



O TRABALHO É O ZELO?

Cleyton da Silva Oliveira¹

RESUMO

O presente texto analisa o conceito de zelo elaborado por Christophe Dejours. Destaca as contribuições teórico-metodológicas fornecidas pelas reflexões deste autor à análise do processo de trabalho no contexto contemporâneo, tendo em vista as transformações que ocorreram no mundo do trabalho desde a reestruturação produtiva e a virada neoliberal.

Palavras-chave: Trabalho. Zelo. Christophe Dejours.

ABSTRACT

This paper analyzes the concept of zeal developed by Christophe Dejours. The text highlights the theoretical and methodological contributions provided by the reflections of this author to the analysis of the work process in the contemporary context, considering the changes that have occurred in the world of work from the productive restructuring and neoliberal turn.

Keywords: Work. Zeal. Christophe Dejours.

Submetido: 16/09/2015.

Aceito: 26/11/2015.

Introdução

Há diferentes concepções a respeito do trabalho. O psiquiatra francês Christophe Dejours, estudioso da loucura contemporânea do trabalho, analisa o trabalho pelo prisma dos mecanismos subjetivos da dominação. Dejours começa a ganhar destaque em meados da

¹ Mestrando no Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais - UNESP. Membro do Grupo de Estudos “Teoria Social de Marx e Serviço Social”.

década de 1990, a partir dos seus estudos no âmbito da psicodinâmica do trabalho sobre os casos de suicídio no trabalho. Paulo Arantes e Silvia Viana fazem um aproveitamento crítico das formulações de Dejours, sobretudo no que diz respeito à sua redefinição do processo de trabalho, a partir da elaboração, em certa altura da sua trajetória intelectual, do conceito de zelo no trabalho. Desse modo, este trabalho busca determinar as contribuições teórico-metodológicas fornecidas pelas reflexões de Dejours acerca do processo de trabalho na sociedade contemporânea. Por fim, esperamos, com isso, responder à seguinte pergunta: “o trabalho é o zelo?” Vejamos, então, como isso funciona.

1 O que é o trabalho para Dejours?

Antes de partirmos para a análise do conceito de “zelo” é necessário recuperar alguns pressupostos teórico-metodológicos por meio de um breve exame do modo como Dejours concebe o trabalho. No ensaio “Subjetividade, trabalho e ação”, Dejours diz que, para a clínica do trabalho, o trabalho é “[...] aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, ‘saber-fazer’, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar, etc.” (2004, p. 28) (Grifo do autor). Por ser um processo dinâmico, o trabalho nunca funciona, na prática, como se espera, de modo que o processo de trabalho, como aponta o psiquiatra francês, é sempre permeado por imprevistos de todo tipo.

O trabalho, com efeito, é sempre sobrecarregado por incidentes, pelo mau funcionamento dos objetos técnicos (quer se trate de uma usina nuclear ou do avião ou do terminal de computadores), por contraordens vindas da hierarquia, por perturbações causadas por demandas urgentes formuladas por terceiros, pelo não cumprimento de compromissos por seus colegas, de desistências dos clientes na última hora etc. (DEJOURS, 2012, p. 365).

Em seu livro “A banalização da injustiça social”, Dejours (2007) sustenta que existe sempre uma discrepância inevitável entre o trabalho prescrito ao trabalhador e o trabalho concreto realizado por ele. Dejours denomina essa discrepância de “o real do trabalho”. O real se apresenta ao trabalhador pela sua resistência ao “saber-fazer”, de modo que, ao se confrontar com essa resistência, o trabalhador padece de um sofrimento que é decorrente de um sentimento

de fracasso, de impotência, de frustração, inclusive de irritação. Todavia, o choque com “um real que resiste” – no sentido empregado por Paulo Arantes (2014, p. 124) em “*Sale boulot: uma janela sobre o mais colossal trabalho sujo da história (uma visão no laboratório francês do sofrimento social)*” – leva o trabalhador à persistência no sentido de superar a resistência do real, que se manifesta, portanto, sempre de um modo afetivo.

