



TEMPO PARA TRABALHAR, TEMPO PARA VIVER A VIDA: As possibilidades de uma vida a ser vivida fora da centralidade do trabalho

Arnoldo Jose de Hoyos Guevara¹

Fábio Luiz Zanin²

Arlindo M.E. Rodrigues³

Avaliado pelo sistema *double blind review*.

Editor Científico: Maria Amelia Jundurian Corá

RESUMO

Este artigo propõe uma análise do tempo e do empenho utilizados em jornadas de trabalho, por vezes superiores a oito horas diárias, o que provavelmente conduz a uma redução significativa no padrão da qualidade de vida dos trabalhadores. Procura-se apresentar uma reflexão, através de pesquisa bibliográfica, das possíveis consequências do ritmo em tempo integral para os trabalhadores, bem como uma nova proposta de reorganização do trabalho por eles realizado. Segundo Marx (1985, p. 149), o homem estaria indo contra a sua natureza, deixando nesse processo de trabalho seus principais elementos: a força física e a força espiritual. As corporações apresentam sistematicamente uma lógica desumana de desenvolvimento de trabalho, conduzindo a situações penosas, que constroem, fazendo o trabalhador vivenciar momentos tediosos, sem sentido e significado, que podem trazer impactos deletérios à sua saúde física e mental, colaborando com o desenvolvimento de doenças de cunho emocional. No decorrer do texto, procura-se promover um debate sobre as ações do *mainstream*, que é a corrente dominante da administração, com reflexões pertinentes ao tema, pois esse estilo de administração tem direcionado as ações de organizações aos negócios e ao dinheiro e não às pessoas. Pretende-se com este estudo contribuir de forma a repensar o tempo investido em trabalho, para que os indivíduos possam usufruir do quantum de prazer gerado pelas diversas atividades profissionais, se tratadas de forma humanizada.

Palavras chave: Trabalho; Capitalismo; Sucesso Profissional; Saúde; Vida.

ABSTRACT

This paper deals with an analysis of the time and effort used in working hours, sometimes higher than eight hours per day, logic may have an impact on the quality of life of workers. The study is a reflection based on literature concerning possible consequences of full-time and

¹ Arnoldo Jose de Hoyos Guevara – PhD em Estatística pela Universidade da Califórnia, Berkeley.

² Fabio Luiz Zanin – Pós-Graduando em Administração – PUC-SP

³ Arlindo M.E. Rodrigues – Doutor em Ciências Sociais – PUC-SP

extra work rate for workers as well as a new proposal for reorganization of work. For Marx (1985, p 149) man would be going against his nature, leaving in the process of work its basic natural resources: their Vital and Spiritual Energy; and this sometimes happens as a consequence of logic of development of work, leading to inhuman and embarrassing kind of works and tedious experiences without any meaning that may end up having mental and emotional deleterious impacts. So this paper contributes with a reflection of dominant mainstream administration thinking that is still focused more on business and money than in people. Time is not only money time is Life, so this paper may help to rethink the way we are investing our time and how our work may become more human.

Keywords: Work; Capitalism; Professional Success; Health; Life.

INTRODUÇÃO

Na minha infância, ganhar a vida significava garantir a sobrevivência graças a um trabalho remunerado. Hoje, a expressão ganhar a vida tem um sentido diferente. Entendo-a ao pé da letra: trata-se de recuperá-la, trazê-la de volta em suas múltiplas dimensões de fruição do mundo, andando na contramão da inclemente invasão da mentalidade produtivista, que expropria a vida privada, tragando os momentos do amor e do lazer. Ganhar a vida significa, antes de mais nada, reapropriar-se de sua matéria-prima: o tempo. (OLIVEIRA, 2003, p. 13).

Essa epígrafe oferece o tom do texto, um convite para que se possa recuperar o tempo em suas diversas dimensões.

O tempo dedicado ao trabalho é tema central na discussão e ações dos trabalhadores, constituindo-se como uma forma de oposição à exploração do sobre trabalho, preconizada pelo capital, desde sua formação à época da Revolução Industrial e ainda nos dias de hoje. Segundo Antunes (2009, p.172), essa discussão permite a *reflexão fundamental sobre o tempo, o tempo de trabalho, o autocontrole sobre o tempo de trabalho e o tempo de vida*, acrescentando que seria possível dessa forma, abrir-se um caminho com sentido fora e dentro do trabalho.

A questão do tempo (...) implica uma possibilidade de domínio sobre a vida dos indivíduos e sobre a organização social, do tempo de trabalho e da produção capitalista do tempo da vida urbana. (...) implica um conflito sobre o uso do tempo, tanto no sentido quantitativo quanto no qualitativo, bem como das diversas prioridades na concepção da organização social: é, no fundo, uma batalha de *civiltá*. (PAOLETTI 1998, p.34 apud Antunes, 2009, p.172).

