

A RELAÇÃO HOMEM-TRABALHO: É POSSÍVEL SER MORAL?

THE RELATIONSHIP MAN-WORK: IT IS POSSIBLE TO BE MORAL?

Priscila Bonato Galhardo
priscilabonatogalhardo@usp.br

Luciana Maria Caetano
lmcaetano@usp.br

Rodney Querino Ferreira-Costa
rodney2112@gmail.com

"Autores convidados"

Recebido: 2-12-2020
Aprovado: 2-12-2020

Resumo:

O objetivo deste estudo foi caracterizar as formas de análise da moralidade nos modelos de trabalho contemporâneos e descrever o papel do construto moralidade no processo de reinstitucionalização do trabalho. Pautado em pesquisa bibliográfica, buscou-se a identificação de abordagens tanto sobre o trabalho na atualidade como teorias que abarcam o contexto da psicologia moral. Observou-se que os modelos de trabalho contemporâneos têm redefinido sua moral, por uma "nova moral do capitalismo", que consideram características como a inovação, o risco e o prazer imediato.

Palavras-chave:

Homem; trabalho; capitalismo; moralidade; ética.

Abstract:

The aim of this study was to characterize the forms of analysis of morality in contemporary work models and describe the role of the morality construct in the process of reinstitutionalization of work. Based on a literature review, it was identified approaches both on the job today as theories that include the context of moral psychology. It was observed that contemporary work models have redefined their moral, for a "new moral of capitalism", which consider characteristics such as innovation, risk and immediate pleasure.

Keywords:

Man; work; capitalism; morality; ethics.

Introdução

O significado atribuído ao trabalho parte de uma percepção advinda da experiência do trabalhador e, concomitantemente, de uma percepção socialmente construída. A construção de percepções e conhecimentos do ambiente, permeado de contingências políticas, econômicas, sociais, físicas e tecnológicas, é constituída pela vivência cotidiana desse indivíduo. É um processo que ocorre a partir de um contexto cultural, favorecendo as interações entre trabalhadores e a troca de valores e significados. Para tanto, compreende-se que o trabalho tem uma condição ontológica, como elemento fundamental para a construção da vida humana, a qual é composta por sua subjetividade (Arendt, 2010).

Nessa perspectiva, a relação homem e trabalho tem sido viabilizada pelas regularidades das ações e das contingências que as causam. São essas regularidades que proporcionam a institucionalização do trabalho, a qual afeta as relações construídas entre o homem e o mundo. Com efeito, seus impactos implicam significativamente na condição dos seres humanos como seres políticos, subjetivos, sociais, culturais. Não obstante, a institucionalização sofre mudanças diante das transformações no mercado e nos modos de gestão organizacionais (Bendassolli, 2016; Borges, 2007).

A globalização da economia, engendrada no desenvolvimento científico tecnológico, aponta para uma sociedade da informação, visando a competitividade, a urgência de respostas e a busca desenfreada por rentabilidade. Contudo, tais características impactam na subjetividade do trabalhador, que muitas vezes se sente fragmentado e se questiona sobre seus valores (Antunes, 2015).

Por esse viés, mais que a possibilidade de se investigar a reinstitucionalização e as novas formas de trabalho, indaga-se sobre uma das questões centrais nessas oscilações mercadológicas: o tema da *moralidade*. Em outras palavras: o mundo do trabalho estaria vivendo um enfraquecimento da moral? Ou esta estaria sendo remodelada? É possível falar de moral e comportamentos éticos diante da busca incessante por inovações, da competitividade, da cultura da urgência e da flexibilidade ditadas como elementos essenciais para o trabalho contemporâneo? Eis o problema que o estudo buscou averiguar.

Para responder essas questões, o objetivo dessa pesquisa foi caracterizar as formas de análise da moralidade dos modelos de trabalho e descrever o papel do construto moralidade no processo de reinstitucionalização do trabalho. Com relação à moralidade foram utilizados como referenciais teóricos as contribuições de Cortina (1993, 2005, 2010), La Taille (2006, 2010) e da Teoria do Domínio Social para esse campo de estudo. A pertinência desse ensaio ocorre na medida que são poucas as pesquisas que propõe um diálogo entre esses autores com o mundo do trabalho.