Segundo Dejours (2004), o sofrimento afetivo não é apenas o “resultado” do confronto com o real, ele é também o “ponto de origem” da inteligência no trabalho, por meio da qual o trabalhador desenvolve sua engenhosidade, criatividade e habilidade, e, assim, encontra os meios práticos e técnicos para superar a resistência do real. Nesse sentido, sempre em resposta a uma necessidade material, o trabalhador, através da sua ação concreta sempre orientada pela sua subjetividade, transforma a realidade material, e ao transformá-la, transforma, simultaneamente, a si mesmo. Como explica Lukács (2013, p. 53) em “Para uma ontologia do ser social II”: “[...] um projeto ideal alcança a realização material, o pôr pensado de um fim transforma a realidade material, insere na realidade algo de material que, no confronto com a natureza, representa algo de qualitativamente e radicalmente novo” (2013, p. 53). Desse modo, “[...] o trabalho modifica forçosamente também a natureza do homem que o realiza” (LUKÁCS, 2013, p. 129). Nessa mesma direção, Dejours enfatiza, ainda, que “[...] trabalhar não é somente produzir; é, também, transformar a si mesmo e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade para se testar, até mesmo para se realizar” (2004, p. 30). Dejours considera, portanto, que a subjetividade do trabalhador é formada, única e exclusivamente, no e pelo trabalho, ou seja, no exercício da atividade.

Ao se deparar com essa discrepância entre a organização prescrita e a organização efetiva do trabalho, o trabalhador mobiliza afetiva e cognitivamente sua inteligência com vistas a preencher o espaço vazio entre a tarefa e a atividade. Pode-se dizer, então, que o “trabalhar” é o mesmo que atravessar essa distância entre o prescrito e o real, o que só é possível graças ao engajamento da inteligência do trabalhador. Como vimos, o processo de trabalho é sempre permeado por imprevistos, de modo que nunca se sabe ao certo o que é preciso acrescentar às prescrições para que o processo de trabalho funcione adequadamente. Dessa maneira, o trabalhador deve sempre inventar as soluções convenientes para superar os problemas que impedem a

realização do seu trabalho. Nas palavras de Dejours, “[...] o caminho a ser percorrido entre o prescrito e o real deve ser, a cada momento, inventado ou descoberto pelo sujeito que trabalha” (2004, p. 28). Na prática, os trabalhadores infringem os regulamentos, não por rebeldia ou coisa semelhante, mas para realizar o seu trabalho da melhor forma possível, pois, como aponta Lukács, “[...] o trabalhador deseja necessariamente o sucesso da sua atividade.” (2013, p. 78-9). Nesse sentido, Dejours enfatiza que:

[...] ser inteligente no trabalho implica, sempre, em manter uma certa distância dos procedimentos e das prescrições. Trabalhar bem implica infringir as recomendações, os regulamentos, os processos, os códigos, as ordens de serviço, a organização prescrita. (2004, p. 30).

Por outro lado, seria impossível realizar os objetivos da organização prescrita do trabalho se as prescrições e os procedimentos fossem escrupulosamente respeitados, se os regulamentos fossem rigidamente obedecidos. Se assim o fosse, isto é, se os trabalhadores apenas cumprissem o passo a passo que lhes é imposto pela gerência, o processo de produção entraria em colapso, constituindo o que Dejours (2007) denomina de “greve do zelo”, forma de luta efetivamente utilizada pelos trabalhadores em alguns momentos.

Em outras palavras, a administração concreta dessa discrepância entre o prescrito e o real depende do engajamento dos afetos e das faculdades cognitivas da inteligência do trabalhador, ou seja, do seu zelo. Nesse sentido, Paulo Arantes sublinha que “[...] o vento novo que ainda sopra no livro de Dejours” é a sua redefinição do processo de trabalho: “entre tantas variantes, vamos reter apenas uma, ainda enigmática: o trabalho é o zelo” (2014, p. 106-7) (Grifo do autor).