No caminhar da humanidade, o ser humano escolheu, ou teria sido direcionado a escolher, uma dinâmica que privilegia as concepções quantitativas do tempo, em detrimento das concepções qualitativas que esse tempo poderia oferecer. O tempo seria, assim, pautado por uma lógica mecanicista, controlado por aquilo que se pode produzir em termos de valores monetários, da busca incessante pela riqueza, conforme o conceito da *Crematística Aristotélica*, ou seja, o encantamento pela moeda e o seu acúmulo. Dessa

forma, constata-se que houve a apropriação social do tempo pelo capital a partir da Revolução Industrial. A concepção administrativa enraizada na competitividade econômica é possuidora de uma lógica perversa da exploração do trabalhador, da sua mão de obra e do seu bem-estar. Nesse sentido, é possível asseverar que as diversas corporações, associadas à métrica Taylorista, perseguem o aumento da produtividade e da rentabilidade.

Foi o que fizeram Taylor e Fayol, ao propor o que iria constituir todo o fundamento e o principal fio condutor da ciência administrativa até os nossos dias: começar a organizar o trabalho com o fito de controlá-lo para fazer com que ele produza (sempre) mais por unidade de tempo (devendo esse trabalho permanecer, é evidente fora do controle e da vontade dos trabalhadores). (AKTOUF, 2004, p.132).

A sociedade moderna está pautada em controles rígidos de tempo, em que o trabalho ganha soberania, em um contexto de fora para dentro, organizando a vida por calendários, agendas calculadas pelos ponteiros dos relógios, dinâmica que autorregula os indivíduos. De forma discreta, essa dinâmica se faz presente e é impossível dela escarpar, pois se forma qual uma barreira que separa o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho.

É importante para este texto a diferenciação do que se entende como trabalho e emprego, conceitos intrinsecamente ligados, mas que apresentam significados diferentes. De acordo com os aportes aprendidos e reconhecidos no decorrer da história humana, o trabalho apresenta-se como uma atividade precedente ao emprego, suas origens remontam à própria história da humanidade, quando o homem, na busca por transformar o meio em que vivia, pretendendo a dominação da natureza, fabricou utensílios e ferramentas para suas atividades agrícolas e artesanais. No entanto, o conceito de emprego teve origem posterior ao trabalho, ficando reconhecido durante a Revolução Industrial, apresentando-se como a maneira pela qual os homens vendiam sua força de trabalho e eram remunerados por um valor monetário. Dessa forma, foi então criada uma nova forma de disposição social, de vivência e de comportamento humanos. A partir daí, o trabalho já não seria mais o mesmo e um novo conceito começava passo a passo a ganhar forma. O novo conceito passou a ser chamado de emprego.⁴

Para Dejours (2015), a métrica Taylorista seria dominadora, não somente em relação à vida dos trabalhadores em suas horas dedicadas ao trabalho, mas ao invadir espaços, através dos diversos meios de controle eletrônico oferecidos pelas corporações, como se pode observar nos dias atuais, pessoas conectadas além do horário de trabalho, pois a disponibilidade integral para algumas funções se faz necessária. Seria essa a releitura

⁴ Disponível em: <<https://www.ime.usp.br/~is/ddt/mac333/projetos/fim-dos-empregos/empregoEtrabalho.htm>>. Acesso em: 26 mar.2016.

proposta por Taylor, da vigilância sobre o trabalhador, de cada gesto, de cada sequência, de cada movimento na sua forma e nos seu ritmo? Segundo Reich (2002, p.110), [...] *Não há trégua, nem calma. O trabalho requer empenho contínuo. O lar não é mais o céu do trabalho remunerado; a fronteira entre os dois está desaparecendo.* Ainda nessa linha de pensamento, é possível observar que os trabalhadores dos dias de hoje continuam a falar do trabalho além das portas das corporações, como uma “contaminação involuntária” ou, ainda, a “contaminação do tempo fora do trabalho”. Assim, o sufocamento do espaço para que a vida seja experimentada além do trabalho é concretizado. Férias de dez dias, desde que com o telefone ligado, parece uma prática naturalizada, costumando-se, inclusive, considerar o estresse como um termômetro de eficácia do trabalhador: fica justificado o nervosismo em casa, no trânsito, nas relações com o outro; por vezes, até, é cultuada uma caixa de correio eletrônico com centenas de *e-mails* a serem respondidos. Afinal essa dinâmica oferece a sensação de *status*, de importância: os amigos podem aguardar, os casais irão se entender, é preciso estar de prontidão para quando o telefone tocar.

O cotidiano transforma o ser humano em predador, o tão almejado sucesso profissional conduz de forma feroz e ardilosa à destruição do outro, visto como concorrente. Esse modo de vida apresenta um gigantesco atraso naquilo que é apresentado como modernidade humana.