1. Moralidade: dimensão afetiva, liberdade e domínio social

La Taille (2006) apresenta a Psicologia Moral como uma ciência que busca compreender os processos mentais por meio dos quais o indivíduo legitima, ou não, os valores, as regras e os princípios morais. Para entender os comportamentos morais dos homens, é necessário conhecer as opções éticas que eles assumem, e para isso o autor analisa as raízes epistemológicas das palavras moral e ética, a partir de dois planos. O plano moral está intimamente relacionado à pergunta: “como devo agir?”, visto que o verbo *dever* precisa ser entendido no seu sentido de obrigatoriedade, sendo um elemento comum a

todas as morais. Surge, assim, o sentimento de obrigatoriedade, que leva as pessoas agir por dever e não conforme o dever, intimamente convencidas de que, assim agindo, fazem o bem. Quanto ao plano ético, a pergunta se modifica para: “que vida eu quero viver?”, investigando a noção de felicidade ou “vida boa”, como uma experiência subjetiva. Desse modo, é considerada como invariante no plano ético a “expansão de si próprio”, relacionado à superação de si mesmo e ao desejo de se enxergar como alguém de valor. Escolher um sentido para a vida e formas de viver é escolher a si próprio, é definir-se como ser (La Taille, 2006, 2010).

Entende-se que os planos moral e ético estabelecem articulações entre deveres e felicidade. Os deveres morais têm o próprio agente moral como objeto, visto que compete à moral reger a vida em sociedade. Ademais, o agir moral provém de um sentimento de obrigatoriedade e não por uma coação de algum poder exterior, logo, o sujeito moral é consciente e livre, pois é ele próprio quem decide agir por dever (La Taille, 2006, 2010).

Diante desses conceitos, que não se trata de instruir os indivíduos quanto aos procedimentos e atitudes supostamente adequadas a serem seguidas, e tão pouco, de transmissão de valores com base em ideais predefinidos, mas sim, da possibilidade de um procedimento dialógico capaz de levar as pessoas a agirem por dever e refletir acerca de seu papel como cidadão (Cortina, 2010). O desenvolvimento de uma consciência moral não corresponde a uma automática internalização de normas, mas compreende um processo, no qual aspectos emocionais, cognitivos e éticos relacionam-se concomitantemente (Cortina, 2005; Lopes, 2011).

Para “saber fazer moral”, o sujeito necessita da capacidade de refletir e tomar consciência, pelo conhecimento das regras, valores e princípios, ou seja, dimensões intelectuais que lhe conferem a capacidade de emitir um juízo moral após proceder a um equacionamento da situação e conduzido pela sensibilidade para ir além do imediato, podendo interpretar e inferir (La Taille, 2006). Contudo há o mistério em se saber o motivo de algumas pessoas quererem agir moralmente e outras não. Esta é a problemática que conduz a um melhor conhecimento da *dimensão afetiva na moral* de La Taille e do conceito de liberdade de Cortina.

A dimensão afetiva está relacionada ao “querer fazer moral” e ao vínculo entre moral e ética por meio do conceito de representações de si. As representações de si dizem respeito às interpretações que o indivíduo faz de si, atribuindo valores positivos ou negativos. Portanto, representações de si, podem ser consideradas como valor (La Taille, 2006).

A energética (motivação) que mobiliza o ser humano ao plano moral é a procura pelo plano ético, na busca ou preservação das representações de si com valor positivo. Somente há sentimento de obrigatoriedade em respeitar determinadas regras se estas estiverem de acordo com o valor do próprio eu, com as representações de si.

Quanto ao conceito de liberdade, é definido por Cortina (2005) como autonomia e a capacidade de discernir as “escolhas que nos humanizam” das que não humanizam. Diante a essa percepção, liberdade pode ser compreendida como a atribuição de “minhas próprias leis”. Não obstante, a filósofa esclarece que essa expressão relaciona-se com a decisão pelas escolhas que humanizam e não propriamente com decisões arbitrárias voltadas à satisfação de interesses individualistas, ou por necessidade de ser aceito por um grupo.

Cortina (1993, p. 142), considera, ainda, que a liberdade requer o desenvolvimento de “capacidades de autonomia e autorrealização” no qual a ação dialógica no sentido da experiência psicológica constitui um elemento fundamental. Logo, aprender a refletir, a questionar-se a si mesmo acerca de seus projetos de felicidade são ações de extremo valor que devem ser desenvolvidas para um agir moral.

Tendo em vista as propostas apresentadas quanto à motivação para agir moralmente é possível ainda falar de uma *dimensão social da moral*. Tal dimensão interfere na maneira do sujeito pensar e abrange todos os aspectos de sua vida social, os quais são complexos e podem ser coordenados de diferentes maneiras, pois dependem do desenvolvimento individual, das convenções sociais e das particularidades culturais de cada pessoa (Smetana, 2013).