2 Afinal, o que é o zelo?

Na definição de Dejours, o “zelo” nada mais é do que tudo aquilo que os trabalhadores acrescentam de si mesmos às prescrições, não apenas para materializar os seus objetivos, isto é, para superar a resistência do real, mas para tornar o processo de trabalho cada vez mais eficiente, ou seja, para aprimorá-lo. Desse modo, o fracasso decorrente do confronto com o real, como já vimos, é apenas o primeiro passo em direção à realização do trabalho. Em seguida, o trabalhador deve

[...] mostrar-se capaz de suportar o fracasso, de tentar

outros modos operatórios, de fracassar ainda, de voltar à obra, de não abandoná-la, de pensá-la fora do trabalho, de aceitar certa invasão pela preocupação com o real e com a sua resistência [...]. Trabalhar não é apenas fracassar, é também experienciar o fracasso tanto tempo quanto seja necessário para encontrar a solução que permita superar o real. (DEJOURS, 2012, p. 365).

O engajamento da inteligência do trabalhador ocorre de forma clandestina, pois implica a quebra do *script* que é imposto pela organização do trabalho. Assim, como mostra Paulo Arantes, o “zelo” reúne as duas dimensões da inteligência no trabalho: por um lado, a mobilização da dimensão cognitiva, no sentido de “[...] enfrentar o imprevisto, o inédito, nem conhecido nem rotinizado”, e, por outro lado, a afetividade “[...] que arrisca contornar a norma, porém sem alarde, e discretamente quebrar a disciplina” (2014, p. 130).

Segundo Dejours (2007), nenhuma organização, empresa ou sistema pode funcionar automaticamente, isto é, sem o “zelo” do trabalhador que beneficia o processo de produção com uma série de macetes, improvisações, gambiarras e um longo *et cetera*, sempre no sentido de superar as prescrições para realizar o seu trabalho. Nas palavras de Dejours, “[...] esse zelo de que falamos não é outra coisa senão o trabalho vivo, do qual nenhuma organização pode prescindir” (2012, p. 364, grifo meu). Nesse sentido, ele enfatiza ainda que o trabalho jamais é “[...] inteiramente inteligível, formalizável e automatizável.” (DEJOURS, 2007, p. 43). Aqui, o autor quer chamar a atenção para o fato de que o processo de trabalho, por mais que tentem fazer parecer o contrário, é mais do que a simples execução de procedimentos. “Para Dejours”, como comenta Sílvia Viana, “[...] não existe trabalho, por mais mecânico que pareça, que não se valha dos afetos, da criatividade e dos saberes, em suma, da improvisação daquele que o realiza.” (2012, p. 124). Quem trabalha sempre faz “mais” do que simplesmente obedecer a um *script*. E é esse “mais” que torna possível não apenas a realização, mas também o aprimoramento do processo de trabalho. O “zelo” é, portanto, uma qualidade não apenas central, mas decisiva no trabalho. Em outras palavras, o zelo *nada mais é do que o próprio trabalho concreto*, o que o torna indispensável à realização de qualquer atividade, como enfatiza Paulo Arantes, “[...] no limite, portanto, o trabalho é o trabalho vivo do zelo.” (2014, p. 126) (Grifo do autor). Isso derruba as teses pós-modernas que sustentam o

discurso sobre a perda da centralidade do trabalho², o qual teria sido substituído pelas inovações introduzidas pelo progresso tecnológico e científico das últimas quatro décadas, como a mecanização, a automatização, a robotização etc. Ora, como se o trabalho pudesse ser inteiramente substituído por computadores, máquinas, autômatos e outros, e a parte humana pudesse ser restringida à mera execução de procedimentos simples e repetitivos.

Ricardo Antunes, analisando no que consiste e quais são as implicações das inovações que foram incorporadas no interior do mundo do trabalho pela reestruturação produtiva a partir de meados da década de 1970, mostra que “[...] efetivou-se uma significativa ‘subproletarização’ do trabalho, decorrente das formas diversas de trabalho parcial, precário, terceirizado, subcontratado, vinculado à economia informal, ao setor de serviços etc.” (2009, p. 205) (Grifo do autor). Essa reconfiguração do trabalho ocorre porque, segundo este autor,

[...] a sociedade do capital e sua *lei do valor* necessitam cada vez *menos* do trabalho *estável* e cada vez *mais* das diversas formas de trabalho parcial ou *part time*, terceirizado, que são, em escala crescente, parte constitutiva do processo de produção capitalista. (ANTUNES, 2009, p. 214) (Grifo do autor).