O planeta Terra vive um período de intensas transformações técnico-científicas, em contrapartida das quais se engendram fenômenos de desequilíbrio ecológico que, se não forem remediados, no limite, ameaçam a implementação da vida em sua superfície. Paralelamente a tais perturbações, os modos de vida humanos individuais e coletivos evoluem no sentido de uma progressiva deterioração. As redes de parentesco tendem a se reduzir ao mínimo, a vida doméstica vem sendo gangrenada pelo consumo da mídia, a vida conjugal e familiar se encontra frequentemente 'ossificada' por uma espécie de padronização de comportamentos, as relações de vizinhança estão geralmente reduzidas a sua mais pobre expressão. (GUATTARI, 1990, p.7).

A forma como o homem organiza seus processos no trabalho torna-lhe a vida nociva e perigosa. A advertência de Dejours (2015) à organização do trabalho diz respeito à sua divisão técnica e social, quanto à hierarquia interna dos trabalhadores, ao controle por parte da empresa do ritmo e pausas de trabalho e padrão de sociabilidade interna, repercutindo sobre a saúde mental do trabalhador, causando sofrimento psíquico, doenças mentais e físicas. A deterioração psíquica é reforçada pela estrutura das corporações, pois os trabalhadores gastam a melhor parte de suas horas vivento sob regras autoritárias que ditam inclusive *sobre suas roupas, suas falas, seus valores, seu comportamento e seus níveis de renda* (KORTEN, 1996, p. 255). Esse processo atinge todos os níveis das organizações, uma vez que mesmo as categorias dirigentes tendem a sofrer *conflitos*

crecentes entre seus valores pessoais e aquilo que suas funções na corporação lhes exigem, até os salários ultrajantes não compensam os ônus psicossociais das decisões empresariais inerentes aos cargos (KORTEN, 1995, p. 279). Para Dejours (2015), a questão que se propõe a ser respondida é: Como fazem os trabalhadores para resistir aos ataques ao seu funcionamento psíquico, provocados pelo trabalho e o que fazem para não ficarem loucos? O tempo para si, descomprometido, tornou-se raro, quando seria a condição básica da saúde mental. O tempo para si não seria somente o tempo de lazer, vivido a duras penas nos tão almejados fins de semana, mas, muitas vezes, seria o momento de introspecção, de pensar a vida, tempo de realizar outros projetos, de sonhar, de caminhar, um tempo não monetizado.

O que une as pessoas não é apenas a razão e a objetividade, mas também as suas subjetividades – paixões, sonhos, prazeres –, que estão cada vez mais suprimidas e impossibilitadas de ser vividas, deixadas de fora no momento do contato com o outro. A interação almejada é praticamente inexistente em organizações regidas pela regra capitalista, o que Gorz (2007) identifica como a desumanização dos homens. Segundo o autor, o tempo fora do trabalho é utilizado para o consumo, que é uma forma de apaziguar a dor, o sofrimento. É através do consumo que o trabalhador consegue se humanizar, ficando o trabalhador-consumidor no lugar do trabalhador-produtor.

Na sociedade permeada pelo consumismo

Os encontros dos potenciais consumidores com os potenciais objetos de consumo tendem a se tornar as principais unidades na rede peculiar de interações humanas conhecida, de maneira abreviada, como “sociedade de consumidores” Ou melhor, o ambiente existencial que se tornou conhecido como “sociedade de consumidores” se distingue por uma reconstrução das relações humanas a partir do padrão, é a semelhança das relações entre os consumidores e os objetos de consumo [...] esse espaço em que se estabelecem as ligações que conectam os seres humanos e se erguem as cercas que os separam. (BAUMAN, 2008, p.19).

Vive-se no momento um processo de *produzir, consumir e se resignar* (PELBART, 2003), em que aparentemente as considerações técnicas e econômicas predominam nesse universo mecanicista em detrimento dos aspectos humanos. As consequências de uma economia cada vez mais dominada pelos imperativos das finanças são visíveis no indivíduo que se torna impossibilitado de exercer sua liberdade, inclusive em seu tempo livre, vivenciado experiências que não vão além da imposição do mundo corporativo que as determina e controla.

Essa lógica de consumo tem como fator de convencimento a propaganda e o marketing, cujo investimento gira em torno de US\$ 1 trilhão por ano em publicidade junto aos meios de comunicação (DOWBOR, 2013, p. 66). Korten (1996, p. 178) indica que esse volume está em curso ascendente, pois o capital aplicado nessas ações aumentou sete

vezes entre 1950 e 1996, *um terço mais rápido que a economia mundial*, utilizando-se 120 dólares por pessoa no mundo. Esse volume monetário tem como objetivo criar a ilusão coletiva de que a felicidade está na compra da nova versão do produto, no hiperconsumo, pois o *produto lançado hoje é considerado démodé amanhã. E quem espera ser visto como in, e não out tem a obrigação de portar o que há de mais novo e avançado no mercado* (FREI BETTO, 2016, p.18). O agravante da publicidade é a corrosão da autoestima, pois a mecânica é o convencimento de que não há felicidade sem o consumo do produto anunciado, visto que as ilusões proclamadas pela publicidade *são dotadas de um fetiche que se transfere a quem as possui* (FREI BETTO, 2016, p. 23). Mas como o consumo não se traduz em felicidade, a eterna frustração aprisiona a sociedade ao ciclo consumo-frustração-mais consumo e, conseqüentemente, aumenta a concentração de riqueza e mantém o poder financeiro e político nas mãos da classe detentora do capital.