Uma das abordagens que estuda essa dimensão social é a Teoria do Domínio Social, a qual apresenta a moral relacionada a conceitos de justiça, do bem-estar e dos direitos, coexistindo com convenções sociais, caracterizadas pelas tradições e pela autoridade; como também com questões pessoais, que se referem à privacidade, escolha e preferência individual. Compreendem-se três âmbitos que constituem sistemas organizados ou domínios de conhecimento social adquiridos pelo ser humano ao longo do seu desenvolvimento. Esses domínios são distintos, seguindo trajetórias diferenciadas, uma vez que, são as experiências individuais de diferentes tipos de regularidades no ambiente social que favorecem os indivíduos a conseguirem formar esses sistemas denominados como domínios. Portanto, o domínio de uma interação social possui uma relação significativa ao que o indivíduo pensa sobre si mesmo e como se desenvolve durante a vida (Turiel, 1989).

Ainda sobre a constituição dos domínios, é válido ressaltar que são formados também pelo pensamento e pela emoção, sendo ambos indissociáveis no desenvolvimento moral do ser humano. Turiel (2010) afirma que o pensamento e as emoções são partes interdependentes de um todo. Logo, nota-se a proximidade ao La Taille (2006), quando apresenta a construção da moral e da ética a partir das dimensões intelectual e afetiva e com Cortina (2005), quando menciona que o agir moral é parte de um processo, no qual aspectos emocionais, cognitivos e éticos relacionam-se concomitantemente.

Observa-se que o diferencial da Teoria do Domínio Social é justamente partir de um sujeito psicológico, que possui seu desenvolvimento e julgamentos morais a partir de três domínios principais: moral, pessoal e convencional; e outros, incorporados em pesquisas recentes, como o prudencial e o multifacetado.

O domínio moral, referente aos conceitos de bem-estar do outro, dos direitos e da justiça, é manifestado nas interações sociais aplicadas universalmente e nas normas pessoais, não sendo arbitrário por alguma preferência pessoal. Este domínio é determinado por consequências inerentes às relações sociais e se contrapõem a formas concretas de organizações, de regulações, de expectativas ou de diretrizes das autoridades. O domínio pessoal envolve questões de foro particular, que não interferem no bem-estar e na violação de direitos das outras pessoas. Isto é, são escolhas e ações particulares, cujas consequências afetam principalmente o sujeito, sem que isso resulte em quebra de ordem social ou injustiça a outros. O domínio convencional, por sua vez, caracterizado pelas normas sociais, tradições e uniformidade de condutas, é formado por um conhecimento compartilhado e validado pelo consenso social. Ademais, proporciona saber sobre o que esperar dos demais e pode ser arbitrário, pois condutas alternativas poderiam servir a funções similares (Nucci, 1981).

Quanto aos novos domínios, o prudencial está relacionado com a questão da saúde, do bem estar pessoal, enquanto que o multifacetado implica em apresentar mais que um domínio dependendo das situações. Desse modo, muitos eventos ou situações são multifacetadas e levantam preocupações sobrepostas à moral, podendo ser um conflito entre uns domínios com os outros e, por vezes, em sincronia (Smetana, 2005).

Compreende-se, portanto, que as considerações e os julgamentos morais nas tomadas de decisões podem variar de acordo com os contextos, as culturas e o desenvolvimento de cada um. Com efeito, o desafio que se propõe é analisar como os indivíduos coordenam as

questões morais e não-morais e como os domínios se modelam no decorrer de suas histórias, por exemplo, com o mundo do trabalho (Galhardo, 2018).

Além disso, ficam especulações acerca das teorias apresentadas e das formas como se apresenta a relação homem e trabalho no cenário atual. La Taille (2006) reflete que só há sentimento de obrigatoriedade em respeitar os deveres se estiverem de acordo com o valor do próprio eu, com as representações de si. Contudo, nos novos modelos gerenciais parece que o vínculo e o investimento afetivo têm perdido sentido e quando há esse investimento está relacionado às organizações (Galhardo, 2018). Conseguiria, então, o indivíduo estabelecer representações de si com valor positivo, visto que as noções de um ser de potencialidades e de um sujeito de ação estão abaladas? E mais: estaria esse indivíduo agindo moralmente, já que pode não estar mais reconhecendo o valor do próprio eu?

Por fim, quanto à Teoria do Domínio Social é possível questionar: sob quais domínios os trabalhadores têm exercido seu papel e sob quais domínios tem se estabelecido a relação homem e trabalho? Estaria o domínio convencional (normas, ajustamentos, programações) prevalecendo ao domínio pessoal, e ainda mais, ao domínio moral?

