? Os indícios, até o momento, são de que:

> quando as direções são alertadas sobre algum problema de assédio moral, de imediato só pensam em negar. [...] Uma atitude de negação parece ser o caminho mais fácil, mas ela impede a solução dos problemas detectados e que sejam encontradas fórmulas de prevenção. (HIRIGOYEN, 2005, p. 313-314).

Os desenvolvimentos apresentados até o momento permitem concluir que o reconhecimento intersubjetivo pode se constituir em uma categoria de análise relevante para o campo da Psicologia Social do Trabalho para a elucidação da vivência psicológica das relações de trabalho reguladas pela gestão.

3. EMOÇÕES NO TRABALHO: UM CONCEITO PSICOSSOCIAL-HISTÓRICO

O objetivo deste capítulo é explorar as experiências emocionais no trabalho como um conceito psicossocial-histórico. O termo experiências emocionais é aqui usado para se referir a uma mistura indissociável de emoções e sentimentos que os trabalhadores experimentam no transcorrer de suas vidas nas organizações de trabalho contemporâneas. A distinção entre emoções e sentimentos será abordada adiante, mas é necessário, antes de tudo, explicitar que um capítulo de uma tese não daria conta de responder à plenitude de aspectos e às complexidades inerentes a esses construtos. Entretanto, para que fosse possível conduzir a investigação empírica a que esta tese se propôs, alguns aspectos teóricos são abordados na forma de um esboço que forneceu as bases sobre as quais as análises aqui propostas puderam ser realizadas, realçando quais categorias analíticas seriam requeridas e a maneira como essas categorias poderiam ser acessadas a partir dos dados coletados.

O fato deste trabalho se desenvolver a partir do paradigma da psicanálise castoriadiana cria um problema adicional a ser resolvido. Castoriadis nunca sistematizou uma teoria das emoções, apesar de deixar, em sua obra, pistas, na forma de referências esparsas, de seu entendimento sobre as emoções como uma parcela do psiquismo humano. São essas pistas que nortearam o delineamento do que seria uma teoria psicossocial-histórica das emoções e de um modelo de investigação que pudessem dar conta da pesquisa aqui desenvolvida. A peculiaridade do pensamento castoriadiano requer muito cuidado ao tentar incorporar, na construção desses princípios, autores que se alinham a outras correntes de pensamento. Há um grande número de modelos teóricos na psicologia das emoções, mas a grande maioria apresenta incompatibilidades profundas com a psicanálise castoriadiana, o que torna a sua menção neste trabalho pertinente somente para expressar diferenças fundamentais. Nas palavras de Montañez:

> A psicologia das emoções é uma das áreas da psicologia em que há um maior número de modelos teóricos, mas talvez menos conhecimento rigoroso. Possivelmente isso se deve às características do objeto de estudo, um campo de difícil pesquisa, em que os estudos sistemáticos são recentes e eram mais raros, há algumas décadas, do que sobre qualquer outro processo psicológico, enquanto que a metodologia utilizada é, quando o é, muito mais variada e diversificada (MONTAÑÉZ, 2005, p. 3 *trad. do autor*).

Ainda segundo Montañez (2005), uma das razões de haver diversos modelos teóricos sobre as emoções se deve ao fato de que cada orientação põe foco sobre algumas variáveis específicas das emoções; estabelecem, sobre essas variáveis, diferentes desenvolvimentos conceituais; e, no processo investigativo, utilizam procedimentos metodológicos alternativos. O autor relaciona o que considera serem as principais abordagens sobre emoções na psicologia contemporânea:

- Posições evolucionistas: Derivadas do darwinismo, a posições evolucionistas põem foco sobre as funções adaptativas das emoções, tanto a função de facilitadora das respostas apropriadas ante as exigências ambientais (por exemplo, a raiva facilitando o ataque), quanto a função de indutoras de reações afetivas em outros indivíduos (por exemplo, a expressão da raiva servindo para amedrontar o outro indivíduo). Um dos postulados principais desta orientação é a existência de emoções básicas, necessárias para a sobrevivência, que funcionam de forma similar em outros animais. As outras emoções (emoções derivadas) são geradas por combinações específicas das emoções básicas. No que se refere à expressão emocional, o objeto de maior interesse tem sido a expressão facial que delas decorrem. A universalidade de expressão e o reconhecimento facial das emoções são tomados como indicadores da existência de padrões inatos de resposta emocional, evidência da continuidade filogenética das emoções e, principalmente, constatação da existência de uma série de emoções básicas cujo reconhecimento seria universal na espécie humana e, das quais, derivam as outras expressões afetivas.

- Foco nas variáveis psicofisiológicas: Esta abordagem, derivada do pensamento de William James, um dos fundadores da psicologia funcionalista, considera que a emoção se mostra como consequência da percepção de mudanças fisiológicas produzidas por um determinado evento. Nos casos onde não existem tais percepções somáticas, a consequência principal seria a ausência de qualquer reação afetiva. Adicionalmente, as emoções similares seriam caracterizadas por um padrão visceral e fisiológico similar, apesar de darem margens a certas especificidades individuais. O postulado principal dos modelos psicofisiológicos é que cada reação emocional é identificável por um padrão fisiológico diferenciado, ou que pelo menos existiriam

alguns padrões que caracterizariam emoções similares entre si e que são o foco das investigações desta abordagem. Assim, por exemplo, medo e raiva gerariam um maior incremento na frequência cardíaca do que a alegria. Portanto, existiriam "programas psicobiológicos" para cada emoção que, uma vez iniciados, ativam diferentes componentes facilitadores da realização de condutas adaptativas relacionadas a cada uma das emoções. A metodologia utilizada nas pesquisas desta abordagem consiste em avaliar as mudanças produzidas no nível de atividade do sistema nervoso central, autônomo ou somático em diferentes condições experimentais de indução de reações emocionais.

- Foco nas estruturas neurológicas centrais: As abordagens cujo foco são as estruturas neurológicas centrais se contrapõe à anteriormente exposta por postular que as reações fisiológicas e viscerais não definiriam a qualidade da reação emocional, mas somente sua intensidade, preparando o organismo para uma eventual resposta que precisaria de um gasto energético com uma intensidade particular. Portanto, haveria uma resposta fisiológica similar, em termos qualitativos, a todas as emoções e a única diferença seria a intensidade da reação, não configurando um padrão de resposta diferenciado. O ramo simpático do sistema nervoso autônomo seria o responsável por preparar o organismo para um gasto energético elevado, enquanto que o parassimpático reestabeleceria o equilíbrio. É o que propõe a provar a teoria emergentista das emoções, que estabelece ser o sistema nervoso central o que é realmente relevante para o surgimento das emoções, especificamente a regulação exercida pelo tálamo sobre o córtex (no nascimento da experiência qualitativa da emoção) e sobre o sistema nervoso periférico (para a mobilização quantitativa de energia). Os procedimentos metodológicos adotados por estas abordagens neurológicas às emoções têm avançado ao ritmo dos avanços nas tecnologias de registro das atividades neurológicas da biomedicina e visam estabelecer as regiões cerebrais mais ativadas em cada uma das emoções laboratorialmente induzidas.

- Foco nos aspectos comportamentais: Na tradição behaviorista, as emoções são entendidas como respostas condicionadas que surgem quando um estímulo neutro se associa a um estímulo incondicionado (EI) que é capaz de fazer emergir uma

resposta emocional intensa. Esta abordagem sustenta que a relação entre condicionamento clássico e operante, como processos de aprendizagem, exercem efeitos recíprocos e que, nessas interações, as reações emocionais são altamente relevantes, desde que se assuma que essas interações aconteçam não somente a nível externo, mas também a nível interno. No que concerne à metodologia, os trabalhos que partem desta perspectiva como paradigma têm utilizado processos experimentais de condicionamento, particularmente o condicionamento clássico. Some-se o fato de que, até o surgimento das técnicas de *biofeedback*, um dos axiomas fundamentais era que o operante e o respondente difeririam inclusive quanto aos processos envolvidos. Um exemplo paradigmático era a suposição de que as respostas viscerais e glandulares reguladas pelo sistema nervoso autónomo não eram susceptíveis de serem condicionadas de maneira operante. Dada a relação entre a atividade dessas respostas e as reações emocionais, bem como o incômodo com o conceito de emoção nas análises experimentais do comportamento, durante décadas o condicionamento clássico, e não o operante, foi o método escolhido para as pesquisas sobre emoção e condicionamento sob este paradigma. Esse quadro se alterou com o surgimento e a aplicação de técnicas de *biofeedback* na intervenção sobre as alterações emocionais, visando eliminar suas reações fisiológicas características ou à indução de padrões fisiológicos próprios de estados emocionais adaptativos.

- Foco nas variáveis cognitivas: Segundo alguns autores, a emoção é uma consequência dos processos cognitivos. A diferença entre as várias abordagens metodológicas enquadráveis nesta categoria reside no papel conferido a determinado processo na emergência de uma reação emocional, como, por exemplo, a avaliação da situação e das estratégias de *coping*, expectativas e conformidades com normas sociais, a atribuição de causalidade, ou as diferenças no processamento das informações emocionalmente relevantes. As aproximações cognitivistas iniciais sobre a emoção defendiam que a reação ante a uma situação é do tipo fisiológica, consistindo em um incremento difuso e generalizado da ativação. Posteriormente, a interpretação cognitiva da reação fisiológica foi postulada como o determinante da qualidade da emoção. Em qualquer caso, a emoção necessariamente surgiria como

> consequência da ativação e da interpretação cognitiva. Foi necessário que passasse mais um tempo para que as teorias cognitivistas considerassem que os processos cognitivos não surgem somente depois de acontecer uma reação fisiológica, constituindo-se como uma interpretação dessa reação, mas que se produz uma avaliação preliminar da situação ambiental antes mesmo da própria reação fisiológica, uma primeira interpretação abrangente do estímulo como bom ou ruim (agradável ou desagradável, benéfico ou perigoso, etc.). Mais recentemente, argumenta-se que, embora as duas principais variáveis envolvidas na gênese da reação emocional sejam a excitação e a interpretação cognitiva, é esta última que determina a emoção. A excitação seria somente o substrato. A relevância da excitação seria muito limitada, uma vez que as pessoas só são capazes de distinguir uma excitação alta de outra baixa, mas não ao nível de outras variáveis fisiológicas concretas, de tal forma que o grau de ativação teria um papel indiferenciado unicamente sobre o grau de intensidade da emoção. A própria ativação poderia ser produzida por uma inconsistência nos esquemas cognitivos (ocorrência de um acontecimento inesperado ou não ocorrência de um evento planejado). Essa ativação, por sua vez, instiga uma interpretação cognitiva da situação que determinaria a qualidade da emoção.

Essas abordagens às emoções são visivelmente inconciliáveis com o paradigma da psicanálise castoriadiana que requer, por tudo o que já foi abordado no primeiro capítulo desta tese, um foco nas significações imaginárias social-históricas e nas instituições que dão sentido à experiência emocional e não na função (no sentido estrito do termo) da experiência emocional. Mesmo na obra freudiana, o conceito de emoções não é estável e tem sido compreendido de formas distintas (Deigh, 2001), mas refere-se, basicamente, a uma descarga de energia instintiva. Além disso, a significação da experiência emocional não tem somente um vetor cognitivo, mas também afetivo e volitivo. Portanto, o que se processa na experiência emocional não seria uma interpretação cognitiva de reações fisiológicas, mas uma interpretação que carrega esses três vetores da psique.

Assim, a emoção não levaria necessariamente a um comportamento adaptativo, mas poderia induzir novas criações por meio da imaginação radical e da ação consequente de

mudança, não somente em si mesmo, mas na própria sociedade. Em outras palavras, o caminho da emoção à criação e à ação se dá pela via da reflexão lúcida: o desprazer da experiência emocional pode, em tese, desencadear nos sujeitos uma reflexão sobre si mesmo (inclusive suas emoções) e sobre a sociedade, o que resultaria na imaginação de um dever-ser que impeliria os sujeitos a uma ação consequente de mudança em si e/ou na sociedade. Essa perspectiva, tão singular quando comparada às anteriormente expostas, faz com que o surja a necessidade de não somente lançar o esboço de uma teoria das emoções que parta desses focos e pressupostos como também construir, a partir daí, um método de investigação peculiar, aderente ao paradigma. Essas são as duas tarefas que foram enfrentadas na construção deste capítulo.

Entretanto, antes desses desenvolvimentos, é importante lembrar que esta tese tem como objeto, por posição de investigado, um sujeito particular: o sujeito gerenciado, vivendo sob os métodos heterônomos de gestão característicos do capitalismo contemporâneo, carregando em si as significações-chave desse *eidos* social e submetido aos poderes da vida em organizações de trabalho. Portanto, na sequência será feito um apanhado dos estudos organizacionais sobre as emoções no trabalho para, só então, traçar-se o esboço de uma teoria castoriadiana das emoções e de um modelo que permita a investigação das emoções no trabalho.

3.1. Emoções no trabalho e os estudos organizacionais

Segundo Sturdy (2003, p. 82 *trad. do autor*), “a falta de atenção empírica à emoção nos estudos organizacionais é conhecida e começa a ser tratada, ainda que de maneira gradual. Novos tópicos, conexões, conferências e cursos estão surgindo”. Essa falta de atenção pode ter diversas origens. Uma delas é, certamente, a dificuldade em se tratar com um conceito que hoje é reconhecido como fundamentalmente multidimensional e complexo (Sturdy, 2003). O fato das emoções serem investigadas por diversas disciplinas, como, por exemplo, a Psicologia, a Sociologia, a Filosofia, a História, a Biologia, a Neurologia, a Antropologia e a Linguística, dá algumas pistas sobre sua multidimensionalidade.

Ainda segundo o autor supracitado, outro fator que torna os estudos organizacionais sobre emoções mais complexos são suas implicações políticas e morais:

> Há uma longa história no comportamento organizacional de objetivar a subjetividade e o consequente uso de medidas para controlar e formatar o empregado, seja para fins de exploração ou emancipação. No que diz respeito às emoções, isso é agora mais evidente com o caso da 'inteligência emocional' (STURDY, 2003, p. 82 *trad. do autor*).

A tentativa de colonização das emoções pela racionalidade econômica, com todas as implicações morais e políticas desse fato, decorre, obviamente, do reconhecimento de que as emoções são fatores de produtividade, qualidade e, consequentemente, competitividade; fato que já chamava a atenção de Wright Mills em meados do século XX:

> Quando arranjam um emprego, os colarinhos-brancos não vendem apenas o seu tempo e energia, mas também suas personalidades. Vendem por semana ou por mês o sorriso e os gestos amáveis, e devem exercitar a pronta repressão do ressentimento e da agressividade. Esses traços pessoais têm relevância comercial, são necessários à distribuição mais rendosa dos bens e serviços. E eis-nos diante dos novos pequenos maquiáveis, alugando seus talentos pessoais para lucro de outros, segundo regras estipuladas pelos seus superiores (WRIGHT-MILLS, 1979, p. 19).

Na gestão contemporânea, a tentativa de colonização das emoções pela racionalidade econômica não se dá somente pela estipulação de regras, conforme observou Wright Mills em meados do séc. XX, mas também pela criação e disseminação de uma cultura organizacional. Se as regras materializam um poder explícito, a cultura organizacional institui-se como um infrapoder (nos termos castoriadianos) que direciona pensamentos, sentimentos, desejos e ações em uma direção que, após ser heteronomamente estipulada pela gestão, é introjetada pelos trabalhadores como condição ao estabelecimento de um contrato narcísico entre ambos, nos termos anteriormente abordados nesta tese.

Apesar de reconhecer que a emoção dos trabalhadores é fator de produtividade e qualidade, a gestão esbarra em um problema quando se propõe a estuda-la que é fruto das próprias crenças da ideologia gerencialista, conforme caracterizada por De Gaulejac (2007). Como já abordado no capítulo 1 desta tese, a ideologia gerencialista prega um objetivismo que induz a que todas as variáveis não mensuráveis devam ser colocadas à parte. Nessa lógica, deve ser excluído da análise tudo aquilo que é considerado irracional, por não ser

objetivável, mensurável. Como essa é uma característica intrínseca dos registros afetivos, emocionais, imaginários e subjetivos – conforme caracterizado nesta tese -, estes são postos sob desconfiança pelo fato de não poderem ser tratados como um problema da matemática ou da estatística: emoções e afetos não são mensuráveis a partir de simples indicadores observáveis e as tentativas de fazê-lo - pelas abordagens anteriormente descritas -, como era de se esperar, não lograram êxito. Esse fato certamente ajuda a explicar o porquê de a emoção ter sido evitada como tema nos estudos organizacionais.

Há ainda outro fator de grande relevância no descaso dos estudos organizacionais sobre as emoções: um argumento usado por Aristóteles e seus concidadãos atenienses há quase vinte e cinco séculos para justificar a escravidão. Segundo Solomon (2004):

> A metáfora do Senhor e do Escravo apresenta duas características que ainda determinam muito da visão filosófica contemporânea da emoção. Em primeiro lugar, há o papel inferior da emoção – a ideia de que a emoção é, como tal, mais primitiva, menos inteligente, mais animalesca, menos dependente e mais perigosa que a razão e que, portanto, precisa ser controlada pela razão. [...] Em segundo lugar, e mais profundamente, há a própria distinção razão-emoção, como se nós estivéssemos lidando com duas coisas naturais diferentes, dois aspectos conflituosos e antagônicos da alma. Mesmo aqueles filósofos que pretendem integrá-las e reduzir uma à outra (tipicamente reduzindo a emoção a um gênero inferior de razão, uma "percepção errônea", um "julgamento distorcido") mantêm a distinção e continuam a insistir na superioridade da razão (SOLOMON, 2004, p. 3 *trad. do autor*).

Não raramente encontramos na literatura da Administração teses como "Compaixão é uma coisa maravilhosa, assim como o senso de responsabilidade para com os empregados, [mas] você simplesmente não consegue fazer boas decisões nos negócios, a não ser que seja capaz de colocar as emoções de lado e analisar a situação objetivamente" (BRODSKY, 2008, p. 72 *trad. do autor*). Essa postulação evidencia a forma dicotômica como a Administração tende a encarar a emoção e a razão, valorizando esta em detrimento daquela. Porém, se a gestão de pessoas pode ser caracterizada como uma busca por influências que produzam um desempenho desejado, não há como simplesmente desconsiderar que aquilo que as pessoas fazem e o desempenho que elas alcançam são fortemente regulados pela sua experiência emocional. É o que faz a gestão contemporânea ao tentar isolar variáveis imediatas e marcadamente cognitivas, como as competências, ou volitivas, como a motivação, ao invés de tratar a subjetividade humana com a complexidade que ela tem: vetores cognitivos,

afetivos e volitivos interagindo em um contínuo que caracteriza o próprio psiquismo humano. Porém, isolar variáveis é uma condição ao objetivismo da ideologia gerencialista. Se a Administração mostra-se minimamente satisfeita com as formas criadas para mensurar competências e motivação, o mesmo não poder ser dito das emoções.

A despeito dessas dificuldades e complexidades, a pesquisa sobre emoções no trabalho tem crescido visivelmente. Miller, Considine e Garner (2007) identificam cinco diferentes pontos de atenção que são recorrentes nas pesquisas organizacionais contemporâneas: (1) labor emocional, que focaliza as situações nas quais uma organização prescreve uma certa expressão emocional como parte de uma função, tratando-a como uma mercadoria que pode ser explorada, controlada, treinada, prescrita em manuais de conduta e que é, normalmente, percebida como não autêntica; (2) trabalho emocional, que focaliza certas carreiras onde a interação emocional com clientes é inerentemente intensa, como os serviços de enfermagem e assistência social, mas, ao contrário do foco anterior, envolve emoções autênticas e empatia, focalizando a maneira como esses trabalhadores gerenciam suas próprias emoções; (3) emoção com trabalho, que focaliza as interações entre trabalhadores na organização, realçando a dimensão relacional das emoções no trabalho; (4) emoção no trabalho, que focaliza a forma como as emoções privadas permeiam o espaço público das organizações, buscando explicações de como a vida no trabalho e fora dele se segmentam e se integram; e (5) emoção pelo trabalho, que focaliza o trabalho ou o ambiente de trabalho como fonte de experiências emocionais. Inserem-se nessa categoria os estudos sobre satisfação no trabalho, estresse ou esgotamento profissional (*burnout*).

Entretanto, atenção empírica não é o único requisito para que se passe a investigar as experiências emocionais nas organizações. Há que se buscar uma base teórica sobre emoções que sirva de quadro referencial para o processo investigativo, com um método que também seja aderente às formulações teóricas. Como já citado anteriormente, a busca por teorias das emoções tem envolvido diversos campos do conhecimento humano. Este trabalho busca esboçar os princípios de uma teoria psicossociológica das emoções como alicerce para a condução da investigação a que se propõe, por entender que essa visão pode produzir um entendimento da vida nas organizações de trabalho como social-históricas.

3.2. Em busca dos princípios de uma teoria psicossocial-histórica das emoções

A impossibilidade do diálogo minimamente convergente entre a psicanálise castoriadiana e as principais correntes da psicologia das emoções, como anteriormente explicitado, impôs que a tarefa de se delinear os pressupostos básicos de uma teoria castoriadiana das emoções tivesse que ser conduzida a partir da promoção do diálogo com outros campos do conhecimento que também têm como objeto as emoções. Assim, além da psicanálise de Vygotsky e da psicologia social das emoções de Cornelius e Labott, este item traça pontes teóricas com a sociologia das emoções de Sturdy, Shott e Bourdieu, com a semiótica das emoções de Salvatore e Venuleo e, mais intensamente, com a antropologia das emoções de Le Breton. A maneira como a antropologia, enquanto campo de conhecimento, tem se posicionado para escapar ao etnocentrismo e buscar conexões de coerência simbólica na vida social das diversas populações com foco em sua cultura particular pode ser útil à tarefa que aqui se impõe. Portanto, o que se busca é incorporar os conhecimentos e abordagens da antropologia das emoções no esboço dos princípios de uma teoria psicossocial das emoções aplicável no entendimento da vida em organizações de trabalho.

3.2.1. Desnaturalizando as emoções

O paradigma funcionalista na psicologia – que teve algumas subcategorias apresentadas na abertura deste capítulo - tende a ver a emoção como um estímulo que leva a uma resposta funcional (adaptativa). Apesar de essa explicação poder ser plausível no que se refere às emoções de outros animais, não se pode esquecer que, no decorrer da história da socialização, as emoções foram desfuncionalizadas, isso é, carregadas de componentes simbólicos (GUIMARÃES, 2011). Castoriadis (2007) advoga pela predominância da imaginação, e não da funcionalidade, no psiquismo humano:

> A predominância da imaginação condiciona a não-funcionalidade do aparelho psíquico humano. Para o animal, pode-se dizer que aquilo que existe como embrião do aparelho psíquico tem uma função: conservação do indivíduo e da espécie. [...] No humano, essa lógica é quebrada, utilizada por ele de modo quase sempre contraditório, pois, como dizia Freud, não somente o inconsciente ignora a contradição – em um sonho constatam-se quase sempre desejos contraditórios, mais ou menos realizados simultaneamente – mas também, o que Freud não percebia, na vida diurna e acordada todo mundo

> tem constantemente desejos incompatíveis e contraditórios, ou seja, vive constantemente segundo o princípio de que 'tua mão esquerda ignora o que faz a direita' (CASTORIADIS, 2007, p. 29).

Há que se notar que mesmo a etiologia mais recente tenta encontrar caminhos que contornem as potenciais armadilhas reducionistas das modelizações da biologia evolutiva, como relata, de maneira panorâmica, Lencastre (2010, p. 155):

> Mais adiante, a etologia cultural (Thinès, com. pessoal; Lestel, 2004) consistiu numa tentativa de conciliar a abordagem evolutiva dos comportamentos humanos com a singularidade dos significados culturais, amplamente manifestados pelos estudos em antropologia. A psicoetologia (Ades, 1986; Bussab, 1998) consiste, por sua vez, na tentativa de conciliar o estudo biológico do comportamento com a atividade psicológica. A etologia cognitiva nasceu na década de 1980 e associou-se, na década de 1990, à neurobiologia e a uma crescente compreensão do funcionamento cerebral em ligação com os grupos sociais e com o meio ambiente (Camhi, 1984; Smuts, 1987; Ristau, 1991; Dunbar, 1992; Bekoff & Jamieson, 1996; Moss & Shettleworth, 1996). A etologia da década de 1980 também se associou ao pensamento epistemológico sobre os limites da ciência, particularmente evidentes no reducionismo potencial das modelizações da biologia evolutiva (Lencastre, 1990, 1999) e, mais tarde, da sociobiologia.

Salvatore e Venuleo (2008), em uma abordagem explicitamente psicanalítica e semiótica, ressaltam que a experiência emocional tem um marcante conteúdo simbólico e que, portanto, contempla um contínuo de significações socialmente atribuídas:

> Em primeiro lugar, os sujeitos não entram em contato com um objeto simples, discreto. Obviamente, cada um de nós experimenta uma manifestação discreta do mundo, percebido com conteúdos específicos; mas este é o resultado da atribuição de sentidos, não do estímulo. Objetos são produtos de um trabalho recursivo e sistemático de diferenciação, separação e de emprestar relevâncias ao intrinsecamente contínuo campo de experiências. Desse ponto de vista, o sujeito não encontra o objeto, mas está imerso em uma densa rede de um infinito número de potenciais conexões no interior do fluxo ambiental de energia-matéria disposta ao longo da linha do tempo. Isso significa que, para um objeto ser representado, precisa, primeiramente, ser extraído do fluxo. [...] Em resumo, nós não encontramos um objeto [...] mas, em primeiro lugar, nos engajamos em um campo indiferenciado global e construímos objetos que são finalmente específicos tendo em vista uma classe limitada de relações contextuais – dentre as infinitas possibilidades. Se nós percebemos objetos, isso acontece porque nós demos forma ao campo de experiência de acordo com uma posição específica, selecionando/ativando um conjunto específico de conexões. Duas pessoas engajadas com o mesmo campo de experiências, mas tendo posições diferentes, serão capazes de

> construir diferentes objetos (SALVATORE e VENULEO, 2008, p. 34, *trad. do autor*).

Le Breton (2009) também advoga pela prevalência do simbólico em relação ao biológico na emoção e, portanto, a prevalência das interpretações em relação às manifestações fisiológicas do corpo na experiência emocional:

> Não é o corpo que se emociona, mas o sujeito. Uma imagem pornográfica evoca raiva, aversão, prazer, curiosidade, vergonha, de acordo com as circunstâncias e a sensibilidade particular do indivíduo, suas preferências sexuais, o fato de estar sozinho ou em frente a diversas pessoas, de ser um homem, mulher ou criança, etc. A raiva aumenta ou diminui de acordo com as reações mútuas dos adversários, ela pode até mesmo desaparecer por completo se o ofensor reconhecer seus erros ou admitir ter agido mal nas circunstâncias anteriores. O homem colérico conhece, portanto, emoções contrastadas de acordo com as modulações recíprocas da relação. Aliás, o ofendido também pode ficar imóvel diante da provocação caso saiba que seu ofensor está sob tratamento por problemas mentais ou se o agressor for famoso no bairro por interpelar as pessoas de tal forma. Os diferentes estados afetivos traduzem o impacto pessoal do acontecimento. Ocorre que, uma particular angústia decorra de uma tal interpretação falaciosa da realidade, ela segue sendo o que é. A pessoa pode se amedrontar, ou mesmo falecer caso interiorize uma convicção cultural, como a de estar padecendo os efeitos de um feitiço.
> Não são exatamente as circunstâncias em si que determinam a afetividade do ator, e sim a interpretação que esse lhes confere – sua repercussão intima por meio do prisma de sua história, de sua psicologia (LE BRETON, 2009, p. 125).

A naturalização da emoção oculta o sujeito - como possibilidade de imaginação radical e poder de transformação - sob o manto do humano - enquanto espécie que se adapta e sobrevive:

> A dimensão simbólica da relação humana com o mundo é suprimida em favor de uma apreensão de certa maneira etológica, para a qual o instinto ou os programas genéticos primam marcadamente sobre a cultura. Catherine Lutz tinha razão em destacar a ambiguidade da atitude ocidental, que “hesitou menos antes de reconhecer uma competência afetiva presente em todos os homens, do que havia hesitado para atribuir competências intelectuais ao conjunto da humanidade”. Perdura o clássico debate entre a congenialidade e a aquisição, entre o papel da natureza e o papel da cultura nas relações da condição humana com o mundo, entre a biologia e a simbologia (LE BRETON, 2009, p.180).

A partir dessas elaborações, pode-se postular que a própria percepção de um evento não se completa antes que os sujeitos atribuam um significado a ele, mesmo que seja um significado parcial e provisório que vai se completando ou se alterando no desenrolar temporal do campo existencial. Assim, toda experiência emocional é interpretativamente mediada:

> Ao interpretar seu campo existencial - e sua própria experiência emocional como parte desse campo existencial - as pessoas constroem e reconstroem continuamente suas emoções e não se submetem passivamente a elas. Entretanto, há que se ressaltar que essa atividade de construção e reconstrução acontece em um campo restrito de possibilidades, e não de total indeterminação. Ao se atribuir significado a qualquer objeto faz-se referência a um magma de significações imaginárias instituídas social e historicamente que regulam nossas atribuições de significado individuais e são reciprocamente por elas construídas (GUIMARÃES, 2011, p. 270).

A citação anterior realça o fato de que o magma das significações imaginárias social-históricas e as instituições servem como reguladores às experiências emocionais. A esse respeito Sturdy (2003) relata uma série de estudos que relacionam a experiência emocional às estruturas de poder, desigualdades, classe e status. Shott (1979) também ressalta o fato das estruturas sociais atuarem como um mecanismo de padronização da experiência emocional, sustentando que "membros de certos segmentos da sociedade tendem a sentir certas emoções mais frequente e intensamente que membros de outros segmentos porque sua posição na estrutura social os sujeita mais frequentemente a certos tipos de experiência" (Shott, 1979, p. 1.318). No interior das organizações, carreiras e funções também vão expor trabalhadores diferentes a certos tipos diversos de experiência. Da mesma forma, o fato de pertencer a algum grupo que é recorrentemente alvo social de discriminação faz com que essas pessoas estejam sujeitas a certos tipos de experiência que outras não estão. Bourdieu (2002), inclusive, pensa as emoções como uma relação social somatizada:

> Os atos de conhecimento e de reconhecimento prático da fronteira mágica entre os dominantes e dominados, que a magia do poder simbólico desencadeia, e pelos quais os dominados contribuem, muitas vezes à sua revelia, ou até contra sua vontade, para sua própria dominação, aceitando tacitamente os limites impostos, assumem muitas vezes a forma de *emoções corporais* – vergonha, humilhação, timidez, ansiedade, culpa - ou de paixões e de sentimentos – amor, admiração, respeito -; emoções que se mostram ainda mais dolorosas, por vezes, por se traírem em manifestações visíveis,

> como o enrubescer, o gaguejar, o desajeitamento, o tremor, a cólera ou a raiva onipotente, e outras tantas maneiras de se submeter, mesmo de má vontade ou até *contra a vontade*, ao juízo dominante, ou outras tantas maneiras de vivenciar, não raro com conflito interno e clivagem do ego, a cumplicidade subterrânea que um corpo que se subtrai às diretivas da consciência e da vontade estabelece com as censuras inerentes das estruturas sociais (BOURDIEU, 2002, p. 39).

Assim, a abordagem aqui proposta sobre as emoções requer, como um de seus princípios, que se olhe para as emoções prioritariamente a partir da perspectiva da cultura, ou em termos castoriadianos, das significações imaginárias social-históricas e não da natureza. Esse requisito decorre da desfuncionalização do aparelho psíquico a partir dos processos de socialização como postulado por Castoriadis.

3.2.2. O subjetivo, o intersubjetivo e o social histórico na experiência emocional

Os desenvolvimentos teóricos realizados até aqui neste capítulo permitem caracterizar a experiência emocional como sendo constituída de três esferas entrelaçadas por coerência simbólica: a esfera subjetiva dos sujeitos, a esfera intersubjetiva da relação entre sujeitos e a esfera social-histórica, que mantém as duas primeiras esferas densamente imersas.

Le Breton (2009) afirma essa tripla dimensionalidade dos sentimentos e emoções logo na introdução de sua obra que explicita seus princípios para uma antropologia das emoções:

> Os sentimentos e as emoções não são estados absolutos, substâncias que se pode transpor de um individuo ou grupo a outro. Elas tampouco são, ao menos não exclusivamente, processos fisiológicos cujos segredos estariam contidos no corpo. Trata-se de relações. Ainda que os homens de todo o planeta disponham do mesmo aparelho fonador, eles não falam necessariamente a mesma língua. Igualmente, embora a estrutura muscular e nervosa seja idêntica, isso não pressagia os usos culturais aos quais ela se presta. De uma sociedade humana a outra, os homens sentem afetivamente os acontecimentos de sua existência por intermédio de diferentes repertórios culturais, os quais, embora por vezes se assemelhem, não são idênticos (LE BRETON, 2009, p.9).

Ao postular que os sentimentos e as emoções não são estados absolutos, Le Breton (2009) conclui que a sua existência deve ser entendida como a matéria viva do fenômeno social.

Isso implica que os sentimentos e as emoções só podem ser conhecidos e reconhecidos a partir dos significados - individuais, grupais e sociais - atribuídos pelos sujeitos:

> [as emoções] não tem realidade em si, elas não se fundam numa fisiologia indiferente as circunstâncias culturais ou sociais: não é a natureza do homem que se exprime através delas, mas a situação e a existência social do sujeito. Elas se inscrevem sobre uma teia de significados e de atitudes que prescreve aos indivíduos, tanto as formas de descrevê-las quanto as maneiras de exprimi-las fisicamente. As emoções são, portanto, emanações sociais ligadas a circunstâncias morais e à sensibilidade particular do indivíduo. Elas não são espontâneas, mas ritualmente organizadas. Reconhecidas em si e exibidas aos outros, elas mobilizam um vocabulário e discursos: elas provêm da comunicação social. O indivíduo aplica suas peculiaridades sobre um tecido coletivo reconhecível por seus pares, ele as desdenha de acordo com sua história pessoa, sua psicologia, seu *status* social, seu sexo, idade, etc. As emoções são a matéria viva do fenômeno social, a base que orienta o estilo das relações nutridas pelos indivíduos, distribuindo os valores e as hierarquias que sustentam a afetividade (LE BRETON, 2009, p. 120).

Le Breton (2009) chama a atenção para o fato de haver um vocabulário e vários discursos emocionais que expressam rituais. Esse fato evidencia o caráter performativo e comunicativo das experiências emocionais, o que será abordado com mais vagar posteriormente. Antes disso, cabe sintetizar a tripla dimensionalidade dos sentimentos e emoções postulada neste item, o que pode ser feito a partir das palavras de Le Breton (2009):

> Os sentimentos nascem num indivíduo preciso, numa situação social e numa relação particular ao evento. A emoção é ao mesmo tempo avaliação, interpretação, expressão, significado, relação e regulamento do intercâmbio. Ela se modifica de acordo com os públicos e com o contexto. De acordo com a singularidade pessoal, ela varia em intensidade e nas formas de manifestação. A tonalidade afetiva da relação com o mundo é sempre simultaneamente a relação com os outros, a qual se simboliza através dos vínculos sociais, implicando as modulações introduzidas pelos demais e, portanto, uma atividade pensante. Ela flui dentro da simbólica social e dos ritos em vigor: não se trata de uma natureza descritível de forma descontingente e independente dos atores, pois que, segundo os indivíduos e suas histórias pessoais um dado evento pode suscitar múltiplas reações afetivas e uma pluralidade de respostas (LE BRETON, 2009, p.210).