Paradoxalmente, essa ideia mercantilista de felicidade produz enorme infelicidade, na medida em que suscita em pessoas consumistas o medo da pobreza ou da perda de seus bens, o agudo senso competitivo, a ansiedade diante do futuro, gerando patologias físicas e mentais, como úlceras, depressão, síndrome do pânico etc. (FREI BETTO, 2016, p.18).

Surge, nesse contexto, o medo da perda de emprego provocando nos indivíduos o exercício desenfreado da competitividade, aumentando a disponibilidade ao tempo do trabalho, atendendo, dessa forma, os desejos do capital. Porém, essa dinâmica prejudica a coesão social, o que, na leitura de Richard Sennett (2009), na obra *A corrosão do caráter*, acontece quando se deixa de lado a oportunidade de ver os filhos crescerem, de estreitar as relações familiares, que vão se deteriorando, enquanto a vida vai se esvaindo sem que o ser humano dela usufrua. Nessa busca não há como manter relações de franqueza e confiança, em que o compromisso mútuo se faz presente, pois tais relações se assemelham a virtudes que apenas serão alcançadas a longo prazo, e esse longo prazo não seria uma prática na dinâmica profissional dentro do capitalismo, pois o ser humano faz parte de um sistema no qual o retorno financeiro é mais importante e, necessariamente, precisa ser rápido. Seguindo nessa linha de raciocínio, a preferência é dada aos lugares de trabalho, ao invés da casa. Assim, o individualismo se faz presente, vive-se assustado com a própria solidão e entregue a si mesmo. Resumindo, a vida se converte em duradouro desencanto.

Porém, essa forma de vida não está conseguindo suprir as necessidades e expectativas do ser humano em relação a sua ânsia de tempo para viver a vida, de dedicar um tempo para si mesmo. É imperioso viver as vontades, desejos, sensações, que estão paulatinamente sendo suprimidas e cooptadas pela lógica mecanicista capitalista. Dado o cenário, acredita-se que o aporte das reflexões sobre as relações que as Ciências Sociais mantêm com o *Management*, tema conduzido por Chanlat (2000), contribuam com

propostas para o mundo da gestão de empresas, face às práticas de gestão atual conduzidas em nome da competitividade e da rentabilidade financeira, na qual o ser humano é deixado em segundo plano. Tal fato ocorre porque as corporações apresentam por vezes uma lógica patética de desenvolvimento de trabalho, conduzindo seus funcionários a trabalhos penosos, que constroem e provocam momentos tediosos, como se a vida privada não existisse, como se estivesse oculta. Portanto, é possível chegar-se à conclusão que usar o tempo em um trabalho desagradável e triste parece não ter mais sentido. Coloca-se, então, uma pergunta: Seria possível a criação de empregos de meio período, em que se possa aplicar saberes e dedicação em serviços que não tenham apenas a visão imediatista do lucro, que suguem do indivíduo a sua força criativa de trabalho e que agreguem elementos que conduzam ao bem-estar social, ecológico e cultural?

DESENVOLVIMENTO

A repartição dos empregos, ou melhor, repartir a proporção de trabalho de cada indivíduo, tema discutido por Aznar (1995), poderia, além de propiciar mais tempo livre para o trabalhador realizar suas atividades pessoais, constituir-se em reflexão sobre uma possível saída para a resolução do problema estrutural do desemprego. De forma tranquila, no compartilhamento das ideias que permeiam esse novo pensamento, seria possível refletir também sobre a mudança de hábitos, do costume que encarcera os trabalhadores às diversas corporações em atividades de tempo integral com jornadas superiores a oito horas diárias. Segundo Aznar (1995), é preciso *perseguir o verdadeiro objetivo que consiste em diminuir os empregos de todos para aumentar o tempo de viver*. Posto isso, a escolha do tempo passaria a ser uma escolha do indivíduo e não mais da lógica perversa imposta pelo capitalismo.

Ainda nesse contexto, Dowbor (2010) observa que enquanto parte da sociedade está cansada por trabalhos excessivos, outra parte sequer tem acesso a empregos, criando dessa forma uma dicotomia, sendo necessária uma redistribuição de esforços para a repartição dos empregos, que se constitui um dos objetivos centrais da gestão social, fazendo-se necessária a articulação de soluções sistêmicas, pois o mercado se torna, então, insuficiente para assimilação e distribuição de trabalho.

Já dizia Celso Furtado que quando a produção de uma pessoa é zero, qualquer atividade é lucro. Na realidade, tomar consciência de que cada hora perdida de atividade representa um custo, facilita a compreensão e aceitação das políticas de garantia do emprego. (DOWBOR, 2010, p.3).