2. A nova moral do capitalismo e seus desdobramentos nos modelos de gestão

Após conceituações e reflexões sobre a moralidade e suas dimensões, permite-se, nesse momento, caracterizar a moral do capitalismo e as formas de trabalho contemporâneas. No início do sistema capitalista, havia estreitas ligações entre a ética protestante e o espírito capitalista. O aspecto do pragmatismo ocidental associado a uma ética religiosa foi representado por Weber (1987) como um sistema civilizatório. A racionalidade que se desenvolvia não se limitava ao campo meramente econômico e alcançava o campo político social e cultural a partir de uma ética e moral próprias. Havia, assim, o princípio de legitimação. A lógica da acumulação do capital não encontrava sua justificativa em si mesma, mas sim em uma causa nobre, pautada pelo gosto de empreender, pela honestidade e a preocupação com o bem público. O sucesso financeiro era mérito individual, mas o dinheiro para despesas pessoais não utilitárias devia ser reinvestido em causas socialmente valorizadas (Harvey, 2011). Isso levou, portanto, a conflitos e tensões entre a definição da ética pessoal, que remete ao indivíduo e a responsabilidade por seus atos, e a ética gerencial, que suscita a adesão aos objetivos da empresa (Gaulejac, 2007; Sennett, 2005).

Nesse contexto, nota-se que o capitalismo vem perdendo sua ética na medida que o enriquecimento de uns acarreta o empobrecimento de outros, quando a melhoria dos lucros é acompanhada de demissões, de degradação das condições de trabalho ou de uma diminuição na remuneração dos trabalhadores. O gerenciamento busca argumentos para justificar as contradições constantes entre as práticas concretas da vida no trabalho e a moral dos trabalhadores. A prática de recursos humanos, nesse sentido, tem a missão de criar uma cultura de valores que defenda uma visão comum, a consideração do individual, o respeito pelo meio ambiente e a qualidade dos serviços realizados. Para tanto, desenvolvem convicções nos quais os trabalhadores devem comprometer-se a crer, visando uma compensação da lógica do lucro por meio de construções morais (Lacombe & Toneli, 2001; Gaulejac, 2007).

Por esse modo, a busca pela rentabilidade máxima é compensada por uma *moral do bem comum*, em que há uma desculpabilização dos autores do capitalismo, que não têm mais questões a manifestar sobre a conduta, uma vez que a busca pelo lucro individual se desdobra sobre o bem comum. Cada ator tem um comportamento racional em que defende

seus interesses particulares, os quais conjugados só podem favorecer o “bem comum”. Logo, a transmutação dos egoísmos individuais em comportamentos altruístas serve de justificativa para a busca incessante de desempenhos financeiros. A exclusão dos que tem menor desempenho também é substituída por uma *moral de risco*, pois se valoriza os que não temem as incertezas do mercado, devendo, assim, enfrentá-las. Na empresa hipermoderna é preciso ser empreendedor, dinâmico e corajoso, que sabe lidar com a concorrência viva em um mundo instável. Além disso, há a compensação da lógica da obsolescência por uma *moral da inovação e do progresso*. É uma moral pautada em um sistema portador de melhorias e desenvolvimento (Gaulejac, 2007). Não obstante, o movimento de colocar o trabalhador na linha de frente das inovações, não traz dividendos correspondentes para este. Resulta, apenas, no emprego do homem como *animal laborans* (Arendt, 2010), um instrumento, que neste caso se torna um instrumento tecnológico, e impede a vivência de um trabalho significativo (Borges, 2007).

Nessa perspectiva a ausência de antagonismo entre interesse individual e interesse coletivo se torna um dos principais argumentos quanto ao desgaste e ao enfraquecimento de uma moral, que se define pela preservação dos direitos e do bem-estar de todos e pela humanização. Assim o trabalhador é motivado e decidido a provar seu valor moral pelo trabalho. Contudo essa motivação é contrária aquela apresentada por La Taille (2006), que diz respeito a mobilização do ser humano à procura pelo plano ético (felicidade), na busca ou preservação das representações de si com valor positivo. A motivação desse homem não está relacionada à felicidade humana, nem à força psicológica, ao invés disso, “o homem motivado é demasiado oprimido pela importância que tem de atribuir ao trabalho” (Sennett, 2005, p. 126).

O modo como se tem estruturado a sociedade do consumo fundamenta a “nova moral do capitalismo” (Freire-Costa, 2004). Pode-se inferir que as pessoas estão se permitindo serem seduzidas por um consumismo que atende a reais necessidades psicossociais, ou seja, é como se elas encontrassem na posse dos objetos industriais um meio de realização pessoal (Freire-Costa, 2004). Tais necessidades decorrem de uma nova moral do trabalho e uma nova moral do prazer.