Não se trata, portanto, da substituição, muito menos da extinção do trabalho e da perda da sua centralidade, como afirmam alguns autores, mas de uma reconfiguração do trabalho no sentido de conformá-lo às novas exigências do capital no seu estágio atual de desenvolvimento. Nesse sentido, Dejours (2004) enfatiza, ainda, que o trabalho sempre será o único mediador na formação da subjetividade do trabalhador, pois, como vimos, a inteligência no trabalho surge da relação de confronto da subjetividade com o real. É importante ressaltar que esse choque entre a subjetividade e o real ocorre independentemente da organização ou das condições do trabalho, haja vista que ele é uma qualidade indissociável do trabalho.

Todavia, na organização contemporânea do trabalho, essa inteligência passa a responder às pressões exercidas subjetivamente pelo medo.

Até alguns anos atrás, pensávamos que a mobilização

² A este respeito, cf. ANTUNES, 2010, p. 174.

subjetiva da inteligência e da engenhosidade no trabalho repousava essencialmente sobre a livre vontade dos trabalhadores. [...] Só em nossas pesquisas mais recentes foi que pudemos constatar um outro possível motor da mobilização da inteligência no trabalho. Sob a influência do medo, por exemplo, com a ameaça de demissão pairando sobre todos os agentes de um serviço, a maioria dos que trabalham se mostra capaz de acionar todo um cabedal de inventividade para melhorar sua produção. (DEJOURS, 2007, p. 57-8).

Desde a reestruturação produtiva, que ocorre no raiar da virada neoliberal, em meados da década de 1970, o trabalho vem sofrendo uma série de mutações que atingem, como aponta Ricardo Antunes (2009), não apenas a objetividade, mas a subjetividade da classe trabalhadora. Essas transformações vêm repercutindo, entre outras implicações³, em uma nova forma de sofrimento no trabalho que é diferente daquele sofrimento antigo resultante do confronto da subjetividade com o real e que, por ser o ponto de origem da inteligência no trabalho, é um sofrimento indissociável do trabalho. Esse novo tipo de sofrimento consiste em um sofrimento que é provocado pelo medo de ser mal avaliado, o que pode levar o trabalhador, nas condições atuais, a perder o seu emprego. Assim, na organização contemporânea do trabalho, os trabalhadores realizam o seu trabalho sob um medo constante que é provocado pela ameaça de demissão, que é, por sua vez, fundamentada nas inúmeras formas de avaliação do trabalho.

Para Dejours, o maior problema da avaliação é que ela não é capaz de avaliar o trabalho na sua totalidade.

[...] o trabalho, naquilo que ele tem de essencial, não pertence ao mundo visível. Como tudo o que é afetivo, o sofrimento que é a origem da inteligência e que constitui a própria substância do trabalhar – por razões transcendentais, é inacessível à quantificação. O trabalho não pode ser avaliado, porque só aquilo que pertence ao mundo visível é acessível à experimentação científica, podendo ser ob-

3 A este respeito, Giovanni Alves (2011, p. 21) enfatiza que “[...] instaurou-se um novo patamar de desemprego estrutural e proliferação do trabalho precário nos principais países capitalistas.” Sadi Dal Rosso (2008, p. 136) sublinha, também a esse respeito, “a onda de intensificação do labor”, na sociedade contemporânea, de modo que “[...] o trabalho em si começa a ficar mais denso, mais intenso, mais produtivo, aumenta a geração de mais trabalho e de valores”, assim, “[...] o trabalho é transformado, redesenhado, precarizado, intensificado.”

jeto de uma avaliação objetiva. De maneira que, o que se avalia, corresponde somente àquilo que é visível (a parte materializada da produção), e que não tem nenhuma proporcionalidade passível de comparação com o trabalho efetivo. [...] A dificuldade pode ser mostrada facilmente, e se agrava, ainda, no momento em que as atividades de trabalho evoluem na direção das tarefas imateriais, isto é, quando não há mais produção de objetos materiais, tais como automóveis ou máquinas de lavar, em particular no caso das atividades ditas de serviço, onde a parte mais importante do trabalho efetivo é invisível. [...] Somos então obrigados a concluir, no estágio em que nos encontramos a respeito do conhecimento sobre o trabalho, que nós não sabemos e não podemos avaliar o trabalho. (DE-JOURS, 2004, p. 30).