Sendo assim, a pergunta que se faz é: Por que esse universo de gestão deixa tão pouco espaço para se repensar o modelo tradicional de trabalho? Segundo Chanlat (2000), é porque existe o medo do disforme, do incontrolável, dos outros, do pensamento e da palavra livre, pois a racionalidade positivista prega a ordem e a disciplina, de papéis, de organogramas e de tempo bem definido, de forma a podar a humanidade. O mundo do *management* é igualmente refratário a tudo que é sentimento, emoção e afetividade, porque sentimentos muito fortes entre empregados e colegas de trabalho podem minar a eficácia em proveito da solidariedade. O managerialismo, isto é, o sistema de descrição, de explicação e de interpretação do mundo a partir das categorias de gestão está profundamente bem instalado na experiência social contemporânea. Ele é, diretamente, o produto de uma sociedade de gestores que busca racionalizar todas as esferas da vida social.

Porém, seguindo na linha de raciocínio de Aznar, André Gorz (1995) cita, no prefácio do livro de Aznar, *Trabalhar Menos para Trabalharem Todos*, que seria possível retirar do sistema atual, o managerialismo, que é baseado na ordem positivista, um *tempo novo*, e, assim, redistribuir o trabalho, para que cada pessoa possa usufruir do direito político de criação de riqueza, adquirindo poderes de participação em decisões econômicas, sociais, inclusive em relação à repartição da riqueza produzida no novo sistema. Dessa forma, seria ainda possível redistribuir o tempo liberado pelo trabalho no desenvolvimento de suas subjetividades, suas capacidades humanas intangíveis, deixadas de lado, quando exercitada a lógica do capital.

Segundo Dowbor,

a gestão economicista quer garantir as quarenta horas de trabalho semanais. Nos cálculos dos opositores, como consideram sem valor a hora fora do trabalho comercialmente remunerado, assegurar as quarenta horas semanais, portanto, dois dias plenos de descanso para os trabalhadores, representaria uma queda de produção. Naturalmente, porque não consideram como tendo valor o tempo passado com a família, o merecido descanso, o lazer. Na realidade, o cálculo que fazem é errado inclusive no plano estritamente microeconômico, pois onde foi introduzida, a redução da jornada expandiu outras atividades econômicas mais ligadas a lazer, cultura, esportes e semelhantes. Mas na metodologia que aqui focalizamos aumentar o lazer não reduz a produção, pois passamos a calcular o valor da hora livre como valor também para a população. (DOWBOR, 2010, p.6).

Ainda, segundo aporte de Aznar (1995), todos são viventes de uma sociedade dualista fragmentada, constituída por um racionalismo econômico do *mainstream*, ou seja, a corrente principal dominante da administração moderna, que conduz sua lógica de redução de empregos, ao aplicar novas tecnologias que visam aumentar a produtividade, mantendo dessa forma, um número mínimo de assalariados motivados e eficazes, deixando que a

coletividade cuide dos excluídos, ou seja, daqueles que porventura não se enquadram no modelo de sucesso preconizado pelas organizações do liberalismo generalizado. Porém, o trabalho é vida e autonomia, surge com a necessidade de promover a redistribuição do trabalho.

O objetivo aqui perseguido não é o de suprimir o trabalho, é o de reencontrá-lo, reinventá-lo e, na medida em que diminui organizar de forma equânime a repartição deste bem precioso. Se quisermos redistribuir o emprego é para dar a todos este direito inalienável do homem, o direito ao trabalho. (AZNAR, 1995, p.71).

Com base nesse contexto, o tempo que sobra seria vivido de forma qualitativa, indo além do tempo de lazer, podendo ser aplicado para desenvolvimento dos indivíduos de forma equilibrada e livre, para aqueles que assim o desejassem. Redistribuir o emprego serviria, então, para que o trabalhador consumido pelo trabalho de tempo integral fruto de uma lógica perversa, que não lhe permite gerir e viver o tempo de vida mais amplamente, pudesse usufruir das relações sociais, conhecer o outro, dedicar tempo para a cultura, para a política cidadã, para a diversidade do amor, enfim, para o ócio produtivo.

É o tempo de uma forma de liberdade que o homem já mais conheceu, não determinado pela organização social, não determinado pela imposição econômica e pelo trabalho. (AZNAR, 1995, p. 66).

A redução de tempo de trabalho está presente na obra de Marx (1988, p.255): *a redução da jornada de trabalho é a condição fundamental para o verdadeiro Reino da Liberdade*, alternativa marxiana à fúria destrutiva do produtivismo. *O tempo disponível pela redução da jornada de trabalho resgata a valorização do ser humano com realização de sua plena potencialidade em suas atividades culturais, lúdicas, eróticas, esportivas, artísticas e políticas.* (LÖWY, 2011, p.120-121).