A *nova moral do trabalho* é caracterizada pela forma que o trabalhador tem se posicionado frente às transformações econômicas e ao desenvolvimento tecnológico. Esse trabalhador é afetado pela competição crescente por empregos inseguros e pelas mudanças constantes, que potencializam a flexibilidade pela busca de respostas a tudo (Freire-Costa, 2004). É um homem que possui uma “pseudoliberalidade” ou uma “pseudoautonomia”, pois acredita em sua participação nos negócios, inocente ou ausente da percepção de que as decisões já foram tomadas e de que seu lugar corre o risco de ser substituído. Para tanto, vivendo a mobilidade no volátil mundo do emprego, ele deve aprender a não ter elos sólidos com família, lugares, tradições culturais, antigas habilidades e, sobretudo, com o próprio percurso biográfico (Enriquez, 1999). Sua identidade e a construção de valores pessoais ficam equivocadas, ou melhor, fragmentadas (Bendassolli, 2007). As flutuações conjunturais demandam competências, impõem novos referenciais e pressionam por ajustes nas identidades. Esse profissional vive em um mar revolto, que demanda contínua atenção sobre suas tarefas, suas metas e sobre si mesmo e, ao “constatar limitações de sua capacitação, viver a incerteza dos valores e critérios pelos quais ele e seu trabalho serão avaliados e ter insegurança em relação ao que se é, espelha a vulnerabilidade do profissional nômade” Malvezzi (2010, p.28).

Outra característica da “moral do trabalho” é configurada pela motivação inerente ao acúmulo de posses, promessa e desejo implantado pelo mundo dos negócios. Essa é uma

das motivações pelas quais o desejo de possuir objetos industriais se acentuou. Os objetos passaram a ser aquilo que alguém pode ter, ao mesmo tempo, de mais estável e mais mutável. A estabilidade é devido à possibilidade de serem as únicas coisas que o sujeito transporta consigo onde estiver e para onde for e a mutabilidade por serem facilmente trocáveis se a nova condição social de trabalho assim exigir. Em linhas gerais, a posse de mercadorias permitiu ao indivíduo preservar a necessidade psicológica de estabilidade sem renunciar à elasticidade pessoal exigida pelo mundo dos negócios. Todavia, esse processo transformou a sua identidade, que pode ser denominada de “turista”, uma vez que vê o mundo como um espaço de circulação permanente e que jamais projeta o futuro a partir das condições de vida presentes (Bauman, 1998).

A *nova moral do prazer*, por sua vez, tem como eixo central a mudança de valor atribuído às sensações físicas prazerosas na constituição das subjetividades. Modos de satisfação prazerosa, como realizar “ações cívicas”, experimentar emoções sentimentais, gozar com sensações corporais de bem-estar, entre outras, são componentes indispensáveis ao funcionamento da cultura e à formação de identidades pessoais. No entanto, na sociedade contemporânea a conduta predominante é a busca do ideal de prazer corporal ou do prazer das sensações, diferente de uma busca por prazeres sentimentais do romantismo, dos prazeres do reconhecimento, da admiração e da honestidade (Freire-Costa, 2004). Importante ressaltar que não se negam as emoções sentimentais no mundo atual, mas parece que as sensações estão mais em voga, constituindo identidades na busca de um ideal, por meio de estimulações físicas a todo tempo. Esse ideal promete o que não dá e dificulta a participação e o compromisso do sujeito com os objetivos do bem comum. Ademais, é nesse ponto que o consumo aparece na felicidade das sensações. O indivíduo, para escapar da enfermidade do prazer físico, passa a depender, cada vez mais, da diversidade e da constância dos objetos para ter prazer.

Ainda nesse contexto observa-se a cultura da urgência entre as duas últimas modalidades de moral. Na moral do trabalho não existe planejamento a longo prazo, os resultados devem ser imediatos e o trabalhador precisa estar preparado a todo tempo para as novidades do mercado (Malvezzi, 2010). Na moral do prazer, o indivíduo sofre e não é capaz de reconhecer sua identidade quando não há objetos para serem experienciados e que lhe ofereçam prazer. Portanto, os sentimentos e vínculos duradouros não compõem essa necessidade (Enriquez, 1999).

Assim, quando se relaciona esses modos de moral presentes no mundo do trabalho, com os conceitos de moralidade construídos pelos autores da psicologia moral, percebem-se as contradições existentes, visto que a moral para esses últimos, se sustenta em um sentimento de obrigatoriedade, em agir por dever na busca de fazer o bem (La Taille, 2006); na reflexão e na consciência moral que humaniza (Cortina, 2005); na justiça, no bem-estar e nos direitos (Turiel, 1989).