Assim, a abordagem aqui proposta sobre as emoções requer, como um de seus princípios, que se olhe para as emoções a partir dessas três esferas: a subjetiva, a intersubjetiva e a social-histórica. Esse requisito decorre do fato das emoções e sentimentos não serem

estados absolutos, mas emergirem de relações consigo mesmo (subjetivas), com o Outro (intersubjetivas), e entre grupos sociais (social-históricas).

3.2.3. As emoções e seus significados em uma psique cognitiva, afetiva e volitiva

As teorias cognitivistas da emoção, como anteriormente exposto, postulam que a emoção é uma consequência dos processos cognitivos. Diferentemente, o que aqui se propõe como princípio teórico é que a atribuição de significado não se restringe à dimensão cognitiva, mas incorpora elementos afetivos - por meio de um investimento afetivo (*catexis*) - e volitivos - por meio da atribuição de um *quantum* de desejo. A esse respeito, Vygotsky (2000) sustenta que:

> O próprio pensamento não nasce de outro pensamento, mas do campo da nossa consciência que o motiva, que abrange os nossos pendores e necessidades, os nossos interesses e motivações, os nossos afetos e emoções. Por trás do pensamento existe uma tendência afetiva e volitiva. Só ela pode dar a resposta ao último porquê na análise do pensamento. Se antes comparamos o pensamento a uma nuvem pairada que derrama uma chuva de palavras, a continuar essa comparação figurada teríamos de assemelhar a motivação do pensamento ao vento que movimenta as nuvens. A compreensão efetiva e plena do pensamento alheio só se torna possível quando descobrimos a sua eficaz causa profunda afetivo-volitiva (VYGOTSKY, 2000, p. 479 e 480).

Obviamente os elementos cognitivos, afetivos e volitivos da ação interpretativa não são estanques e dissociados: a divisão aqui é meramente didática para facilitar o entendimento holístico da atividade interpretativa como uma atividade individual, intersubjetiva e social-histórica.

Apesar de dar maior ênfase teórica aos processos cognitivos, Le Breton (2009) cita a dimensão afetiva e volitiva como parte integrante da atribuição de significados à experiência emocional. Como exemplo da incorporação dos investimentos afetivos na atribuição de significações às emoções na obra de Le Breton pode-se citar o seguinte trecho:

> O significado cultural atribuído à morte orienta a tonalidade do funeral e da dor pela perda deste modo, não é a morte que provoca a dor, é o significado do qual ela se reveste aos olhos dos indivíduos. A sua propagação individual e social é comandada pela avaliação do sujeito e do grupo, pelo investimento afetivo de que era objeto o falecido (LE BRETON, 2009, p.133).

Já a incorporação do elemento volitivo na atribuição de significações às emoções na obra de Le Breton pode ser aferida na citação que segue:

> Podemos projetar, sobre outrem ou sobre a situação, significados que modulam o impacto afetivo das mesmas. Por exemplo, na tentativa de desligar-se de uma pessoa, pode-se tentar vê-la de forma desagradável, fixando o pensamento em seus defeitos; caso o objetivo seja considera-la ais simpática é possível concentrar-se sobre suas qualidades; também é possível distrair a atenção de um momento penoso pelo pensamento em acontecimento agradáveis, etc. A modulação da vontade ou do imaginário mistura-se à situação para modificar sua tonalidade afetiva (LE BRETON, 2009, p. 144).

Dessa maneira, o quadro teórico que aqui se propõe afasta-se das concepções cognitivistas da emoção. Em decorrência, ao invés de postular a necessidade de um domínio da emoção pela razão, o que se propõem é que os sujeitos - como condição de não alienação - precisam refletir lucidamente sobre suas emoções, o que é fundamentalmente diferente. Não se postula uma superioridade de uma sobre a outra, mas, simplesmente, o dever-ser de um diálogo interno lúcido, na forma de uma autorreflexão, que permita aos sujeitos um agir consequente. Relegar emoções e sentimentos a um segundo plano é postular que as decisões e ações dos sujeitos devem ser sempre no sentido de domesticar as emoções e se adaptar segundo padrões de uma racionalidade socialmente instituída. Ao contrário, aqui se postula que a emoção, como tema de autorreflexão, pode inclusive levar os sujeitos a concluir que certas adaptações são inaceitáveis por atentar contra sua autonomia.

Assim, a abordagem aqui proposta sobre as emoções requer, como um de seus princípios, que se olhe para as emoções a partir desses três vetores: o cognitivo, o afetivo e o volitivo. Esse requisito decorre do fato da própria psique possuir esses três vetores e que, portanto, a experiência emocional não pode ser entendida se for isolada somente a variável cognitiva ou qualquer outra.

3.2.4. As emoções: entes performativos e comunicativos

A ênfase que aqui é colocada sobre os aspectos simbólicos - em detrimento dos aspectos biológicos - das emoções humanas, não significa negar que a experiência emocional também

envolva reações corporais e fisiológicas, mas simplesmente afirmar que essas reações, em si, pouco dizem sobre os sujeitos e suas emoções. O tremer, o gelar, o suar, o enrubescer, o chorar etc., podem emergir em diversas experiências emocionais distintas, tanto prazerosas quanto de sofrimento. Portanto elas nada dizem da emoção antes que a essas reações seja atribuído um significado, seja pelo próprio sujeito que as experimenta, seja pelos outros que as percebem. A partir do momento em que se admite que essas reações fisiológicas e corporais carecem de um significado em si e, portanto, não prescindem de uma atribuição de significado pelos diversos sujeitos, conclui-se que elas se mostram aos sujeitos como símbolos de uma linguagem corporal com significados que não são inequívocos. Da mesma forma, a emoção motiva o sujeito a ações ou não-ações e desencadeia mecanismos de defesa do ego, alguns deles inconscientes e outros intencionais e estratégicos, que também comunicam sobre a experiência emocional e, portanto, também carecem da atribuição de significados. A esse respeito Le Breton (2009) sustenta que:

> O sentimento e a expressão das emoções originam-se, portanto, da estratificação social. Eles se inscrevem em um sistema simbólico, desmentindo a hipótese da naturalidade da linguagem, da instintividade corporal, da universalidade semântica dos gestos, mímicas ou posturas. Um mesmo movimento ou expressão pode ter significados opostos de acordo com a cultura do local. O ato, por exemplo, de cuspir, que Darwin considerava a expressão típica da raiva ou do menosprezo, pode integrar protocolos de saudação, de reconhecimento de afeição, de transmissão de força. A projeção de saliva acompanha numerosos rituais terapêuticos, especialmente na etnomedicina ameríndia ou magrebina. Ao invés de opor-se ao fundamento da dignidade do indivíduo, ela restaura o seu gosto pela vida, curando seus males mediante o poder simbólico com o qual ela é socialmente associada. No Japão os religiosos cospem sobre as estátuas ou imagens dos deuses protetores de sua saúde para que seus pedidos sejam realizados.
> Reconhece-se às lágrimas de diversas utilidades, o que ilustra o caráter convencional das mímicas ou das manifestações corporais, elas são elementos de uma linguagem. A facilidade em vertê-las compara-se com a de fazê-las cessar ao findar da cerimônia. Klineberg cita os índios Huicholes do México, que choram à vontade em diferentes momentos do ritual funerário, mas logo em seguida reencontram seu bem-estar habitual (LE BRETON, 2009, p.136-137).

Essa citação ressalta que a expressão da emoção, seja por reações físicas e fisiológicas, seja por ações, é regulada por significações imaginárias que instituem, social e historicamente, que reações são adequadas ou inadequadas para cada situação, cada gênero, cada idade e assim por diante. No nível organizacional, expressões adequadas de emoção (autênticas ou

não) podem, inclusive, estar explícitas em manuais de conduta ou implícitas na cultura organizacional. Além disso, balanços de poder no interior das organizações vão fazer com que certas pessoas estejam mais “autorizadas” que outras a expressar certos tipos de emoções consideradas negativas, como a raiva, por exemplo, bem como que outras pessoas estejam mais “obrigadas” a manifestar emoções consideradas positivas, como uma admiração por um feito de seus superiores, por exemplo.

Como partes constitutivas da experiência emocional, as reações corporais e fisiológicas, as ações e as defesas retornam sobre o campo existencial, reconstruindo-o ou reforçando-o. O choro, por exemplo, como desabafo, tem a propriedade de aliviar o *quantum* de excitação psicológica característico das experiências emocionais, o que foi documentado em estudos que envolveram a investigação do chorar em atendimentos psicoterapêuticos (Cornelius e Labott, 2001). Entretanto, além de desabafo, o choro tem um conteúdo comunicativo. Segundo Cornelius e Labott (2001, p. 160 *trad. do autor*) “O choro pode ser visto como um meio pelo qual os indivíduos se engajam ativamente em seu ambiente social e comunicam importantes aspectos de como eles percebem a si mesmos, a situação em que eles se encontram e as relações que eles compartilham com os outros na situação”. Dessa maneira, o choro, como uma forma de comunicação de que o ego está em perigo, pode suscitar no *Outro* a empatia, alterando seu comportamento, mas pode também, como comunicação de uma aceitação tácita da dominação, nos termos de Bourdieu (2002), reforçar o comportamento do *outro*.

Em suma, seja por atuar no *quantum* de excitação psicológica, seja por atuar comunicativamente no *outro*, o chorar retorna sobre o campo existencial da experiência emocional reconstruindo-o ou reforçando-o. O mesmo pode ser dito das outras reações corporais e fisiológicas e das ações e defesas no curso temporal da experiência emocional.

Assim, mais do que a decorrência de uma situação, a emoção e a maneira como ela se manifesta, por reações e ações dos sujeitos, definem a própria situação. Essas considerações reforçam o caráter tanto subjetivo quanto intersubjetivo (e, portanto, comunicativo) da experiência emocional, nos termos anteriormente mencionados. Assim, o indivíduo,

engajado na relação intersubjetiva, constitui-se como um sujeito ativo na situação e não alguém que simplesmente sofre seus impactos e se adapta:

> O indivíduo contribui para a definição da situação, ele não é mero objeto dessa última. Ele realiza sua interpretação imediata ou com alguma reserva, por meio de um sistema de valores do qual decorre a afetividade manifestada. Aristóteles talvez tenha sido o primeiro a por em evidência o papel ativo do indivíduo em relação às emoções que o a cometem. "Devemos de acordo com cada paixão, distinguir três pontos de vista, escreve o estagirita. Assim, por exemplo, quanto à cólera, deve-se verificar em qual estado de espírito encontram-se as pessoas raivosas, contra quais pessoas habitualmente manifestam esse sentimento e por qual motivo". O papel do significado fundamenta a emoção experimentada (LE BRETON, 2009, p. 120-121).

Entretanto, há que se ressaltar que as ações e defesas dos sujeitos sobre sua própria experiência emocional não podem ser totalmente garantidas. Apesar dos sujeitos da experiência emocional não se submeterem passivamente a ela, o controle das emoções pelo sujeito pode ser ineficaz. Emoções não são totalmente previsíveis, consistentes e gerenciáveis, podendo, inclusive, ser caóticas, a despeito das tentativas de controlá-las, domesticá-las e isolá-las.

O caráter comunicativo da experiência emocional e seu desenrolar temporal performativo implicam que as emoções podem ser mais bem entendidas como subjetivas, intersubjetivas e social-históricas do que como processos mecânicos de estímulo-resposta, causa-efeito. Adicionalmente há que se especificar que quando se atribui um caráter comunicativo e performativo à experiência emocional, o que se procura estabelecer é que as emoções e sentimentos se demonstram por si, desde que, a eles sejam atribuídos significados, ou, em outras palavras, que essa comunicação não depende necessariamente das intenções dos sujeitos, pois, às vezes, comunicam algo que o próprio sujeito preferiria que se mantivesse oculto. Nas palavras de Le Breton (2009, p. 209-210):

> Com efeito, não existe uma expressão da emoção, mas inúmeras nuanças do rosto e do corpo, as quais demonstram a afetividade de um ator social em dado contexto. Não existe homem que "exprima" a alegria, mas homens alegres em seus estilos particulares de acordo com as suas ambivalências e sua singularidade. Tampouco se pode encontrar um homem que "exprima" a "aflição", apenas um homem que sofre porque está de luto ou mortificado pelos acontecimentos. A cólera não pode ser dissimulada de trás da tela do

> gesto que a manifesta, ela é o próprio gesto, esse grito, essa atitude em relação ao mundo.

Conclui-se assim que a linguagem emocional social, com seus "sotaques" regionais e seu uso individual, constrói e define a própria experiência emocional e não somente a expressa. Entretanto, como qualquer outra linguagem, a linguagem emocional (social com suas nuances regionais) precisa ser aprendida pelos sujeitos, o que se dá pela via da socialização emocional, o que será objeto do item seguinte.

Em síntese, a abordagem aqui proposta sobre as emoções requer, como um de seus princípios, que se olhe para as emoções como performáticas e comunicativas. Esse requisito decorre do fato da experiência emocional conter uma dimensão temporal, o que também será mais detalhado posteriormente, com interações recíprocas e comunicativas que se realizam a partir de uma linguagem emocional compartilhada pelos diversos sujeitos que interagem no transcorrer da experiência emocional.

3.2.5. A socialização emocional

A socialização emocional é o meio pelo qual os sujeitos são apresentados, conjuntamente, à linguagem e às regras emocionais. Referindo-se às regras emocionais, Le Breton (2009, p. 133) sustenta que:

> Os manuais de boas maneiras, não se resumem à forma como uma casa deve ser cuidada, como um jantar deve ser apresentado aos convidados, ou como uma recepção deve ser organizada para a satisfação de todos, tampouco a maneira de se vestir de se conduzir em sua própria casa ou na rua. Os ditos manuais ampliam seus conselhos com a mesma exigência às maneiras corretas de exprimir as emoções em sociedade, sobretudo as mais dolorosas.

Le Breton (2009) identifica, ainda, que a aquisição do vocabulário emocional se dá conjuntamente à introjeção das normas emocionais a partir da socialização primária:

> Não se adquire o vocabulário emocional pela consulta do dicionário, ele impregna as relações sociais e ecoa sobre a criança, que aprende seu significado ao ver tais palavras encenadas pelos próximos. "Uma ampla etnopsicologia [...] a informa sobre os significados que envolvem as emoções, de sorte que, aprendendo as palavras do léxico afetivo adquire um conhecimento cultural mais amplo, o que engloba ao mesmo tempo os

> conceitos e a prática da emoção". Entre dois e cinco anos de idade a criança já possui um vocabulário coerente e suficientemente significativo para expressar o que sente. A socialização da emoção e de sua expressão andam juntas. Os estados afetivos são, em princípio, "corpo" em suas manifestações; embora seja sempre possível, exatamente por causa da convenção social, simular ou modulá-las. Aprendemos a sentir as afeições e a traduzi-las para si e para os demais do mesmo modo que aprendemos a conduzir-nos em uma língua sob o efeito dos mesmos processos de educação e de identificação com o ambiente (LE BRETON, 2009, p.126-127).

Assim, além de ensinar como expressar as emoções, a socialização emocional sugere também o que deve ser sentido.

Finalmente, deve-se ressaltar o fato de que as organizações de trabalho são, na contemporaneidade, o *lócus* por excelência da socialização secundária, como já o previra Durkheim; um *lócus* que foi tomado pela gestão que - com suas políticas, práticas e técnicas - define quais seriam as emoções adequadas e as expressões desejadas e, posteriormente, as promovem, seja pela construção e pela publicidade de uma cultura organizacional; seja pelos mecanismos de avaliação de desempenho e suas consequentes sanções positivas e negativas; seja pelos eventos de integração de novos funcionários; seja por treinamentos comportamentais; seja por eventos motivacionais; etc. Trata-se de um amplo arsenal do qual a gestão lança mão para instrumentalizar as emoções e os sentimentos dos trabalhadores para o processo de produção e distribuição de mercadorias.

Entretanto, todo processo de socialização gera seus desviantes, pois, como já relatado anteriormente, nenhuma sociedade consegue exercer integralmente seu infrapoder. Esse ponto será mais detalhado no item seguinte, mas, por ora, há que se lembrar que quando os processos de socialização falham com algum sujeito, as empresas sempre dispõem de mecanismos do exercício de seu poder explícito, aplicando sanções. Se ainda assim o sujeito não se adapta, resta sempre à empresa a prerrogativa de demiti-lo ou levá-lo a se demitir.

Assim, a abordagem aqui proposta sobre as emoções requer, como um de seus princípios, que se olhe para as emoções no trabalho como reguladas por um processo de socialização primária (o que ocorre, na sociedade ocidental contemporânea, principalmente na família e em instituições pré-escolares) e secundária (o que ocorre, na sociedade ocidental

contemporânea, principalmente nas organizações de trabalho). Esse requisito decorre do fato de haver maneiras socialmente instituídas como corretas em relação ao que sentir e de como expressar esses sentimentos e emoções e, em decorrência, dessas normas serem transmitidas por um típico processo de socialização emocional.

3.2.6. O grupo e seus desviantes emocionais: desconexões, dissonâncias e isolamentos

As empresas, pessoas jurídicas e, portanto, abstrações, ganham presença corporal em grupos de trabalho compostos por pessoas concretas organizadas funcionalmente de acordo com alguma estrutura organizacional. Essa estrutura define proximidades geográficas (físicas ou virtuais) e relacionamentos funcionais, inclusive com pessoas externas ao grupo e até mesmo à organização, como é o caso dos clientes. É, portanto, nesses grupos de relações intersubjetivas de trabalho, organizados com vista aos objetivos empresariais, que a emoção ganha corpo nas organizações e que a experiência emocional se desenrola temporalmente.

Os departamentos funcionais instituem-se, assim, como territórios emocionais da experiência concreta, um espaço-tempo que sofre a regulação das políticas organizacionais que instituem normas de relacionamento interno e com os territórios vizinhos, dentro ou fora da organização. Nesses territórios emocionais podem emergir subculturas organizacionais com seus “sotaques regionais” anteriormente referidos e até contraculturas, seja por quanto tempo essas contraculturas emocionais consigam sobreviver escapando ao controle hierárquico típico das organizações contemporâneas. Além disso, como já anteriormente mencionado, toda cultura pode gerar seus desviantes. Como notou Le Breton (2009, p. 141-142):

> a cultura afetiva não oprime o ator com uma carapaça de chumbo: ela é o manual de instruções que lhe sugere a resposta adequada a cada particular circunstância. Ela não se impõe como uma fatalidade mecânica, não apenas por que o ator a “encena” com a expressão dos seus estados afetivos, mas também, porque esse último nem sempre está de acordo com as expectativas implícitas do grupo: a festa onde se encontra pode não lhe agradar; o reencontro com o velho amigo pode não lhe aprazer como deveria; ele pode permanecer impassível diante da morte de um próximo, etc. Nessas situações, o indivíduo desfruta de todo o campo de possibilidades compreendido nas experiências das emoções. Quando abdica de expectativas às quais conferia importância, ele se esforça em tergiversar a fim de aproximá-las mediante um

> remendo pessoal e de manter assim sua autoestima, bem como a imagem pessoal que pretende transmitir a seus *significant others*. Ele procura apresentar os sinais socialmente esperados para não perturbar, nem decepcionar seu público.

No caso das organizações, o público a que se refere a citação anterior está encarnado nos grupos de trabalho com seus relacionamentos funcionais. Esses grupos têm expectativas implícitas – disseminadas na forma de uma cultura organizacional - e explícitas - expressas em normas organizacionais - acerca das experiências emocionais de seus integrantes e de sua expressão para os *significant others* internos e externos.

Referindo-se à influência de grupos específicos nas experiências emocionais, Le Breton (2009, p. 163) ressalta que:

> Em nossas sociedades, a linha que divide o público e o privado, em termos de relacionamento com o corpo e com a afetividade, é claramente delimitada. Sozinho, o sujeito está menos disposto a gargalhar diante de uma sequência humorística televisiva do que estaria na presença de amigos. Ouvida cem vezes, a mesma piada não perde a graça quando proferida em meio ao grupo; mas ela pode provocar a monotonia ou indiferença quando lida no jornal ou ouvida no rádio do carro nos momentos de solidão.

Assim, pode-se postular a existência de territórios (espaços-tempo) emocionais nas organizações de trabalho, onde as experiências emocionais se desenrolam como múltiplas ressonâncias entre os diversos sujeitos emocionalmente socializados, gerando tanto possibilidades de identificações quanto de desconexões. As três esferas da experiência emocional (a subjetiva, a intersubjetiva e a social-histórica) se alinham ou conflitam, dando origem a formas particulares (grupais) de significados e de valores. Dessa maneira, cada grupo cria e põe à disposição de seus membros um vocabulário e uma sintaxe emocional própria, além de expressões mímicas e gestuais. Nos termos de Le Breton (2009, p.126-127):

> No interior de uma comunidade social, as manifestações corporais e afetivas de um ator carregam, aos olhos de seus parceiros, um significado virtual: elas estão em ressonância mútua, fazendo recíprocas remissões por meio de um infinito jogo de espelhos. A experiência individual contém o germe da experiência dos membros da sociedade. Para que um sentimento (ou emoção) seja experimentado ou exprimido, pelo indivíduo, ele deve pertencer de uma forma ou de outra, ao repertório cultural do seu grupo. Um saber afetivo difuso circula por intermédio das relações sociais e ensina aos atores

> as impressões e as atitudes que se impõem de acordo com suas sensibilidades pessoais, nas diferentes vicissitudes que podem afetar suas histórias. As emoções são modos de afiliação a uma comunidade social, uma maneira de se reconhecer e de poder se comunicar em conjunto sobre a base da proximidade sentimental. "Existem pessoas que nunca teriam se apaixonado se tivessem ouvido falar do amor", diz La Rochefoucauld. Não existe naturalidade no gesto, na percepção, numa emoção ou em sua expressão.

É nesse espaço-tempo organizacional que as experiências emocionais nascem e crescem - como propagação ressonante nos diversos sujeitos – ou são mitigadas e perecem, de acordo as circunstâncias:

> A raiva se dissipa ou se inflama de acordo com a atitude do adversário e do público implicado. Quando se mistura aos dos outros, o sorriso é multiplicado; mas ele pode se apagar ao perder o eco daqueles. As pessoas com quem nos relacionamos são os moduladores, exercendo um papel de apaziguamento ou exacerbação de acordo com as circunstâncias e sua influência. [...] O grupo é o terreno fértil das emoções, onde se desenvolve ao máximo (LE BRETON, 2009, p.163-164).

O fato dos territórios emocionais nas organizações de trabalho poder gerar – ou não – identificações implica que podem também ocorrer desconexões emocionais entre os sujeitos e seu grupo. A percepção dessa desconexão pode levar os sujeitos a uma situação de dissonância emocional:

> A emoção expressa pode estar em dissintonia com o sentir já que o individuo não deseja expor-se e deseja responder aos seus companheiros por intermédio de uma série de sinais que exprimem uma outra situação. Pode haver vantagem em representar outro sentimento por razões de conformidade, de preservação da própria imagem enquanto estratégia pessoal, no objetivo de alcançar favores de alguém, para não se expor, para não machucar o outro, etc. Ao manifestar os sinais aparentes de uma emoção que não sente, o indivíduo se insere em meio às expectativas coletivas ou constrói seu personagem de maneira apropriada a suas intenções. Um estado afetivo experimentado pode ser expresso de maneira adequada, mas também dissimulada, variada, diminuída ou exacerbada, etc. A expressão do sentimento é portanto, uma encenação que varia consoante o auditório e conforme a situação. A menos que a "hipocrisia" do ator seja conhecida de longa data ou revelada inopinadamente, a interpretação das emoções na sociedade é uma maneira eficaz de influenciar os outros. A dissociação possível entre a emoção e sua expressão pública favoriza a duplicidade, a astúcia e a simulação.
>
> As circunstâncias podem conduzir à necessidade de um trabalho emocional para que se sinta e exprima o estado afetivo socialmente apropriado. O indivíduo fica por vezes desorientado e dividido entre alternativas que não

> consegue escolher, hesitante sobre a natureza daquilo que sente. Colocando-se no lugar dos outros ou tomando os olhares alheios como referências suscetíveis de guia-lo ao caminho certo, ele procura ir em direção à emoção adequada de acordo com sua opinião ou, ao menos, na direção de sua boa expressão social. Ele busca suas balizas e os outros são os espelhos onde busca um manual de instruções, as informações necessárias para ajustar-se as circunstâncias. Nesse caso não se trata de dissimular sua afetividade, mas de emergir, com sinceridade na representação social, nela encontrando uma verdade provisória de conduta e de sentimento (LE BRETON, 2009, p. 142-143).

Como explicitado por Le Breton na citação anterior, a dissonância emocional é fruto de uma ação intencional dos sujeitos. Por ser intencional, essa ação implica na existência de uma vontade de afirmar um pertencimento ao grupo, mesmo em condições emocionais adversas: "um empregado esforça-se para se mostrar satisfeito em uma empresa em que é humilhado" (LE BRETON, 2009, p. 143). A experiência emocional é tramada no tecido dos vínculos sociais, com seus balanços de poder, e mostra a maneira como os sujeitos interpretam a si, seu grupo, sua empresa, seu mundo. Mostra também a maneira como os sujeitos vão se construindo e construindo suas relações, sua inserção nos territórios emocionais. Assim, essa vontade pode ir se moderando no desenrolar temporal de uma experiência emocional de sofrimento, chegando mesmo a perecer. Em algum momento da experiência emocional o sujeito pode não ver mais sentido em manter laços identitários com um grupo ao qual é tão emocionalmente desconectado, apesar de todas as consequências dessa desconexão. Então, os sujeitos não sentiriam mais a necessidade de expressar conformidades e podem deixar de se importar em se expor a um julgamento desfavorável aos olhos dos *significant others*. Nesse estágio possível da experiência emocional, os sujeitos sentiriam que o contrato narcísico que tinham firmado com seu empregador foi unilateralmente quebrado. As promessas de sucesso mútuo não se sustentam pelas evidências emocionais da circunstância.

Adicionalmente, a própria carga da experiência emocional negativa pode gerar impactos na psique do sujeito que lhe tiram, além da vontade, as forças para qualquer ação intencional de representar uma emoção diversa da sentida. A dissonância emocional torna-se, assim, irrealizável e o único caminho que se abre é o do isolamento emocional. O sujeito passa a ser estigmatizado pelo grupo, uma vez que sua experiência emocional passa a ser lida como

uma exagerada e não dissimulada desconexão emocional. É difícil para os sujeitos manter convivências com grupos que têm e/ou comuniquem estados emocionais tão diferentes aos seus. Da mesma forma que, na esfera social, se deve parecer arrasado diante da morte de um próximo e feliz com o anúncio de uma vitória, nos territórios emocionais organizacionais a expressa desconexão emocional de algum sujeito o fará parecer um estranho fora de lugar aos olhos dos outros. Em decorrência, enfraquecem-se e quebram-se os laços com o grupo e promove-se um isolamento emocional:

> Os rituais sociais definem implicitamente o campo turbulento dos limites simbólicos da emoção e de suas manifestações. Para além deles, as emoções contrapõem-se à civilidade gerando reprovação ou repressão. Um homem enraivecido que fracassa na moderação de sua agressividade e chega a machucar outra pessoa expõe-se às leis da cidade. O vínculo social, visando a sua perenidade e à proteção dos seus membros, incita à regulação de sentimentos, define a margem do tolerável e baliza a originalidade permitida. Ele sugere a cada ator que necessariamente faça uma deliberação anterior quando forem tomados pela emoção, a fim de que esse último tenha consciência de até onde pode ir à manifestação do seu ímpeto, de sua raiva, de seu amor. Ele deve conjecturar se convém ou não sofrer a reprovação social (LE BRETON, 2009, p. 145).

Sentindo-se vítimas da quebra unilateral do contrato narcísico, os sujeitos tendem a "deliberar", por falta de vontade ou de forças, pela aceitação do isolamento. Se o medo assalta-lo, o sujeito não mais se importará nem terá forças para manter sua reputação de corajoso; se a raiva sobressair, o sujeito não mais tentará manter a imagem de alguém controlado; se sua vergonha se expressar, o sujeito não mais se importará em manter a sua honra; se a tristeza tomar conta, o sujeito não verá razões para se mostrar motivado e engajado.

O movimento teórico sobre esse possível desenrolar temporal das situações de desrespeito no trabalho, que as postula como possíveis precipitadoras de um estado afetivo negativo que poderia gerar desconexões emocionais seguidas de dissonâncias emocionais e podendo chegar a uma situação de isolamento emocional, é condizente com a formulação honnethiana de que o trabalho social só pode possibilitar a integração social de for conectado às condições de reconhecimento. Além disso, a própria integração funcional do trabalhador ficaria comprometida se esse desenrolar de fato ocorrer.

Finalmente, para encerrar o desenvolvimento deste item sobre os grupos e seus desviantes emocionais nas organizações de trabalho, há um último aspecto a destacar. Na vida social são delimitados espaços – como a arquibancada de uma partida de futebol – e tempos – como o carnaval – onde a vivência exagerada das emoções é tolerada. Essas mesmas delimitações de espaço-tempo ocorrem na esfera organizacional: treinamentos comportamentais e ações motivacionais podem desaguar em choros ou manifestações entusiásticas de alegria incontida, *happy hours* comportam tons de voz mais elevados e até maiores expressões de desejos, inclusive os sexuais. Entretanto, fora desses territórios de exceção, os desviantes permanecerão desviantes, sujeitos isolados, perdidos e sem lugares na geografia organizacional.

Assim, a abordagem aqui proposta sobre as emoções requer, como um de seus princípios, que se olhe para as experiências emocionais no trabalho como reguladas pelas condições da coexistência grupal funcionalmente gerenciada por meio da delimitação funcional dos territórios (espaços e tempos) organizacionais. Esse requisito decorre do fato de haver uma gestão do espaço-tempo nas organizações de trabalho que cria circunstâncias específicas para o desenrolar da experiência emocional.

3.2.7. O desenrolar temporal da experiência emocional

Com base no exposto até o momento, pode-se caracterizar a emoção como um fenômeno ao mesmo tempo subjetivo, intersubjetivo e social-histórico de construção de sentidos, interpretativamente mediado e de caráter multidimensional. Essa multidimensionalidade decorre do fato da emoção ser o resultado da relação de vários componentes que se desenrolam no espaço-tempo: o engajamento do sujeito em um território existencial com dinâmicas, linguagens e sintaxes próprias da construção de identidades pelos investimentos sublimados que se realizam na pluralidade da ressonância das experiências emocionais; a atividade subjetiva e intersubjetiva de atribuição de sentido, regulada pelas significações imaginárias sociais e pelas instituições sociais; um estado de excitação psicológica, isso é, uma sensação; e ainda as reações do corpo, as motivações do sujeito para a ação ou a não-ação, as motivações do sujeito para as possíveis diferentes ações; a ação (ou não-ação) em si do sujeito; e os mecanismos de defesa – intencionais ou não.

Assim, a experiência emocional pode se caracterizar por uma cadeia de emoções e sentimentos diferentes: tristeza pode gerar raiva, que pode gerar ansiedade, que pode gerar embaraço e assim por diante. Além de se encadear, esses estados afetivos repercutem em outros sujeitos. Outra característica relevante da emoção, nos termos como caracterizada neste trabalho, é que, além de sempre se referir a um objeto (coisa, pessoa, animal, evento, fantasia, memória, outra emoção etc.) tornado discreto do campo existencial contínuo pela atividade de interpretação, é também necessariamente circunscrita no tempo. Essa característica a diferencia sutilmente dos sentimentos: enquanto uma emoção tem necessariamente uma duração temporal, um sentimento pode persistir por toda uma vida. Obviamente, emoções podem desembocar em sentimentos, mas essas duas coisas não se confundem. A título de ilustração, o embaraço é mais bem entendido como emoção, enquanto que a culpa, como sentimento. É óbvio que o embaraço - por ter nos acontecido algo - pode desembocar na culpa - por termos sidos negligentes a ponto de ter tornado possível que essa coisa acontecesse. Porém, a emoção do embaraço estará necessariamente circunscrita a um período de tempo, enquanto que o sentimento de culpa, consciente ou não, pode acompanhar o sujeito para sempre. Entretanto, como já mencionado, emoções e sentimentos se combinam para caracterizar o que, neste trabalho, é denominado experiência emocional.

As sínteses promovidas até esse momento permitem postular que a dimensão temporal é constituinte e definidora da experiência emocional, ou, em outros termos, a emoção tem por essência o tempo. O tempo não é uma pista externa por onde a emoção caminha, porque a emoção não é uma substância nem um estado imóvel e imutável que se pode verificar sob a mesma forma e nas mesmas circunstâncias no conjunto da espécie humana. A experiência emocional é contingente a seus territórios, seus espaços-tempo. Sem espaço-tempo não há emoção:

> A projeção no tempo é, para o melhor ou o pior, um laboratório de emoções. O imaginário projeta significado sobre o acontecimento futuro e fabrica antecipadamente uma emoção que repercute fortemente sobre o momento presente. A afetividade não se equipara à aferição objetiva de um fato, ela decorre de um emaranhado de interpretações – de significados vividos (LE BRETON, 2009, p. 118-119).

O fato de se localizar o tempo dentro da experiência emocional marca uma diferença fundamental entre o que aqui se propõe como abordagem teórica e as visões naturalistas sobre as emoções. Nos termos de Le Breton (2009, p. 196):

> [Nos autores da linha naturalista] a emoção está associada de forma unívoca a uma expressão, que é levada ao seu paroxismo, de sorte que o homem é percebido como uma peça intercambiável. A dimensão temporal vai excluída como se a emoção fosse um mero brilho, uma essência atemporal que se apossa do rosto. O contexto não é levado em consideração: essa empresa se mostra profundamente artificial.

Assim, a abordagem aqui proposta sobre as emoções requer, como um de seus princípios, que se olhe o tempo, assim como o espaço, como partes constitutivas das experiências emocionais no trabalho. Esse requisito decorre do fato da experiência emocional ser contingente a seus territórios, a seu espaço-tempo.

Com isso, encerra-se o tópico destinado delinear o que seria uma teoria psicossocial das emoções sob o paradigma da psicanálise castoriadiana. O diálogo com a obra de Le Breton (2009) mostrou-se útil para construir o percurso traçado por apresentar diversos pontos de convergência com o paradigma aqui empregado, apesar de algumas diferenças decorrentes de três fatores principais. Em primeiro lugar, o que aqui se pretende é esboçar uma teoria psicossocial e não uma teoria antropológica, o que tornou imperativo que outros diálogos fossem abertos e outras ênfases fossem dadas. Em segundo lugar, encontrou-se alguns pequenos senões à obra de Le Breton, principalmente no que diz respeito à pouca ênfase dada aos vetores afetivos e volitivos na interpretação da experiência emocional e ao fato das emoções poderem ser objeto da autorreflexão lúcida dos sujeitos a tal ponto de leva-los a ações de transformação. Esses dois pontos são centrais no que aqui se propõe e tiveram que ser realçados. Finalmente, Le Breton estava preocupado em formular uma antropologia geral das emoções, enquanto que aqui o que se pretendeu foi formular as bases de uma psicologia das emoções no trabalho contemporâneo, o que implicou que às situações de trabalho, da maneira como está instituído, fosse dada uma ênfase maior do que nas formulações de Le Breton (2009).