Por conseguinte, seria necessário repensar a redistribuição do trabalho e de qual forma se deve recompensar os trabalhadores que farão parte desse novo cenário. A humanidade chegou a um momento de sua história em que não há trabalho para trabalho para todos. Porém, como o trabalho é um direito fundamental dos cidadãos, seria importante repensar a forma de se repartir o trabalho, sem custo adicional para as empresas, para as finanças do Estado e sem perda de rendimento pago aos trabalhadores, seguindo a proposta oferecida por Aznar (1995): *Organizar a redistribuição do emprego supõe inventar um conceito novo que chamo de segundo cheque ou indenização de redistribuição do emprego.* Para o autor, essa nova função econômica não seria um subsídio familiar, alimentar, moradia ou de seguro desemprego, mas, sim, uma renumeração indireta, não paga pela empresa e, sim, pelo Estado.

Segundo Aznar (1995), a proposta do *segundo cheque ou indenização de redistribuição do emprego* passa por uma nova estratégia, em que a participação do Estado,

dos sindicatos, patrões e empregados, em conjunto, estudassem a melhor forma de transição para o tempo parcial de trabalho, bem como, estudassem o valor das compensações alinhadas com a situação econômico-social. Nessa perspectiva, são reproduzidas as ideias do autor:

O sistema do prêmio para os voluntários ao trabalho reduzido é simples. Suponhamos a hipótese que dois assalariados de uma empresa que façam um trabalho similar decidam passar do tempo integral ao meio-tempo. Recebem um meio salário. A esta remuneração se agrega um prêmio que compensa uma parte do salário perdido. O mecanismo teórico é este: consideremos dois assalariados A e B que trabalham na mesma oficina de uma empresa, com salários equivalentes. A empresa é levada a reduzir os empregos. A solução atual consiste em dizer que: A conserva seu emprego, B é dispensado e se inscreve no desemprego. Suponhamos que A trabalhe quarenta horas e ganhe 400, B trabalhe 0 horas e recebe indenizações por desemprego, ou seja, na base de 60%, 240. Total para os dois: 640. No sistema de recompensa para os voluntários ao trabalho reduzido, supõe-se que A e B decidem repartir seu trabalho. Cada um trabalha em meio tempo e recebe 200 mais 120, ou seja, no total, 320. Globalmente, para vinte horas por semana, cada um recebe 80% do antigo salário. Observemos que há uma neutralidade econômica para empresa e a coletividade. (AZNAR, 1995, p.120).

Reavaliar a iniciativa do trabalhador, seu pensar e querer em relação a dar novo sentido ao que seja trabalho, surge como transição de um modelo tradicional, pautado no tempo integral, para uma nova forma, baseada no tempo parcial, em que assegure, porém, a manutenção no emprego, oferecendo nova perspectiva a ser estudada tendo em vista o desemprego sistêmico. Somam-se a esse novo cenário, as possibilidades das relações sociais, que por ora se encontram esvaziadas, do tempo do convívio com a família e com a natureza. Seria possível ainda, que fossem desenvolvidas novas atividades econômicas com sentido humanizado, como aquelas que passam pelo turismo sustentável, atividades culturais, ou, até mesmo, a retomada dos estudos, que podem estar ligados diretamente a sua requalificação ou simplesmente a novos saberes.

Nessa linha de raciocínio, surgem, outras formas de se trabalhar menos e viver sob circunstâncias mais humanizadas o tempo fora do trabalho, como no caso da Finlândia que quer testar como será o comportamento de sua população se todos receberem uma renda mínima sem precisar trabalhar. Segundo Nicole Teke, coordenadora internacional do Movimento Francês por uma Renda de Base (MFRB), *O objetivo é dar escolhas para as pessoas, sobre como elas vão trabalhar. Se elas querem trabalhar em tempo integral, em meio período, ou mudar para um trabalho que faça, de fato, sentido para elas.* Explica ainda a coordenadora que *O mais difícil é mudar a mentalidade das pessoas sobre esse assunto,*

fazer com que elas percebam que o trabalho pode ter outro valor. É mais uma questão de mentalidade do que de economia⁵. (MÜZELL, 2015).

Na Holanda, segundo a autora Rosiska Darcy de Oliveira,

A Lei sobre a Adaptação do Tempo de Trabalho obriga toda empresa com mais de dez funcionários a permitir o aumento ou a redução do tempo de trabalho dos empregados, e o direito do empregado modular seu horário de trabalho sem precisar apresentar justificativa. A lei também aumenta a flexibilidade do emprego e responde a uma pressão social organizada, que afirmou com clareza o direito do empregado de dimensionar seu trabalho em função da sua vida privada. (OLIVEIRA, 2003, p. 113).