Pode-se apresentar quatro princípios que esclarecem os distanciamentos das noções morais apresentadas. O primeiro é quanto à abordagem experimental e objetivista, que se preocupa em medir comportamentos. O segundo é o utilitarismo, que trata o indivíduo como um meio e não um fim. O terceiro é a racionalidade instrumental, que considera o ser humano como um fator, assim como os fatores financeiros. O quarto é o economismo, que trata o homem como uma variável de ajustamento frente às exigências do mercado (Gaulejac, 2007).

Compreende-se que por mais que o trabalhador procure ter um comportamento moral, ele esbarra nas contradições dessa nova ideologia gestonária, que, por essência, não pode ser considerada moral. Gaulejac (2007, p. 139) pontua que:

Os *managers*, que apresentam a empresa como o recurso, diante de uma sociedade esmorecida quanto ao registro do sentido e dos valores, obtêm a idealização, mas trata-se, definitivamente, apenas de uma adesão parcial, durante o tempo em que a empresa fornece seu quinhão de promoções, de vantagens financeiras e de satisfações narcísicas. Estamos longe da adesão racional a uma moral fundada sobre o reconhecimento e o respeito pela alteridade.

Nesse mundo gestor a ação, defendida por Arendt (2010) como fonte do significado da vida humana, é canalizada a serviço do capitalismo por meio de alguns mecanismos.

O primeiro mecanismo é a permissão das guerras e dos choques. Pode-se tolerar certas violências, admitir maus-tratos e excessos, visto que a pressão para melhorar a rentabilidade é contínua. Nesse contexto, há a prática generalizada de demissões e violações do direito do trabalho para se alcançar o sucesso da empresa e, portanto, sua sobrevivência diante das ameaças do mercado (Gaulejac, 2007). O segundo mecanismo é a individualização e a dissolução do coletivo (Enriquez, 1999). Esse mecanismo torna os trabalhadores mais individualistas com o intuito de atingir a melhor *performance*. A preocupação com a carreira individual se sobrepõe à reflexão em conjunto e às ações comuns para defender os interesses do pessoal (Bendassolli, 2007). O terceiro mecanismo é a utilização de injunções que inibem a razão, favorecendo a adesão da racionalidade instrumental. É mais fácil a aceitação tácita do que um questionamento ativo que permita uma rejeição ou o risco de aumento de pressão no trabalho. E para se defender da pressão, o trabalhador se engaja totalmente na atividade, o que não permite pensar nem lutar contra a angústia gerada por tal sistema (Gaulejac, 2007).

Parece, portanto, que a moral do trabalho contemporâneo está pautada em princípios que sejam favoráveis a ela, desconsiderando os vieses pessoais dos trabalhadores, os quais, por algum momento, até possuem a intenção de agir de acordo com seus valores. Não obstante, acabam sendo envolvidos por um sistema que tudo pode violar em busca da rentabilidade e da sobrevivência no mercado de trabalho (Antunes, 2015).

Por esse modo, percebe-se que as evidências teóricas não culminam em um parecer favorável aos conceitos apresentados sobre a moralidade. O principal questionamento edifica-se sobre o que se definiu como moral para as três abordagens psicológicas apresentadas, frente a essa “nova moral do capitalismo”. Tem-se a impressão de que a motivação (energética) para agir moralmente, exposta por La Taille (2006) está se enfraquecendo com os novos modos de gestão e as formas de trabalho. A possibilidade de críticas, reflexões e consciência moral, defendidas por Cortina (2005) são abaladas por uma racionalidade instrumental. E o que novamente se indaga é se esses novos padrões de empreendedorismo, ou seja, a busca pelo desempenho, flexibilidade, urgência, que constituem as mudanças no conceito de moral irão prevalecer. Tomando em conta a perspectiva da Teoria do Domínio Social, essas características, ainda poderiam ser consideradas prevalecentes de um domínio convencional e não moral. Isso se apresenta devido a um sistema que move suas crises, se remodela e influencia de modo sutil as formas e as relações homem e trabalho, em busca de seu próprio objetivo, que é o da rentabilidade (Harvey, 2011).

3. A reinstitucionalização do trabalho: é possível a relação homem e trabalho ser moral?

Como apresentado, as formas de trabalho e o pensamento social contemporâneo tornaram-se dinâmicos – morosidade, linearidade e estabilidade se esvanecem para abrir espaço para características como a liquidez, instabilidade, velocidade e risco (Bauman, 2007). As pessoas não têm mais a segurança de um mesmo emprego para toda a vida dentro das estruturas rígidas fabris. A contemporaneidade nos incita à mudança e ao enfraquecimento do vínculo. A perda de poder Estatal e sindical colabora para esse quadro, no qual as pessoas devem agir de forma individualizada para atingir seus objetivos, pois a comunidade e os benefícios antes garantidos já não se sustentam mais, assim como as instituições anteriormente enraizadas (Bendassolli, 2007; Tessarini e Saltorato, 2018).