3.3. As emoções nas situações de déficit de reconhecimento

A experiência emocional foi anteriormente caracterizada como um fluxo magmático (e não simplesmente um conjunto de unidades de emoções discretas claramente separáveis e classificáveis) e contínuo (que tem por essência o tempo) de sensações com graus alteráveis de excitação psicológica e um sinal (de prazer ou desprazer) que possui uma linguagem (apesar de ambígua) tanto biocorporal (manifesta em reações do corpo), quanto social-histórica (manifesta em ações aprendidas em processos de socialização emocional). A criação contínua desse fluxo magmático decorre de relações consigo mesmo (subjetivas) e com o *Outro* (intersubjetivas), relações essas que estão densamente emersas no domínio do social-histórico.

Assim, por exemplo, no curso temporal de uma relação de amizade, há um fluxo emocional que assume tons e intensidades variáveis: uma insegurança inicial em ser aceito, seguida de uma alegria pela convivência, o ciúme, e posteriormente a vergonha por ter ciúmes, a raiva por ter alguma expectativa frustrada e a saudade com a ausência do amigo podem ser elementos desse magma emocional que percorre os caminhos do tecido tramado na relação. A relação de amizade é, dessa maneira, pautada por um fluxo contínuo de sensações que é criado nas relações subjetivas e intersubjetivas densamente emersas no social-histórico: o próprio conteúdo do que seja a amizade decorre da sociedade e do tempo em questão e uma amizade moderna, que se dá entre dois rapazes em uma rede social na internet, não tem os mesmo aspectos e conteúdos emocionais da amizade entre dois guerreiros na Roma antiga.

A experiência emocional foi ainda postulada como interpretativamente mediada (e não meramente o registro inequívoco da ocorrência de processos corporais), isso é, a emoção tem um objeto (emociona-se com ou por algo), mas esse objeto não determina em si (sem interpretação cognitiva, afetiva e volitiva) a experiência emocional. Dessa forma, pensamentos, afetos e vontades são elementos essenciais e indissociáveis da experiência emocional e o mesmo objeto não produzirá a mesma experiência emocional em todos os sujeitos, em todas as sociedades e nem no mesmo sujeito todas as vezes: da mesma maneira que não se cruza o mesmo rio duas vezes, não se tem a mesma experiência emocional duas

vezes. Além disso, a experiência emocional é um objeto de si mesma, isso é, a interpretação que os sujeitos dão à sua própria experiência emocional vai fazendo com que o fluxo magmático temporal ganhe contornos e caminhos próprios na trama das relações. No exemplo anteriormente referido sobre uma relação de amizade, a emergência da vergonha pelo sentimento de ciúme ilustra esse aspecto. Em outros termos, a experiência emocional induz pensamentos, afetos e desejos que retornam sobre a própria experiência emocional em um contínuo de reconstrução.

A relação de regulação entre padrões de reconhecimento e experiência emocional, tomada como hipótese, funda-se no fato da emoção emergir e se projetar temporalmente no curso de interações (subjetivas, intersubjetivas e social-históricas). O olhar sobre como as formas contemporâneas de interação entre pessoas e grupos sociais se institucionalizaram evidencia que essas interações foram organizadas em torno de demandas (pessoais ou coletivas) que se assentam sobre princípios tais como o respeito e o reconhecimento. Em outras palavras, o reconhecimento (significação imaginária) se manifesta em demandas pelo reconhecimento como padrão normativo das interações entre pessoas e grupos que assumem a forma de uma luta por reconhecimento.

Ora, se as emoções emergem e se projetam no curso das interações e o reconhecimento se institui como o padrão normativo dessas interações, a relação entre reconhecimento e emoções torna-se evidente. Apesar de não elaborar essa questão, Honneth (2003) postula a relação entre emoção e reconhecimento ao afirmar que pela emoção os sujeitos tomam consciência do que a eles está sendo negado pelos déficits de reconhecimento e o que aqui se sugere é que as emoções negativas, isso é, associadas ao desprazer, funcionam para os sujeitos como um termómetro de que essas relações não atendem aos padrões normativos socialmente instituídos ou, em outros termos, apresentam divergências que são significadas pelos sujeitos como déficits.

Dessa maneira, a relação entre emoções e reconhecimento não é de caráter metafísico ou, em outros termos, não há sentido em postular que entre os Incas os déficits de reconhecimento nas interações regula sua experiência emocional, uma vez que o reconhecimento não é um padrão normativo socialmente instituído nessa sociedade e,

portanto, não há como se falar em déficits de reconhecimento. Da mesma forma, os conteúdos do reconhecimento (o que é amor, justiça e solidariedade) são construções social-históricas e, mesmo naquelas sociedades aonde o reconhecimento vem se tornando o padrão normativo das interações, esse padrão não é exatamente o mesmo, o que pode fazer com que o déficit seja significado de forma distinta e, portanto, faça emergir experiências emocionais distintas em cada uma dessas sociedades.

Em síntese, quando aqui se postula a existência de uma experiência emocional da recusa ao reconhecimento, o que se afirma é que a emoção emerge da percepção de um déficit entre padrões normativos socialmente demandados e a experiência concreta das relações com o *Outro* e que, portanto, a percepção desse déficit depende tanto da experiência concreta da relação quanto do padrão normativo socialmente instituído para essa relação. É nesse sentido que se afirma que os déficits de reconhecimento podem ser objetos (na forma anteriormente referida) de emoções negativas desde que, obviamente, o reconhecimento seja um padrão normativo que faça sentido para essa sociedade.

Assim, quando se formula a questão de pesquisa aqui proposta, isso é, quando se pretende investigar como os padrões organizacionais de reconhecimento regulam a experiência emocional no trabalho, admite-se, implicitamente, que o reconhecimento é um padrão normativo para as relações dessa sociedade, mesmo que com conteúdos próprios, que esses padrões se estendem às interações que se processam nos locais de trabalho e que esse "como" é dependente da sociedade em questão e, portanto, precisa ser investigado em espaços-tempo particulares.

Feitas essas considerações, pode-se partir para formular um modelo investigativo das emoções no trabalho que seja aderente às bases teóricas aqui propostas e que pôde, portanto, apontar as categorias teóricas investigadas na pesquisa empírica que esta tese realizou. Esse é o conteúdo do item que segue.

3.4. Em busca de um modelo de investigação das emoções no trabalho

As formulações teóricas apresentadas no tópico anterior permitem a construção ideatória de um quadro referencial da investigação das experiências emocionais da recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho, por terem chamado a atenção para as diversas dimensões da experiência emocional e as múltiplas interconexões que devem ser investigadas. O objetivo deste tópico é delinear esse modelo de investigação.

A investigação do campo existencial organizacional requer descrever tanto os padrões de reconhecimento intersubjetivo da organização – significações imaginárias e práxis – quanto das instituições sociais que regulam a experiência emocional, uma vez que essas esferas da vida social são indissociáveis. Nesse sentido, a investigação dessa dimensão da experiência emocional requer um foco sobre as práticas de reconhecimento e de recusa ao reconhecimento na organização, as significações que as pessoas na organização dão a essas práticas, as estruturas de poder da organização e a posição do trabalhador nessas estruturas, as tarefas que são colocadas a cargo do trabalhador e as competências demandadas pela organização para a execução dessas tarefas, além do fato do trabalhador possivelmente pertencer a algum grupo social – gênero, etnia, orientação sexual –, que o predisponha, socialmente, a certas experiências de desrespeito. Esses requisitos decorrem do fato de haver interconexões de coerência simbólica entre as significações e as ações que se desenrolam nesses territórios organizacionais, delimitados por estruturas de poder e regulados pela heterogestão.

As investigações da atividade de interpretação dos sujeitos requer descrever como o trabalhador interpreta seu campo existencial organizacional em termos cognitivos, afetivos e volitivos, uma vez que esses três vetores do psiquismo são indissociáveis. Portanto, a investigação precisa ser capaz de capturar (1) como o trabalhador vê os padrões organizacionais de reconhecimento intersubjetivo e a organização: o que ele pensa sobre esses padrões e instituições e qual a relação cognitiva que ele faz disso com a sua experiência emocional; (2) como é o investimento afetivo do trabalhador com a organização e as pessoas que compartilham esse campo existencial intersubjetivo, um investimento vivo e, portanto, lábil que vai sendo modificado no desenrolar temporal da experiência

emocional; e (3) quais desejos do trabalhador se relacionam com sua existência na organização e como esses desejos vão se transformando no curso temporal da experiência emocional. Nesta dimensão há também que se investigar como os reguladores sociais e grupais da atividade interpretativa agem sobre o trabalhador, uma vez que, como já abordado, a emoção deve ser entendida como parte constitutiva de uma relação e não como algo que tem substância própria.

As investigações sobre o estado de excitação psicológica típico da experiência emocional requerem descrever as sensações do trabalhador, bem como a evolução dessas sensações à medida que se sucedem no decorrer da experiência e como elas são interpretadas e reinterpretadas pelos diversos sujeitos. Esse requisito deriva do fato de que as sensações são partes integrantes do que aqui se denomina experiência emocional.

As investigações sobre as reações físicas e fisiológicas requerem descrever as diversas reações que apareceram no curso da experiência emocional, bem como a interpretação dessas reações pelo trabalhador que as vivenciou e por aqueles que, compartilhando do espaço existencial organizacional, as presenciaram e propiciar a captura de como essas interpretações - pelo trabalhador e seus convivas - influenciaram as suas ações posteriores, reconstruindo ou reafirmando o campo existencial. Esse requisito decorre do fato das reações físicas e fisiológicas fazerem parte de uma linguagem emocional que comunica algo aos diversos sujeitos.

As investigações sobre a dimensão das ações (ou não-ações) e suas motivações requerem descrever que ações foram ou não consideradas pelo trabalhador, que ações foram efetivamente realizadas e o porquê e como essas ações retornaram sobre o campo existencial. É importante lembrar aqui que o alvo dessas ações não se restringe necessariamente a si mesmo, à organização e às pessoas que a compõe, mas pode ser a própria sociedade, por meio do engajamento do trabalhador em lutas sociais pelo reconhecimento. Esse requisito decorre da concepção de que os indivíduos são, em alguma medida, sujeitos ativos de sua experiência emocional.

Em síntese, são essas, portanto, as categorias analíticas que receberam foco da pesquisa empírica sobre as experiências emocionais no trabalho - sob o paradigma da psicanálise castoriadiana – aqui empreendida.

Delineado um modelo de investigação que possa dar conta da tarefa que esta pesquisa se colocou, pode-se seguir com a explicitação da metodologia adotada por esta pesquisa.

4. METODOLOGIA DA PESQUISA

Como descrito na introdução, esta tese visa responder à questão de como os padrões organizacionais de reconhecimento intersubjetivo regulam a experiência emocional no trabalho e, para tanto, foram propostas duas ações complementares: uma reflexão teórica e uma pesquisa empírica. As bases teóricas, a partir das quais são significados os conceitos trabalho, reconhecimento e emoções, foram construídas nos três primeiros capítulos, enquanto que o presente capítulo é dedicado à metodologia da pesquisa empírica realizada e o capítulo posterior à apresentação e análise dos resultados. Assim, este capítulo inicia explicitando a fundamentação epistemológica que norteou a pesquisa e segue com o relato de suas estratégias, procedimentos e cuidados éticos.

4.1 Fundamentação epistemológica: a elucidação do psicossocial-histórico

A pesquisa realizada teve como base uma fundamentação epistemológica condizentes com o quadro referencial da psicanálise castoriadiana, brevemente apresentados no capítulo 1 desta tese, e que precisam ser explicitados:

a) O foco de atenção do estudo foram as significações imaginárias e instituições organizacionais, das quais não pode dar conta uma explicação funcional ou mesmo racional. Consequentemente, a dimensão simbólica da questão em estudo foi investigada na mesma medida que a dimensão funcional.
b) As significações imaginárias sociais estão materializadas nas instituições e regulam as ações dos sujeitos. Logo, a pesquisa centrou foco nas significações que os sujeitos emprestam às suas instituições e ações. Os sujeitos são, ao mesmo tempo, criadores, produtos concretos, portadores e reprodutores das instituições. Conhecer uma organização de trabalho em suas especificidades é, portanto, conhecer suas significações e instituições. Na medida em que os sujeitos são os portadores concretos das partes emersas dessas significações, um certo grau de “individualismo metodológico” é legítimo, embora não suficiente.
c) A situação intersubjetiva observada na pesquisa empírica está densamente imersa no campo social-histórico. Assim, a sociedade, as organizações de trabalho e os

trabalhadores que a compõem foram estudados como entes inseparáveis. Com isso foram realizadas análises que extrapolam as fronteiras da organização e das situações específicas estudadas. Entretanto não se tratou aqui de estudar uma organização dentro de um contexto, uma vez que o espaço-tempo faz parte da própria organização, ou, em outras palavras, as organizações não estão na sociedade nem têm história, elas são sociais e históricas.

d) Há certas significações imaginárias sociais que são chaves para a elucidação das organizações de trabalho contemporâneas e que não puderam passar ao largo da investigação, dentre elas mercado, competitividade, clientes, emprego, competências, motivação, pessoas e tecnologia. Entretanto, organizações têm suas especificidades, sua própria coerência interna e suas significações próprias.

e) Pode-se esperar que as categorias, os conhecimentos e as ações dos sujeitos apresentem uma certa coerência interna. Entretanto, essa coerência sempre se sustenta pelas próprias significações instituídas e não por algum critério de racionalidade abstrato. Além disso, há uma codeterminação do inconsciente nas ações humanas e o inconsciente desconhece a contradição: desejos contraditórios fazem parte da vivência de qualquer pessoa.

f) A psique humana não tem somente uma dimensão cognitiva e, portanto, intenções e afetos foram levados em consideração na construção da coerência das instituições e ações em estudo. Para reconstruir o vetor cognitivo (representacional) é necessário "abrir" nosso mundo, romper seu fechamento de sentidos (e isso só pode ocorrer parcialmente) para buscar a coerência no objeto de estudo segundo suas próprias representações. O vetor volitivo (das intenções) parece ser a parte mais fácil dessa reconstrução: seu elã ou impulso pode ser decifrado a partir das ações intencionais e da hierarquia de valores. A tarefa mais difícil, e até mesmo praticamente inacessível, é a reconstrução do vetor afetivo: "Ninguém nunca será capaz de dizer como os gregos vivam sua religião, nem o que a iniciação nos *mystèria* de *Elêusis* significava para um neófito" (Castoriadis, 2004b, p.373). Essa dificuldade de reconstrução do vetor afetivo, como já referido anteriormente, tem feito com que a Administração evite o tema das emoções. Porém, essa impossibilidade de descrever "fielmente" o objeto do estudo não torna vão o conhecimento, mas, nos termos de Castoriadis (2004b, p.373) "marca antes uma lacunosidade essencial".

g) Os objetos de estudo não são sistemas, objetos dados com dinâmicas e funcionamentos que se constituem como leis a serem elucidadas por um pesquisador posto na posição de sujeito cartesiano, mas são criações sociais e históricas. É fato que há regularidades na vida social a serem investigadas, porém essas regularidades ou padrões não emergem de alguma dinâmica sistêmica abstrata, mas são criações social-históricas que, como já mencionado, se organizam segundo padrões de coerência simbólica e não funcional.

Na pesquisa, o que se estabeleceu foi uma relação entre sujeitos codeterminada pelo simbólico. Pensar a pesquisa como uma relação sujeito-sujeito oferece a oportunidade de superação da dicotomia clássica sujeito-objeto e do ideal da ciência galileana, dita como:

> o programa de um saber constituindo seu objeto como processo em si independente do sujeito, reconhecível num referencial espaço-temporal válido para todos e privado de mistério, determinável em categorias indiscutíveis e inequívocas (identidade, substância, causalidade), exprimível, enfim, numa linguagem matemática de poder ilimitado, da qual nem a pré-adaptação miraculosa ao objeto nem a coerência interna pareciam causar problema (Castoriadis, 1987, p. 202).

Como consequência, o resultado da pesquisa foi e será sempre lacunar e uma coautoria: o resultado dessa relação entre os sujeitos.

h) Em decorrência da formulação anterior, reconhece-se o princípio da indecidibilidade formulado por Castoriadis:

> Todo conhecimento é coprodução e, nos casos não triviais, realmente não podemos separar o que provém do sujeito e o que provém do objeto. [...] Para o observador limite, a questão de saber, em um sentido último, o que vem dele e o que vem do que é observado é indecidível (Castoriadis, 1987b, p. 447).

Cabe ressaltar aqui que Castoriadis se refere a um objeto por posição, isso é, aquilo sobre o qual pensamos e não um objeto por natureza. A possibilidade de que a própria atividade do “sujeito” torne-se “objeto”, até deste mesmo sujeito, é condição da reflexividade e de um questionamento inclusive de si mesmo.

i) Nas organizações de trabalho contemporâneas há a prevalência de espaços de heteronomia, isso é, um fechamento de significações, mas há também possibilidades de autonomia. O social-histórico é a forma ontológica que pode se por a si mesma

em questão e, por meio dessa atividade autorreflexiva e da ação consequente, alterar-se de maneira explícita. Logo, a questão política das organizações se constituiu em algo central para a investigação.

4.2 Estratégias de pesquisa

Os objetos da investigação aqui realizada são situações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho e a experiência emocional subjacente a essas situações como analiticamente relacionadas. O que se buscou entender é como os padrões organizacionais de reconhecimento intersubjetivo regulam a experiência emocional no trabalho e a via foi buscada à luz da psicanálise castoriadiana. A resposta à questão proposta requereu que fossem desenhados previamente os caminhos para realizar o intento. Assim, esta seção trata de expor os caminhos traçados e justifica-los.

Para viabilizar esse propósito foi escolhida como situação objeto da pesquisa processos judiciais trabalhista nos quais a causa desencadeadora foi a negação de reconhecimento. Nesses processos foram buscados as recusas de reconhecimento e as experiências emocionais subjacentes à essa situação. A escolha desse objeto definiu, por si mesma, a metodologia da busca dos dados necessários para a resposta à questão básica deste trabalho. Identificar a recusa e posteriormente as emoções geradas por ela demanda análise do conteúdo dos autos dos processos. O fato de o trabalhador buscar reparação jurídica a um dano moral foi tomado como evidência de que a situação concretamente vivida apresentou, pelo menos em sua percepção, algum déficit de reconhecimento quando comparado a um padrão normativo. Obviamente, a constatação desse déficit na justiça se dá por quesitos técnicos que passam pela produção de provas juridicamente válidas e robustas e a consequente construção de uma verdade jurídica que embasará a decisão do juiz. Entretanto, o interesse aqui não se centra na construção da verdade jurídica, mas na identificação do fato “recusa” e da experiência emocional daquele que vivenciou essa situação ao reconhecimento, independentemente do julgamento do caso nas instâncias oficiais.

Como se verá posteriormente, em alguns casos da amostra o juiz considerou que o reclamante, a quem cabe o ônus da prova, não conseguiu trazer evidências de que os casos relatados efetivamente ocorreram, mas a forma como o juiz significou o caso foi utilizado como um critério assessório de classificação para a análise empreendida. A experiência emocional decorre da forma como o trabalhador significa sua situação no trabalho e foi esse, ao fim, o critério utilizado para que o caso fosse incluído dentre os que seriam analisados. Outros sujeitos, além do juiz, podem significar a situação de forma diversa e essa diversidade foi apresentada e levada em consideração na apreciação dos casos.

Diante dessa arquitetura, a questão de pesquisa gira em torno de duas variáveis e a existência de alguma regulação entre elas. A primeira variável constitui-se de padrões organizacionais de reconhecimento intersubjetivo e a segunda de experiências emocionais no trabalho. As emoções seriam dependentes dos padrões organizacionais de reconhecimento intersubjetivo. A pesquisa não buscou investigar **se** existe essa relação, mas **como** é essa relação, daí o pressuposto da existência dessa relação ser implícita, mas, obviamente, só se conseguiria descrever o "como" se essa relação de fato existir. São, portanto, esses os objetos que a pesquisa buscou capturar, entender e analisar. Essa investigação poderia ser feita por diversos meios, como a observação (participante ou não), entrevistas ou *surveys*. O que se realizou aqui, por motivos que serão abordados posteriormente, foi a construção de uma metodologia que integra a pesquisa histórica e a análise literária para buscar seus dados na análise documental em processos judiciais trabalhistas. Em resumo, a estratégia de pesquisa foi arquitetada sobre a busca de situações de recusa ao reconhecimento e das experiências emocionais relacionados a essa recusa a partir dos relatos e documentos de diversos sujeitos, integrados em autos de processos judiciais.

Conforme já apresentado no referencial teórico, entende-se por padrões organizacionais de reconhecimento intersubjetivo tanto as significações que as organizações emprestam aos conteúdos do reconhecimento intersubjetivo entre as pessoas que as integram, quanto a práxis de reconhecimento que ocorre no interior dessas organizações. Padrões, obviamente, expressam regularidades, recorrências com relação a essas significações e práxis e, neste trabalho, os padrões foram investigados, assim como o faz Honneth, na sua forma negativa,

ou seja, nas situações da recusa ao reconhecimento. Estas situações de recusa constituem um repertório que, estatisticamente, pode ser quantificado como infinito, pelo número de processos já tramitados e ainda em trâmite nos diversos fóruns da justiça do trabalho. Nesse contexto, não foi difícil encontrar uma amostra de processos judiciais com todas as informações buscadas nesta pesquisa e amplas na riqueza e variedade de casos e situações onde a recusa do reconhecimento, as experiências emocionais e a relação entre ambas fossem identificadas para compreensão e análise.

Foram definidas quatro categorias analíticas a serem investigados nesses padrões:

- As causas da recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho: há padrões no que diz respeito ao que causa as situações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho? Quais?
- O desenrolar temporal: há padrões no que diz respeito à maneira como as situações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho se desenrolam temporalmente? Quais?
- As significações dos sujeitos: há padrões no que diz respeito à forma como os diversos sujeitos envolvidos nas situações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho as significam? Quais?
- As ações dos sujeitos: há padrões no que diz respeito à maneira como os diversos sujeitos envolvidos nas situações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho agem e reagem – ou deixam de agir – no curso de seu desdobramento temporal? Quais?

As causas e o desdobramento temporal das ações de recusa ao reconhecimento foram as categorias analíticas usadas para buscar a compreensão da práxis. As significações dos sujeitos foram coletadas e analisadas em conjunto com suas ações e reações, pois esses elementos constituem um conjunto de dados a partir dos quais é possível elucidar s significações, pela análise da conexão simbólica entre significação e ação.

A segunda variável expressa na questão de pesquisa, a experiência emocional no trabalho, foi identificada nos sinais de experiências emocionais daqueles que são alvo das ações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho. O conjunto de dados contidos em

cada processo judicial oferece não somente os fatos, eventos e informações, mas permite que sejam identificados os mecanismos surgidos da recusa ao reconhecimento e que regulam a experiência emocional desses trabalhadores. Entende-se que a experiência emocional se processa e, portanto pode ser capturada e analisada, em três esferas distintas: na esfera da subjetividade dos sujeitos, na esfera da intersubjetividade entre sujeitos e na esfera social-histórica, onde as subjetividades e intersubjetividades estão reguladas por significações socialmente instituídas, constituindo os diversos objetos de observação desta pesquisa, como explicado a seguir nos próximos parágrafos.

Na esfera da subjetividade dos sujeitos, entende-se que a experiência emocional não se restringe a emoções instantâneas mais se mistura ao que foi anteriormente definido como sentimento e que tem o tempo como condição fundamental. Trata-se, portanto, de um estado afetivo temporal, não simplesmente uma emoção instantânea, no sentido estrito do termo. Isso fez com que fosse criada, como uma das categorias a ser coletada neste trabalho, o conjunto de referências a estados afetivos no discurso do sujeito que é alvo da recusa como expressão da maneira como ele a significa (cognitiva, afetiva e volitivamente), além da maneira como esse sujeito age e reage. O que se procurou identificar foi quais estados emocionais subjazem a experiência da recusa. A análise desses dados foi processada sob o campo da psicologia dos sujeitos.

Na esfera da intersubjetividade trata-se da dimensão performática e comunicacional desse estado emocional. Essa dimensão refere-se às ações, reações e significações dos diversos sujeitos nos territórios organizacionais, comunicando, repercutindo e, assim, construindo a própria experiência emocional. Isso fez com que fosse criada, como uma das categorias a ser coletada, as ações, reações e significações que os diversos sujeitos emprestam à experiência emocional. A análise desses dados foi processada sob o campo da psicologia das relações entre os sujeitos.

Na esfera do social-histórico o que se pretendeu investigar foi a forma como as significações e instituições sociais regulam a experiência emocional. Trata-se de uma regulação interna à própria experiência emocional e não de um constrangimento do “ambiente social”, uma vez que a experiência emocional é entendida como social-histórica e não como algo que

acontece em um contexto social. A subjetividade e a intersubjetividade estão densamente emersas no social-histórico e não podem ser entendidas a não ser a partir dessa emersão. A análise desses dados foi processada sob o campo da psicologia social.

Dessa maneira, a experiência emocional foi abordada a partir de seus diversos determinantes, conforme explicitado no capítulo desta tese que trata das emoções no trabalho. Coletou-se e analisou-se os significados que os diversos sujeitos deram à experiência emocional em questão por conta da prevalência do simbólico sobre o biológico e da tridimensionalidade da experiência emocional (o subjetivo, o intersubjetivo e o social-histórico). A coleta e a análise recaíram sobre a manifestação dos sujeitos com relação aos três vetores da experiência emocional (o cognitivo, o afetivo e o volitivo) nos relatos sobre a maneira como o sujeito que foi alvo das ações de recusa vivenciou emoções e sentimentos, tanto do ponto de vista do próprio sujeito como daqueles que compartilharam o mesmo espaço existencial, por conta do caráter performativo e comunicativo da experiência emocional, da socialização emocional e da dinâmica de grupo da experiência emocional. Esses relatos apresentam as visões dos diversos sujeitos sobre como se deu o desenrolar temporal da experiência emocional.

O último objeto de coleta e análise, a relação de regulação entre as duas variáveis anteriores, foi investigado em cada um dos casos da amostra selecionada para verificar a conexão entre os casos que apresentavam padrões específicos e as experiências emocionais também específicas e qual seria a natureza dessa especificidade. A identificação de elementos de conexão permitiu a explicitação do como se dá essa regulação.

Na forma de síntese para facilitar a compreensão do leitor, a metodologia aqui arquitetada para a produção e análise dos dados requeridos pela pergunta da pesquisa realizada nesta tese consistiu da seleção de casos já existentes e tramitados no sistema judiciário trabalhista. Essa fonte de dados foi escolhida pela ampla riqueza de informações contidas em cada caso, expressas nas queixas, relatos, entrevistas, documentos, pareceres, sentenças, recursos, opiniões de técnicos e de representantes institucionais, como se fossem um evento observado, ao longo do tempo por distintos pesquisadores. O estudo desses casos dispensa a busca de mais informações sobre os eventos neles sob consideração.

A metodologia para identificação das duas variáveis e da relação entre ambas foi arquitetada na tradição da análise de conteúdo e de discurso. Estes procedimentos foram planejados e realizados através da técnica de entrevista da entrevista (Malvezzi, 2013 e Sabbag, 2002). Os casos foram coletados no Fórum da Justiça do Trabalho, lidos e escolhidos quando apresentavam informações sobre a recusa do reconhecimento e experiências emocionais. Os casos foram transcritos e submetidos a um conjunto de perguntas, como se fossem sujeitos sendo entrevistados. Diversas leituras de cada caso ocorreram nas quais os conteúdos que ofereciam respostas às perguntas foram destacados. As informações, frases e expressões de cada pergunta, anteriormente destacadas, foram agrupadas formando os conteúdos a partir dos quais o pesquisador elaborou as respostas a cada questão.

Através desses procedimentos aplicados a cada um dos casos, os dados sobre as duas variáveis e sobre a relação regulatória entre os padrões de reconhecimento e as emoções foram produzidos. Essa metodologia integra conjuntos de técnicas da pesquisa histórica, da pesquisa literária e da pesquisa arqueológica. Perguntou-se aos conteúdos contidos nos casos, quais informações eles oferecem para o pesquisador sobre os acontecimentos e a trama de causas neles implicadas.

Ainda na busca de reconfirmação da adequação e validade da metodologia, alguns casos forma previamente submetidos a juízes. A estes foi solicitada a identificação da recusa de reconhecimento, de padrões, práxis, significados e emoções. As respostas dos juízes a essa aplicação piloto da metodologia confirmaram sua confiabilidade.

A apresentação e a análise dos dados coletados nos casos foram realizadas apresentadas de modo integrado no capítulo seguinte. Para a descrição das características demográficas da amostra coletada - que qualificam as empresas e os trabalhadores envolvidos - os dados foram organizados principalmente em tabelas. As demais apresentações e análises dos dados estão na forma de relatos.

A explicitação da estratégia desta pesquisa, devido às características de seu objeto, avança para explicitar e aprofundar, em tópicos distintos, outros aspectos que ajudarão o leitor a delimitar e caracterizar a fonte utilizada. Ao final das diversos parágrafos e seções que

seguem esta estratégia estará completa. Ao final deste capítulo estará um último aspecto que trata das implicações éticas da pesquisa.

4.2.1 Tipo de pesquisa e sua justificação

O entendimento da natureza epistemológica dos objetos psicossociais-históricos, explicitado neste capítulo, e dos objetos específicos desta investigação, formulado nos desenvolvimentos teóricos realizados, permitiram que diferentes tipos de dados e, consequentemente, de pesquisa fossem considerados. A dificuldade de mensuração da experiência emocional apontou para uma análise qualitativa, enquanto que a ausência de estudos sobre a emoção no trabalho a partir do paradigma da psicanálise castoriadiana apontou para uma análise exploratória e não conclusiva. Assim, o que se buscou não foi responder definitivamente à questão de como os padrões organizacionais de reconhecimento regulam a experiência emocional no trabalho, mas proporcionar uma visão do problema que representasse a complexidade da questão e a irredutibilidade da experiência emocional a grandezas mensuráveis, evidenciando hipóteses que possam ser comprovadas posteriormente por outros meios. Esse foi um primeiro passo no sempre aproximativo – e nunca definitivo - processo de elucidação da relação que se estabelece entre psique e sociedade nas relações sociais em territórios organizacionais marcados pela recusa ao reconhecimento intersubjetivo.

A condução da análise documental a autos de processos na justiça do trabalho foi uma escolha justificada por diversas razões:

- As ações organizacionais típicas da recusa ao reconhecimento são objeto de demandas e sanções jurídicas na esfera da justiça do trabalho; logo é de se esperar que uma coleção de processos dessa natureza possa oferecer um rol de situações que permita a seleção e coleta de uma amostra;

- Os processos judiciais, pela sua própria natureza de expressar uma contenda, trazem a manifestação dos diversos sujeitos envolvidos na situação: a voz do trabalhador, a palavra oficial da organização e o depoimento de outras pessoas que

compartilhavam do mesmo espaço existencial e testemunharam as ações. Adicionalmente, há a manifestação de outros sujeitos, como o próprio juiz e eventuais peritos, que podem ajudar a elucidar as significações sociais dessas ações de recusa ao reconhecimento. Essa multiplicidade de vozes explicita o caráter intersubjetivo e social que é intrínseco ao objeto em estudo e reduz o risco de unilateralidade e vitimização do sujeito alvo da recusa.

- O acesso a processos judiciais, salvo no caso daqueles com sigilo decretado pelo juiz responsável – uma exceção -, é público, garantindo que a pesquisa possa ser realizada sem entraves burocráticos, o que facilitou seu andamento. Além disso, o acesso a esses documentos foi recentemente franqueado eletronicamente por meio do *site* de diversos tribunais trabalhistas, o que torna o processo de coleta compatível com o tempo e os recursos financeiros típicos de uma tese de doutoramento;

- O fato de uma situação de recusa ao reconhecimento motivar uma ação judicial e, portanto, de luta - apesar de individual e não coletiva - colabora para esta pesquisa. Partindo da ideia de Honneth (2003) de que a vivência das emoções pode motivar uma luta por reconhecimento, é de se esperar que nas situações de conflito mais explícito, isso é, nas situações que resultaram em uma ação de luta, a experiência emocional também seja mais intensa e perceptível: nos conflitos as vozes se elevam, tornando-se mais audíveis e as cores se avivam, tornando-se mais visíveis. Adicionalmente, o dano causado pela recusa ao reconhecimento - e que são objeto das demandas judiciais por reparação ou indenização -, é de natureza moral e associada à experiência emocional do trabalhador. Logo, é de se esperar que essa experiência emocional esteja, de alguma forma, documentada nos processos como forma de sustentar ou descaracterizar as demandas judiciais;

- A quantidade de processos dessa natureza na justiça do trabalho é suficientemente grande oferecer uma quantidade de situações que torne possível distinguir padrões gerais (o que compõe os objetivos desta tese) de particularidades de casos isolados. Segundo notícia publicada no Correio Forense em 18 de setembro de 2007:

> Desde que a Emenda Constitucional nº 45 estabeleceu a reforma do Judiciário em dezembro de 2004, o número de processos que pedem indenizações por danos morais decorrentes de relações de trabalho cresce no país. O aumento era esperado desde que a emenda inseriu na Constituição Federal a previsão de que cabe à Justiça trabalhista o julgamento destes casos - até então eles eram julgados pela Justiça comum, embora não houvesse previsão em lei. Mas o temor de que a Justiça trabalhista - que tem fama de favorecer os trabalhadores - provocasse o surgimento de uma indústria do dano moral com a concessão de vultosas indenizações, à semelhança do que ocorre nos Estados Unidos, aos poucos vem sendo afastado. Não há estatísticas nacionais que demonstrem o crescimento dos pedidos de danos morais decorrentes de relações de trabalho na Justiça. Mas exemplos como o da 30ª Vara do Trabalho de Porto Alegre ilustram o recente fenômeno. Após a Emenda Constitucional nº 45, ela recebeu 1.867 processos por danos morais vindos da Justiça comum e hoje soma um total de 3.600 processos trabalhistas em tramitação. Segundo a juíza Sônia Maria Pozzer, das novas ações que recebe mensalmente - uma média de 100 - em 99% dos casos há pedidos de indenização por danos morais (Correio Forense, 2007).

- Finalmente, o uso da pesquisa documental com processos judiciais no campo da Psicologia Social do Trabalho permanece praticamente inexplorado. Considerou-se, portanto, que essa fonte tem o potencial de trazer à luz dados novos sobre a questão em estudo, principalmente pela presença das vozes dos diversos sujeitos envolvidos, dados que escapam aos outros métodos e que, portanto, podem ser úteis na elucidação da questão proposta.