A avaliação é uma ferramenta de gerenciamento do trabalho que mobiliza a disposição afetiva e intelectual das pessoas para que elas aceitem “colaborar” com a empresa. O que essa avaliação faz, na realidade, é transformar as pessoas em verdadeiras empresas, cuja lógica passa a reger não apenas o seu trabalho, mas a totalidade da sua vida social. E assim elas funcionam, prestando contas para que se possa avaliar se os investimentos realizados estão dando retorno. Todavia, como é impossível avaliar o trabalho em termos quantitativos, pois não existem meios e instrumentos adequados para isso, as pessoas são obrigadas a apresentar indicadores de algo que não é possível mensurar nesses termos. Ora, então para que servem essas avaliações? Segundo Paulo Arantes (2015), o principal objetivo da avaliação não é avaliar o trabalho, mas controlar o comportamento das pessoas, intimidá-las e, assim, torná-las mais produtivas. Afinal, elas devem funcionar tal como se fossem empresas que concorrem umas com as outras. É para isso que existem as inúmeras formas de indicadores: para terem o que comparar. Em decorrência disso, como expõe Paulo Arantes (2015, online):

[...] as pessoas adoecem, enlouquecem, ficam inseguras, com medo, elas se autocontrolam, se autocontrolam pelo medo e vem aí o que nós sabemos, que é uma coisa trivial, epidêmica, que é a depressão, o suicídio, vidas arrebatadas e assim por diante.

Nesse sentido, Paulo Arantes (online) reforça que as pessoas “[...] colaboram de maneira fanática e atroz, para sua própria devastação pessoal, por isso que as pessoas estão mobilizadas até a extenuação nesse campo e, portanto, desmobilizadas nos outros”. Para o filó-

sofo, o modo contemporâneo de organizar o trabalho e de envolver afetiva e cognitivamente as pessoas inibe os movimentos coletivos de resistência: “[...] não há força humana que faça alguém, aterrorizado nesse momento, a mudar o rumo e encarar a besta fera de frente. Ela está lá, simplesmente se desdobrando para [...] pontuar” (ARANTES, 2015, online), pois como nota Silvia Viana, “[...] a avaliação onipresente faz com que o contratado deva provar incessantemente ser merecedor do privilégio que é seu emprego, assim como o faz o aspirante ao mesmo privilégio.” (2012, p. 61). Desse modo, a avaliação se torna uma ferramenta que, por estar associada à ameaça em relação à manutenção do emprego, incentiva a competição entre as pessoas gerando medo, submissão e mais trabalho e, assim, destruindo os elos de solidariedade, de generosidade e de companheirismo que existiam entre elas (GERSCHENFELD, 2010). Em decorrência disso, as pessoas tendem a ficar cada vez mais isoladas e, conseqüentemente, cada vez mais fragilizadas, acarretando naqueles problemas mencionados por Paulo Arantes. Nesse sentido é que Dejours diz que “[...] agora é cada um por si e todos os golpes são permitidos. A deslealdade torna-se banal e a desconfiança e o medo se abatem sobre o mundo do trabalho” (2012, p. 368).

O sofrimento provocado pelo medo de ser mal avaliado coloca as pessoas em direção oposta à realização da subjetividade. Nesse novo contexto, as pessoas são colocadas no caminho que as levarão à submissão aos novos tipos de consentimento criados pelo capital para aumentar o seu controle sobre elas. Nesse sentido, Giovanni Alves enfatiza que, uma vez submetido à ameaça de demissão, “[...] o trabalhador assalariado ‘consente’ maior nível de exploração da sua força de trabalho e renuncia a direitos sociais e trabalhistas.” (2011, p. 125). Desse modo, uma vez convertido em método de gerenciamento pela organização contemporânea do trabalho, “[...] o medo, na verdade, é, sobretudo, uma vivência subjetiva e um sofrimento psicológico” (DEJOURS, 2007, p. 141), ou seja, uma fonte inesgotável de sofrimento no trabalho.