Ainda, segundo a autora, na Itália,

O tempo das cidades visa conciliar o tempo da vida privada, de trabalho e da cidade, para uma maior qualidade de vida. O tempo de trabalho já não ocupa o centro do tempo urbano e é substituído pelos tempos sociais, tomados pela sua globalidade, promovendo-se uma integração estreita de tempos de trabalho, de formação, de vida afetiva e de lazer. Hoje, cerca de cento e setenta cidades italianas utilizam políticas de horários de abertura do comércio levando em conta três fatores: as expectativas dos habitantes, o reagenciamento dos horários das escolas e reagenciamento dos horários dos transportes. (OLIVEIRA, 2003, p.117 e 119).

No Brasil, o senador Inácio Arruda defende a redução da jornada de trabalho, atualmente de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, publicando inclusive uma cartilha que fala dos benefícios sociais, econômicos e fiscais.

A redução da jornada de trabalho é, sem dúvida, uma demanda histórica dos trabalhadores que unifica o movimento sindical brasileiro. Sua adoção não significa apenas mais tempo livre para o trabalhador, mas, sobretudo, a abertura de outras oportunidades no mercado de trabalho. (ARRUDA, 2015).

Considerações Finais

De acordo com a bibliografia, seria possível afirmar, com certo grau de segurança, que a condução com regras objetivas da organização de trabalho, constituída e empregada pela administração moderna, portanto a que exclui a vivência das subjetividades dos profissionais, estaria proporcionando, no mínimo, o trabalho sem prazer. Logo de início, o candidato a trabalhar fica em uma situação precária, pois de antemão sabe que pode contar com uma redução drástica dos espaços de inserção individual, uma vez que as atividades econômicas ficam dominadas por sistemas empresariais integrados, com muita tecnologia e pouco emprego.

O ritmo de trabalho com metas e pressões excessivas para que se consiga enquadrar o trabalhador no estereótipo do profissional de sucesso, separando a vida entre

⁵ Disponível em: <<http://br.rfi.fr/economia/20151020-finlandia-vai-testar-sistema-em-que-trabalhar-e-uma-escolha>>. Acesso em: 29 out. 2015.

ganhadores e perdedores, ideologia esta preconizada pelo discurso neoliberal, conduz a uma lógica cruel, pois ele teria mais dinheiro, mais benefícios, desde que aprisionado ao trabalho, como se as corporações fossem a “tábua da salvação”, para resolver suas expectativas humanas. Tais expectativas, como observado, iriam além da racionalidade mecânica, aquela que diz “faça assim e você será feliz”, regras criadas pela administração econômica, difundidas através dos gurus em suas palestras e livros de motivação considerados *best sellers*. O ser humano estaria assim aprisionado pela apropriação do seu tempo pelo capital, pois quando não está dedicado à reprodução do capital como trabalhador, está na realização de seu lucro como consumidor, esgotando, portanto, suas duas fontes de riqueza real: o ser humano e a natureza, pois, para Cortela (2016, p. 104), *ligar a felicidade à ideia de consumo a ponto de algo infelicitar mais do que o prazer de ter algo conquistado, é uma demência*. O produto final dessa dinâmica é uma enorme infelicidade do trabalhador, cujo drama atual é a troca da frase de 1968: “metrô, trabalho, cama” por “metrô, trabalho, túmulo”, ou no dizer de Boff (2016, p.45-46), *pelas doenças letais ou o suicídio como efeitos da superexploração produtivista*.

Pensando na necessidade de desenvolver o pertencimento de si mesmo, ocupando a partir de então um papel participativo perante a sociedade, com realizações que visem o bem comum; viver a vida em sua plenitude, indo além de critérios comandados pelo dinheiro e pelo consumismo; fazer valer as ideias preconizadas por diferentes pensadores, como Keynes que há oitenta anos previa a semana de quinze horas, ou, ainda, do padre jesuíta O. von Nell-Breuning, que dizia que oito horas por semana seriam suficientes para oferecer o necessário, seria tempo de romper com os valores de uma sociedade fundada no trabalho e fundamentar novo tipo de vida na sociedade do tempo livre. Possivelmente essa articulação oferece espaço para tomada de decisões de forma livre, propiciando ao cidadão escolher quanto de seu tempo gostaria de dedicar ao trabalho, sem controles absolutos e métricas mecânicas do sistema. Essa revolução do pensamento, em sua concepção, oferece liberdade, fluidez nas relações, seria um ato voluntário de escolhas com espaço dedicado ao ócio, à preguiça, à contemplação. Dessa forma, será necessário repensar este trabalho, tendo em vista articulações institucionais, políticas e jurídicas, para que todos os indivíduos possam usufruir do *quantum* de prazer gerado pelas diversas atividades profissionais.

Reconhecer o ser humano e atender as expectativas do crescimento sustentável, provavelmente passa pela redistribuição do trabalho. Ou seja, pensar em uma sociedade que vá além da produção excessiva de mercadorias e serviços, caminhando para o crescimento qualitativo e do tempo livre. Essa expectativa passa por escolhas, pelas mudanças referentes ao estilo de vida dos indivíduos. Porém, a mudança não se faria de

uma hora para outra, uma vez que o novo ambiente de trabalho a ser criado precisa ser experimentado e avaliado passo a passo, pois o ser humano tal qual se apresenta hoje foi aculturado por uma vida centrada no trabalho e com o tempo quase que exclusivamente dedicado a ele. Para o novo sistema se faz necessário distinta forma de consumo, passando de consumo de objetos a consumo do tempo, ou seja, passando de uma forma quase que totalmente material para o tempo imaterial, sem contrapartidas econômicas.