Essa nova forma de pensamento contemporâneo é apropriada pelas empresas, as quais saem da estrutura piramidal para uma organização mais fluida e multifuncional. Seus trabalhadores deixam de ser especialistas e passam a acumular mais funções, o que exige maiores competências dos mesmos. Tal fator contribui para a horizontalidade das organizações, pois o trabalhador se torna mais competente para migrar entre as redes empresariais.

Essa reorganização das dinâmicas e estruturas deriva notavelmente numa fragmentação de seus significados, uma singularidade dependente da experiência de cada sujeito na sua relação com o mercado laboral. Se o contexto impacta profundamente na organização do trabalho como atividade social e ontológica, a reinstitucionalização reformulou os significados e subjetividades da relação homem e trabalho (Bendassolli, 2016; Tessarini e Saltorato, 2018).

Destarte, entende-se que a reinstitucionalização do trabalho está em curso, a noção de emprego está abalada e o novo perfil do trabalhador é o empreendedor. Todavia, a questão que norteou esse estudo e que instiga as possíveis considerações é sobre como se caracteriza a moralidade do trabalhador diante dessas mudanças e se há alguma saída e expectativa para esse movimento, uma vez que, apesar de haver uma transposição de valores morais no trabalho contemporâneo, parece haver caminhos para uma relação homem e trabalho mais digna.

Como ponto de partida, é preciso não cair em um conformismo, nem em um processo de vitimização, como se cada ser humano já não tivesse condições para lidar com os desafios contemporâneos do mundo do trabalho. Elaborar as compreensões sobre crises, imprevisibilidades e riscos pela incerteza dentro de um cenário volátil e de altas exigências é um caminho possível, visto que “a crise se manifesta não somente como fratura no interior de um *continuum*, perturbação num sistema até então aparentemente estável, mas também como crescimento das eventualidades, isto é, incertezas” (Morin, 2010, p. 23).

Ao passo que há a conscientização do atual panorama na relação homem e trabalho, é indispensável que se busque discernimento para enfrentá-lo. Ademais, faz-se necessário a reflexão sobre a importância de se confrontar com as incertezas e as mudanças contemporâneas.

Morin (2005) discute essa problemática com o conceito de ecologia da ação. Esmiuçando tal conceito, explica que a ação contém as qualidades de decisão e da aposta, e é nessa última que se apresenta a consciência do risco da incerteza. Logo que uma ação é

realizada, já começa a se desviar da intenção de quem a empreendeu, sendo capturada pelo meio ambiente e seu universo de interações. Para Morin (2005, p. 87) “a ecologia da ação é, em suma, levar em consideração a complexidade que ela supõe, ou seja, o aleatório, acaso, iniciativa, decisão, inesperado, imprevisível, consciência de derivas e transformações”.

Isso é claramente notado com a reinstitucionalização do trabalho e a “nova moral do capitalismo”, em que as ações correm o risco do acaso e de oscilações. Não obstante, possibilidades de se enfrentar as incertezas por meio de ações são possíveis por meio da decisão e aposta, como já enunciadas. Logo que uma decisão é tomada e refletida, a consciência da decisão torna-se consciência de aposta. A noção de aposta está contida na decisão de lutar, de se confrontar e de encarar um mundo que é permeado de fracassos e destruições, mas que aspira por mudanças. É ela mesma, um desafio. “A noção de aposta deve ser generalizada quanto a qualquer fé, a fé em um mundo melhor, a fé na fraternidade ou na justiça, assim como em toda decisão ética” (Morin, 2005, p. 90). Apostar é escolher e percorrer caminhos frente a situações difíceis e imprevisíveis, quando se pode viver na inação. Portanto, como primeira proposta à uma transfiguração na conjuntura do trabalho é a tomada de decisão e a aposta em posturas mais éticas e justas mesmo quando se vive perante à instabilidade e incertezas.

Como segunda proposta e em complemento à primeira, tem-se o desafio de acreditar e investir em ações que humanizam e moralizam a relação homem e trabalho. O trabalho tem o potencial de remodelar e estabilizar personalidades e desejos. Por outro lado, coloca as pessoas na realidade, possibilitando-lhes a entrada na realidade. Quando se trabalha, sabe-se qual é a realidade da organização e isso permite, também, que se instaure a temporalidade, que é fundamental para o desenvolvimento do ser humano. Portanto, a empresa, nesse momento, pode ser um lugar de aprendizagem e de continuação da socialização (Enriquez, 1999).