Esse sofrimento só é suportado porque elaboramos defesas que nos protegem contra o sofrimento e que permitem que nos livremos dele. No entanto, para cumprirmos o seu papel, essas defesas são convertidas em verdadeiros mecanismos de adaptação ao sofrimento. Como sublinha Paulo Arantes, “[...] os mecanismos de defesa gerados pelo medo do sofrimento (ou o sofrimento do medo) são assim o cavalo de Troia da exploração do trabalho” (2014, p. 129), pois elas

tornam possível a submissão às tarefas por meio de um “equilíbrio” daqueles que padecem desse sofrimento no trabalho. Dejours (2007) denomina esse “equilíbrio” de “normalidade sofrente”. A expressão “normalidade sofrente” utilizada por ele não significa ausência de sofrimento, mas, ao contrário, refere-se a uma normalidade que é consequência da luta defensiva contra o sofrimento. Para conseguir suportar o sofrimento e, assim, poder continuar trabalhando, a pessoa se coloca em um estado de indiferença em relação ao sofrimento padecido por ela no trabalho e àquilo que a faz sofrer. Isso não significa que a pessoa está rendida, mas, ao contrário, que ela resiste. E é exatamente por resistir que ela busca se adaptar ao sofrimento. Mas, vale ressaltar, que se trata de uma forma de resistência diferente da resistência política. Aqui, a resistência psicológica é diferente da resistência política, sendo que a primeira consiste no esforço pela adaptação ao sofrimento, enquanto que a segunda consiste na eliminação das causas do sofrimento. Nesse sentido, pode-se dizer que ambas são resistência, porém, uma resiste em direção à emancipação, enquanto a outra, em direção à adaptação, à submissão, ou seja, à reconciliação com aquilo que a faz sofrer.

Na organização contemporânea do trabalho, os trabalhadores são estimulados a cooperar ativamente, mobilizando suas capacidades afetivas e cognitivas, as quais são fundamentais para o funcionamento do processo de produção, cuja eficiência e aprimoramento dependem necessariamente do engajamento dessa inteligência. Dessa maneira, uma vez *capturado*⁴ pela lógica do capital, através dos inúmeros dispositivos de gerenciamento do trabalho, o zelo do trabalhador é incorporado como parte central do processo de produção e de valorização do capital. No sentido utilizado por Sadi Dal Rosso (2008, p. 136), isso está ocorrendo, na sociedade contemporânea, por meio de uma “onda de intensificação do labor”.

Quaisquer que sejam as condições de sua realização, o trabalho está sendo transformado pela exigência de mais resultados materiais ou imateriais, o que implica que o agente deva empenhar mais suas energias físicas, mentais ou sociais na obtenção de mais resultados, de mais elevados objetivos, em suma de mais trabalho. (ROSSO,

4 Segundo Giovanni Alves (2011, p. 111), “[...] o eixo central dos dispositivos organizacionais (e institucionais) das inovações organizacionais do novo complexo de reestruturação produtiva é a ‘captura’ da subjetividade do trabalho pela lógica do capital.”

2008, p. 136).

Dejours chama a atenção para o fato de que “[...] a evolução contemporânea das formas de organização do trabalho, de gestão e de administração, depois da virada neoliberal, repousa sobre princípios que sugerem, precisamente, sacrificar a subjetividade em nome da rentabilidade e da competitividade” (2004, p. 33-4). Nesse sentido, pode-se dizer que o papel do *zelo* deixou de ser aquele de superar a resistência do real, no sentido de transformar a realidade concretamente e, a partir disso, permitir que a subjetividade se realize plenamente, sendo convertido em um instrumento de submissão ao capital, servindo a este último em todas as etapas do seu processo de (re)produção.