Este trabalho pretendeu oferecer uma reflexão da dicotomia vivenciada nas corporações e em relação à vida pretendida em sua totalidade. Espera-se que a contribuição suscite novas reflexões, bem como novas pesquisas.

Referências bibliográficas

- ANTUNES, R. *Os Sentidos do Trabalho – Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009.
- AKTOUF, O. *Pós Globalização, Administração e Racionalidade Econômica – A síndrome do Avestruz*. São Paulo: Atlas, 2004. Trad. TRYLINSKI, Maria Helena C.; FACHIN, Roberto C. São Paulo: Atlas, 2004.
- ARRUDA, I. Reduzir a jornada é gerar empregos. Brasília – DF: Senado. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/385433/Redu%C3%A7%C3%A3o%20da%20Jornada%20de%20Trabalho.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 29 out. 2015.
- AZNAR, G. *Trabalhar Menos para Trabalharem Todos*. São Paulo: Página Aberta, 1995. Trad. RIBEIRO, Louise; ALMEIDA, Xerxes d'. São Paulo: Página Aberta, 1995.
- BAUMAN, Z. *Vida para o consumo*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008. Trad. MEDEIROS, Carlos A.
- FREI BETTO. Quanto custa ser feliz? In: FREI BETTO et all. In: *FELICIDADE foi-se EMBORA?* Petrópolis/RJ: Vozes, 2016, p. 9 – 38.
- CHANLAT, J.F. *Ciências Sociais e Management: Reconciliando o Econômico e o Social*. São Paulo: Atlas, 2000. Trad. TORRES, Ofélia L.S. São Paulo: Atlas, 2000.
- CHANLAT, J.F. *O indivíduo nas Organizações-Dimensões Esquecidas*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015. Trad. RODRIGUES, Arakcy M.
- CORTELA, M. Felicidade: uma presença eventual, um desejo permanente... In: *FELICIDADE foi-se EMBORA?* Petrópolis/RJ: Vozes, 2016, p. 9 – 38.
- DEJOURS, C. *A Loucura do Trabalho: Estudo da Psicopatologia do Trabalho*. 6º edição. São Paulo: Cortez, 2015. Trad. PARAGUAY, Ana I., São Paulo: Cortez, 2015.

- DOWBOR, L. *O valor econômico do tempo livre*. Maio de 2010. Disponível em: <<http://dowbor.org/2010/05/o-valor-economico-do-tempo-livre-maio.html/>>. Acesso em: 29 out.2015.
- DOWBOR, L. *Democracia Econômica: Alternativas de Gestão Social*. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2013.
- GORZ, A. *Introdução*. In: AZNAR, Guy. *Trabalhar Menos para Trabalharem Todos*. São Paulo: Página Aberta, 1995. Trad. RIBEIRO, Louise; ALMEIDA, Xerxes d'. São Paulo: Página Aberta, 1995.
- _____. *Metamorfoses do Trabalho: Crítica da Razão Econômica*. 2º edição. São Paulo: Annablume, 2007.
- KOTHE, F. *O capital: crítica da economia política*. São Paulo: Nova Cultural, 1988e.
- KORTEN, D. *Quando as Corporações Regem o Mundo: Consequências da globalização da economia*. Trad. GIOVA, Anna T. São Paulo : Futura, 1996.
- LÖWY, M. *Écosocialisme: L'alternative radicale à la catastrophe écologique capitaliste*. Paris: Éditions Mille et Une Nuits, 2011.
- LYS, E. [et al.] organizadores. *Isto é Trabalho de Gente? – Vida, Doença e Trabalho no Brasil*. São Paulo: Vozes, 1993.
- MÜZELL, L. Finlândia vai testar sistema em que trabalhar é uma escolha. Disponível em 20 de outubro de 2015. Disponível em: <<http://br.rfi.fr/economia/20151020-finlandia-vai-testar-sistema-em-que-trabalhar-e-uma-escolha>>. Acesso em: 29 out. 2015.
- MARX, K. *O Capital*. Volume 1, 2. ed. São Paulo: Abril, 1985.
- _____. *O Capital: Crítica da Economia Política*. Volume V. Livro Terceiro: O processo global da produção Capitalista, parte segunda. Trad. BARBOSA, Regis;
- PELBART, P. *Vida Capital: Ensaios de biopolítica*. São Paulo: Iluminuras, 2003.
- REICH, R. *O Futuro do Sucesso*. São Paulo: Manole, 2002.
- SENNETT, R. *A corrosão do caráter*. 14. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.