Nem todos os casos de recusa ao reconhecimento chegam aos tribunais. A decisão de travar uma luta jurídica é pessoal e subjetiva, exceção feita aos casos em que o Ministério Público do Trabalho atua em defesa da sociedade como um todo, coibindo os atos de não-reconhecimento previstos nas legislações em vigor independentemente dessa demanda ter partido de alguém. Assim, ao olhar exclusivamente para os processos judiciais, essa pesquisa estará restrita a um certo número de casos.

Entretanto, considerou-se que os conteúdos dos depoimentos registrados nos autos dos processos, como expressão da voz dos diversos sujeitos implicados, pudessem revelar situações que estão para além dos objetivos da justiça trabalhista. Por trás das verdades jurídicas, que tipificam réus e vítimas e são pautadas pelos imperativos de um julgamento e da consequente imputação de sanções - não apenas jurídicas, mas também morais - o que se buscou foi que esses documentos dessem acesso às ações de recusa ao reconhecimento

intersubjetivo no trabalho e às experiências emocionais subjacentes, na forma como os diversos sujeitos vivenciaram e significaram essas situações.

Obviamente, esses documentos são produtos da vida social e as vozes neles expressas são estratégicas, isso é, proferidas com o objetivo de se construir uma verdade jurídica. Esse fato foi levado em consideração no momento da análise desses conteúdos. Mas seria ingenuidade pensar que qualquer outro método de pesquisa resultaria em vozes neutras e desinteressadas, manifestações de uma verdade metafisicamente inequívoca e fora do domínio do social-histórico. Há que se ressaltar também que as testemunhas desses processos judiciais são juramentadas, isso é, devem jurar dizer a verdade e podem incorrer em sanções penais caso não o façam, o que não acontece quando o pesquisador entrevista diretamente alguém. Adicionalmente, se uma testemunha tem relações íntimas de parentesco ou amizade com o autor da ação pode ser impugnada ou seu depoimento tomado simplesmente como informante, não servindo para produzir provas.

O estudo de documentos implica adotar como ponto de partida, na medida do possível, a visão de quem os produziu, procurando elucidar sua coerência simbólica, fato que exige certos cuidados por parte do pesquisador para não comprometer a validade do estudo. Entretanto, o uso de processos judiciais como fonte de pesquisa no campo de outras ciências sociais não é incomum e essa experiência anterior trouxe ensinamentos para a condução da pesquisa aqui realizada. O estudo *O Queijo e os Vermes* de Ginzburg (1998), que analisa um processo da Inquisição na Idade Média movido contra um moleiro, incentivou a utilização desse tipo de fonte pela História Social. Estudos de História da Escravidão no Brasil, como o de Grinberg (2006) e Azevedo (2006) são exemplos da utilização desse tipo de fonte no campo da História. Ferreira (2006) utiliza-se de processos de homicídio doloso para realizar um estudo sociológico sobre a violência na periferia do bairro de Santo Amaro em São Paulo (SP). Conceição (2009) analisa processos de homicídios de mulheres em Salvador (BA) caracterizados como crimes passionais entre 1890 e 1940 para estudar a desigualdade de gêneros. Queiroz (2009) realiza um estudo léxico-semântico sobre a sexualidade que tem como fonte Autos de defloramento do início do séc. XX. Como pode ser observado por esses exemplos, processos judiciais têm servido como fonte de dados a diversos estudos sociais. Foi a partir dessas vozes discordantes, socialmente produzidas e estratégicas que se acessou,

com fins de elucidação, essa realidade das experiências emocionais da recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho.

4.2.2 Delimitação da fonte de pesquisa

A pesquisa teve como fonte os autos do processo da Justiça do Trabalho paulista (2ª Região), que estão arquivados no fórum Rui Barbosa na Barra Funda, seja na Secretaria das varas ou no Arquivo Geral do Fórum, mas que também estão colocados à disposição por via eletrônica. Entende-se por autos do processo judicial o conjunto de documentos ordenados e que refletem o que ocorre durante o processo judicial. Os autos do processo apresentam-se fisicamente como documentos ordenados por funcionários da Justiça do Trabalho e arquivados em uma pasta, identificada com o número do processo, o nome das partes e de seus advogados e o tipo de ação.

A pesquisa foi restrita aos autos de processos que foram fruto de dissídio individual, no qual o réu do processo foi uma organização, que já foram sentenciados em Primeira Instância, que tiveram como rito o "procedimento ordinário", que fizeram referência ao que juridicamente se considera como casos de "dano moral", e que foram julgados nos últimos cinco anos (2009 a 2013). Passa-se a explicar cada uma dessas restrições estabelecidas para as fontes:

- Quanto à restrição dos autos do processo serem fruto de dissídio individual: os dissídios individuais são aqueles em que uma das partes individualmente entra com uma ação na Justiça do Trabalho e figura-se, geralmente, uma parte em cada polo da ação. Nesses processos costuma-se encontrar a lide entre empregado/trabalhador e empregador. Contrapõem-se a esse tipo de processo os dissídios coletivos, que tratam de questões de uma classe específica, e as ações coletivas lato senso, que possuem mais de uma pessoa em cada polo da lide (Leite, 2006, p. 287-288). Esses processos são de maior complexidade e dificilmente têm extensa documentação sobre casos que possam ser caracterizados como uma luta por reconhecimento. Assim, somente processos frutos de dissídios individuais, que são os mais comuns na Justiça do Trabalho, foram escolhidos para compor a amostra.

- Quanto à restrição do réu do processo ser uma organização: na Justiça do Trabalho é comum encontrar como partes do processo: empregador e o trabalhador/empregado. Essas partes são definidas legalmente respectivamente nos artigos 2 e 3 da Consolidação das Leis do Trabalho. Devido a uma ampliação da competência da Justiça do Trabalho, a partir da Emenda Constitucional n.45 de 2004, foi permitido que não somente os empregados, mas, também, qualquer tipo de trabalhador pudesse ser parte em um processo na Justiça do Trabalho. Essas duas partes podem figurar nos dois polos da ação judicial, qual seja, como autor ou réu da ação. Esta pesquisa, pela própria natureza de seu problema, se restringiu aos autos que tiveram como réu uma organização, descartando-se os casos de empregadores individuais e aqueles onde o trabalhador/empregado figura como réu.

- Quanto à restrição dos autos do processo serem sentenciados em Primeira Instância de julgamento: a Justiça do Trabalho é formada de várias instâncias que analisam o mesmo processo. A Primeira Instância da Justiça do Trabalho é formada pelas varas trabalhistas de uma localidade e são elas que analisam e julgam o processo pela primeira vez. A primeira instância está definida e regulamentada legalmente nos artigos 667 a 669 da Consolidação das Leis do Trabalho. A segunda Instância é uma instância de recurso e de ações específicas. Essa instância é formada pelos Tribunais Regionais do Trabalho, definidos e previstos legalmente nos artigos 670 a 689 da Consolidação das Leis do Trabalho. A terceira esfera da Justiça do Trabalho é o Tribunal Superior do Trabalho, definido e regulamentado nos artigos 690 a 735 da Consolidação das Leis do Trabalho. Os autos de processos coletados foram restritos àqueles que têm uma sentença do juiz de Primeira Instância. Como abordado anteriormente, o reconhecimento intersubjetivo é uma significação imaginária social-histórica, o que implica dizer que aquilo que se caracteriza como uma recusa ao reconhecimento não é dedutível a partir de nenhum critério metafísico, técnico ou "racional", mas é instituído socialmente. Assim, o juiz de Primeira Instância - como portador e reprodutor das significações imaginárias social-históricas e conhecedor dos fatos relativos aos processos - tem a tarefa de caracterizar, pela sentença proferida, a situação como sendo de recusa ao reconhecimento intersubjetivo ou

não, mas isso tem relevância relativa para a pesquisa realizada, uma vez que a experiência emocional do sujeito em análise depende prioritariamente de suas próprias significações e não da significação do juiz. Além disso, nos casos limítrofes, é possível que diferentes juízes tenham diferentes apreciações da matéria, e essa é uma lacunosidade inevitável da pesquisa, pois qualquer outro método de classificação sofreria do mesmo problema, e essa possibilidade reflete o fato da mesma situação ser interpretada de diferentes maneiras por diferentes sujeitos. Adicionalmente, a existência de uma sentença permite que os autos do processo estejam concluídos na Primeira Instância de julgamento e, por isso, todas as provas quanto aos fatos tenham sido produzidas. Essas provas são dados importantes para a pesquisa, conforme se verá posteriormente. Assim, o resultado do julgamento não foi critério para a escolha das fontes que irão compor a amostra: haverá situações onde o réu foi considerado culpado e situações onde foi considerado inocente.

- Quanto à restrição dos autos do processo pelo rito: delimitou-se a fonte da pesquisa aos autos dos processos que são do tipo de rito do "procedimento ordinário". O processo do trabalho está dividido em diversos tipos de ritos, que variam de acordo com a complexidade da discussão, da matéria discutida e também do valor que é dado à causa. Há dois tipos de procedimentos no processo do trabalho: procedimento comum, que se divide em ordinário, sumário e sumaríssimo e procedimento especial. A primeira classificação diz respeito à complexidade e ao valor da ação e a segunda diz respeito à matéria discutida. Os autos analisados na pesquisa restringiram-se aos de procedimento ordinário, pois nestes não há limitação do valor da causa e é o procedimento mais comum na Justiça do Trabalho, ou seja, a grande parte das ações é desse tipo. É também o procedimento que admite mais formas de prova, maior número de testemunhas e que também se desenrola de maneira menos célere, podendo fornecer maior número de dados e a apreciação do caso em diversos momentos e por diferentes pessoas. O procedimento ordinário está regrado nos artigos 837 a 852 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto lei n. 5452 de 1943) e subsidiariamente pelos artigos 282 a 475 do Código de Processo Civil (Lei 5869 de 1973).

- Quanto à restrição dos autos do processo se referirem ao que juridicamente se considera como casos de “dano moral”: o conceito de dano moral não está tipificado no direito brasileiro, ou seja, não há uma definição legal do que seja o dano moral, apesar desse tipo de dano ser amplamente reconhecido no judiciário por meio da jurisprudência. Os juristas buscam conceituar o dano moral como aquele que se contrapõe ao dano material, que é patrimonial (Andrade, 2008). Apesar das diferenças de conceituação entre os doutrinadores, pode-se dizer que eles concordam em definir o dano moral como aquele que ocorre quando há algum tipo de sofrimento psíquico. É nesse sentido que afirma o juiz José Gustavo Andrade:

> Parte da doutrina apresenta definições que têm, em comum, a referência ao estado anímico, psicológico ou espiritual da pessoa. Identifica-se, assim, o dano moral com a dor, em seu sentido mais amplo, englobando não apenas a dor física, mas também os sentimentos negativos, como a tristeza, a angústia, a amargura, a vergonha, a humilhação. É a dor moral ou o sofrimento do indivíduo. (Andrade, 2008, p,3).

Para Andrade (2008) o dano moral não se identifica de imediato com o sofrimento físico e moral, uma vez que nem todo dano que causa sofrimento pode ser caracterizado como dano moral. O dano moral é decorrente da ofensa a direitos e, no caso estudado nesta pesquisa, refere-se aos direitos da personalidade (ou direitos subjetivos essenciais, previsto dentre outros nos art. 1, III, e art. 5 da Constituição Federal de 1988). Além da ofensa aos direitos da personalidade, há outros casos passíveis de dano moral. Porém, deve-se ressaltar que o dano tem duas dimensões: (1) é subjetivo, pois depende daquele que o sente para ser caracterizado; e (2) é social, na medida em que alguns tipos de ações que causam sofrimento psíquico são considerados inaceitáveis socialmente e levam à caracterização do dano moral independentemente da intensidade do sentimento do atingido. Por essa particularidade, o dano moral é analisado caso a caso na Justiça e sua configuração ou não depende do entendimento da sociedade em que o caso está sendo discutido. O juiz, como representante dos valores daquela sociedade - ou, nos termos castoriadianos, portador das significações imaginárias social-históricas - é quem identifica e julga se ocorreu dano moral ou não.

A Justiça do Trabalho tem previsão para o dano moral, na súmula 392 do Tribunal Superior do Trabalho, entendendo ser competente para julgar esses casos. Diz a súmula 392: Dano moral. Competência da Justiça do Trabalho. (Conversão da Orientação Jurisprudencial nº 327 da SDI-1 - Res. 129/2005, DJ 20.04.2005). Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho. (ex-OJ nº 327 - DJ 09.12.2003). Dessa maneira, configura-se que são exatamente as situações de dano moral as que interessam para esta pesquisa.

- Quanto à restrição dos autos do processo terem sido julgados nos últimos cinco anos: a coleta dos autos do processo restrita aos últimos cinco anos teve como objetivo dar à pesquisa um caráter atual. A possibilidade da Justiça do Trabalho julgar casos de dano moral se dá somente a partir da mudança de competência prevista pela Emenda Constitucional n.45 de 2004. Antes essas ações de dano moral tramitavam na justiça Civil, sendo o processo mais demorado, o que desestimulava tais demandas. Essa restrição temporal foi feita uma vez que não se busca fazer uma pesquisa histórica no sentido estrito, ou seja, não se busca olhar uma mudança da recusa ao reconhecimento no tempo, nem olhar como essa recusa ocorria em um tempo passado.

4.2.3 Caracterização da fonte de pesquisa

Os autos do processo em Primeira Instância e que tem como rito processual o Procedimento Ordinário são formados de alguns documentos que se referem às diversas partes do processo transcorrido nas audiências judiciais. Seus documentos são inseridos nas pastas dos autos à medida que as etapas do processo ocorrem.

Os autos do processo referentes às ações do procedimento ordinário na Justiça do Trabalho costumam ter as seguintes partes: a) petição inicial, b) documento com a notificação do reclamado, c) documento com a ata da audiência inicial, d) defesa do mérito, e) ata da audiência de instrução (produção de provas), f) documentos com as alegações finais das partes e g) sentença do juiz.

O processo do trabalho é pautado pelo “princípio da oralidade”, que rege todos os atos processuais, permitindo que muitos deles sejam praticados de forma oral. Esses atos são depois resumidos em documentos escritos, havendo nos autos uma referência a eles. Essa particularidade faz com que algumas falas, como a dos advogados, partes e mesmo testemunhas, passem pela voz do juiz, que as resume e as dita ao escrevente para que redija uma ata do ocorrido. Isso quer dizer que os documentos relatam diversas entrevistas, onde o entrevistador é o juiz, os advogados ou o perito judicial, nos casos em que há pericia, e os entrevistados são as partes do processo e as testemunhas. Assim, há uma diferença entre o que está presente nos autos e o que ocorreu na sala de audiência, porém considerou-se que essa diferença não interfere significativamente para a coleta de dados desta pesquisa, uma vez que esses depoimentos, após transcritos, são lidos e assinados pelas partes que, dessa maneira, manifestam concordância expressa com o que foi transcrito.

A petição inicial é um dos primeiros documentos presentes nos autos do processo no caso de ações do “procedimento ordinário”. É na petição inicial que, pela primeira vez, o juiz tem contato com os fatos e toma conhecimento das partes do processo e da lide existente. Como já mencionado no item anterior, a petição inicial dos autos selecionados terá sempre como autor o trabalhador/empregado e como réu o empregador, que será necessariamente uma organização. A petição inicial, portanto mostrará a versão dos fatos a partir da ótica do trabalhador/empregado. A definição e os requisitos da petição inicial estão previstos nos artigos 837 a 840 da Consolidação das Leis do Trabalho e subsidiariamente nos artigos 282 a 296 do Código de Processo Civil.

O documento com a notificação do reclamado visa chamar a outra parte ao processo, para que essa apresente sua versão dos fatos e se defenda. A notificação, no caso dos autos selecionados para a pesquisa, terá como destinatário necessariamente o empregador. A notificação na Justiça do Trabalho é feita por via postal. O empregador recebe uma via da petição inicial, segundo o art. 841 da Consolidação das Leis do Trabalho.

A ata da audiência inicial contém os atos referentes à audiência inicial, que somente é possível com o comparecimento das partes (art. 843 da CLT). Nessa ata é anotado se ocorreu

ou não a conciliação entre as partes (art. 846 da CLT) e caso não ocorra segue-se para o próximo documento.

O réu apresenta a “defesa do mérito” que é o documento processual que contém o ponto de vista do réu, no caso desta pesquisa a organização. O empregador pode negar um fato, alegar que o direito pretendido prescreveu em função do fato ter ocorrido há um tempo superior ao que determina a lei para que esse direito possa ser reclamado, apontar que ocorreu de forma diversa ou mesmo confessá-lo direta ou tacitamente. A resposta do réu é admitida na Justiça do Trabalho na forma oral (art. 847 da CLT), porém devido à complexidade atual dos processos trabalhistas a forma usual é a entrega de uma “defesa do mérito” escrita pelo advogado. A resposta do réu deve se ater subsidiariamente aos requisitos expressos nos artigos 297 a 322 do Código de Processo Civil.

O próximo documento comumente encontrado em uma ação do “procedimento ordinário” é a “ata da audiência de instrução”. Nesse momento do processo é que serão produzidas as provas que podem figurar no processo como: relatos das partes, laudos periciais, resumo da oitiva de testemunhas, laudo de instrução judicial e outros documentos comprobatórios dos fatos alegados no processo (provas documentais). É desse documento que foram extraídas a grande parte das vozes dos sujeitos do processo. Não há hierarquia entre as provas quanto a seu caráter escrito ou oral. Há uma ordem na produção das provas orais que, segundo o art. 848 da CLT, deve começar com a oitiva das partes, depois das testemunhas e, por último, dos peritos e técnicos. Não é necessário produzir todos os tipos de prova, podendo o juiz restringi-las quando julgue estar suficientemente convencido para proferir sua sentença. Há um extenso regramento sobre as provas descrito nos artigos 332 a 443 do Código de Processo Civil.

O próximo documento é referente às alegações finais. Segundo o regramento existente na CLT (art. 850) é permitido que as alegações finais sejam feitas pelo prazo máximo de 10 minutos e estas serão transcritas em ata da audiência. Geralmente são observações pontuais, uma vez que os pontos de vista do empregado/trabalhador e do empregador já foram apresentados ao juiz nos documentos anteriormente citados.

O último documento, nos tipos de autos definidos para este estudo, é a sentença do juiz de primeira instância. A sentença é um documento específico, elaborado pelo magistrado, que deverá conter, segundo o art. 458 do Código de Processo Civil, os seguintes requisitos: a) relatório, que conterá os nomes das partes, a suma do pedido e da resposta do réu, bem como o registro das principais ocorrências havidas no andamento do processo b) os fundamentos, em que o juiz analisará as questões de fato e de direito, c) o dispositivo, em que o juiz resolverá as questões que as partes lhe submeteram. O regramento quanto à sentença está previsto nos artigos 458 a 466 do Código de Processo Civil.

4.3 Procedimentos da pesquisa

Os procedimentos de pesquisa empírica foram organizados em três etapas sequenciais: acesso às fontes, seleção da amostra e coleta dos dados. Cada uma dessas etapas é tratada em tópico específico.

4.3.1 Acesso às fontes

O acesso aos autos dos processos judiciais se deu pela via eletrônica no endereço http://www.trt2.jus.br/, o que é franqueado a qualquer pessoa, uma vez que os processos são públicos, excetuando os processos com segredo de justiça, que por vedação legal não podem ser pesquisados. Esses arquivos são espelhos dos processos arquivados fisicamente nos lugares e formas anteriormente descritas. A opção por fazer a coleta eletrônica foi pautada por critérios de comodidade e rapidez.

A partir desse endereço eletrônico, tem-se acesso ao link “Jurisprudência”, e ao escolher-se a opção “Pesquisa por palavra – Sentenças” chega-se ao endereço http://www.trt2.jus.br/pesquisa-jurisprodencia-por-palavra-sentenca. Foi a partir dessa página eletrônica que os processos foram acessados e a amostra pôde ser selecionada e coletada. No campo destinado às palavras que deveriam constar do processo foi usada a expressão “dano moral”, o que resulta um amplo rol de *links* a processos. Os *links* foram abertos na ordem em que apareciam e davam acesso ao arquivo com o texto da sentença.

4.3.2 Seleção da amostra

Após a cada sentença ser acessada, foi verificado se o caso se enquadrava nas restrições previamente estabelecidas neste trabalho. Foi ainda verificado se a sentença possuía o conteúdo necessário para a análise da situação alegada como de recusa ao reconhecimento e da experiência emocional, ou seja, se estes fatos foram suficientemente relatados na sentença emitida. Se esses critérios de restrição e conteúdo foram satisfeitos, o caso foi selecionado para compor a amostra, caso contrário voltou-se ao rol de links para se acessar outra sentença.

4.3.3 Coleta dos dados

Para os processos selecionados copiou-se seu número, que está no cabeçalho da sentença. O processo pode vir já identificado com seu Número Único, com 17 dígitos, mas há outros processos que ainda não apresentam a numeração completa. Para esses é preciso pesquisar o Número Único, que é indispensável para se ter acesso eletrônico às outras peças processuais. Essa pesquisa também pode ser feita pelo portal do TR2. No menu “Consulta” escolhe-se a opção: “Consultar o número único do processo”. Para isso informa-se a localidade do processo, comarca, o número da vara em que ele tramita, o ano do processo e o número simples do processo e clica-se em “Exibir número único”. As informações demandadas para fazer a consulta podem ser colhidas na sentença a que se teve acesso pelo procedimento anteriormente descrito.

Com o número único em mãos, voltou-se ao site do TR2 e no menu Consulta escolheu-se a opção ”Consultas : Atas, Sentenças, Despachos e Termos de Conciliação” e depois a opção “Atas, Sentenças e Despachos - 1ª Instância”. No campo Processo, inseriu-se o Número Único do processo e escolheu-se o tipo de peça produzida pelo juiz: Sentença, Ata e Despacho.

Em primeiro lugar, escolheu-se a Sentença e clicou-se no botão, Prosseguir. Com esse procedimento é gerado um arquivo com o texto da sentença diretamente em *pdf* ou um texto que pode ser convertido em formato *pdf*, pois possui essa opção no fim da página.

Esse arquivo foi impresso e gravado. Se o arquivo for muito extenso, pode estar dividido em partes, cada uma delas tendo um link específico.

Coletada a sentença, voltou-se à página de procura (http://www.trt2.jus.br/cons-atas-sent-desp) e escolheu-se a opção "Atas". Nessa opção há uma série de atas produzidas nos processo. As atas colhidas foram as que apresentavam relatos dos depoimentos da empresa, do reclamante (trabalhador) e das testemunhas. O mesmo procedimento para imprimir e salvar o arquivo foi feito.

Assim, os processos coletados eletronicamente foram também impressos, para facilitar seu manuseio, e os arquivos (eletrônico e físico) foram mantidos para serem usados na fase seguinte do processo de coleta.

Nessa fase, alguns dados dos autos do processo foram transferidos para um formulário de coleta de dados que está apresentado a seguir. A cada conjunto de autos de um mesmo processo corresponde um formulário. Estes dados são divididos em seções específicas: a) qualificação do trabalhador/empregado; b) qualificação do empregador; c) Conteúdo dos discursos sobre a situação de recusa ao reconhecimento; d) Conteúdo dos discursos sobre a experiência emocional; e e) decisão judicial de Primeira Instância. Esses dados foram colhidos nos diversos documentos coletados, como relatado a seguir.

a) Dados qualificadores do trabalhador/empregado: os dados coletados foram o gênero, a profissão e, se fossem relevantes para o caso, outros dados qualificadores que costumeiramente estruturam desigualdades sociais, como a raça/etnia, a orientação sexual, a idade, a presença de alguma doença ou deficiência física, aspectos estéticos, a religião, etc.
b) Dados qualificadores do empregador: os dados coletados foram a forma jurídica do empregador (microempresa, sociedade limitada, sociedade anônima, cooperativa etc.), a procedência do capital (nacional, estrangeiro, misto, estatal, etc.), o domicílio da empresa e o setor econômico da empresa.
c) Conteúdo dos relatos sobre a situação de recusa ao reconhecimento: foram transcritos, separadamente, todos os relatos da alegada situação de recusa ao

reconhecimento por todos os sujeitos do processo, descrevendo o desenrolar temporal dessas situações.

d) Conteúdo dos relatos sobre a experiência emocional: foram transcritos, separadamente, todos os relatos da alegada experiência emocional da recusa ao reconhecimento por todos os sujeitos do processo, descrevendo o desenrolar temporal dos estados emocionais.

e) Verificação se a sentença judicial considerou ou não a ocorrência de recusa ao reconhecimento, nos termos anteriormente definidos. Usualmente os processos trabalhistas têm demandas de diversas naturezas, ou seja, um único processo tem diversos pedidos, sendo que a sua regulamentação está no art. 286 do Código de Processo Civil. Assim, é possível que em um auto do processo trabalhista haja o ganho de causa para alguns pedidos e perda de outros. Para efeito dessa verificação considerou-se somente a questão que estava em análise na pesquisa.

Programou-se inicialmente a coleta de aproximadamente cinquenta processos, o que, a princípio foi considerado ser uma grandeza tal que permitiria identificar padrões recorrentes de reconhecimento (ou não-reconhecimento) e da experiência emocional subjacente. O plano previa que essa grandeza seria definida durante o procedimento de análise, segundo julgamento do pesquisador. Ao fim, foram coletados exatamente cinquenta processos e essa quantidade foi considerada suficiente, uma vez que nas últimas coletas não se verificou o aparecimento de situações inusitadas, isso é, que já não estivessem, de alguma forma, representadas nas unidades amostrais anteriores. Os procedimentos descritos permitem caracterizar a amostragem realizada como não-probabilística por julgamento.

A decisão de detalhar exaustivamente a caracterização da fonte e dos procedimentos de pesquisa visou a, além de explicitar a metodologia adotada, fornecer um roteiro para pesquisadores que porventura desejem trabalhar com esse mesmo tipo de fonte que é tão pouco explorada no campo da Psicologia Social.

4.4 Cuidados éticos

O fato de a pesquisa centrar-se tanto em um sujeito coletivo – as organizações de trabalho e seus padrões organizacionais de reconhecimento – como em sujeitos individuais – que tem experiências emocionais singulares - acarreta uma complexidade particular da questão ética da pesquisa. Em primeiro lugar, organizações são entes eminentemente conflituosos, onde convivem interesses, desejos, afetos e representações múltiplos e não raramente inconciliáveis. Ao considerar tanto as experiências emocionais no trabalho quanto os padrões de reconhecimento intersubjetivo como traços de uma subjetividade organizacional instituída - e polissêmica -, é natural que esses conflitos aflorem e precisem ser expressos.

Apesar dos dados usados nessa pesquisa serem de acesso público, a divulgação desses conflitos pode causar prejuízos à imagem das pessoas e organizações envolvidas nos litígios e fazer aflorar emoções negativas. Adicionalmente, a recusa ao reconhecimento intersubjetivo é comumente direcionada a pessoas que pertencem a grupos sociais expostos a alguma forma de discriminação negativa, o que as predispõem, de certa forma, a vulnerabilidades, tanto no que diz respeito à segurança - no emprego e no âmbito social - quanto ao seu bem-estar psíquico.

Assim sendo, a pesquisa manteve o anonimato de todos os sujeitos individuais (trabalhadores, testemunhas, prepostos das empresas, peritos e juízes) e da própria empresa reclamada como forma de proteção: o objetivo aqui não é gerar denúncias, mas elucidações. O número identificador dos processos que compõem a amostra também não foi divulgado, uma vez que isso daria fácil acesso aos nomes que se pretende omitir. É importante frisar que o problema ético desta pesquisa é circunscrito à esfera de sua divulgação. Os dados utilizados são públicos e não sigilosos (na acepção jurídica do termo) e o processo de coleta de dados não tem implicações éticas, por restringir-se à leitura e transcrição para o instrumento de coleta desses documentos oficiais, não contemplando documentos pessoais, entrevistas ou observações participantes que poderiam expor os sujeitos a algum constrangimento adicional.

5. PADRÕES ORGANIZACIONAIS DE RECONHECIMENTO E SUA RELAÇÃO COM AS EMOÇÕES NO TRABALHO: EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS

Neste capítulo, a apresentação e a análise simultânea dos resultados da pesquisa iniciam-se com a descrição da amostra e avança para as demais apresentações e análises, passando pelos padrões organizacionais de reconhecimento intersubjetivo e as emoções que subjazem as ações de recusa ao reconhecimento para, finalmente, atingir a relação de regulação que há entre esses padrões e essas experiências emocionais e, assim, responder à questão de pesquisa formulada. Cada um desses momentos é objeto de um tópico em separado.

5.1 Descrição da amostra

Este segmento do trabalho apenas descreve as características quantitativas da amostra coletada. As análises, mesmo aquelas que se utilizam desses dados, estão contempladas nas seções subsequentes.

A amostra coletada, segundo as restrições e procedimentos anteriormente descritos, é, como já referido, composta de cinquenta processos judiciais.

5.1.1 Quanto ao ano de início da ação judicial

Como já abordado, a coleta da amostra limitou-se a processos que se iniciaram de 2009 a 2013. A distribuição dos processos da amostra por ano de início do processo está relacionada na tabela que segue:

ANO DE INÍCIO DA AÇÃO	Frequência absoluta	Frequência relativa
2009	15	30%
2010	12	24%
2011	11	22%
2012	8	16%
2013	4	8%
TOTAL	50	100%

Tabela 1: Distribuição da amostra segundo o ano de início da ação.

A tendência declinante observada na tabela é esperada e explicável pelos prazos processuais. Não raramente os processos na justiça do trabalho só serão objeto de julgamento em primeira instância após um período superior a um ano da data em que foram iniciados. Como ter obtido julgamento em primeira instância era um dos requisitos para que o caso compusesse a amostra, era de se esperar que houvesse uma probabilidade menor de que casos mais recentes viessem a ser selecionados, pelo simples fato de que eles são em menor número no universo do qual a amostra poderia ser extraída. Assim, esses dados não podem ser lidos como uma tendência de redução no tempo da recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho, mas apenas como uma questão de probabilidade inerente à seleção amostral na forma como foi planejada e realizada.

5.1.2 Quanto ao sexo do trabalhador

A distribuição da amostra segundo o sexo do trabalhador (a parte reclamante dos processos colhidos) resultou perfeitamente equilibrada, com 25 mulheres e 25 homens, o que, de certa forma, reflete a equidade de ambos os sexos em termos de participação numérica no mercado de trabalho contemporâneo nas regiões geográficas em estudo.

5.1.3 Quanto à ocupação laboral do trabalhador

A amostra é composta de trabalhadores com um amplo espectro de ocupações laborais. A distribuição da ocupação dos trabalhadores está mostrada na tabela seguinte, que especifica as ocupações de múltiplas ocorrências e agrupa as de apenas uma ocorrência no item Outras:

OCUPAÇÕES LABORAIS	Frequência absoluta	Frequência relativa
Vendedor	9	18%
Outras ocupações do comércio	9	18%
Teleoperador	6	12%
Segurança	5	10%
Faxineiro	4	8%
Enfermeiros	2	4%
Outras	15	30%
TOTAL	50	100%

Tabela 2: Distribuição da amostra segundo a ocupação laboral do trabalhador.

5.1.4 Quanto ao setor econômico da empresa

As empresas (as partes reclamadas nos processos que compõem a amostra) estão distribuídas nas mais diversas formas de organização societária: Micro Empresas, Sociedades Limitadas, Sociedades Anônimas, Fundações, Cooperativas e Clubes. Há empresas de capital privado nacional, estrangeiro e misto (público e privado) e dos mais diversos portes. A distribuição dessas empresas por setor da economia está mostrada na tabela que segue. A tabela detalha mais pormenorizadamente o setor de serviços por conta de sua representatividade na amostra (50% dos casos):

SETOR ECONÔMICO	Frequência absoluta	Frequência relativa
TOTAL DO SETOR DE COMÉRCIO	14	28%
TOTAL DO SETOR DE SERVIÇOS	25	50%
Serviços para Empresas:	18	36%
Telemarketing	6	12%
Segurança	5	10%
Consultoria e Gestão	2	4%
Limpeza	2	4%
Outras terceirizações	3	6%
Serviços Públicos	3	6%
Outros Serviços a Pessoas	4	8%
TOTAL DO SETOR FINANCEIRO	2	4%
TOTAL DO SETOR INDUSTRIAL	9	18%
TOTAL GERAL	50	100%

Tabela 3: Distribuição da amostra segundo o setor econômico da empresa.

5.1.5 Quanto ao domicílio da empresa

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, local por onde tramitaram os processos que compõem a amostra, tem jurisdição sobre cinco regiões geográfica e administrativamente determinadas do Estado de São Paulo: Capital (Cidade de São Paulo), Guarulhos e Região (Guarulhos, Mogi das Cruzes, Arujá, Ferraz de Vasconcelos, Itaquaquecetuba, Suzano, Poá, Santa Isabel, Guararema, Salesópolis e Biritiba Mirim), Osasco e Região (Osasco, Barueri, Embu das Artes, Franco da Rocha, Francisco Morato, Mairiporã, Pirapora do Bom Jesus, Itapecerica da Serra, Cajamar, Santana de Parnaíba, Itapevi, Caieiras, Carapicuíba, Cotia, Jandira, Vargem Grande Paulista, Taboão da Serra, Ibiúna, São Lourenço da Serra, Embu-Guaçu e Juquitiba), Baixada Santista (Santos, Bertioga, São Vicente, Cubatão, Guarujá e Praia

Grande) e Região do ABC (Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra). A distribuição geográfica do domicílio das empresas da amostra, segundo essa classificação regional, está representada na tabela que segue:

REGIÃO	Frequência absoluta	Frequência relativa
Capital	23	46%
Guarulhos e Região	5	10%
Osasco e Região	6	12%
Baixada Santista	7	14%
Região do ABC	9	18%
TOTAL	50	100%

Tabela 4: Distribuição da amostra segundo o domicílio da empresa.

5.1.6 Quanto ao resultado do julgamento

Como já explicitado, um processo judicial na justiça do trabalho geralmente envolve uma série de demandas conjuntas. O juiz pode considerar que algumas dessas demandas são procedentes e outras não. Para efeito dessa estatística considerou-se somente o julgamento acerca da situação em análise, ou seja, o pleito de reparação por danos morais. Na amostra coletada, quarenta e um casos (82%) foram julgados como procedentes e nove casos (18%) foram julgados como improcedentes pelo juiz da ação.

Os dados sobre a amostra coletada, expostos neste item, servem para formar uma visão geral do campo que estará sob a análise propriamente dita que se inicia a seguir. A apresentação e análise dos conteúdos qualitativos da amostra é realizada na forma de relatos, onde as categorias analíticas são descritas e ilustradas com trechos retirados dos autos dos processos judiciais.

5.2 Padrões organizacionais de reconhecimento intersubjetivo

Como já referido, os padrões organizacionais de reconhecimento intersubjetivo constituem a primeira variável investigada e, neste item, os resultados são apresentados e as análises relatadas nas duas dimensões do que se definiu como padrões: as práxis e suas significações.

5.2.1 A práxis da recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho

Nesta seção são apresentadas e analisadas as ações de recusa ao reconhecimento em organizações de trabalho a partir da amostra coletada, caracterizando a emergência dessas ações a partir do que as causa e de seu desenrolar no espaço-tempo.