3 Zelo e emancipação social

Analisando o sistema nazista de produção e de administração em seu livro “A banalização da injustiça social”, Dejours (2007) demonstra que o seu funcionamento dependeu, na verdade, da “colaboração zelosa” de milhares de alemães. A esse respeito, Paulo Arantes (2014), em referência ao trabalho nos campos nazistas de concentração e extermínio, considera que a execução de milhões de judeus foi levada a cabo não por pessoas descontroladas, doentes, mas por pessoas obedientes e disciplinadas, que “apenas” cumpriam ordens, como o exemplo extremo de Adolf Eichmann⁵. Nessa direção, Paulo Arantes aponta que, se Dejours está certo, “[...] dá para imaginar de que modo o simples fato de encarar ‘aquilo’ como trabalho contribuiu decisivamente para acionar nossa ‘perigosa capacidade de acostumar-se às coisas.’” (2014, p. 112)

Uma análise mais detalhada do seu funcionamento, como o fez Paulo Arantes, o próprio Dejours e vários outros autores, guardadas as devidas proporções, pode nos mostrar que os colaboradores do sistema nazista agiam tal como agem os colaboradores do nosso tempo, ou seja, “zelosamente”. Qualquer semelhança com a organização contemporânea do trabalho não é mera coincidência. Nesse sentido, aquilo que preocupa Dejours em sua análise sobre o *zelo* no trabalho é o conjunto de possíveis implicações sociais e políticas.

Com base no exposto neste trabalho, cabe questionar o quanto o “zelo” contribui com essa tendência contemporânea de

5 A este respeito, cf. ARENDT, 1999; DEJOURS, 2007, p. 109-127.

adaptação e de submissão à ordem econômica vigente. E, então, pensar a respeito das possíveis implicações do “zelo”, na sua configuração atual, às perspectivas de emancipação social.

Portanto, a nosso ver, a redefinição⁶ do processo de trabalho, a partir do conceito de “zelo” elaborado por Dejours, abre novas possibilidades de análise, em uma perspectiva crítica, a respeito do quadro contemporâneo. Isso não significa dizer que as formulações do autor são superiores à de outros autores ou que elas não apresentam limites do ponto de vista teórico e metodológico. Vale ressaltar, entretanto, que sua análise tem um salto qualitativo quando ultrapassa, em certo grau, os muros da perspectiva clínica e parte em direção à análise social do trabalho. E isso merece ser considerado com cuidado, pois podemos encontrar aí elementos importantes para entendermos o quadro contemporâneo. Como vários autores têm insistido, o neoliberalismo não é simplesmente uma proposta ou um receituário econômico, mas um verdadeiro sistema de dominação social e por isso traz em si fortes implicações políticas, as quais, por sua vez, têm um impacto nas perspectivas de emancipação social. Nesse sentido, a luta pela emancipação social exige que procuremos investigar e compreender as raízes e o sentido deste impacto a fim de que possamos enfrentá-lo.

Referências

ALVES, G. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 14. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

_____. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARANTES, Paulo Eduardo. **Capitalismo acadêmico**. Disponível em: <<http://www.docdroid.net/h82g/capitalismo-acadmico-reviso-final>>.

6 Ao nos referirmos aqui a uma redefinição, o que temos em mente são as diferentes configurações históricas do processo de trabalho. Trata-se de pensar as questões colocadas pelo texto em termos que permitam distinguir o processo de trabalho tal como se dava, sob o fordismo, do processo de trabalho tal como ele passa a se configurar sob o neoliberalismo.

pdf.html>. Acesso em: 2 set. 2015.

_____. *Sale boulot*: uma janela sobre o mais colossal trabalho sujo da história (uma visão no laboratório francês do sofrimento social). In: _____. **O novo tempo do mundo**: e outros estudos sobre a era da emergência. São Paulo: Boitempo, 2014.

ARENDDT, H. **Eichmann em Jerusalém**: um relato sobre a banalidade do mal. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2007.

_____. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 3, p. 363-371, jul./set. 2012.

_____. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.

GERSCHENFELD, A. **Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal**: entrevista a Christophe Dejours. 2010. Disponível em: <<http://www.publico.pt/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>>. Acesso em: 12 set. 2015.

LUKÁCS, G. **Para uma ontologia do ser social 2**. São Paulo: Boitempo, 2013.

ROSSO, S. D. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo, Boitempo, 2008.

VIANA, S. **Rituais de sofrimento**. São Paulo: Boitempo, 2012.