Os casos que integram a amostra coletada permitem uma tipologia de causas para o surgimento das situações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo nas organizações. Obviamente essa lista não tem a pretensão de ser exaustiva, uma vez que foi gerada a partir de uma amostra, mas o fato dessas causas estarem presentes nos casos permite que se possa dar mostras da evidência de certos padrões. Quatro categorias distintas surgiram da análise dos conteúdos amostrais:

- Reprodução das formas macrossociais de desigualdade;
- Obsessão sexual em relações assimétricas de poder;
- Vingança pessoal; e
- Ação gerencial fundada em uma racionalidade instrumental com vista a fins econômicos.

A primeira característica que chama a atenção nesse rol de causas é a amplitude de seu espectro. As situações de recusa ao reconhecimento emergem desde a esfera mais privada das relações pessoais, até a esfera pública-pública das relações entre grupos macrossociais diversos, passando pela esfera público-privada da organização do trabalho.

Há que se ressaltar, entretanto, que não há uma relação unívoca entre uma causa e uma história de recusa. Uma mesma história se projeta no tempo e causas distintas podem desempenhar um papel de maior importância e ficarem mais evidentes em um momento do que em outro. No limite, nada impede que as quatro causas possam surgir em uma mesma história durante seu desenrolar temporal. Esse fato evidencia a inseparabilidade absoluta das esferas da vida, anteriormente discutida. Neste trabalho cada uma das causas que se apresentaram será tratada em tópico separado simplesmente por motivos analíticos.

5.2.1.1 Reprodução das formas macrossociais de desigualdade

A análise do conteúdo coletado evidencia que as mais diversas formas de desigualdade social permeiam as relações de trabalho nas organizações. As seguintes discriminações negativas foram encontradas na amostra:

- Orientação sexual: um dos processos coletados relata a história de um vigilante patrimonial que trabalhava como terceirizado em uma universidade pública. Segundo seu relato e de testemunhas, seu superior e colegas o expunham continuadamente a situações vexatórias. Cada novo funcionário com o qual fosse trabalhar era comunicado pelo superior da condição do reclamante e mesmo quando ele chegava a outros postos eventuais, fora da universidade, era recebido com chacotas, chegando a ser ameaçado diversas vezes, pelo superior e colegas, de agressão e linchamento. Bichinha, homossexual, travesti e gay são alguns dos insultos a ele dirigidos, segundo relato de uma testemunha. Certa vez, quando recebeu um elogio de outro supervisor por um trabalho bem feito, seu supervisor direto lhe disse que ele só recebera o elogio porque todo veado é bonzinho. Segundo relatos dessa mesma testemunha, o supervisor declarava que iria zoar e aloprar quem conversasse com o reclamante e cumpria essa ameaça. Há também o caso de um promotor de vendas que frequentemente treinava pessoas que seriam promovidas para um cargo superior ao seu, mas que só conseguiu ser promovido depois que seu chefe, a quem atribui postura homofóbica, foi transferido e ele passou a se reportar a outra pessoa.

- Racial: Há alguns relatos de ofensas racistas recorrentes testemunhadas por várias pessoas no ambiente de trabalho, como uma teleoperadora frequentemente chamada de macaca pela sua supervisora que dizia, ironicamente, que ela deveria levar seus filhos para passear no zoológico; uma auxiliar de limpeza terceirizada que era chamada de Escrava Isaura e era recebida com a música tema da novela cantada por uma funcionária da empresa contratante do serviço; um vendedor de uma indústria de bebidas apelidado por seu superior de Paulo de Ogum, Macumbeiro, Trakinas (em referencia à marca de biscoito de chocolate) e É o que é (em referência a um comercial de refrigerante que mostrava uma tribo africana cantando a frase

como refrão); e um técnico operacional que era frequentemente tratado por seu superior com ofensas raciais, sendo chamado, dentre outras coisa, de negrinho, Richarlyson e veado, somando à discriminação racial a por orientação sexual. Na amostra coletada todas as ofensas raciais foram dirigidas a negros.

- Estética: Todos os casos de ofensa com conteúdo estético da amostra envolvem trabalhadores do sexo feminino. Como exemplo pode-se citar o caso de uma trabalhadora em empresa de consultoria na área de engenharia que era chamada por um dos sócios da empresa de vaca gorda, gorda porca, gorda ignorante e lhe era dito que era burra de tão gorda e que iria ter câncer de tanta gordura. Outro caso é de uma vendedora de quem seu supervisor dizia que era tão feia que quando nasceu o médico não tinha batido na sua bunda, mas na cara e que ela só servia para o sexo, além de trata-la frequentemente por gorda e golpista, afirmando que só a mantinha na empresa, contra sua vontade, porque ela era lanchinho do coordenador. Há uma teleopeadora que ouvia constantemente de sua supervisora que ela era gorda, feia, que seu cabelo fedia e que se vestia mal. Há ainda o caso de uma mulher com fissura labiopalatal que se candidatou ao cargo de degustadora, foi aprovada na entrevista e se apresentou no dia combinado para receber o uniforme e iniciar o treinamento junto com outras pessoas também aprovadas, uma vez que havia várias vagas para essa mesma função. Quando todos os recém-aprovados na empresa estavam reunidos, apareceu uma funcionária dizendo que faria uma nova chamada das pessoas, o que surpreendeu a todos, porque a chamada já havia sido feita momentos antes e todos da listagem estavam presentes. Nessa nova chamada o nome da reclamante não foi mencionado e avisaram que ela não mais participaria do treinamento, sendo conduzida para fora sala. Questionou a recepcionista da empresa sobre o que estava acontecendo, tendo sido informada de que naquela empresa não trabalhava gente feia e que ela tinha sido excluída por causa de sua fissura labiopalatal.

- Étnica: O caso de discriminação por origem étnica presente na amostra refere-se a um segurança que, por ter nascido no Ceará, ouvia de seu superior e colegas que passava fome no nordeste e que era analfabeto e era chamado, pejorativamente, de

Paraíba. Quando era chamado pelo diretor da empresa para receber orientação ouvia de seu superior imediato que, como ele não tinha qualificação, só poderia estar sendo chamado para fazer um boquete no Diretor.

- Condição de mãe solteira: Uma teleoperadora alega, com a confirmação de testemunhas, que após engravidar e por ser solteira começou a ser humilhada e colocada sem atividade de trabalho pela sua superiora durante toda a jornada de trabalho. Ficou sabendo de sua gravidez pelos resultados de seu exame médico demissional, ou seja, teve sua demissão adiada por conta da gravidez, o que lhe causou problemas adicionais de relacionamento com a supervisora que a queria demitir. Não era permitido que fizesse atendimento aos clientes e argumentava-se que sua senha estava bloqueada, o que aconteceu durante toda a sua gestação. Permanecia em um corredor vazio ou na praça em frente à empresa quando tinha que ceder o lugar no corredor a outra pessoa, mesmo na chuva. Após retornar da licença maternidade, as humilhações públicas por parte de sua supervisora e de outras supervisoras continuaram. As supervisoras conversavam constantemente sobre ela, rindo e em alto volume. Uma delas afirmava que ela havia ganhado a filha de presente atrás da moita.

- Presença de transtorno psíquico: Um dos casos amostrais refere-se a um técnico de manutenção que passou a ser chamado por superiores e colegas de trabalho de doidinho e louquinho após começar a apresentar sintomas de um transtorno psíquico, posteriormente diagnosticado pelo perito judicial como esquizofrenia. Ficou um longo período em afastamento previdenciário e, quando voltou ao emprego, foi colocado para trabalhar sozinho em um banheiro desativado consertando cadeiras, que eram novamente e propositalmente quebradas e devolvidas para o conserto de maneira a que ele se mantivesse o tempo todo ocupado.

- Presença de deficiência física: Há um processo na amostra que relata o caso de um vendedor que, depois de sofrer um acidente de motocicleta, que lhe deixou sequelas, quando estava a serviço da empresa, foi realocado para outra área,

conhecida na organização como setor dos inválidos, dos deficientes e AACD. Lá cumpria tarefas de office-boy interno, tendo, inclusive que usar escadas constantemente e permanecer longos períodos em pé. Era chamado por superiores e colegas de saci, perneta e inválido.

- Idade: Um dos processos da amostra relata o caso de um sonoplasta e operador de videoteipe de uma instituição de ensino superior que ministra cursos na área de comunicação social e que era constante e publicamente ameaçado de demissão por seu superior com a alegação de que ele estaria muito velho e acabado para a função. Há ainda o caso de um operário que é chamado pelo encarregado de produção de "seu velho de bosta".

- Religião: Um dos casos amostrais relata a história de um vendedor de eletrônicos que era evangélico e tratado por seu gerente como "crente de merda".

- Gênero: Já foi relatado em tópico anterior o fato das discriminações de conteúdo estético que surgiram na amostra serem direcionadas somente a trabalhadoras. Parece razoável supor que isso não se trata de uma coincidência, mas, antes, evidencia uma desigualdade simbólica de gênero nas relações de trabalho para além da esfera econômica da renda. A própria obstaculização da ascensão profissional impede não só a acesso a níveis maiores de renda, mas também a níveis maiores de status social pela posição profissional. Há na amostra coletada um caso que ilustra essa situação. Trata-se de uma eletricitária que era a única mulher em seu local de trabalho. Todos os demais colegas que foram admitidos no mesmo concurso que ela assumiram cargos de chefia. Ela chegou a treinar diversos empregados que depois passaram a ganhar o dobro de seu salário. Em concursos internos atingia notas superiores a muitos homens que depois seriam promovidos para cargos de chefia. Quando de sua demissão, lhe foi manifestado que aquele não era um lugar para mulheres. Há também na amostra relatos de ofensas sexistas, como o caso de uma vendedora de roupas que era chamada por seu gerente de piriguete, cachorra e gostosa, ofensas essas que eram acompanhadas de constantes e variados comentários públicos sobre a bunda da vendedora.

- Classe social: O rol de processos que compõem a amostra apresenta uma concentração de reclamantes que desempenham funções de baixa complexidade, recebendo baixos salários. Em uma grande parcela dos casos os reclamantes receberam os benefícios da justiça gratuita, por serem considerados pobres na acepção jurídica do termo. Esse fato certamente reflete a estrutura piramidal da sociedade em estudo, mas não se pode inferir daí que só os estratos de renda mais baixos estejam sujeitos a situações de recusa ao reconhecimento no trabalho. Há razões práticas para se acreditar que as pessoas de estratos de renda superiores ainda se sintam mais constrangidas a acionar a justiça trabalhista. Não são raras, no Brasil, as referências à Justiça do Trabalho como sendo A Justiça dos Pobres, até porque se pode ter acesso a ela sem custos. Entretanto, não há como negar que a condição de classe leve a ações discriminatórias também no ambiente de trabalho. Esse é o caso de uma auxiliar de limpeza terceirizada que foi trancafiada por cerca de quarenta minutos em uma salinha junto com outros quatro funcionários da prestadora de serviços por um técnico de segurança da empresa que contratava os serviços terceirizados. Esse procedimento teve como objetivo escondê-los de uma comitiva de pessoas importantes que visitavam a empresa e poderiam se constranger com a visão de pessoas pobres.

Não causa surpresa o fato das formas macrossociais de desigualdade estar reproduzida nas organizações de trabalho, algo que já havia sido considerado no segmento que trata de seu referencial teórico, mas chama a atenção a crueza com que se manifestam. A fonte de pesquisa predispõe ao surgimento de situações de recusa ao reconhecimento mais explícitas, uma vez que foram selecionados processos que já tiveram julgamento em primeira instância e que, portanto, não tiveram conciliação jurídica. Se o processo chega até o julgamento, é de se esperar que se trate de casos significados como mais graves. Como foi dito anteriormente, a opção por esse tipo de fonte visou coletar situações onde o conflito estivesse mais explicitado, para propiciar um melhor entendimento das suas características. Portanto, não se pode afirmar que todos os casos de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho tenha o mesmo grau de crueza dos que estão sendo relatados, mas pode-se afirmar que há casos aonde a situação chega aos graus de intensidade dos casos que compõem a mostra.

A detestação do *Outro*, na forma como caracterizada no referencial teórico deste trabalho, atinge, nos casos coletados, níveis absolutos de explicitação. Se há acontecimentos com esse grau de explicitação, é razoável inferir-se que há outras situações de discriminação negativa que, por serem mais veladas e sutis, dificultam a produção de provas juridicamente robustas e, por conta disso, nem chegam aos tribunais ou, se chegam, são objeto de conciliação antes de irem ao julgamento.

Nos processos em análise, as discriminações negativas ocorreram em duas esferas distintas: na esfera pessoal, com a exposição dos trabalhadores a humilhações por insultos, xingamentos e estigmatização por isolamento e na esfera profissional, com a obstaculização da ascensão na estrutura organizacional e demissão. As manifestações na esfera pessoal mostraram-se muito mais explícitas do que as manifestações na esfera profissional, facilitando, como já abordado, a produção de provas juridicamente robustas. Isso pode explicar o fato de na amostra coletada haver uma prevalência de casos classificáveis na primeira categoria. Entretanto, vida pessoal e vida profissional estão imbricadas no ambiente organizacional, compondo um todo existencial que é próprio dos sujeitos e regulam conjuntamente sua experiência emocional. Essa mistura entre o público e o privado na vida em organizações é ainda mais marcante nas empresas familiares e nas pequenas e micro empresas, onde a ausência - ou minimização - de estruturas burocráticas que visam à impessoalidade tornam vida pessoal e profissional ainda mais imbricadas.

Um exemplo que ilustra essa mistura pode ser retirado de um dos casos da amostra. Uma operadora de caixa de um pequeno açougue alega que fazia horas extras sem remuneração, tinha excessivo volume de trabalho e sofria perseguições por parte do gerente que a chamava constantemente de burra e louca. Na verdade, o gerente em questão havia sido seu marido por vinte e cinco anos e se divorciou dela de forma litigiosa. A mulher não se sentia constrangida de entrar com essa ação porque, segundo seu depoimento, seu ex-marido havia entrado com um processo contra ela para pedir separação. Na verdade, os processos de separação não são contra alguém, mas era assim que a trabalhadora via a questão e estava, por meio judicial, tentando uma reparação que fizesse seu ex-marido pagar na mesma moeda. O juiz, em sua sentença, se diz convencido de que eles discutiam

mais por ser marido e mulher do que pelo serviço, mas defere o pedido de indenização por danos morais pelos xingamentos.

5.2.1.2 Obsessão sexual em relações assimétricas de poder

A segunda categoria de causas da emergência de situações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho proposta a partir da análise das unidades amostrais - a obsessão sexual em relações assimétricas de poder - apresenta, nos casos coletados, conteúdos que evidenciam um padrão recorrente de projeção temporal, comportando-se em fases desencadeadas e previsíveis. Em um primeiro momento o desejo sexual pelo outro é explicitado; evolui, diante da recusa do outro em consubstanciar o ato sexual, para uma situação de insistências que crescem rapidamente até o ponto de poderem ser classificadas, inclusive juridicamente, como molestamento sexual. A manutenção da recusa não inibe a insistência, pelo contrário, a reforça, a tal ponto que as ações insistentes passam a se explicitar com crescente crueza, o que as torna socialmente classificáveis, e juridicamente caracterizáveis - se houver subordinação hierárquica - como uma forma de assédio sexual.

Se não houve uma interrupção da relação até esse ponto, pela perda do contato profissional com a demissão ou transferência de um dos sujeitos, a persistência da recusa em consubstanciar o ato sexual invariavelmente faz emergir outras formas de exposição a humilhações, que podem ser caracterizadas como uma ação vingativa ao fato de se ter as pretensões frustradas. Essa última etapa do desenrolar temporal da obsessão sexual em relações assimétricas de poder será tratada novamente, em conjunto com outras situações motivadas por desejo de vingança, no tópico subsequente, que se debruça especificamente sobre a vingança pessoal como um fator precipitador das ações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho. Por hora, a questão da vingança é abordada como uma das fases que caracteriza o desencadeamento obsessivo em análise.

A escolha do termo obsessão para compor o título desta categoria é proposital. O desenrolar temporal descrito nos parágrafos anteriores guarda todas as característica de um desenvolvimento obsessivo, com um crescente de ansiedade que emerge e se projeta temporalmente como um encadeamento em espiral de sensações e situações: as frustações

acabam por gerar mais ansiedade, o que gera mais frustrações e assim por diante, de tal forma que o sujeito acaba por se tornar mais dependente de sua obsessão do que do *Outro*. A dor da recusa faz o sujeito escapar para o mundo das obsessões a fim de evitar as sensações de ansiedade e privação, o que culmina com um processo de total negação do *Outro*.

Dessa maneira, o sujeito pode atingir uma satisfação narcísica pelo exercício do poder: se não há poder para seduzir o outro, haverá para eliminá-lo, o que não deixa de ser ilusório, pois, ao contrário de eliminar o outro, o sentimento de vingança reafirma a sua existência. A ideia fixa de poder e domínio sobre o outro, característica marcante desses processos obsessivos, encontra campo ainda mais fértil se o exercício de poder é legitimado por uma hierarquia funcional, como no caso das organizações de trabalho. Na totalidade de casos amostrais onde esses padrões aparecem, a obsessão emerge em sujeitos de posição hierárquica superior e tem por objeto de obsessão sujeitos de posição hierárquica inferior.

Alguns exemplos ilustrativos dessa categoria podem ser extraídos do conteúdo dos processos analisados. Há o caso de uma abastecedora de loja que, no auge do quadro obsessivo de seu assediador ouvia frases como: Nossa, estou louco ainda, não quer fazer sexo comigo? Há também o caso de uma auxiliar de auditoria cujo chefe direto a molestava e não parou fazê-lo mesmo depois de ser repreendido e afastado do trabalho por doze dias por seu superior hierárquico; o caso de uma caixa de lanchonete em quem o gerente, recorrente e publicamente, passava a mão e se esfregava, além de pedir para que ela pegasse em seu membro sexual; uma balconista de padaria que passou a não ser mais chamada pelo nome por seu gerente, mas somente por “delícia” e a ter que ouvir constantemente considerações sobre como ela estava gostosa; há o caso da responsável pelo caixa em uma empresa de eventos assediada por seu gerente. No início ele falava frases de duplo sentido, dando a entender que se ela colaborasse subiria de cargo. Posteriormente, nos momentos de fechamento do caixa, passou a convidá-la para ir ao cinema e a jogos de futebol, oferecer presentes, porcentagens sobre as vendas e promoção de cargo em troca de sua companhia. O passo seguinte foi começar a se roçar na subordinada. Há também o caso de uma caixa de um clube desportivo e recreativo que era assediada por um funcionário que ocupava as funções de seu chefe quando ele se ausentava. Certa vez, quando estava sentada

em seu posto de trabalho, fez um movimento que deixou à mostra uma pequena tatuagem que tem nas costas, logo abaixo da cintura. Isso foi a senha para que o assédio se aprofundasse repentinamente. Naquele mesmo dia ele se aproximou dela todo suado e lhe disse: fui ao banheiro e masturbei-me pensando na sua bunda.

Em todos os casos analisados a obsessão sexual partiu de uma pessoa do sexo masculino, o que, por isso só, induz a uma assimetria de poder que está para além da subordinação hierárquica organizacional, sendo característica das relações sociais de gênero em nossa sociedade, e só em um desses casos o objeto da obsessão era um trabalhador também do sexo masculino. Trata-se do caso de um operador de trem, recém-casado. Havia outro funcionário da empresa, com o qual não tinha relação de subordinação hierárquica direta, mas que ocupava uma posição hierarquicamente superior, que costumeira e publicamente fazia brincadeiras de cunho sexual, dizendo-se gostoso e bom e tratando os colegas à sua volta pela alcunha de veado. Até aí ninguém se sentia ofendido porque, segundo relato de testemunhas, todos encaravam essas brincadeiras como normais pelo fato do ambiente de trabalho ser marcadamente masculino. As brincadeiras e insinuações foram ficando cada vez menos sutis, até que um dia o operador de trem viu-se sozinho na cabine com o outro funcionário. Segundo seu relato, enquanto ele operava a composição ferroviária o funcionário que costumava fazer as brincadeiras foi para cima dele, abaixou-se, abriu sua calça à força e tentou lhe fazer sexo oral. O operador de trem era mais fraco fisicamente, tinha posição hierárquica inferior, menos tempo de empresa e ficou em choque pelo inusitado da situação, traumática, de ter que se preocupar simultaneamente em continuar a operar o trem e a se desvencilhar daquela cena. O caso foi reportado, o funcionário “brincalhão” foi demitido e o operador de trem, em stress pós-traumático, teve que receber tratamento psicológico por profissional da empresa. Sentia-se mal com o acontecido, o que comprometia seu desempenho profissional e um tempo depois ele também foi demitido.

A profusão de casos dessa natureza que apareceram na amostra coletada evidencia a relevância da obsessão sexual em relações assimétricas de poder para a emergência de ações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho.

5.2.1.3 Vingança pessoal

Como já citado no item anterior, quando foi abordada a fase final do encadeamento obsessivo em espiral, o desejo de vingança emerge da necessidade de uma reparação narcísica que alivie a dor da frustração, uma compulsão em fazer o outro passar pelos mesmos sofrimentos e humilhações. Compulsão porque preserva dinâmicas aditivas que se projetam temporalmente. Uma sociedade onde as identidades pessoais ganham um forte conteúdo narcísico oferece um campo fértil para o surgimento dos desejos de vingança, principalmente nos territórios organizacionais, onde o componente narcísico é particularmente estimulado.

Como já foi explorado no referencial teórico deste trabalho, Narciso destronou Édipo, transformando o sentimento de vergonha em um regulador dos pensamentos, sensações, desejos e comportamentos mais influente do que o sentimento de culpa. Ao descer para o nível das organizações de trabalho, onde o componente narcísico das identidades é ainda mais incentivado por métodos de gestão que premiam, monetariamente e com sinais de status e poder, desempenhos individuais e onde são desencorajados os laços pessoais fortes que não colaboram para o processo de produção e entrega de mercadoria, não é difícil inferir que esse campo pode tornar-se ainda mais propício à emergência dessas situações onde, no limite, o ego é colocado à mercê do id, caracterizando um quadro psicótico.

Algumas das situações relatadas no item anterior chegaram a atingir esse estágio. Envergonhados pela recusa do outro, ou de si mesmo - por seus desejos e suas ações insistentes - os sujeitos não raramente desenvolvem sentimentos de vingança que se materializam em ações de humilhação e dominação que se desenvolvem em meio a uma espiral emocional crescente de vergonha-fúria-vergonha que envolve, não raramente, ambos os participantes.

Assim, a abastecedora de loja citada no item anterior passou, diante de sua recusa, a ouvir humilhações de quem a assediava sexualmente e apresentou um quadro sugestivo de depressão, segundo laudo pericial do processo analisado; o gerente da caixa da lanchonete, também citado no item anterior, passou a tratar a caixa que não havia cedido às suas

insistências por nomes como loira burra, abestalhada, vaca e rapariga; e a responsável pelo caixa da empresa de eventos passou a ser chamada de lésbica pelo gerente que antes a convidava para sair e depois, diante da manutenção da recusa, passou a afirmar publicamente que ela não gostava de homens.

Esses são exemplos de como uma situação de assédio sexual pode evoluir para outras formas de desrespeito. Entretanto, os casos de vingança pessoal não se restringiram, na amostra analisada, a desdobramentos de assédios sexuais, o que fez com que, nesta análise, a vingança pessoal fosse considerada uma categoria distinta de causa das situações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho. Como exemplo ilustrativo dessa situação pode-se citar o caso de uma operadora de hipermercado que teve problemas pessoais com sua chefa a partir do momento em que o namorado da chefa, que também trabalhava na loja e tinha sido promovido por indicação da então namorada, terminou o namoro e começou a se envolver com a sua subordinada. Os depoimentos de testemunhas relatam um amplo arsenal de ações vingativas perpetradas pela chefa. Na época, a trabalhadora passava, junto com outros funcionários, por um treinamento para se tornar patinadora da loja. Sua chefa passou a colocar bobinas de papel no chão, durante as sessões de treinamento, para que ela tivesse que desviar em ziguezagues, o que fazia com que ela caísse várias vezes, e passou a realizar essas sessões durante o horário de funcionamento da loja, o que também não era comum, para que a trabalhadora pudesse sofrer humilhações perante colegas e clientes. Por conta dos insucessos nas sessões de treinamento, a chefe passou a chama-la publicamente de marcha-lenta e perna de alicate. Pelo rádio, que podia ser ouvido pelos operadores de caixa, vendedores, líderes e patinadores, gritava para sua subordinada pedir as contas, porque era lenta e passou a aloca-la por mais tempo nas tarefas mais penosas. Certa vez a chefa alegou que ela havia se apropriado de dinheiro da loja. Depois de fechar o caixa da lanchonete, a trabalhadora colocou o dinheiro, como era o procedimento, em uma pequena bolsa e entregou para a líder de caixa. No dia seguinte ficou sabendo que o dinheiro havia sumido. Apesar das imagens do circuito interno de segurança terem gravado o momento em que ela, acompanhada por um fiscal, entregou a bolsa para a líder de caixa, a funcionária teve que passar por constrangimentos adicionais. Foi levada para uma sala da segurança para ser interrogada e teve que procurar pelo dinheiro, a mando da chefa, em todas as bolsinhas da loja, cerca de seiscentas. Nada ficou

provado contra ela e nada foi divulgado sobre o resultado das investigações. A trabalhadora continuou na loja mesmo depois desse episódio, mas convivendo com a sensação de que as outras pessoas achavam que era ela quem havia pegado o dinheiro.

Como se pode perceber pela variedade de ações de vingança relatadas nesse caso e nos outros anteriormente expostos, as ações vingativas também acabam por assumir uma dinâmica obsessiva que se projeta temporalmente e não é interrompida, a não ser que a obrigatoriedade de convivência no mesmo espaço organizacional se desfaça e, com isso, a relação se interrompa. Obviamente, a interrupção da relação não faz com que, imediata e automaticamente, os sentimentos desapareçam. O fato de muitas dessas ações terem sido iniciadas anos após os acontecimentos relatados dá mostras de que os sentimentos próprios das ações de vingança podem perdurar, inclusive no sujeito a quem primeiramente foi lançada a vingança. Esse ponto é explorado com mais detalhes no item que trata de analisar a experiência emocional da recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho.

5.2.1.4 Ação gerencial fundada em uma racionalidade instrumental com vista a fins econômicos

Conforme desenvolvimento proposto no referencial teórico deste trabalho, a racionalidade assume, sob o capitalismo, uma forma reduzida à racionalidade econômica, definida de maneira puramente quantitativa: maximização da produção e consumo, minimização dos custos e preços. Esses seriam, então, os objetivos racionais a serem perseguidos pela gestão e é em torno deles que o trabalho deve ser organizado. Discutiu-se também a conexão desta forma social-histórica de racionalidade com a tendência de dominação e o sentimento de onipotência. Essa forma de dominação racional, puramente econômica, onde os custos a serem considerados são somente aqueles que podem ser expressos em unidades monetárias, também são causas da emergência de situações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho, ou, em outras palavras, os dados amostrais revelam que o desrespeito pode se constituir em um instrumento racional de gestão que visa à maximização dos lucros monetários, seja pelo aumento das receitas, seja pela redução dos custos.

A análise dos dados coletados permitiu evidenciar que a busca pelo aumento das receitas e redução dos custos monetários é consubstanciada em ações de gestão sobre o trabalhador que podem ser categorizadas em três grupos distintos:

- Gestão do Corpo;
- Gestão da Subjetividade; e
- Gestão dos Rendimentos.

A gestão do corpo do trabalhador tem como parâmetro a produtividade, ou seja, a maior produção com o menor custo. Nos conteúdos analisados, a principal estratégia de gestão é a transferência dos custos monetários da empresa para o trabalhador na forma de custos não monetários, como o aumento do sofrimento físico e dos perigos de danos ao corpo. Obviamente, os danos ao corpo, uma vez materializados, também impingem sofrimento psíquico ou, em termos jurídicos, danos morais, o que fez com que casos dessa natureza acabassem por aparecer no processo de seleção da amostra da pesquisa.

A gestão da subjetividade do trabalhador tem como parâmetros principais o impulso para o trabalho e as competências. Nos conteúdos analisados, a principal estratégia de gestão é a aplicação de programas motivacionais vexatórios e as ameaças e castigos morais por desempenho aquém do que é demandado pela empresa. A análise dos casos da amostra evidenciou que a distância entre o desempenho real e as metas estabelecidas é invariavelmente explicada pela gerência como um problema relativo ao trabalhador, nunca atribuído à inquestionável meta. Além disso, não importa se o problema atribuído ao trabalhador se relaciona à sua competência para realizar o trabalho, ao seu comprometimento com os objetivos organizacionais, ou mesmo à sua saúde física e mental ou a uma eventual gravidez. Isso será sempre um problema cuja causa está no trabalhador e a solução na sua adequação aos desígnios da empresa, nos casos em que isso é possível, ou na sua substituição. Nessa categoria a subjetividade é posta diretamente em desprazer e risco, em prol do atingimento das metas organizacionais. Obviamente, os danos à subjetividade, uma vez materializados, podem gerar danos ao corpo por meio, por exemplo, do desenvolvimento de doenças psicossomáticas.

A gestão dos rendimentos do trabalhador tem como parâmetro os custos totais de mão-de-obra. Nos conteúdos analisados, a principal estratégia de gestão é a fraude aos direitos trabalhistas legalmente instituídos, onde a redução do custo monetário da empresa implica na redução do ganho monetário do trabalhador. Se na primeira categoria o impacto principal da gestão é sobre o corpo (com possíveis desdobramentos para a subjetividade) e na segunda o impacto se dá diretamente na subjetividade (com possíveis desdobramentos para o corpo), nesta o que é impactado diretamente é o bolso do trabalhador, o que, obviamente, também pode gerar impactos secundários tanto em seu corpo quanto em sua subjetividade, pela nítida correlação que há entre renda e saúde física e mental. Essa categoria surgiu na amostra, mesmo restringindo-se a busca por processos que apresentassem a expressão dano moral, porque, como já foi dito anteriormente, processos trabalhistas tendem a relacionar uma série de demandas diferentes. A decisão de manter essa categoria na análise deu-se pela consideração de que, mesmo sem causar diretamente danos morais ou ao corpo, mas sim materiais, essas situações podem ser caracterizadas como desrespeitosas, um atentado aos direitos e, portanto, como uma recusa ao reconhecimento.

É importante ressaltar que a gestão da produtividade, do impulso para o trabalho, das competências e dos rendimentos dos trabalhadores nas empresas não se dá simplesmente pelas estratégias e vias anteriormente expostas, mas não se quer aqui caracterizar as ações de gestão como um todo, somente aquelas que, de alguma forma, acabam por ocasionar situações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho. O que se pretende demonstrar aqui é que há situações de desrespeito que surgem da simples aplicação racional de métodos de gestão, entendendo-se o racional como uma significação imaginária social-histórica própria do capitalismo, nos termos propostos e conceituados por Castoriadis, o que já foi abordado no referencial teórico deste trabalho.

As reflexões até aqui empreendidas neste tópico podem ser sustentadas e ilustradas por diversos exemplos presentes na amostra coletada. Na categoria gestão do corpo há o caso de uma empresa de telemarketing que, segundo relato do trabalhador e testemunhas, não permitia que o trabalhador fosse ao banheiro fora das pausas programadas; há diversos relatos de que o intervalo legal de uma hora para as refeições não era cumprido por pressão

da chefia; há o caso de uma analista comercial que precisava fazer uma cirurgia, mas não foi autorizada pelo seu chefe, que a ameaçava de perder o emprego caso se ausentasse, até que a cirurgia teve que ser realizada em caráter de emergência. Na volta à empresa após a cirurgia, como punição, a analista foi transferida para uma área conhecida por todos como curva de rio, porque lá só parava bosta, onde ficou por duas semanas, realizando tarefas muito mais simples do que sua qualificação, antes de ser demitida. É interessante notar que, em sua defesa processual, o gerente afirmou que a cirurgia da trabalhadora era estética, mesmo com o laudo médico do processo afirmando o contrário. Há o caso de uma empresa de transportes ferroviários que possuía locomotivas sem banheiros e nas que havia o banheiro era lacrado como forma de reduzir custos de manutenção. Com isso os maquinistas tinham que fazer as necessidades fisiológicas dentro da cabine, lugar onde também faziam as refeições, no chão forrado por jornal ou em garrafas pet, inclusive na presença de outros colegas, pois se parassem e saíssem das locomotivas, mesmo nas paradas obrigatórias, os funcionários seriam penalizados. Antes havia estações para os maquinistas pararem e descerem, mas no momento algumas foram fechadas e nas poucas que permaneciam abertas os banheiros estavam fechados ou não possuíam condições de uso, por falta de luz e água. Nas locomotivas e na maioria das estações não há água potável ou para higienização. Na maioria dos casos só se pode sair do trem no final da jornada para entrega-lo a outro maquinista, o que, nos trajetos mais longos, significa ficar entre doze e quinze horas ininterruptas na cabine. A empresa alega que pode autorizar a parada do trem por necessidades fisiológicas do maquinista, desde que seja feito um requerimento, mas testemunhas afirmam que o requerimento nunca era deferido e, portanto, os maquinistas já não o faziam. A faxineira que ficou trancafiada em uma sala enquanto a delegação de pessoas importantes visitava a empresa relata também que trabalhava diariamente na limpeza de pisos e azulejos, mas só recebia dois pares de luvas por mês. Há o caso de um processo iniciado pelo espólio de um pintor que morreu em um acidente de trabalho quando despencou de um andaime que correu por não estar travado. O pintor trabalhava no andaime sem capacete e cinto de segurança, apesar de ter comunicado à empresa que sofria de acrofobia e de haver um procedimento formal da empresa de fiscalização do uso de EPI (equipamento de proteção individual). Ele o fez para acelerar o serviço que estava atrasado. Havia cobrança para a entrega rápida do serviço. Em outro caso de acidente de trabalho, um batedor de massa de uma indústria alimentícia teve os dedos da mão prensados e

decepados quando limpava a prensa. A limpeza das máquinas, que não têm botão de emergência nem sinal de parada, era feita pelos próprios operadores, o que já havia causado uma série de acidentes similares; há o caso de um trabalhador em frigorífico que trabalhava, segundo avaliação do perito judicial, sob frio excessivo, ruído acima dos limites de tolerância e contato direto com agente químico, o que configura grau máximo de insalubridade, sem que houvesse controle do fornecimento de EPI e o pagamento do adicional de insalubridade. Há ainda o caso de uma operária que teve uma mão e braço prensados por uma máquina da qual havia sido retirada a proteção de acrílico para obter um aumento de produtividade.

Como era de se esperar, a aplicação de métodos de gestão sobre o corpo dos trabalhadores, inclusive as práticas que podem ser caracterizadas como uma recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho, ocorre, principalmente, naquelas empresas onde o trabalho está organizado sob o paradigma taylorista-fordista, como as indústrias, a construção civil, as empresas de transporte ferroviário, de limpeza e de telemarketing.

Na categoria gestão da subjetividade há o caso do supervisor de uma empresa de telemarketing que ameaçava de demissão aqueles que não cumprissem as metas de venda, aos gritos de “Pode imprimir seu currículo”, “Aqui não é ONG” e “A empresa não faz caridade”; há o caso de uma empresa de varejo, relatado em dois processos distintos da amostra, onde o vendedor era obrigado a embutir, sem que o cliente percebesse, a venda de seguro e garantia estendida aos produtos. Caso não cumprisse a meta de venda desses serviços, era deslocado para trabalhar na região da boca do caixa, nos fundos da loja, o que diminuía sensivelmente sua possibilidade de fazer vendas e, portanto ganhar comissões, além de ter seu nome publicado em um quadro de aviso exposto a todos os empregados. O pior vendedor recebia a alcunha de vendedor abacaxi. Há o caso de um segurança que passou a apresentar sintomas compatíveis com o distúrbio de ansiedade, o que ocasionou um acúmulo faltas no emprego e a ser alvo de zombarias de seu supervisor que dizia que a doença era fingimento, frescura e coisa de menininha. Em certo momento o trabalhador deixou de ser alocado, apesar de não ter seu contrato de trabalho rescindido, o que fazia com que não tivesse mais rendimentos. Há o caso de uma empresa de telemarketing que, sob o pretexto de motivar para as vendas, criou um evento denominado dia do invertido, quando os funcionários deveriam trabalhar vestidos com roupas do sexo oposto ao seu. O

constrangimento saia dos limites da empresa, uma vez que as fotos do evento eram publicadas em redes sociais. Em outra empresa de telemarketing, aqueles que não atingissem as metas de venda eram obrigados a trabalhar com um penico na cabeça e ameaçados de demissão caso não o fizessem, o que era presenciado não só pelos funcionários da própria empresa, mas também pelos funcionários da empresa que contratava o serviço, uma vez que os espaços físicos das duas eram divididos por uma parede de vidro. Há o caso de um supervisor de uma indústria de bebidas que sofria maus tratos de seu gerente durante reuniões de cobrança e que, em um domingo, quando foi acompanhar a colocação de um ponto extra de venda dos produtos da empresa em um supermercado, ouviu de seu gerente que se ele não colocasse o ponto extra no local exato ele enfiaria a garrafa no rabo de todo mundo. Há o caso de um gerente de uma empresa de segurança que, como mostra de poder, ficava manuseando armas durante as reuniões, apontando-as para seus subordinados e pressionando o cano contra suas costas. Isso acontecia mesmo o gerente não estando autorizado a usar armas, pois isso não era compatível com suas funções. Certo dia a arma disparou acidentalmente e a munição ficou presa na placa de um monitor. Após esse incidente a gerência geral fez uma reunião com os seguranças para ordenar que o ocorrido não fosse divulgado. Há o caso do gerente de uma empresa distribuidora de bebidas que dizia para um vendedor que ele era um vendedorzinho de merda e que deveria fazer chupetinha e dar a bunda para realizar as vendas. Há uma multiplicidade de casos que relatam insultos variados proferidos por superiores para mostrar indignação pelo desempenho do subordinado, como, burro, merda, bosta, incompetente, incapaz, tapado, lerdo e aspone. Na amostra coletada, os principais alvos dessa forma de gestão são os funcionários das áreas comerciais, empurrados a cumprir suas metas de venda.

Na categoria gestão do rendimento a maior reclamação refere-se ao não pagamento de horas extras trabalhadas por fraudes na anotação ou processamento do ponto, atribuição de atividades - como treinamentos e reuniões - fora do horário da jornada sem anotação administrativa dessas horas adicionais, ou da atribuição fraudulenta ao trabalhador de um cargo de confiança, que legalmente não tem direito a receber por horas-extras, quando na verdade as funções do trabalhador não justificariam essa caracterização. Esse é o caso de uma bancária que era registrada com o cargo de gerente, mas não possuía autonomia,

subordinados, nem poderes de mando, exercendo, conforme avaliação do juiz, atividades meramente administrativas. Há também na amostra casos de trabalho sem registro na carteira profissional, pagamentos feitos por fora para fugir à incidência de outras verbas devidas, a contratação de uma auxiliar de enfermagem via cooperativa de trabalho fraudulenta e casos de exigir o uso de algum uniforme sem fornecê-lo, o que contraria a legislação que determina que todo uniforme, quando exigido, está sob a responsabilidade da empresa, que deve fornecê-lo gratuitamente e cuidar, às suas próprias custas, de sua manutenção e lavagem.

Obviamente, a maioria das empresas que pratica esses atos não o faz por desconhecimento da legislação, mas como uma forma de reduzir custos. O custo de não cumprir com esses direitos é menor do que o de cumprir. Nos casos em que a empresa não é reclamada na justiça esses recursos financeiros continuam de posse da empresa e nos casos onde a empresa se vê obrigada a pagar por decisão judicial o faz, na maioria dos casos, somente com correção monetária, não havendo multas. Portanto, na prática, não há sanção, só o pagamento postecipado do que era devido.

A profusão de casos amostrais onde a situação de desrespeito foi gerada por um ato intencional de gestão evidencia a importância dessa categoria para o entendimento das práticas de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho e dão mostras de como uma ética do cinismo racional, nos termos abordados no referencial teórico deste trabalho, é instituída e persiste nas organizações.

Outro fator que chama a atenção nos dados coletados é que, não só nessa categoria de causas, mas também nas outras, há um acúmulo desproporcional de reclamações contra empresas de serviços terceirizados, como telemarketing, segurança, limpeza e outros serviços de baixa complexidade. Isso evidencia que a terceirização, instrumento gerencial do qual as empresas se valem usualmente na tentativa de reduzir custos de mão-de-obra, impõe, não raramente, precarizações que estão para além dos direitos trabalhistas de caráter monetário, e que precarizam diretamente a própria dignidade do trabalhador. A empresa contratante do serviço, agora na condição de cliente empoderado em um mercado

hipercompetitivo, acaba por colocar pressões de custos e produtividade nas contratadas; pressões essas que são repassadas, de forma amplificada, para os trabalhadores.

Em relação a como as ações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo das quatro categorias causais se projetam temporalmente, também foi possível estabelecer um padrão nas histórias anteriormente relatadas. Em todas as categorias, as histórias analisadas mostram que há uma tendência ao acirramento das ações, tanto no sentido de elas ficarem mais violentas, quanto no sentido de elas ficarem mais frequentes. Portanto, trata-se de um acirramento tanto qualitativo quanto quantitativo.

Outra característica verificável na forma como essas ações se desenrolam temporalmente é a sua crescente disseminação, o que ocorre em duas das quatro categorias causais: reprodução das formas macrossociais de desigualdade e ação gerencial fundada em uma racionalidade instrumental com vista a fins econômicos. Nas ações classificáveis nessas duas categorias é frequente que outros sujeitos (colegas de trabalho e clientes) que antes não se envolviam passem a se envolver diretamente nas ações de recusa promovendo-as. Já nos casos classificáveis como obsessão sexual em relações assimétricas de poder e vingança pessoal essa tendência não foi verificada: os assédios sexuais e as ações vingativas continuaram partindo somente de uma pessoa. No tópico que tratará das ações e reações dos diversos sujeitos essa disseminação será mais bem ilustrada e analisada. Há ainda um último padrão verificável no que diz respeito ao desenrolar temporal dessas ações: a crescente complexidade da experiência. Esse aumento na complexidade se realiza com um mesmo sujeito, no passar do tempo, vir a se tornar alvo de situações de recusa ao reconhecimento enquadráveis em categorias causais diferentes.

Com isso encerra-se o tópico destinado a discutir a práxis organizacional, expressa nas causas das ações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho e na forma como essas ações se projetam temporalmente e, portanto, pode-se dar prosseguimento às análises com o próximo tópico que trata da significação que os diversos sujeitos envolvidos emprestam a essas ações.

5.2.2 Os sujeitos nas situações de recusa ao reconhecimento e suas significações

Vários sujeitos participam das ações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho. Além daqueles a quem a recusa é dirigida e aqueles que as promovem, há os colegas de trabalho e até mesmo clientes que, eventualmente, presenciam e se envolvem de alguma forma - ou deixam de se envolver - nas ações. A própria empresa, como um sujeito institucional e, portanto, coletivo, participa dessas ações, seja no exercício do poder explícito ou do infrapoder, nos termos propostos por Castoriadis. O poder explícito se dá pelo estabelecendo de políticas, normas e metas - que facilitem os acontecimentos ou os coíba – e na aplicação de sanções, tanto negativas (punições) quanto positivas (premiações). O infrapoder é exercido por meio da promoção de uma cultura organizacional que, igualmente, pode favorecer ou coibir tais ações.

Os depoimentos constantes dos processos em análise trazem um amplo material para se compreender como cada sujeito significa tais ações e delas participa; até mesmo a empresa, que oferece seu depoimento por meio de um preposto. São essas significações e reações às ações de recusa ao reconhecimento, expressa nos discursos dos diversos sujeitos, os objetos desse segmento do trabalho.

5.2.2.1 Os alvos das ações de recusa ao reconhecimento

Aqueles a quem a ação de recusa ao reconhecimento se destina significam essas ações de diversas maneiras diferentes, dependendo das categorias anteriormente construídas. Assim, as reproduções das formas macrossociais de desigualdade são significadas como discriminação, injustiça, ofensa, deboche, humilhação, constrangimento ou perseguição; as obsessões sexuais em relações assimétricas de poder são sem-vergonhices e humilhações; as vinganças, um problema pessoal; e a ação gerencial fundada em uma racionalidade instrumental com vista a fins econômicos como degradação, maus-tratos, perseguição, descaso, desrespeito, humilhação, vexame, constrangimento, coação, crueldade, exploração excessiva ou rigor excessivo. Essas significações, retiradas dos depoimentos dos trabalhadores autores das ações, revelam que eles significam as ações de recusa ao reconhecimento fundamentalmente como uma experiência de vitimização, onde o algoz

pode ser a empresa e/ou seus funcionários, no exercício de suas funções profissionais ou nas relações pessoais.

Essas experiências de vitimização podem ser especificadas nas categorias causais anteriormente criadas. Assim, nas reproduções das formas macrossociais de desigualdade, os sujeitos se veem como vítimas de preconceito; nos caso classificáveis como obsessões sexuais em relações assimétricas de poder, os sujeitos se veem como vítimas de um superior tarado; nos casos de vingança pessoal, os sujeitos se veem como vítimas de uma perseguição pessoal; e nos casos das ações de gestão instrumental com vistas a fins econômicos os sujeitos se veem como vítimas da quebra unilateral do contrato narcísico que haviam tacitamente estabelecido com a empresa.

Uma ressalva deve ser feita a essa conclusão, pois pode haver aqui um vício da fonte de pesquisa. As ações judiciais são situações onde, geralmente, é estratégico caracterizar-se como vítima perante um juiz, no interesse de ver suas demandas consideradas justas. Esse fato pode fazer com que, intencional e estrategicamente, ou mesmo inconscientemente, esses sujeitos expressem significações que corroborem para gerar essa impressão no juiz. Entretanto, ao analisar as ações dos sujeitos que são alvo da recusa ao reconhecimento intersubjetivo, pode-se inferir que essas ações têm conexões simbólicas coerentes com a vivência da vitimização.

Há poucos relatos de enfrentamento pessoal ao sujeito que promove as ações - apesar de um deles inclusive tendo chegado às vias de fato -, algumas reclamações a esferas superiores e busca de apoio emocional entre colegas de trabalho. Alguns casos não relatam qualquer tipo de enfrentamento ou busca de apoio, mas simplesmente um sofrimento calado e solitário. Obviamente, dada a fonte de pesquisa, a Justiça do Trabalho foi também usada como forma de enfrentamento, não raramente muito tempo depois dos fatos ocorridos, uma vez que é incomum um trabalhador entrar com uma ação contra a empresa onde ainda trabalha (na amostra há somente um caso que se enquadra nessa situação).

Adicionalmente, a amostra contém dois casos onde o trabalhador compareceu a uma delegacia para lavrar um Boletim de Ocorrência por conta dos acontecimentos: o caso do

vigilante que era chamado de gay por seu chefe e colegas, quando foi ameaçado por seu superior aos gritos de “vou te pegar, vou te linchar” e o caso da degustadora com fissura labiopalatal que foi excluída da empresa antes do treinamento para o qual havia sido convocada porque, nos dizeres da recepcionista, naquela empresa não trabalhava gente feia. Em todos os casos a questão foi tratada pelos sujeitos a quem as ações de recusa ao reconhecimento se destinam como um problema pessoal e não coletivo. Não há na amostra coletada relatos de busca de apoio junto a entidades sindicais ou outros grupos políticos organizados, nem de tentativas de mobilização dos colegas de trabalho para reagir coletivamente à questão. Essa ausência de enfrentamento coletivo é explicável pela evanescência das relações de classe no capitalismo contemporâneo, nos termos abordados no referencial teórico deste trabalho, que acaba por levar a uma dessindicalização do local de trabalho.

5.2.2.2 Os promotores das ações

A forma como os sujeitos que promovem as ações de recusa ao reconhecimento significam suas ações é impossível de ser inferida categoricamente a partir do método de pesquisa utilizado neste trabalho. É muito incomum que nesse tipo de processo as pessoas que estão sendo apontadas como autoras dos atos sejam chamadas pela empresa para depor, tendo em vista ser a empresa, como sujeito institucional, a reclamada e, portanto, a que deve escolher seus métodos para se defender juridicamente. Na amostra coletada há um único caso onde, por iniciativa de empresa, foi colhido o depoimento de quem estava sendo apontado como o autor dos atos. Em seu depoimento o sujeito confirma, com naturalidade, que chamava seu subordinado de merda. Entretanto, por ser um único caso, não há como se afirmar categoricamente que a vivência dessas situações pelos sujeitos em questão seja de naturalidade. Entretanto, esse indício não pode ser simplesmente desprezado, mesmo porque essa postura de naturalidade transparece nas ações desses sujeitos, como se verá a seguir.

As ações desses sujeitos podem ser colhidas a partir da fala dos outros depoentes. O que se verifica como característica marcante é que os atos de recusa ao reconhecimento não são pontuais ou episódicos, mas, ao contrário, projetam-se insistentemente no espaço-tempo

das organizações de trabalho, intensificando-se progressivamente e constituindo-se em um traço determinante da vida organizacional, tomando, assim, ares de naturalidade por conta de sua presença cotidiana. O que é vivido cotidianamente tende a ser encarado como algo mais normal e natural do que aquilo que é episódico, um processo típico de banalização.

5.2.2.3 As organizações

O depoimento dos prepostos das empresas reclamadas pode servir para evidenciar a maneira como essas significam e tratam a questão. Há quatro posturas distintas identificáveis nos casos que compõem a amostra: negar a existência dos fatos, negar conhecimento da existência dos fatos, atribuir a culpa pelos fatos ao indivíduo que promoveu os atos e atribuir a culpa pelos fatos ao indivíduo que foi alvo dos atos. Na grande maioria dos casos a empresa recorre às negações - as duas primeiras categorias-, mas há casos esparsos de atribuição de culpa aos indivíduos. Cabe ressaltar que atribuir a culpa ao funcionário que promoveu os atos é, na prática, uma confissão de culpa da própria empresa, uma vez que a empresa é juridicamente responsável pelos atos daqueles a quem dá poderes. Os casos onde a culpa é atribuída ao indivíduo que foi alvo dos fatos restringem-se àqueles onde o resultado foi um acidente de trabalho. Esses achados são compatíveis aos de Hirigoyen (2005), já abordados no referencial teórico deste trabalho: a negação persiste como a prática corriqueira da direção quando se aventa a ocorrência de atos dessa natureza em suas organizações.

Nos casos em que o reclamante presta serviços terceirizados é comum que a empresa que recebe os serviços também seja reclamada no processo judicial. Em todos os casos da amostra onde isso ocorreu, a postura da empresa que recebe os serviços terceirizados foi a mesma: tentar se caracterizar como parte ilegítima do processo, dizendo-se sem nenhuma responsabilidade; uma estratégia absolutamente inócua, uma vez que esse não é o entendimento da Justiça do Trabalho no Brasil.

Significar tais atos como inexistentes implica acreditar que nenhuma ação deva ser tomada e significar tais atos como culpa de um indivíduo implica que esse indivíduo deve ser punido. De fato, na amostra coletada, a demissão do indivíduo responsabilizado pelos atos foi a

única ação visível das empresas. Nenhuma empresa trouxe, em sua defesa, mostras da existência ou da intenção de instituir políticas e práticas internas para a prevenção da ocorrência de danos morais. Empresas reclamadas em casos de acidente de trabalho trouxeram evidências de procedimentos internos de prevenção de acidentes, o que evidencia haver uma grande distância entre a forma como as empresas tratam os riscos de danos ao corpo e os riscos de danos à subjetividade do trabalhador. Isso pode ser parcialmente explicado pelo fato de que acidentes de trabalho causam transtornos aos processos de produção das empresas e têm impacto negativo sobre indicadores de qualidade de produtos e serviços normalmente adotados pelas empresas em consonância com as normas ISO, enquanto que algumas práticas de recusa ao reconhecimento são, elas mesmas, práticas de gestão com o intuito de gerar receitas e reduzir custos, conforme já discutido anteriormente.

Sabe-se que as práticas de recusa ao reconhecimento que não corroboram os processos de produção e entrega de mercadorias – as reproduções das formas macrossociais de desigualdade, as obsessões sexuais em relações assimétricas de poder e as vinganças pessoais – são combatidas em algumas empresas por políticas e práticas de inclusão e promoção da diversidade, de combate ao assédio sexual e por meio de normas comportamentais sancionadoras. Entretanto, na amostra colhida, essas políticas, práticas e normas não foram evidenciadas, o que pode sugerir que estas não estão disseminadas em um número significativo de empresas e/ou que as empresas que as adotam estão menos expostas ao risco jurídico e, portanto, são menos reclamadas no Judiciário.

É importante ressaltar que a efetivação desses direitos e a sua sanção jurídica ocorre, na grande maioria dos casos, por demanda dos trabalhadores individualmente, uma vez que a fiscalização da relação trabalhista pelo Estado é muito pequena. Segundo dados do Ministério Público do Trabalho (2013) o número de auditores fiscais do trabalho que tem como função fiscalizar o estado de São Paulo inteiro era de 481 em outubro de 2013. Para se ter uma base de comparação, o contingente da polícia militar no Estado de São Paulo, que fiscaliza questões de crimes e trânsito, segundo dados do Governo do Estado de São Paulo, era nessa mesma época, de aproximadamente cento e trinta mil policiais e tenderia a crescer.

5.2.2.4 Os colegas de trabalho

Os colegas de trabalho, frequentemente arrolados como testemunhas nos processos em análise, tendem a se distribuir no amplo espectro de significações que vai da forma como a empresa significa as situações à forma como as pessoas que foram alvo dessas situações o fazem. Obviamente, a posição nesse espectro tem forte correlação com o fato de a testemunha ter sido arrolada pela empresa - normalmente pessoas que ainda trabalham na organização - ou pelo empregado - normalmente pessoas que não tem mais vínculos com a organização. Portanto, há que se levar em conta nas análises que a fala desses sujeitos é estratégica, profundamente marcada por um interesse, seja o de manter o emprego ou o de apoiar um colega que está sendo acusado de atos ilícitos - no caso das testemunhas da empresa - seja o de apoiar o reclamante ou de se vingar da empresa que lhe causou algum dano - no caso das testemunhas do empregado. Apesar disso, esses discursos podem servir para elucidar a situação em análise.

Uma significação singular surge da análise do discurso dos colegas de trabalho. É recorrente que algumas ações de recusa ao reconhecimento sejam significadas por esses sujeitos como uma brincadeira - ainda que em alguns casos qualificada como de mau-gosto - ou uma forma divertida de incentivar vendas. Freud, em sua análise dos chistes, pode servir à elucidação dessa significação:

> Os propósitos dos chistes podem facilmente ser passados em revista. Onde um chiste não tem objetivo em si mesmo - isto é, onde não é um chiste inocente - pode servir a apenas dois propósitos, que podem ser subsumidos sob um único rótulo. Ou será um chiste hostil (servindo ao propósito de agressividade, sátira ou defesa) ou um chiste obsceno (servindo ao propósito de desnudamento) (Freud, 1909, p. 64).

Segundo Freud (1909), os chistes possibilitam a satisfação de um instinto - libidinoso ou hostil - por contornar alguns obstáculos. Tanto os instintos hostis quanto os libidinosos estão submetidos, desde a infância – individual e da civilização -, a repressões, que seriam os obstáculos que o chiste pode ajudar a contornar. O fato da hostilidade brutal e da libidinosidade crua serem socialmente, e até mesmo juridicamente, reprimidas faz com que o chiste possa ser usado estrategicamente como uma esquiva, substituindo a linguagem explicitamente abusiva pela linguagem pretensamente humorística, permitindo, dessa forma, a satisfação dos instintos. O chiste tendencioso - o que não tem objetivo em si

mesmo - requer o envolvimento de pelo menos três pessoas: a que profere o chiste, aquela que é tomada como objeto da agressividade hostil ou sexual e uma terceira, na qual se realiza o objetivo de produzir prazer. Assim, o chiste é usado como uma técnica de aliciamento ou de se conseguir a cumplicidade de terceiros, dando, em troca, o prazer de seus próprios instintos: "Tornando nosso inimigo pequeno, inferior, desprezível ou cômico, conseguimos, por linhas transversas, o prazer de vencê-lo - fato que a terceira pessoa, que não dispendeu nenhum esforço, testemunha por seu riso" (Freud, 1909, p. 68).

Esse desenvolvimento teórico freudiano pode ser aplicado àquelas situações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo que são significadas como brincadeira. A brincadeira permite explorar algo naquele que é tomado como objeto da agressividade que não se poderia tratar aberta ou conscientemente, por obstáculos impostos pelas inibições e repressões aos instintos hostis e libidinosos. Adicionalmente, a brincadeira suborna o ouvinte, dando-lhe acesso a fontes de prazer que, sem a brincadeira, seriam inacessíveis, o que o predispõe a aderir a essas situações.

Para que as situações de recusa ao reconhecimento possam ser investidas com significações humorísticas, algum grau de adesão, ou pelo menos de benevolência ou neutralidade, devem estar presente nesse terceiro sujeito, uma vez que a ausência de fatores que possam provocar sentimentos opostos aos propósitos da brincadeira é condição indispensável para que esse sujeito complete, com seu envolvimento, o próprio processo de realização da brincadeira. Isso é uma decorrência lógica da brincadeira tendenciosa (ou do chiste tendencioso) requerer o envolvimento de pelo menos três pessoas. Não se quer, com essas considerações, afirmar que o humor tenha sempre e necessariamente uma relação direta com o sentimento de superioridade, algo que Freud (1909) já havia notado. O que se conclui aqui é que, se desde há muito na história da civilização o humor pode servir a esse propósito, de fato, é assim utilizado nas situações aqui analisadas, inclusive gerando ressonâncias em diversos sujeitos e assumindo uma forma própria dos comportamentos afetivos em grupo, conforme já foi abordado no item do referencial teórico deste trabalho que se debruça sobre a experiência emocional.

As ações desses sujeitos nas experiências de recusa ao reconhecimento guardam uma óbvia conexão simbólica com suas significações. Em linhas gerais, pode-se observar uma tendência à passividade, o que corrobora a tese castoriadiana do conformismo generalizado abordada no referencial teórico desse trabalho, ou a uma adesão às "brincadeiras" e outras ações de recusa ao reconhecimento, o que já foi mencionado quando se abordou o fenômeno da disseminação dessas ações no desenrolar do tempo. Alguns casos relatam que pessoas prestaram apoio emocional àquele que era alvo das situações, mas na grande maioria dos casos relatados, esse apoio só surgiu após uma solicitação. Já foi dito que não foram relatadas tentativas de mobilização coletiva para o enfrentamento por parte daqueles que são alvos da recusa ao reconhecimento e, de fato, nenhuma ação coletiva organizada e sistemática encontra-se relatada nos conteúdos analisados, o que evidencia uma tendência de que os terceiros também não encarem essas situações como políticas e não se vejam como parte integrante da situação.

A única situação de enfrentamento coletivo dessas situações que é relatada nos conteúdos analisados foi episódica e espontânea. Aconteceu no caso, já anteriormente referido, da degustadora com fissura labiopalatal que foi aprovada na entrevista e depois comunicada de que não mais participaria do treinamento, sendo conduzida para fora sala e dispensada. Nessa ocasião, segundo o relato de uma das testemunhas que participou junto com a reclamante do mesmo processo seletivo, várias pessoas se manifestaram dizendo para a reclamante não ir para outra sala, pois se ela tivesse que ser excluída, isso já deveria ter sido feito na entrevista. Ante a recusa da empresa em manter a reclamante na sala, uma das pessoas que presenciou a ação acionou uma viatura policial, alguns acompanharam a trabalhadora à delegacia para que fosse lavrado um Boletim de Ocorrência e outros simplesmente foram embora, abrindo mão de sua vaga. Ainda segundo relato dessa mesma testemunha, as pessoas que permaneceram disseram que iam aceitar o emprego porque estavam precisando.

5.2.2.5 Os clientes

Em alguns casos da amostra coletada, clientes - institucionais ou individuais - estiveram envolvidos nas situações de recusa ao reconhecimento, seja de forma direta, promovendo

ou participando das ações, seja de forma indireta, presenciando-as. Não há nos conteúdos em análise depoimentos de clientes em quantidade suficiente para dar maiores subsídios à elucidação de suas significações. Os clientes institucionais, a quem se destinava o trabalho de alguns reclamantes que prestavam serviço terceirizado, quando se manifestam o fazem simplesmente no sentido de negar a legitimidade de seu envolvimento nas ações, como já relatado anteriormente.

É bastante incomum que clientes individuais sejam chamados a prestar depoimento nos processos analisados. Isso ocorreu somente no caso da vendedora que era chamada de piriguete, gostosa e cachorra por seu chefe, onde uma cliente que trabalhava do lado da loja relatou que ouviu o gerente perguntar para a vendedora se ela iria para um festa de piriguete. Esse caso incomum surgiu, possivelmente, pelo fato de ter se estabelecido algum laço de amizade entre a vendedora e a cliente que se predispôs a ir depor. Por conta de haver esse único relato de cliente, este item do trabalho será desenvolvido a partir do conteúdo de relatos dos outros sujeitos sobre o envolvimento de clientes, nos casos em que isso acontece.

Como exemplo de envolvimento direto dos clientes institucionais, pode-se citar o caso, já relatado, do segurança de uma empresa que escondeu, trancados em uma sala, funcionários da empresa terceirizada por conta da visita à empresa de uma delegação de pessoas importantes. A ambígua relação de subordinação de funcionários terceirizados dá margens a que situações desse tipo surjam, o que é inclusive reconhecido na Justiça do Trabalho no Brasil, conforme já abordado.

Como exemplo de envolvimento direto dos clientes individuais, pode-se citar dois casos distintos. O primeiro é o caso, também já relatado, dos vendedores que eram obrigados a embutir seguro e garantia estendida à venda de produtos aos clientes sem que esses percebessem. Não raramente, conforme o relato de testemunhas, os clientes se davam conta, algum tempo depois, de que foram ludibriados e voltavam à loja para reclamar, o que acabava gerando situações onde os vendedores eram ameaçados e xingados pelos clientes de burros, idiotas e imbecis. A postura do gerente da loja, que invariavelmente atribuía o fato a um erro do vendedor, servia para estimular esse tipo de atitude. O segundo caso que

pode servir de exemplo refere-se ao relato de um vendedor de roupas que, por acúmulo de clientes na loja, não conseguia dar a eles a atenção requerida, o que gerava raiva nesses clientes. Segundo relato desse vendedor, eles ficavam nervosos, mal-educados e gritavam com ele e, em uma ocasião, um cliente chegou a atirar um maiô sujo nele.

Como exemplo do envolvimento indireto dos clientes institucionais, pode-se citar o caso, já referido, dos teleoperadores que tinham seu espaço separado da empresa contratada por uma parede de vidro e usavam um pinico na cabeça quando não cumpriam suas metas de venda. Nesse caso não há relatos de como os funcionários da empresa que recebia o serviço reagiam à visão de várias pessoas usando um pinico como chapéu.

Como exemplo de envolvimento indireto dos clientes individuais, pode-se citar o caso da funcionária de supermercados que estava treinando para se tornar patinadora e que, por vingança pessoal de sua chefa, tinha que participar de sessões de treinamento no horário de funcionamento da loja e com bobinas de papel dificultando seu percurso. Segundo relatos de uma testemunha, os clientes adoravam a cena de ver a patinadora caindo. Para entender esse sentimento de deleite pode-se valer das mesmas considerações feitas sobre as brincadeiras do item anterior.

A participação dos clientes diretamente nas situações de recusa ao reconhecimento pode ser mais bem entendida se olhada à luz das reflexões propostas no referencial teórico deste trabalho que postulam a tendência contemporânea a um empoderamento dos clientes à custa de um desempoderamento do cidadão. É esse empoderamento que legitima socialmente suas ações, mesmo aquelas que atacam os direitos de cidadania dos empregados. Assim, pode-se concluir que os clientes – institucionais e individuais - de fato se envolvem nessas situações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho para, diretamente, fazer valer seus interesses. Já a participação indireta dos clientes, como testemunhas, pode servir ao seu prazer.

Com isso encerra-se o item destinado a apresentar e analisar as significações e ações dos diversos sujeitos nas situações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho e pode-se passar para o seguinte, que trata da relação entre essas ações e a tipologia de

reconhecimento proposta por Honneth (2003) como forma subsidiária à análise desses dados.

5.2.3 As ações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho e a tipologia de Honneth

A categorização aqui proposta para as ações de reconhecimento intersubjetivo no trabalho podem ser relacionadas à tipologia de Honneth (2003) já explorada no referencial teórico deste trabalho. Assim, retomam-se as discussões já realizadas sobre a teoria do reconhecimento e as possibilidades de sua transposição para o entendimento dos conflitos organizacionais para relacioná-las às categorias que emergiram da análise dos dados empíricos coletados e, dessa forma, enriquecer as análises realizadas.

Na categoria honnethiana amor podem ser incorporadas as categorias aqui propostas que estão ligadas à existência corporal do outro, ou seja, os casos de obsessão sexual em relações assimétricas de poder e os casos de ação gerencial fundada em uma racionalidade instrumental com vista a fins econômicos em sua subcategoria Gestão do Corpo do trabalhador. Nesses casos, o que está em risco primariamente é o corpo do trabalhador e secundariamente sua subjetividade. Isso não quer dizer que os riscos ao corpo sejam mais significativos ou importantes que os riscos à subjetividade, mas simplesmente que esses decorrem daqueles e, portanto, foram denominados como secundários. Como observou Honneth (2003), esse tipo de experiência não é constituído por uma dor puramente corporal, mas também por sua ligação com um sentimento de estar sujeito à vontade de um outro, pois manifestam-se em formas de maus-tratos em que do indivíduo é retirada a livre disposição de seu corpo.

Entretanto, para que esse relacionamento seja feito é preciso que se repense a caracterização dessa categoria de maneira a superar a sua já anteriormente discutida fragilidade, reconhecendo que mesmo o alcance dos investimentos afetivos fortes depende da sociedade em questão e, abandonando-se, assim, a ideia de associação direta entre o investimento afetivo forte e as relações primárias naturalizadas, o que permite ver uma

categoria ligada à existência corporal do outro também nas relações que acontecem nas organizações de trabalho e não somente nas relações primárias na esfera privada.

Feitas essas considerações, pode-se concordar com a teoria honnethiana no que diz respeito aos efeitos desse tipo de desrespeito: o dano que esse tipo de desrespeito causaria à autorrelação prática dos sujeitos seria a perda da confiança em si e no mundo social. Essa questão será retomada no segmento deste trabalho que trata da experiência emocional subjacente às práticas de recusa ao reconhecimento.

Na categoria honnethiana direito podem ser incorporadas as categorias aqui propostas que estão ligadas à existência do outro como membro de uma comunidade e, portanto, portador de direitos, que lhe são devidos independentemente de qualquer afeto, de qualquer estima pessoal ou social. Assim, são relacionáveis a essa categoria os casos de reproduções das formas macrossociais de desigualdade e os de ação gerencial fundada em uma racionalidade instrumental com vista a fins econômicos em sua subcategoria Gestão dos Rendimentos do trabalhador.

Mais uma vez, para que esse relacionamento seja feito, é preciso repensar a caracterização dessa categoria, pois, como já abordado no referencial teórico deste trabalho, essa categoria também sofre os efeitos da necessidade que Honneth se coloca de associar a cada padrão de reconhecimento uma esfera distinta da reprodução social, o que causa mais problemas do que soluções. Só assim, devolvendo o direito para o âmbito da política, e não somente das relações intersubjetivas, pode-se fazer o relacionamento aqui proposto. Como premissa, já explicitada anteriormente, tem-se que o intersubjetivo está densamente imerso no social-histórico e, portanto, só pode ser entendido dessa maneira.

Feitas essas considerações, pode-se concordar com a teoria honnethiana no que diz respeito aos efeitos desse tipo de desrespeito: o dano que esse tipo de desrespeito causaria à autorrelação prática dos sujeitos seria a perda de autorrespeito. Essa questão também será retomada no segmento deste trabalho que trata da experiência emocional subjacente às práticas de recusa ao reconhecimento.

Na categoria honnethiana solidariedade podem ser incorporadas as categorias aqui propostas que estão ligadas à existência do outro como sujeito individuado, com propriedades e capacidades concretas e com diferenças pessoais, ou seja, os casos de ação gerencial fundada em uma racionalidade instrumental com vista a fins econômicos em sua subcategoria Gestão da Subjetividade do trabalhador, onde o que está em jogo são os padrões valorativos da relevância do outro.

Apesar de aqui também haver restrições, já expostas, à caracterização que Honneth (2003) faz dessa categoria, decorrentes principalmente de sua formulação teórica sobre a solidariedade que individualiza a questão e que reafirma que um sujeito só pode referir essas formas de degradação a si mesmo como pessoa individual, pois essa degradação refere-se a propriedades pessoais, despolitizando também o conteúdo dessa categoria, pode-se concordar com a teoria honnethiana no que diz respeito aos efeitos desse tipo de desrespeito: o dano que esse tipo de desrespeito causaria à autorrelação prática dos sujeitos seria a perda da autorrealização. Essa questão também será retomada no segmento deste trabalho que trata da experiência emocional subjacente às práticas de recusa ao reconhecimento.

Como pôde ser notado, as ações de recusa ao reconhecimento decorrentes de uma vingança pessoal não foram relacionadas a nenhuma categoria honnethiana. O que ocorre é que o seu enquadramento depende da forma como a ação foi promovida. Remetendo-se ao caso utilizado para ilustrar a categoria, o da funcionária que treinava para se tornar patinadora, percebe-se que, como vingança, foram impetradas ações que estão ligadas (1) à sua existência corporal (a promoção de suas quedas); (2) à sua existência como membro de uma comunidade e, portanto, portador de direitos, que lhe são devidos independentemente de qualquer afeto, de qualquer estima pessoal ou social (a acusação injusta de roubo); e (3) à sua existência como sujeito individuado, com propriedades e capacidades concretas e com diferenças pessoais (os xingamentos de lerda). Assim, apesar da vingança pessoal poder ser considerada uma causa da recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho, sua classificação depende fundamentalmente dos métodos utilizados para realizar a vingança e,

como mostra o exemplo, a vingança pessoal pode se valer de ações enquadráveis em todas as categorias honnethianas.

Com isso, encerra-se o segmento destinado a analisar os padrões organizacionais de reconhecimento intersubjetivo e pode-se passar a abordar a experiência emocional subjacente a essas experiências.

5.3 A experiência emocional subjacente às ações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo

A captura dos conteúdos a partir das fontes permitiu identificar quatro emoções ou sentimentos- ou grupos de emoções e sentimentos correlatos - como as mais recorrentemente associadas a essas ações:

- A vergonha e seus correlatos, como o embaraço, a humilhação, o constrangimento e o pudor;
- O medo e seus correlatos, como a insegurança;
- A tristeza e seus correlatos, como o desgosto e a angústia; e
- A raiva.

Como era de se esperar, trata-se de um rol de estados afetivos negativos, isso é, associados ao desprazer. Entretanto, a intensidade (*quantum*) que faz com que o desprazer possa ser significado como sofrimento (a vergonha, o medo, a tristeza e a raiva insuportáveis) e faz com que o estado afetivo normal seja diferenciado do patológico não é livre de controvérsias e de significações que estão no domínio do social-histórico, até porque a própria normalidade é uma significação imaginária e as psicopatologias passam a ser identificadas, descritas e qualificadas em algum momento da história.

Nos casos limítrofes, o que diferencia, por exemplo, a vergonha da introspecção patológica; o medo da síndrome do pânico, da paranoia ou do stress pós-traumático; a tristeza da depressão e da melancolia; e a raiva da fúria narcisista? Essas quatro emoções compõem a diagnose de vários transtornos psíquicos, mas o desenho dessa linha divisória entre a

normalidade e a patologia é controverso e instável no tempo. Essa dificuldade de caracterização das psicopatologias emocionais transparece nos conteúdos analisados, que, em alguns casos, incluem laudos periciais.

Os laudos periciais, por conta dessas dificuldades, são escritos em uma linguagem cautelosa, mais indicando a presença de indícios e sintomas clássicos do que estabelecendo categoricamente a presença de uma psicopatologia. Essa cautela é justificável pelo tempo de interação que o perito tem com o sujeito a ser diagnosticado, um tempo escasso frente à complexidade do diagnóstico. Há que se dizer que, além de referenciar psicopatologias, o conteúdo analisado referencia também doenças psicossomáticas decorrentes das experiências emocionais, o que também será objeto de explicitação.

Apesar dessas limitações e complexidades, esses conteúdos não podem ser simplesmente desprezados e as menções às psicopatologias e doenças psicossomáticas nos processos analisados são objeto de um subitem deste segmento do trabalho. Este trabalho não é da área clínica e a patologia não é seu foco, mas a inclusão desse tema foi considerada de valia, nem que seja simplesmente pelo registro de onde a experiência emocional das ações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho pode levar os sujeitos que são dela alvo.

Assim, este segmento está estruturado em cinco momentos distintos. Os quatro primeiros são dedicados a cada uma das emoções ou sentimentos identificados como os que mais recorrentemente subjazem a experiência de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho e o último relaciona as psicopatologias e doenças psicossomáticas que alegadamente decorreram dessas experiências de sofrimento psíquico na amostra coletada.

5.3.1 A vergonha nas experiências de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho

Apesar da vergonha, como emoção ou sentimento, ser tratada aqui como um construto único, o que a análise dos conteúdos revela é que, mesmo se olharmos somente para as situações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho da amostra coletada, o

que costumeira e genericamente se chama de vergonha parece ser, na verdade, um rol de estados emocionais com algumas características peculiares que as diferenciam, apesar de gerarem nos sujeitos sensações semelhantes. Essas peculiaridades e diferenças aparecem já na tradição psicanalítica, que associa a vergonha tanto à honra (e, portanto, à moralidade) quanto ao pudor (e, portanto, à sexualidade). Essas diferenças e peculiaridades ficam mais evidentes quando se analisa o aparecimento e o desenvolvimento vergonha nas diferentes categorias causais das situações de recusa ao reconhecimento propostas neste trabalho.

Assim, a vergonha aparece nas situações de reprodução das formas macrossociais de desigualdade como relacionada ao status ou, em outras palavras, à honra social de grupos específicos. É principalmente esse status – coletivo - que está sob ataque nessas situações de recusa ao reconhecimento e a forma como os sujeitos que são alvos dessas experiências as significam dão mostras da relação entre vergonha e honra. Como já foi dito anteriormente, essas situações são significadas pelos sujeitos em questão como: discriminação, injustiça, ofensa, deboche, humilhação, constrangimento ou perseguição. Como se pode perceber, essa miríade de significações é marcadamente associada à honra. Portanto, nessa categoria, a vergonha aparece como a expressão de uma inferioridade social de algum grupo e, no nível individual, como uma introjeção dessa inferioridade.

É importante notar que a vergonha não é a única emoção ou sentimento que pode ser associado a essa categoria e que o fato de pertencer a algum grupo socialmente desvalorizado não vai fazer com que o sujeito necessariamente se envergonhe disso. Entretanto, o fato de que essa forma de vergonha pode emergir - e de fato emerge - dessas situações transparece na análise dos conteúdos coletados.

Alguns exemplos retirados dos conteúdos analisados podem ser relacionados para ilustrar e sustentar essa conclusão: uma testemunha do caso do vendedor que era chamado de gay e que não conseguia ser promovido afirma que o trabalhador ficava visivelmente constrangido; a sentença do juiz, no caso da trabalhadora que era tratada por seu chefe de vaca gorda, estabelece, como verdade jurídica, que o tratamento a ela dispensado causou constrangimento e humilhação; o segurança cearense disse, textualmente, que sentia vergonha da situação a que estava submetido e o juiz que julgou o caso usou o termo

constrangimento para caracterizar a experiência emocional à qual o trabalhador estava submetido; uma testemunha no caso da teleoperadora que engravidou solteira também relata que a trabalhadora ficava constrangida com as piadas a ela dirigidas; e uma testemunha do caso do vendedor negro da indústria de bebidas relata que o trabalhador ficava constrangido ao ser chamado de Paulo de Ogum, além da sentença do juiz que julgou o caso usar o termo humilhação para caracterizar a experiência emocional à qual o trabalhador estava submetido. Há também o caso da repositora de supermercados que sofreu acidente de trabalho e em seu depoimento afirma que tinha vergonha de pedir ajuda financeira ao empregador, para realizar os procedimentos médicos necessários, passando a pedir auxilio a familiares. O objeto da sua vergonha era sua miserabilidade econômica frente ao empregador.

Referindo-se às formulações teóricas honnethianas sobre a autorrelação prática dos sujeitos, pode-se dizer que a vergonha, na forma como caracterizada nessa categoria causal das situações de recusa ao reconhecimento, é a expressão de lesões ao autorrespeito, o que é condizente com a associação feita anteriormente entre essa categoria e categoria de reconhecimento honnethiana direito. A lesão ao autorrespeito emerge da vivência de pertencimento a um grupo de status socialmente inferiorizado - desde que essa inferioridade esteja introjetada em alguma medida. A desonra social atribuída a esses grupos é colada nos sujeitos, pelo simples pertencimento, e esse déficit de honra induz os sujeitos à vergonha.

Nas situações de ação gerencial fundada em uma racionalidade instrumental com vista a fins econômicos, em sua subcategoria Gestão da Subjetividade, a vergonha também aparece relacionada à honra, mas, ao contrário da categoria anteriormente abordada, trata-se aqui da honra individual do trabalhador e não da honra coletiva de algum grupo social, do que decorrem particularidades. É principalmente essa honra – individual - que está sob ataque nessas situações de recusa ao reconhecimento quando se consubstanciam, por exemplo, em sanções morais aplicadas pelos superiores em função de um desempenho aquém do demandado. A forma como os sujeitos que são alvos dessas experiências as significam também dão mostras da relação entre vergonha e honra. Como já foi dito anteriormente, as situações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho caracterizáveis como ação

gerencial fundada em uma racionalidade instrumental com vista a fins econômicos são significadas pelos sujeitos em questão como: degradação, maus-tratos, perseguição, descaso, desrespeito, humilhação, vexame, constrangimento, coação, crueldade, exploração excessiva ou rigor excessivo. Assim como na categoria anteriormente abordada, essa miríade também revela um marcante conteúdo moral.

Entretanto, a vergonha aqui, diferentemente do que acontece na categoria anteriormente abordada, é marcada fundamentalmente por um forte componente narcísico, pela própria característica de referir-se à honra individual. Nessa categoria a vergonha decorre de dois fatores: (1) o sentir-se aquém de um ideal de ego que, no caso, foi construído a partir de uma decisiva influência da ideologia gerencialista, já abordada no referencial teórico desta tese, - que valoriza significações imaginárias próprias do capitalismo contemporâneo, como a produtividade, o comprometimento, a competência, a qualidade, a competitividade e a disposição para o trabalho –; e (2) da tensão existente entre a imagem que o *Outro* tem do sujeito e o ideal de ego (ainda gerencialista), desde que o sujeito compartilhe desse mesmo ideal de ego. O *Outro* aqui é encarnado tanto pelo superior hierárquico (que gerencia) quanto pelos colegas e clientes (que presenciam).

Assim, se na categoria anterior a vergonha pressupõe a introjeção de inferioridades sociais, nessa categoria o que é pressuposto é a introjeção, em algum grau, da ideologia gerencialista, o que implicaria no seu uso como matéria-prima na construção de seu ideal de ego. Se competitividade, por exemplo, não fizesse parte do ideal de ego do trabalhador, ele não teria razões para se envergonhar do fato de não ser competitivo, mesmo se a competitividade for parcela relevante do ideal de ego do *Outro* (chefe, colega ou cliente).

A imagem (depreciada) que o *Outro* tem do sujeito é manifestada, nas situações em análise, por uma série de xingamentos, ameaças, estigmatizações, insultos, exposições vexatórias e maus tratos já mencionados anteriormente quando foram caracterizadas as situações de ação gerencial fundada em uma racionalidade instrumental com vista a fins econômicos em sua subcategoria Gestão da Subjetividade. Já a presença da vergonha nesse tipo de situação pode ser evidenciada por alguns exemplos de relatos que compõem a amostra coletada, como no caso do vendedor que era obrigado a embutir seguro e garantia estendida em suas

vendas aos clientes sem que eles percebessem. Ele relata constrangimento por ter que enganar o cliente e vergonha por ter seu nome exposto no quadro de avisos como o vendedor abacaxi. Há também o caso do vendedor da indústria de bebidas a quem o chefe disse que, se não realizasse sua tarefa corretamente, iria enfiar uma garrafa em seu rabo. Ele relata que se sentia humilhado diante das cobranças vexatórias de metas de vendas e o juiz que julgou o caso escreve, em sua sentença, que é notório que houve constrangimento e humilhações aos vendedores em busca de metas de vendas.

As manifestações de vergonha nesta categoria são menos abundantes, na amostra coletada, do que na categoria anterior – as reproduções das formas macrossociais de desigualdade. Entretanto, essa diferença numérica não pode ser interpretada, apressadamente, como uma evidência de que a vergonha está menos presente nestas situações do que naquelas. A manifestação menos frequente não implica necessariamente em uma ocorrência menos frequente, pois há fatores que podem inibir essa manifestação. Neste caso especificamente, o conteúdo narcísico da situação pode ter atuado como um inibidor: é muito mais provável que os sujeitos manifestem-se sobre situações desprazeirosas em virtude de algo que foi colado a eles por pertencimento - não raramente involuntário (como nascer negro) - do que em virtude de algo pelo qual a culpa pode ser a eles imputada (por serem incompetentes).

Referindo-se às formulações teóricas honnethianas sobre a autorrelação prática dos sujeitos, pode-se dizer que a vergonha, na forma como caracterizada nessa categoria causal das situações de recusa ao reconhecimento, é a expressão de lesões à autorrealização, o que é condizente com a associação feita anteriormente entre essa categoria e categoria de reconhecimento honnethiana solidariedade. A lesão à autorrealização emerge, aqui, do sentimento de estar aquém de um ideal gerencialista de ego que foi introjetado pelo sujeito, chefe, colegas e clientes. A desonra individual associada aos déficits de produtividade, comprometimento, competência, qualidade, competitividade e disposição para o trabalho, por exemplo, induz os sujeitos à vergonha.

Já a vergonha que subjaz as experiências de recusa ao reconhecimento na categoria obsessão sexual em relações assimétricas de poder está, pela sua própria natureza explicitamente sexual, mais intimamente relacionada ao pudor do que à honra. É

principalmente esse pudor que está sob ataque nessas situações de recusa ao reconhecimento, pelo fato de se estar sujeito à vontade de um outro, despojado da livre disposição de seu corpo e, consequentemente, de ver escancarada a sua condição de sujeito ao mesmo tempo sexuado e desprotegido. O aparecimento da vergonha nos casos da amostra classificáveis nessa categoria pode ser sustentado e ilustrado a partir do exemplo da abastecedora de loja - que, no auge do quadro obsessivo de seu assediador ouvia frases como: Nossa, estou louco ainda, não quer fazer sexo comigo? Uma testemunha disse que o assediador dava a entender que a trabalhadora era "uma qualquer". A expressão "uma qualquer" é equivalente a "uma mulher sem pudores", evidenciando a relação da vergonha, nessa categoria, com o pudor e a sexualidade.

Referindo-se às formulações teóricas honnethianas sobre a autorrelação prática dos sujeitos, pode-se dizer que a vergonha, na forma como caracterizada nessa categoria causal das situações de recusa ao reconhecimento, é a expressão de lesões à autoconfiança, o que é condizente com a associação feita anteriormente entre essa categoria e a categoria de reconhecimento honnethiana amor. A lesão à autoconfiança emerge do sentimento de estar sujeito à vontade de um outro, por ter sido atacada a livre disposição de seu corpo e, consequentemente, de ter escancarada a sua condição de sujeito ao mesmo tempo sexuado e desprotegido. O escancaramento da sexualidade e da insegurança de seu corpo induz os sujeitos à vergonha.

Há ainda outra forma de vergonha que surgiu da análise dos conteúdos analisados. Apesar de, na linguagem coloquial, esse estado afetivo ser chamado de vergonha, o termo que melhor o caracterizaria seria embaraço. O embaraço emerge de situações significadas como vexatórias do ponto de vista tanto da honra quanto do pudor. Essas situações são vexatórias porque sua ocorrência contradiz o ideal de ego que é comunicado ao *Outro*, pressupondo, portanto, o estatuto da testemunha (real ou imaginada) a quem essa contradição se desnuda: a testemunha estará sempre presente no ponto de vista do embaraçado. Alguns exemplos da vivência do embaraço podem ser extraídos dos conteúdos analisados: o ferroviário que tinha que defecar em um jornal no chão da locomotiva na presença de um colega, o teleoperador que tinha que usar um pinico na cabeça às vistas dos colegas e funcionários da empresa a quem prestava serviços terceirizados, a trabalhadora sem muita

prática que, no treino para se tornar patinadora, caia às vistas de clientes e funcionários e o teleoperador que teve que se travestir durante um evento motivacional na empresa às vistas dos colegas e, posteriormente, de todos que tiveram acesso às fotos publicadas na internet, inclusive a namorada e os familiares.

A importância do estatuto da testemunha fica evidenciada nos discursos analisados. O vexame não está só no defecar, mas em fazê-lo na frente do colega. O vexame não está só no usar um pinico como chapéu, mas em fazê-lo às vistas dos colegas e funcionários da empresa que contratava os serviços terceirizados. O vexame não está só no cair, mas em fazê-lo às vistas dos colegas e clientes. O vexame não está só no travestir-se, mas no fazê-lo às vistas dos colegas e das pessoas que viram as fotos na internet, inclusive a namorada e os familiares. É exatamente essa pressuposição do estatuto da testemunha (real ou imaginada), na forma aqui desenvolvida, que empresta especificidades a essa forma de vergonha, aqui denominada embaraço.

Referindo-se às formulações teóricas honnethianas sobre a autorrelação prática dos sujeitos, o embaraço pode ser a expressão de lesões à autoconfiança - quando relacionadas ao pudor – ou à autorrealização – quando relacionadas à honra individual. O rol exemplos relacionado no parágrafo anterior mistura elementos dessas duas lesões, uma vez que expressa símbolos tanto da nudez e sexualidade (o defecar, o pinico, o travestir-se) quanto da desonra (o cair).

Finalmente, há que se citar que, além dos vários tipos vergonha que surgem das ações de recusa de reconhecimento anteriormente descritos, outro tipo surgiu na amostra coletada que não decorre da situação de recusa em si, mas de seu resultado. Trata-se de casos onde a segurança física do trabalhador foi negligenciada, propiciando um acidente de trabalho com danos permanentes a seu corpo. Nesses casos, a vergonha é associada aos estigmas corporais que resultaram do acidente.

Como essas análises procuraram atestar, a vergonha - e seus correlatos –, nas suas mais diversas formas, é um estado afetivo que subjaz um amplo espectro de situações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho. Este segmento, que aqui termina, tratou de

tentar elucidar como as situações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho regulam as experiências da vergonha.

5.3.2 O medo nas experiências de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho

Desde o período fundante da tradição psicanalítica, o medo aparece como intimamente relacionado à ansiedade - uma expectativa por algo que representa um perigo-, seja à ansiedade realística, onde o sujeito consegue identificar claramente o que ele teme que aconteça, seja à neurótica, as chamadas fobias, onde o sujeito experimenta um ataque de pânico diante de algo que na maioria das pessoas não causaria essa reação. Trata-se, nesses casos, da sensação de que algo ruim, não claramente identificável, poderia acontecer. Mesmo nos casos de fobia, o medo tem sempre um objeto, refere-se a alguma coisa, pois só se manifesta em situações particulares. Como pode ser deduzido dessas reflexões, o medo guarda um forte conteúdo simbólico, podendo, inclusive, gerar respostas antifuncionais, no sentido estrito do termo, como a paralisia.

Freud ensina que o tipo de resposta de cada sujeito depende de suas singularidades, da interação entre a psique e as circunstâncias do ambiente e da história de cada um. Castoriadis acrescenta, enfaticamente, o que está no domínio do social-histórico, para além da história biograficamente circunscrita de cada sujeito e de cada “ambiente” particular. A soma desses dois ensinamentos permite afirmar que o medo nas organizações de trabalho – as “circunstâncias de ambiente” - na sociedade contemporânea - que pertence ao domínio do social-histórico - tem suas particularidades que precisam ser elucidadas.

Na amostra analisada, os medos surgem expressos em diversos discursos e podem ser classificados como realísticos, no sentido de haver uma possibilidade real de acontecimento que desencadeia essa emoção, possibilidade essa que é manifestada nos discursos. O mais recorrente é o medo de perder o emprego, mas também há referências ao medo de sofrer agressões físicas. Há que se dizer, adicionalmente, que na amostra analisada o medo é constantemente identificado como a causa do trabalhador não reagir às ações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho.

Como exemplos de discursos que sustentam essas afirmações podem ser citados vários casos, como o do segurança que era vítima de insultos, estigmatizações e ameaças homofóbicas. Uma testemunha desse caso relatou que o segurança veio lhe falar da truculência do superior dizendo que com ele não havia diálogo e que ele punia qualquer coisa, enquanto que outra testemunha disse que quando o superior pegava birra de alguém passava a persegui-lo reclamando publicamente da pessoa. A sentença do juiz desse caso afirma que o sofrimento era amplificado pelo temor de perder o emprego, uma vez que o assediador era seu superior hierárquico. A teleoperadora negra que era chamada de macaco por seu superior relata que se sentia acuada e isso fez com que nunca reclamasse do comportamento do superior. O operador de trem, recém-casado, que precisou lutar para se desvencilhar de um colega que tentava lhe fazer sexo oral, relatou sentir-se intimidado pelo fato do colega ter mais muito tempo de casa e maior acesso à chefia. A auxiliar de auditoria, cujo chefe direto a molestava sexualmente e não parou fazê-lo mesmo depois de ser repreendido e afastado do trabalho por doze dias, queria trabalhar distante dele, mas relata que foi ameaçada de demissão se não trabalhasse diretamente com ele. No caso do segurança que passou a apresentar sintomas compatíveis com o distúrbio de ansiedade e seu supervisor dizia que a doença era fingimento, frescura e coisa de menininha, uma das testemunhas afirma que o trabalhador tremia de medo quando via o supervisor. O juiz que julgou o caso da vendedora de roupas que era chamada de piriguete, gostosa e cachorra por seu gerente escreve em sua sentença que “o temor de perder o emprego, um dos maiores problemas do mundo contemporâneo, que vive profunda crise social e econômica, faz com que os trabalhadores tolerem certas práticas repudiáveis dos empregadores, como o fez a autora da ação em relação ao tratamento inadequado recebido pelo gerente, sem poder reagir”. A funcionária do clube que foi sexualmente assediada pelo seu chefe substituto relata que, por receio de ser desligada da empresa, deixou de informar o fato a seus superiores.

Na sociedade contemporânea, a conquista e a manutenção do emprego são, além de imperativos à própria capacidade financeira de manter-se vivo, carregadas de fortes componentes simbólicos associados ao sucesso (GUIMARÃES, 2011). No espaço organizacional, onde o sucesso é significado como sucesso profissional e seus parâmetros estão dados pela ideologia gerencialista, é de se esperar que o medo da perda do emprego

apareça clara e constantemente na amostra analisada. O medo de perder o emprego não é somente o medo de perder capacidade de consumo, o que por si só já seria bastante severo, uma vez que, como já foi abordado quando a amostra foi descrita, a maioria dos trabalhadores é composta por pessoas que recebem baixos salários. Soma-se a esse medo o de receber o carimbo de incompetente, fracassado, um carimbo que acaba por transcender os limites da organização e gerar impactos nas relações que se desenvolvem nas outras esferas da vida. Surge daí o medo de não ser objeto da estima ou do amor do *Outro*. Assim, a experiência emocional do medo nas situações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho emerge e se desenrola como uma complexa rede de medos e outras emoções que se misturam e se reforçam.

Como essas análises procuraram atestar, o medo é um estado afetivo que subjaz um amplo espectro de situações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho, o que aparece amplamente documentado em diversas unidades amostrais. Este segmento, que aqui termina, tratou de tentar elucidar como as situações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho regulam as experiências do medo.

5.3.3 A tristeza nas experiências de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho

Ao fato de se estar triste tem-se dado significações crescentemente dramáticas na contemporaneidade ocidental, de tal maneira que a própria palavra tristeza está perdendo seu uso e seu conteúdo semântico para a palavra depressão. Esse fato ressalta o conteúdo social-histórico da tristeza e da depressão. Le Breton (2009, p.154-155) ressalta essa social-historicidade:

> J. Leff relata diversas pesquisas sobre a depressão que facilmente detectaram equivalente semânticos na família indo-europeia, mas que fracassaram quanto ao chinês, ao ioruba e no que tange a outras línguas não-ocidentais. Foi necessário empregar perífrases para fabricar categorias mais ou menos aproximativas, mas que não traduzem a extensão de tal afeição para as nossas sociedades. Marcella concluiu um estudo transcultural da depressão explicando que ela “não é representada no léxico dos povos não-ocidentais”.

No ocidente contemporâneo, quase toda tristeza já virou depressão, tanto na linguagem cotidiana quanto na clínica: o que antes se remediava com o tempo compartilhado com

companhias consoladoras, hoje se medica prontamente. Essa dramaticidade e urgência guardam fortes conexões simbólicas com a formação das identidades contemporâneas, conforme caracterizada no referencial teórico deste trabalho: a tendência ao hedonismo obriga ao prazer, o narcisismo dá tons mais fortes às frustrações e situações de perda e o imediatismo faz com que não haja tempo a perder com a própria tristeza.

Adicionalmente, a dificuldade em estabelecer laços sociais fortes dificulta obter consolo: lidar com tristonhos também não dá prazer, gera frustrações e toma tempo. Lidar com tristonhos é triste e a tristeza precisa ficar distante. Entristecer, essa capacidade humana, ganha, dessa maneira, conteúdos simbólicos de fraqueza e derrota: o triste é um baixo-astral, o de mal com a vida, o sem vontade de reagir, o inútil para o mundo. Assim, os que estão passando por um período de tristeza, por fatos da vida, acabam por se sentir ainda mais desamparados e perdedores, o que acaba por gerar mais tristezas e até mesmo encadeamentos emocionais mais complexos, como a vergonha da raiva do medo de continuar triste e até quadros patologicamente depressivos.

Isso evidencia o fato de que entristecer é comum no humano, mas que a experiência da tristeza pertence ao domínio do social-histórico. Durante o período romântico (fins do séc. XVIII até fins do séc. XIX) a tristeza era uma virtude a ser literalmente cantada em prosa e verso; ao contrário do que acontece hoje no território organizacional, onde ela deve ser escondida. A tolerância com as fraquezas, as derrotas e os desânimos – aquilo que a tristeza hoje significa – é, nas empresas, ainda mais ínfima do que nos outros espaços sociais: a guerra por mercados e lucros não é um lugar para fracos, derrotados e desanimados, ou - para usar a fala, já anteriormente referida, que foi citada em um depoimento coletado como tendo sido proferida por um gerente - “aqui não é ONG”, o que equivale a dizer que as empresas não são espaços de apoios caridosos: o tempo da tristeza é um tempo morto para a produção. Assim, as empresas rejeitam os tristonhos que elas mesmas criaram e, talvez, isso ajude a explicar o porquê da palavra tristeza estar perdendo seu conteúdo semântico para a palavra depressão: a doença se apresenta como uma saída mais honrosa do que a derrota, principalmente nos espaços narcisistas das organizações contemporâneas.

Apesar de a tristeza precisar ser omitida nos espaços organizacionais contemporâneos, há diversos casos onde ela aparece explicitada nos conteúdos coletados. Pode-se pegar como exemplo o caso do segurança que era vítima de insultos, estigmatizações e ameaças homofóbicas. Uma das testemunhas afirma que os comentários causavam tristeza e abatimento ao trabalhador e que chegou a ver lágrimas em seus olhos. O operador de trem, recém-casado, que precisou lutar para se desvencilhar de um colega que tentava lhe fazer sexo oral, relatou ter crises de choro depois do acontecido. No caso do ferroviário que era obrigado a fazer suas necessidades fisiológicas no chão da locomotiva sobre um jornal, o juiz, em sua sentença, mostrou-se convencido do dano sofrido dado seu sofrimento, estresse, angústia, tristeza profunda e até depressão. Uma testemunha do caso da teleoperadora que engravidou sendo solteira relata que a trabalhadora ficou muito chateada e inclusive chorou fora do setor de trabalho. Uma testemunha do caso da degustadora com fissura labiopalatal relata que a viu a trabalhadora chorando na recepção depois do ocorrido. Uma testemunha do caso do segurança negro que era alvo de ofensas raciais, além de ser chamado de corno, veado e aspone, relata que o trabalhador saiu da empresa por causa das brincadeiras que o deixavam aborrecido. Uma testemunha do caso da teleoperadora que era tratada pela chefa por gorda, feia e de cabelo fedido relata que a trabalhadora chorava muito. No caso da loja que tinha por costume nominar o vendedor de pior desempenho de vendedor abacaxi, uma testemunha relata que a gerente de capital humano da empresa chegou a pedir para que o gerente da loja tomasse providências no sentido de parar com tais nomenclaturas porque isso chateava os vendedores. Uma testemunha do caso da funcionária de hipermercado que treinava para ser patinadora relata que a trabalhadora chorava porque não aguentava a pressão da chefa.

Tantos aparecimentos de tristeza em um espaço onde ela deveria permanecer escondida evidencia que a tristeza - e seus correlatos – é um estado afetivo que subjaz as situações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho. Este segmento, que aqui termina, tratou de tentar elucidar como as situações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho regulam a tristeza.

5.3.4 A raiva nas experiências de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho

Aparentemente natural no humano, a raiva também é vivida em diferentes intensidades e de maneira distinta em cada um, em cada espaço social, em cada povo e em cada tempo. Aparentemente natural porque, como relata Le Breton (2009, p. 159), "Jean Briggs não constatou qualquer expressão de cólera nos esquimós Utka. Não somente eles não a exprimem, como tampouco a sentem. Eles não dispõem de qualquer termo para denomina-la". Ao sinalizar que algo não vai bem, a raiva pode tanto impulsionar reflexões e consequentes ações de transformação ou adaptação quanto bloquear essas reflexões e gerar ações impulsivas ou mesmo paralisar. São os reguladores anteriormente expostos - subjetivos, intersubjetivos e social-históricos - que vão predispor os sujeitos a um ou outro caminho. Além disso, o que os sujeitos fazem com a sua raiva também é regulado pela presença de outras emoções.

O medo de perder o emprego, por exemplo, pode predispor os sujeitos a refrear a raiva ou seus sinais externos. Em síntese, não se recomenda comunicar a raiva nos espaços organizacionais, a não ser que ela esteja direcionada aos inimigos externos e não aos comandantes e companheiros de guerra, mesmo porque a emoção da raiva prenuncia o sentimento de ódio. Empresa e seus gestores exigem que sejam investidos com sentimentos positivos que predisponham os trabalhadores ao comprometimento, à lealdade e ao trabalho; e a possibilidade do ódio, que se comunica pela expressão da raiva, vai ser lida pelos gestores como um sinal de que alguma coisa não vai bem com o comprometimento e a lealdade. Na outra direção ocorre algo semelhante: a raiva do trabalhador emerge como uma experiência que impossibilita sua identificação com a empresa e seus gestores.

Os relatos sobre a raiva na amostra coletada são mais escassos do que o sobre os outros estados afetivos anteriormente relacionados. Apesar disso, optou-se por manter o tópico neste trabalho porque essa escassez pode advir tanto da já mencionada tendência de se refrear os sinais da raiva nos espaços organizacionais quanto de um vício da fonte de pesquisa. Como já mencionado anteriormente, as ações judiciais são situações onde pode ser estratégico caracterizar-se como vítima perante um juiz no interesse de ver suas demandas consideradas justas. A vergonha, o medo e a tristeza são estados afetivos que

podem ajudar a tipificar o sujeito como vítima, enquanto que a raiva está simbolicamente mais associada aos agressores.

Esse vício da fonte pode ter servido para que a raiva fosse omitida em muitos dos casos analisados, apesar de ser patente que a emergência da raiva em muitos desses casos seria plenamente justificável e até previsível, mesmo com todos os constrangimentos impostos às manifestações de raiva nos espaços organizacionais. Raiva que, inclusive, pode ter sido um motivador para que o trabalhador, depois de quebrado o vínculo empregatício e o contrato narcísico, acionasse a justiça do trabalho. Apesar disso a manifestação explícita da raiva apareceu em dois casos.

A manifestação mais clara de raiva na amostra coletada refere-se ao caso de uma auxiliar de enfermagem que, ao tentar a passagem do plantão ao fim de sua jornada para uma colega específica, por determinação da escala, ouviu da colega, em meio a risos, que ela não era obrigada a receber o plantão. Já havia hostilidades anteriores entre ambas, muito em função do stress característico da profissão e do local de trabalho (o Pronto Socorro fazia cerca de mil atendimentos por dia). Uma testemunha relata que a auxiliar de enfermagem que deveria passar o plantão era perseguida por sua superiora, que a colocava para trabalhar em setores onde o trabalho era mais pesado, negava as folgas solicitadas, comentava em reuniões que os atestados médicos que ela entregava eram falsos e fazia piadas com as enfermeiras do setor, dizendo que ela não queria trabalhar e fazia corpo mole. Houve um início de discussão e agressões entre as duas auxiliares de enfermagem nos corredores do hospital, que foi acabar na copa para que os pacientes não presenciassem. Ao final, após alguns colegas apartarem a briga, uma delas estava ferida por um objeto contundente e a outra teve um tufo de cabelo arrancado. As testemunhas foram unânimes em afirmar que ambas pareciam muito nervosas e uma delas disse que chegou a abrir uma ficha no hospital para que a auxiliar de enfermagem fosse medicada com um ansiolítico. A trabalhadora que foi autora da ação foi demitida por justa causa e o juiz, em sua sentença considerou que a demissão por justa causa era justificada. Há ainda o caso do vendedor que alega ter tido problemas com a sua gerente por conta de ser gay que, em seu depoimento, afirmou que decidira entrar com a ação trabalhista, mesmo vários anos tendo se passado, porque a mágoa perdurou por todo esse tempo.

Como essas análises procuraram evidenciar, a raiva é um estado afetivo que também subjaz situações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho, apesar dos relatos serem escassos. Este segmento, que aqui termina, tratou de tentar elucidar como as situações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho regulam as experiências emocionais da raiva.

5.3.5 Psicopatologias e doenças psicossomáticas nas experiências de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho

Há diversas menções a psicopatologias e uma a menção a doença psicossomática na amostra coletada. A doença psicossomática relatada é a gastrite que aparece no depoimento de uma testemunha do caso da auxiliar de auditoria cujo chefe direto a molestava sexualmente e não parou fazê-lo mesmo depois de ser repreendido e afastado do trabalho por doze dias. Segundo essa testemunha, a trabalhadora teria desenvolvido gastrite em função da tensão causada pela situação à qual estava submetida.

As psicopatologias mencionadas nas unidades amostrais estão distribuídas em um rol que tem, como a de maior incidência, a depressão, mas que inclui também stress laboral, stress pós-traumático, esgotamento mental e distúrbios de ansiedade. Essas referências a psicopatologias podem ser ilustradas por alguns exemplos, como no caso do teleoperador que alega rigor excessivo dos superiores hierárquicos para o cumprimento das metas de vendas que o ameaçavam constantemente de demissão. Nesse caso, a sentença do juiz relata que a não há prova da existência de nexo de causalidade entre o quadro depressivo e o trabalho, afirmando que a depressão é uma doença com múltiplas causas e que atinge grande parte da população “e vem aumentando à medida que a sociedade vem se tornando cada vez mais menos (sic) humana”. No caso do segurança que era vítima de insultos, estigmatizações e ameaças homofóbicas foi anexado ao processo um documento que atesta uma internação hospitalar do trabalhador que entrou em coma enquanto estava a serviço da empresa. O depoimento do segurança esclarece que o diagnóstico se deve em razão de um tratamento para disfunção do fígado conjugado com a depressão que passou a sofrer quando das perseguições no ambiente de trabalho. A abastecedora de loja que sofreu

assédio sexual relatou ter desenvolvido quadro grave de depressão devido ao stress e correria do serviço e do assédio sexual. Alega ter ficado chocada com a abordagem e cada vez mais desmotivada com a situação, tendo redução da capacidade laboral e que buscar apoio clínico especializado. Teve diversos afastamentos médicos, inclusive por psicólogo e psiquiatra, e passou diversas vezes pelo médico e assistente social da empresa. Sentia-se sem condições de aparecer na empresa, nem para entregar os atestados. O perito que preparou o laudo anexado ao processo atesta que a trabalhadora apresenta quadro sugestivo de depressão, mas não vê como estabelecer nexo causal entre a patologia e as atividades realizadas na empresa. A auxiliar de enfermagem que se envolveu em uma briga com a colega de trabalho teve verificado, por um perito judicial, ser portadora de stress pós-traumático com nexo causal com o relato da briga no hospital. O operador de trem, recém-casado, que precisou lutar para se desvencilhar de um colega que tentava lhe fazer sexo oral apresentou quadro de stress pós-traumático e foi atendido pelo médico da empresa e passou por tratamento psicológico. No caso do segurança que passou a apresentar sintomas compatíveis com o distúrbio de ansiedade e seu supervisor dizia que a doença era fingimento, frescura e coisa de menininha, o laudo pericial médico concluiu pela compatibilidade de seus sintomas com distúrbios da ansiedade e que, baseado na história natural da doença, muito provavelmente ele já sofria de distúrbios da ansiedade anteriormente a seu contrato de trabalho, mas que o ambiente de trabalho foi avaliado como de alto desgaste e tal ambiente favorece que os sintomas da ansiedade generalizada se exacerbem, concluindo, portanto, pelo nexo causal entre a piora dos sintomas e a atividade laboral do segurança. O juiz, acatando o laudo, afirma que submeter empregados a pressões exacerbadas, humilhações, assédios etc. poderia causar estresse, depressão e outros males psíquicos por culpa da própria empresa que não proporcionou um meio ambiente de trabalho efetivamente seguro. O juiz do caso da balconista da padaria que era assediada sexualmente por seu chefe afirma, em sua sentença, que a prática resultou no esgotamento mental da reclamante e ainda adiciona: “Imagine-se na situação da empregada, chegando todo dia no seu emprego e ao dar bom-dia, receber um bom- dia, delícia, ou ainda, hoje você está muito gostosa. Outra situação é a de pedir para se ausentar mais cedo do serviço e ouvir galanteios vulgares e díspares da função do gerente”. O perito no caso da bancária que exercia funções administrativas, mas que tinha sido registrada como gerente para não receber horas-extras, atesta sintomas e sequelas compatíveis com o

diagnóstico de depressão, em decorrência de ter sido vítima de síndrome do burnout (stress laboral). O perito do caso da funcionária de um clube que foi molestada sexualmente por seu chefe substituto atesta que a trabalhadora teve uma reação aguda de stress provocada pela conduta do funcionário, sendo que o quadro evoluiu para um transtorno depressivo ansioso, havendo nexo concausal com o trabalho.

Como manifestado anteriormente, as psicopatologias estão aqui relacionadas principalmente a título de registro. Não é do escopo deste trabalho a análise de quadros patológicos, mas não há como se falar em emoções no trabalho sem pelo menos citar que esses estados afetivos podem desencadear e agravar patologias e mencionar que a prova dessa relação causal está nos relatórios técnicos dos peritos judiciais dos processos analisados. O ponto de interesse para esse trabalho é simplesmente essa relação causal, não o quadro patológico em si.

5.4 Os padrões organizacionais de reconhecimento intersubjetivo como reguladores da experiência emocional no trabalho: uma síntese

Este segmento trata de sintetizar, completando as considerações já feitas quando se tratou de cada emoção específica, a relação de regulação entre os padrões de reconhecimento intersubjetivo e a experiência emocional que subjaz a experiência da negação do reconhecimento buscando, dessa maneira responder à questão de pesquisa. Como já abordado, a pesquisa trabalhou com quatro tipos diferentes de padrão segundo ao que ele se refere:

- Causas da recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho;
- Desdobramento temporal;
- Significações dos sujeitos; e
- Ações e reações dos sujeitos.

Cada um desses tipos de padrão será tratado em um subitem próprio, exceto no caso dos dois últimos, que serão agregados em um único subitem, uma vez que as significações e ações dos sujeitos, como já abordado, apresentam uma forte conexão simbólica e, portanto, acabam por exercer o mesmo efeito regulador na experiência emocional dos sujeitos.

5.4.1 A regulação pelos padrões relativos às causas da recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho

Na categoria causal reprodução das formas macrossocias de desigualdade foram relatadas, no decorrer das análises realizadas, manifestações de vergonha, medo, tristeza e raiva, o que permite evidenciar que todas essas emoções emergem das situações que podem ser classificadas nessa categoria causal. Nota-se, entretanto, uma prevalência de manifestações de vergonha e tristeza em relação às outras emoções, o que permite sugerir que essas são as emoções a que as reproduções das formas macrossocias de desigualdade mais induzem; uma vergonha que decorre do pertencimento a um grupo com status social depreciado e uma tristeza que decorre da experiência do preconceito.

Na categoria causal obsessão sexual em relações assimétricas de poder foram relatadas, no decorrer das análises realizadas, manifestações de vergonha, medo e tristeza, o que sugere que essas três emoções podem emergir dessas experiências. Não houve manifestações de raiva nesta categoria, mas isso pode se dever às escassas manifestações dessa emoção na amostra coletada pelos motivos já expostos. Nota-se, entretanto, uma grande prevalência das manifestações de medo, o que sugere ser o medo o estado afetivo por excelência nos casos de obsessão sexual em relações assimétricas de poder. Medo que emerge da possibilidade de perda da livre disposição de seu corpo.

Na categoria vingança pessoal pura, ou seja, que não decorre de uma obsessão sexual, foi colhido um único caso, o que não permite que se faça sugestões de como esse tipo de padrão causal regula a experiência emocional.

Na categoria ação gerencial fundada em uma racionalidade instrumental com vista a fins econômicos, aparecem relatos sobre as quatro emoções; mas aqui nota-se uma significativa prevalência da vergonha, principalmente na subcategoria gestão da subjetividade. Essa prevalência evidencia o caráter narcísico do contrato tácito firmado entre trabalhador e empresa e que é unilateralmente quebrado pelas ações de reusa ao reconhecimento nessa categoria causal.

Em síntese, pode-se sugerir que os tipos causais distintos regulam a experiência emocional induzindo à prevalência de estados afetivos também distintos, apesar de se poder verificar que a vergonha, o medo, a tristeza e raiva subjazem praticamente todas as categorias causais.

5.4.2 A regulação pelos padrões relativos ao desdobramento temporal da recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho

O desdobramento temporal das ações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho, como já relatado, avança no sentido de um acirramento qualitativo e quantitativo das ações de recusa, da disseminação para outros sujeitos e do aumento na complexidade. Esse desdobramento faz com que o trabalhador seja levado a uma intensificação de sua experiência emocional, seja pela maior incidência por parte de cada sujeito, seja pela maior violência por parte de cada sujeito, seja pelo fato de cada vez mais sujeitos promoverem diretamente ou presenciarem essas ações, seja pelos diversos sujeitos promoverem cada vez mais tipos diferentes de ação. Além disso, uma vez que ações de recusa de diferentes categorias causais vão surgindo, o sujeito vê-se propenso a experienciar emoções negativas diferentes, o que é reforçado pelos fenômenos de encadeamento emocional já mencionados.

Assim, a experiência emocional torna-se não somente mais intensa, mas também mais complexa. Isso faz com que as lesões às autorrelações práticas dos sujeitos se ampliem e se aprofundem e, no limite, esse processo de acirramento, disseminação e aumento de complexidade pode desembocar em patologias, conforme foi possível verificar. Logo, pode-se sugerir que o desdobramento temporal da recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho regula a experiência emocional no sentido de sua intensificação e aumento de complexidade, o que acontece de maneira contínua e progressiva, podendo inclusive fazer com que as experiências emocionais rompam as barreiras do que atualmente é diagnosticado como normal.

5.4.3 A regulação pelos padrões relativos às significações e ações dos diversos sujeitos

O fato dos diversos sujeitos significarem de maneira diferente as situações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho e comunicarem essas diferentes significações ao sujeito que é alvo da recusa pelas suas falas, ações e reações também gera regulação na experiência emocional dos sujeitos.

Em primeiro lugar, instala-se uma desconexão emocional entre o trabalhador e os outros sujeitos da organização. Enquanto o *Outro* parece orgulhoso, o sujeito sente vergonha; enquanto o *Outro* parece confiante, o sujeito sente medo; enquanto o *Outro* parece se divertir, o sujeito sente tristeza; e enquanto o *Outro* parece apaixonado pelo trabalho, o sujeito sente raiva. Essa desconexão emocional com o *Outro* pode levar os sujeitos a duas vias que, não raramente, se sucedem: a via da dissonância emocional e a via do isolamento.

A via da dissonância emocional parece ser, nas histórias coletadas, mais característica dos momentos iniciais, ou seja, dos momentos onde as ações de recusa ao reconhecimento instersubjetivo já surgiram, mas ainda não foram objeto de grandes acirramentos, disseminações e aumentos de complexidade pelo tempo. Nessa fase, o trabalhador ainda sente ter a necessidade e a capacidade de esconder um estado afetivo ou de comunicar um outro estado afetivo diferente do que sente. Com o passar do tempo, o trabalhador vê essa necessidade diminuída pelo declínio de seus investimentos afetivos positivos no *Outro* e tem essa capacidade reduzida pelos impactos das experiências emocionais negativas, cada vez mais acirradas, sobre sua psique. Esses impactos vão ao sentido de gerar uma desmobilização psíquica que acaba levando os sujeitos a vivenciar suas emoções como uma experiência de isolamento, rejeição e impotência. Esses achados são compatíveis com as reflexões realizadas no capítulo desta tese que trata de lançar as bases teóricas de uma teoria psicossocial das emoções no trabalho.

Em suma, pode-se sugerir que as significações e ações dos outros sujeitos regulam a experiência emocional no trabalho na direção de três fases sucessivas: a desconexão emocional, a dissonância emocional e o isolamento emocional.

Com isso, encerram-se os relatos que visaram expressar as análises empíricas aqui propostas. Foi necessário todo um encadeamento analítico para responder à questão de como os padrões organizacionais de reconhecimento intersubjetivo regulam as experiências emocionais no trabalho. Esse encadeamento partiu do estabelecimento do que seriam esses padrões e sua verificação e caracterização empírica, avançando para o confronto desses padrões com a teoria do reconhecimento aqui desenvolvida. No momento seguinte, o foco da análise empírica se voltou para a experiência emocional subjacente às ações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo, na busca de identificar que estados afetivos surgem e como eles emergem e se encadeiam temporalmente na forma de uma complexa trama emocional que pode inclusive desembocar em quadros diagnosticados como patológicos. Só após essas análises sobre os padrões organizacionais e a experiência emocional foi possível estabelecer as conexões entre esses dois pontos, o que era o objetivo final desta tese. As conclusões sobre essa conexão de regulação já foram apresentadas. Restam somente algumas considerações finais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta tese foi elaborada para responder à questão de como os padrões organizacionais de reconhecimento intersubjetivo regulam as experiências emocionais no trabalho. O percurso para empreender essa tarefa teve como ponto de partida algumas elaborações teóricas sobre os três construtos que se articulam na formulação dessa questão: trabalho, reconhecimento e emoções. Essa formulação permitiu construir e explicitar as bases conceituais sobre as quais a pesquisa empírica foi pensada e conduzida.

A fonte de dados utilizada na pesquisa empírica - processos judiciais - mostrou-se rica em conteúdos a serem explorados, por constituir-se de uma profusão de discursos de diversos sujeitos. Alguns desses discursos se aproximam e outros divergem, o que reflete a polissemia e a tensão conflituosa característica da vida nas organizações de trabalho.

A análise desses dados sugeriu que a recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho reflete tensões típicas da vida em sociedade e das relações pessoais que podem acontecer em qualquer espaço existencial contemporâneo, mas que há também uma forma de recusa que é própria das organizações de trabalho e que nela assume uma forma específica. Em outras palavras, as formas macrossociais de desigualdade permeiam todos os espaços sociais e as obsessões sexuais e os desejos de vingança podem emergir em qualquer tipo de relação pública ou privada. Porém, há desrespeitos que são típicos das relações de trabalho contemporâneas, por se manifestarem unicamente nas situações em que o sujeito está submetido, de maneira instrumental e heterônoma, à gestão.

O que se procurou demonstrar nesta tese é que essas ações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo típicas das organizações de trabalho guardam uma coerência simbólica com os significados que a gestão assume na contemporaneidade, aqui chamados, em seu conjunto, de ideologia gerencialista, da maneira como o termo aparece em De Gaulejac (2007). É essa ideologia que justifica a aplicação do desrespeito como um instrumento de gestão, levando à sua banalização na vida organizacional.

Essa conclusão, que emergiu da análise empreendida, tem implicações relevantes para as organizações que se propõem a formular políticas e práticas de combate às ações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo em seus espaços. Hoje parece perfeitamente possível - e até provável - que, cada vez mais, as organizações adotem programas de inclusão das minorias e promoção da diversidade que construam e comuniquem a imagem de uma empresa que combate a ideologia da desigualdade, se não por considerações éticas, pelo menos para atrair os desiguais que compõem seu mercado-alvo.

Também parece razoável supor que as empresas continuarão a combater, por políticas, normas e sanções, as tensões que emergem das relações pessoais no ambiente de trabalho e que podem desembocar em comportamentos típicos dos assédios sexuais e das ações vingativas, até porque, além das implicações éticas, essas ações têm implicações jurídicas e, por diversos motivos, perturbarem o processo de produção e distribuição de mercadorias. Mas, as empresas estão dispostas a abrir mão da ideologia gerencialista em uma condição de hipercompetitividade? Teria "a mão invisível do mercado", essa significação imaginária tão presente na vida contemporânea, o poder de levar a situação a um equilíbrio em que o respeito nas relações de trabalho fosse estabelecido e mantido? Nada parece apontar nessa direção.

Em uma condição de hipercompetitividade, onde a competição organizacional é cada vez mais significada como uma guerra (por mercados e lucros), o que se pode esperar é que, como em qualquer guerra, as pessoas sejam reificadas como recursos (se estiverem do "nosso" lado) ou alvos (se estiverem colaborando com o "nosso" fracasso e, consequentemente, com sucesso do "inimigo"). Toda guerra gera seus horrores e as situações de recusa ao reconhecimento intersubjetivos no trabalho relatadas nesta tese expõem alguns dos horrores da guerra contemporânea por mercados e lucros. Enfim, o que se conclui dessa elaboração é que a solução desse problema está para além da fronteira das ações de gestão e do próprio "mercado", só podendo ser realizada pela política. Os demonstrativos contábeis e as técnicas de se calcular o valor de mercado de uma empresa não conseguem capturar os custos humanos e sociais da obsessão frenética por desempenho, posto não serem esses custos traduzíveis em unidades monetárias simples. Se a contabilidade contemporânea se esforça por postular e contabilizar um ativo imaterial sob

a forma reificada de um “capital humano”, o passivo das emoções negativas desses mesmos sujeitos continua sendo atirado para debaixo do tapete.

Isso não significa que as organizações não devam tomar para si a responsabilidade de coibir tais ações. Entretanto, para que isso aconteça é imperativo que antes elas deixem de negar a sua existência ou de atribuí-las a ações individuais de seus funcionários. É preciso reconhecer que tais práticas decorrem da subjetividade social e organizacional como instituída, inclusive por suas práticas de gestão. Criar e promover espaços onde os trabalhadores possam exercer sua autonomia para manifestar-se, propor políticas e organizar ações, além de fiscalizar sua eficiência e eficácia parece ser o único caminho que poderia gerar alguns frutos, ainda que parciais e aproximativos.

São esses trabalhadores, alvos das ações de recusa ao reconhecimento, que detém o conhecimento tácito de como essas ações surgem, como elas se desenrolam e que efeitos geram. São a esses trabalhadores a quem os resultados interessam mais diretamente, apesar de que deveriam interessar a todos por uma questão ética e, portanto, política. Cabe às empresas criar as condições para que esse conhecimento tácito gere conhecimento explícito que norteie as ações de gestão. Cabe também às empresas - com ou sem a pressão dos trabalhadores, com ou sem as sanções judiciais - criar os espaços de autonomia, ou na terminologia castoriadiana, as instituições de autonomia, para que essa reflexão possa acontecer sem que surjam os constrangimentos que a inviabilizam.

É preciso, enfim, que seja promovida uma ampla reflexão - crítica e autocrítica - sobre as significações que os diversos sujeitos que compartilham o mesmo espaço organizacional atribuem à questão e agir consequentemente para que essa reflexão abarque todos. Entretanto, as significações e instituições contemporâneas ainda estão longe desse dever-ser, como evidenciado na pesquisa.

O olhar sobre as significações que os diversos sujeitos atribuem às ações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho permitiu formar um quadro geral da polissemia organizacional dessas situações. Enquanto aqueles que são alvo das ações vivenciam-na como uma experiência de vitimização individual e aqueles que promovem as ações às veem

como se fossem normais ou simples expressões de seu direito de gerir, os colegas de trabalho, que as presenciam, oscilam e se distribuem entre esses dois polos e, não raramente, atribuem a essas situações um caráter humorístico, significação que pode ser compartilhada com clientes individuais que, porventura, também venham a testemunhar essas situações. Enquanto isso, as empresas para quem esses trabalhadores vendem sua força de trabalho permanecem tentando negar que essas situações existam ou imputar a culpa a um de seus funcionários e as empresas que contratam o serviço terceirizado desses trabalhadores juram não ter nada a ver com isso.

Essas significações acabam por regular a forma como esses sujeitos reagem ou deixam de reagir a essas situações. Os que se veem como delas vítimas partem, em alguns raros casos, para o enfrentamento pessoal, buscam apoio emocional entre os colegas, reclamam para instâncias superiores e, no limite, apelam para órgãos da justiça estatal: a polícia e o poder judiciário. Há ainda, entre esses, os que vivem a situação de maneira conformada - ou medrosa - e solitária por longos períodos, mas ações coletivas de enfrentamento político ainda não fazem parte de seu repertório. Os que veem essas ações como se fossem normais ou simples expressões de seu direito de gerir persistem, mesmo quando confrontados. Os colegas de trabalho, na maioria dos casos, participam das ações, se omitem, ou se divertem; mas há também aqueles que prestam apoio emocional quando solicitados e alguns poucos que se revoltam espontaneamente e agem. Os clientes individuais também se divertem e, em alguns casos, se envolvem diretamente nas ações, promovendo-as. As empresas, como sujeitos coletivos e institucionais, quando acreditam que nada acontece, não têm porque agir; quando acreditam que a culpa é de alguém, punem ou demitem esse alguém; e quando acreditam que não têm nada a ver com isso não se intrometem.

A caracterização, a partir dos dados coletados, de padrões organizacionais da recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho, pela maneira como as ações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho emergem e se desenrolam e de como os diversos sujeitos as significam e a elas reagem, tornou possível um confronto das conclusões da pesquisa com a teoria do reconhecimento de Axel Honneth, criticada e repensada a partir dos pressupostos da psicanálise castoriadiana e transposta do nível macrossocial para o nível das organizações de trabalho. Esse desenvolvimento teórico mostrou-se útil para

estabelecer relações que ajudaram a elucidar os impactos que tais ações trazem à autorrelação prática dos trabalhadores.

Dessa forma, concluiu-se, a partir do confronto entre esses desenvolvimentos teóricos e os achados da pesquisa empírica, que as ações de recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho podem trazer lesões à autoconfiança, ao autorrespeito e à autorrealização dos trabalhadores que delas são alvo, em consonância com as formulações de Axel Honneth. Essas lesões implicam na quebra do contrato narcísico que havia sido tacitamente firmado entre trabalhador e organização. Foi possível, também, explorar como isso se dá e como essas lesões se expressam. Concluiu-se que essas lesões decorrentes das ações de recusa ao reconhecimento no trabalho se desenvolvem em meio a intensas experiências emocionais.

Honneth (2003) atribui às emoções o poder de gerar nos sujeitos uma tomada de consciência do que a eles está sendo negado pelas ações de recusa ao reconhecimento. Entretanto, para que isso aconteça é preciso que os sujeitos possam refletir lucidamente sobre suas emoções, uma vez que as sensações de desprazer ou sofrimento, por si só, não têm o poder de gerar consciência. As experiências emocionais emitem sinais aos sujeitos, mas esses precisam ser lidos e interpretados. Sem a reflexão lúcida, as emoções podem ter exatamente o efeito contrário ao previsto por Honneth. Foi o que a pesquisa evidenciou. A experiência da vergonha, do medo, da tristeza e da raiva – as emoções que a pesquisa apontou como as mais típicas da experiência de ser alvo da recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho – podem se projetar temporalmente como um crescente de intensidade e complexidade, a tal ponto que acabam por desencadear ou reforçar quadros patológicos. Esses quadros, ao contrário de gerar consciência, como previu Honneth, levam os sujeitos a graus cada vez menores de consciência.

As emoções são inerentes à vida de homens e muitos animais, mas, diferentemente do que acontece com os animais – onde, na maioria dos casos, as emoções têm somente o poder de desencadear respostas funcionais defensivas - para os humanos a experiência emocional, como de resto toda a psique, foi desfuncionalizada, carregada de conteúdos simbólicos que pertencem ao domínio do social-histórico. As experiências emocionais humanas são interpretativamente mediadas porque os humanos têm esse poder de refletir - inclusive

sobre si mesmos e suas emoções –, realizar investimentos sublimados e ter desejos. Portanto, cabe aos sujeitos, como condição de escapar à alienação psíquica e social, refletir lucidamente sobre suas emoções para decidir o que fazer com elas, ao invés de se tornarem reféns de seu próprio id ou da ideologia contemporânea e delegar a eles essas decisões. Refletir lucidamente sobre as emoções não significa domesticá-las de maneira instrumental para servir aos objetivos da gestão ou de qualquer outra pseudorracionalidade socialmente instituída, como propõem os estudos da chamada inteligência emocional. Não se trata de fazer com que os trabalhadores consigam se acostumar com a vergonha, o medo, a tristeza e a raiva decorrentes dos desrespeitos que são a eles dirigidos para que possam se adaptar a essas circunstâncias, mas de ajudá-los a, cada vez mais, entender suas emoções para decidir como agir. Trata-se de escancarar a ideologia da adaptação que a gestão contemporânea institui como competência desejável sob o pomposo nome de resiliência; outra reificação, posto que a resiliência é um atributo físico dos materiais e não dos sujeitos.

Esta tese teve a pretensão, explicitada em sua introdução, de contribuir para que os trabalhadores tivessem uma vivência mais lúcida de suas emoções. É somente a partir daí que as emoções podem gerar nos sujeitos uma tomada de consciência do que a eles está sendo negado pelas ações de recusa ao reconhecimento e leva-los a um agir consequente no sentido de resistir e de transformar as organizações e a sociedade. As transformações aproximativas que a gestão pode promover encontram seu limite na condição de hipercompetitividade e na ideologia gerencialista. A partir daí, as transformações só podem ser promovidas pela via política, uma via eminentemente conflituosa e imensamente difícil.

Como disse Castoriadis (2004), a plena democracia e a aceitação do outro não formam a tendência natural da humanidade. Reconhecer que todos os seres humanos têm igual valor e afirmar que a coletividade tem o dever de lhes conceder as mesmas possibilidades efetivas, quanto ao desenvolvimento de suas faculdades, não tem nada de natural, mas, é antes, uma das máximas do projeto de autonomia entendido como uma significação imaginária social-histórica que se contrapõe ao projeto pseudorracional que foi instituído no novo mundo gerencialista. O projeto de autonomia, que se funda no desejo de autonomia e não em uma racionalidade abstrata, aponta para profundas e inéditas transformações nas significações e instituições e encontra barreiras nessa maneira particular do humano se

constituir, colocando o *Outro* no não-sentido, desvalorizando-o, excluindo-o e, finalmente, odiando-o. Mas essa não é a única barreira. Há outras impostas pela forma como as relações econômicas estão organizadas em nossa sociedade e como a riqueza está distribuída; pelas identidades contemporâneas - um portfólio de investimentos conformistas e de curto prazo em futilidades e fruições -; pela ideologia gerencialista que tanto tem contribuído com matérias-primas para a formação das identidades dos trabalhadores; e pela tendência da psique em manter o investimento sublimado rígido. Essas, entre outras, são barreiras que precisam ser vencidas para que o projeto de autonomia se realize. Se isso acontecerá, algum dia, permanece uma questão em aberto.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, A. G. C. de. A evolução do conceito de dano moral. Texto do Banco do Conhecimento no site do Poder Judiciário do Rio de Janeiro. Publicado em 18 de agosto de 2008. Disponível em: http://www.tjrj.jus.br/institucional/dir_gerais/dgcon/artig_jurid.jsp

ARAÚJO NETO, J. A. C. de. A categoria de reconhecimento na teoria de Axel Honneth. *Revista Argumentos*. Ano 3, n.5, 2001.

AZEVEDO, E. Para além dos tribunais: advogados e escravos no movimento abolicionista em São Paulo. . In: Direitos e justiças no Brasil. Campinas: Ed. Unicamp, 2006.

BAUMAN, Z. *Comunidade: a busca por segurança no mundo atual*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

BRASIL. Consolidação das leis do Trabalho (C.L.T.). Decreto lei n. 5452 de 1 de maio de 1943- atualizado. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

BRASIL. Código de processo civil (C.P.C.)- Lei n. 5869 de 11 de janeiro de 1973- atualizado. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869.htm

BOURDIEU, P. *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRODSKY, N. It's yours! So Don't apologize for setting aside your emotions and doing the right thing. *Inc Magazine*, V 30, n 12, p 72-73, 2008.

CASTELLS, M*. A sociedade em rede. 7. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2003.*

CASTORIADIS, C. *A instituição imaginária da sociedade*. 6 ed.. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.

____. *As Encruzilhadas do Labirinto. Vol. I*. São Paulo: Paz e Terra, 1987.

____. *As Encruzilhadas do Labirinto: Os domínios do homem. Vol. II*. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

____. *As Encruzilhadas do Labirinto: O mundo fragmentado. Vol. III*. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

____. *As Encruzilhadas do Labirinto: A ascensão da insignificância. Vol. IV*. São Paulo: Paz e Terra, 2002b.

____. *Encruzilhadas do Labirinto: Feito e a Ser Feito. Vol. V*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

____. *Encruzilhadas do Labirinto: Figuras do pensável. Vol. VI*. São Paulo: Paz e Terra, 2004.

____. *Sujeito e Verdade no Mundo Social-histórico*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007.

CIAMPA, A. da C. Identidade. In: LANE, S. T. M e CODO, W. (Orgs). *Psicologia Social: o Homem em Movimento, 8ª ed*. São Paulo: Brasiliense, 1989.

CONCEIÇÃO, A. *Lavar com sangue a honra ferida: os crimes passionais em Salvador (1890 – 1940).* Dissertação de mestrado: Universidade Federal Da Bahia. Faculdade de Filosofia E Ciências Humanas, Programa De Pós-Graduação em Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismo, 2009.

CORNELIUS, R. R.; LABOTT, S. M. The Social Psychological Aspects of Crying. Adult Crying: A Biopsychosocial Approach. *East Sussex: Psychology Press*, 2001.

CORREIO FORENSE. Pedidos de indenização por danos morais aumentam após a reforma. Notícia de jornal: 18-09-2007. Acessível em: http://www.correioforense.com.br/noticia_pdf/id/23235/titulo/Pedidos_de_indenizacao_por_danos_morais_aumentam_apos_a_reforma.html

CURTIS, D. A. Castoriadis on Culture. Acessível em http://www.costis.org/x/castoriadis/culture.htm

DE GAULEJAC, V. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida: Ideias & Letras, 2007.

DEIGH, J. Emotions: the legacy of James and Freud. *The International Journal of Psychoanalysis,* v 82, n 6, p 1247–1256, 2001

DERANTY, J. P. e RENAULT, E. Politicizing Honneth's Ethics of Recognition. Thesis eleven. N. 88, p. 92–111, February 2007.

FEARON, J. D. *What is identity (as we now use the word)?* 1999. Acessível em http://www.stanford.edu/~jfearon/papers/iden1v2.pdf

FERREIRA, M. *Violência e solidariedade: um estudo sobre homicídios em bairros da periferia da capital paulista*. São Paulo: Associação Editorial Humanitas, 2006.

FLICKINGER, H. Os graus do reconhecimento social. *Civitas – Revista de Ciências Sociais*, v. 8, n. 1, jan.-abr. 2008.

FRASER, N. e HONNETH, A. Redistribution or recognition? A political-philosophical exchange. (trad. Joel Golb, James Ingram e Christiane Wilke). Londres/NY: Verso, 2003.

FREITAS, M. E. de *et al. Assédio Moral no Trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FREUD, S. Os chistes e sua relação com o inconsciente (1905). Obras Completas Volume VIII. Acessível em http://tramontin.com02.googlepages.com/Vol8Oschistesesuarelacaocomoinconsciente.rtf

GINZBURG, C. *Os queijos e os vermes: o cotidiano e as ideias de um moleiro perseguido pela Inquisição*. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

GONÇALVES FILHO, J. M. Humilhação Social – Um problema Político em Psicologia. *Psicologia USP*, v 9, n 2, 1998. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65641998000200002. Acesso em: 15/04/2009.

GONZÁLEZ REY, F. *Pesquisa Qualitativa e Subjetividade: Os processos de construção da informação*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

GORZ, A. *Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica*. São Paulo: Annablume, 2003.

_____. *O Imaterial: Conhecimento, Valor e Capital*. São Paulo: Annablume, 2005.

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO. Aumento no efetivo. Disponível em: http://www.saopaulo.sp.gov.br/acoesdegoverno/seguranca-publica/#policiamento

GRINBERG, K. Reescravização, direitos e justiças no Brasil do século XIX. In: Direitos e justiças no Brasil. Campinas: Ed. Unicamp, 2006.

GUIMARÃES, C. M. Scripts para o palco das entrevistas de emprego. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. v 14, n 2, 2011.

HIRIGOYEN, M. *Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral.* Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

HONNETH, A. Recognition and Moral Obligation. *Social Research,* v 60, n 1, p 16-35, 1997.

_____. *Luta por reconhecimento: A gramática moral dos conflitos sociais*. São Paulo: Ed.34, 2003.

_____. Reification: A Recognition-Theoretical View*. The Tanner Lectures on Human Values*, 2005. Disponível em http://74.125.47.132/search?q=cache:NVJJIA4Jl_sJ:www.tannerlectures.utah.edu . Acesso em: 30/03/2009.

_____. Trabalho e reconhecimento: tentativa de uma redefinição. *Revista Civitas*. Porto Alegre, n.1, p.46-67, jan-abr 2008.

KALYVAS, A. Critical Theory at the corssroads: comments on Axel Honneth´s Theory of recognitions. *European Journal of Social Theory*. Ano 2, n.99, 1999.

LE BRETON, D. As paixões ordinárias: antropologia das emoções. Petrópolis: Vozes, 2009.

LEITE, C. H. B. Curso de Direito processual do trabalho. 4 ed. São Paulo: LTr, 2006.

LENCASTRE, M. P. Etologia e psicologia evolutiva: perspectivas evolutivas para a psicologia clínica*. Revista Psychologica*, n 52 , v 1, p 149-192, 2010.

MALVEZZI, S. *The Man-Work Relationship and Organizational Change: an aproach to the humanization at work*. Tese de Doutoramento. University of Lancaster – Department of Behavior in Organizations. Lancaster: 1988.

_____. A Metodologia do Estudo de Caso: apostila utilizada no Programa de Doutorado em Administração - Universidad del Valle. Cali, 2013.

MATTOS, P. O Reconhecimento: entre a justiça e a identidade. *Revista Lua Nova* n. 63, 2004.

MENDONÇA, R. F. Reconhecimento em debate: os modelos de Honneth e Fraser em relação com o legado habermasiano. *Revista de sociologia e Política*. Universidade Federal do Paraná. Novembro n.29, p. 169-185, 2007.

MILLER, K.I.; CONSIDINE, J.; GARNER, J. "Let me Tell You About My Job". Exploring the Terrain of Emotion in the Workplace. *Management Communication Quaterly*, v 20, n 3, p 231-260, 2007.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Relação dos auditores fiscais do trabalho- outubro 2013. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/FF808081419E9C9001425644230F5B5A/Rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20AFT%20para%20Publica%C3%A7%C3%A3o%20-%20Outubro%202013.pdf

MONTAÑÉS, M. C. Psicología de la emoción: El proceso emocional. 2005. Disponível em: http://www.uv.es/=choliz/Proceso%20emocional.pdf

NOGUEIRA, A. J. F. M. Gestão estratégica das relações de trabalho. In: FLEURY, M. T. L. (Org). *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente, 2002.

QUEIROZ, R. *Autos de defloramento: um estudo léxico-semântico de documentos cíveis do início do séc. XX*. Revista Virtua. Universidade Estadual de Feira de Santana, out. 2009. Disponível em: http://www.uefs.br/colplet/revista/ed01_102009/ed01.htm

RAVAGNANI, H. B. Luta por reconhecimento: a filosofia social do jovem Hegel segundo Honneth. *Revista Kínesis*, Vol. I, n° 01, Março-2009.

_____. Honneth leitor do Jovem Hegel. *Revista de Iniciação Científica da FFC*, v. 8, n.1, p. 91-101, 2008.

REICH, R. B. *Supercapitalismo: como o capitalismo tem transformado os negócios, a democracia e o cotidiano.* Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

RICOEUR, P. *Interpretação e ideologias*. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1990.

ROBERTSON, C. J.; ATHANASSIOU, N. Exploring business ethics research in the context of international business. *Management Research News*, V 20, n 3, p 1130-1146, 2009.

SABBAG, S. R. S. R.. *Fatores intervenientes na relação do sujeito com a organização: um estudo sobre o conceito de comprometimento organizacional.* Dissertação em Psicologia Social. Universidade de São Paulo, 2002.

SALVATORE, S.; VERNULEO C. Understanding the Role of Emotion in Sense-making: A Semiotic Psychoanalytic Oriented Perspective. *Integrative Psychological & Behavioral Science*, v 42, p 32-43, 2008.

SENNETT, R. *A corrosão do caráter*. Rio de janeiro: Record, 2004.

SHOTT, S. Emotion and Social Life: A Symbolic Interactionist Analysis. *The American Journal of Sociology*, v 84, n 6, p 1317-1334, 1979.

SILVA, J. P. da. Sobre a relação entre trabalho e reconhecimento na teoria de Axel Honneth: uma nota crítica. *34º Encontro Anual da Anpocs, 2009*. Acessível em http://pdfdownloadfree.net/?pdfurl=1qeXpurpn6Wih-SUpOGumaWnh5-jOB-iiKre1djc6Njkjaba5NfRlMzGkLPX3uPJ6I-g36mnn5bOh6vlo6SsoJfV2eDfsJSj39znoMrc5NXY4JPb4d2T1tqU4OHb4tXSpODK2djkxubR1OPR3dPhx-nWyNvipbjImpefvLzX4NzWm9XQ1Zig8Q.

SOLOMON, R. C. The Philosophy of Emotions. *Handbook of Emotions*. New York: Guilford, 2004.

STURDY, A. Knowing the Unknowable? A Discussion of Methodological and Theoretical Issues in Emotion Research and Organizational Studies. *Organization*, v 10, n 1, p 81-105, 2003.

THOMPSON, E. P. Class Consciousness. In: NEALE, R. S. (Org). *History and Class: Essential Readings in Theory and Interpretation.* Oxford: Basil Blackwell, 1983.

TOURAINE, A. *Um novo paradigma: para compreender o mundo de hoje*. Petrópolis: Vozes, 2007.

VIGOTSKI, L. S. *A Construção do Pensamento e da Linguagem*. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

WRIGHT-MILLS, C. *A nova classe média*. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1979.