Do mesmo modo, na empresa, o indivíduo lida com colegas, podendo desenvolver práticas de solidariedade com eles. Essa inserção vai permitir a cada um sentir-se útil no seu trabalho, na sociedade, além de buscar algum sentido para a própria vida. A partir do momento em que existir um sentido para a vida, este não se limitará somente ao fato de se ter um papel na empresa, mas ao fato de estar inserido num sistema social mais completo, podendo ter investimentos políticos e se sentir verdadeiramente cidadão. Em outras palavras, o trabalho permite uma saída política sob a ética da responsabilidade, uma ética em que se sabe o que fazer, e que se possa exprimir o que é do seu conhecimento ou não. A identidade para cada um tem a ver com as consistências e com a relação dessas com outros seres humanos (Enriquez, 1999).

Entre práticas para um agir moral e se humanizar no trabalho, Enriquez (2014) propõe que é preciso realizar corretamente seu trabalho, mas nunca exagerar no zelo, não investir totalmente no trabalho, ter sempre outros cernes de interesse, ainda que “se tenha sucesso” em sua função e que se tenha uma bela carreira. Também é fundamental que o indivíduo saiba situar-se na organização, entendendo sua posição, suas possibilidades reais (e não fantasiosas) de ter acesso a trabalhos interessantes, de se aperfeiçoar. Para isso, é imprescindível uma comparação entre nossos próprios valores e normas e os da organização, pois permite conhecer melhor as categorias que levam o indivíduo a pensar e agir. Esse é um ponto relevante quando se trata da Teoria do Domínio Social, pois por mais que os domínios moral, pessoal e convencional coexistam entre si, a moral estaria justamente na coordenação entre os valores de cada domínio, deixando prevalecer o que se torna mais justo, que seja favorável aos direitos e que traga o bem-estar comum.

Assim como Morin apontou para o enfrentamento das situações que podem ser adversas, Enriquez (2014) esclarece que se deve lutar contra a submissão (“a servidão voluntária”), já que os superiores possuem certa tendência (ainda que não tenham consciência disso) a abusar de seu poder. Para isso, é necessário criar um coletivo de pensamento e ação bem organizado. Além disso, é essencial ter condições de se questionar, de dar-se conta de sua finitude, de elucidar sua conduta.

Como terceira e última proposta, trata-se de viver a moral em busca de um sentido para a relação homem e trabalho. Só alcança a competência moral aquele que aprende a agir com responsabilidade e não aquele que aprendeu fórmulas teóricas sem relevância prática. Para tanto, é possível investir no que chamaremos de “agente moral”, que seria um educador no auxílio da constituição moral do ser humano. Tal “agente moral” deve estar comprometido com a ideia de liberdade, já defendida por Cortina (2005), em busca da transformação do próximo num cidadão esclarecido, maduro, autônomo, capaz de autodeterminar-se e responder por seus atos.

O agente moral seria então cada trabalhador que por meio da decisão, da aposta e do investimento em ações morais, levaria ao próximo e em seu ambiente de trabalho significados e virtudes que tornem o indivíduo mais esclarecido e emancipado. La Taille (2006) salienta que a moral não nos diz como sermos felizes, mas sim como merecermos a felicidades. Portanto, reavendo os conceitos de autoestima e autorrespeito,

Por conseguinte, não devemos escolher conteúdos para a ética, pois cada um de nós tem liberdade para escolher seu rumo. Entretanto, podemos definir conteúdos para a moral que confere condições necessárias para que mereçam o nome de ética. Entre esses deveres podemos falar em quatro virtudes morais, apresentadas por La Taille (2006), são elas: a justiça, a reciprocidade, a generosidade e a honra.

A *justiça* é considerada como uma a mais racional das virtudes e parte dos princípios de igualdade e equidade. A igualdade é compreendida como tendo os seres humanos o mesmo valor intrínseco e logo, não devem usufruir de privilégios. A equidade, por sua vez, implica em tornar iguais os diferentes. Os seres humanos apresentam diferenças entre si, e elas devem ser levadas em conta para que a igualdade entre todos os indivíduos seja realizada. A justiça é a virtude maior e para toda ética, pois não há sociedade e relações sem a sua presença, como não há ética legítima.

A *reciprocidade* corresponde à tomada de decisão de forma mútua, em que o objetivo seja o bem comum. Isso favorece o acordo, a negociação em busca de uma consequência positiva para todas as partes. Aqui encontramos um contraponto importante entre os propósitos capitalistas e a relação homem e trabalho, pois é difícil tratar de uma mudança radical no sistema. Porém é coerente a busca por alternativas na forma e nas condições que engendram a relação do homem com esse sistema. Por isso, a reciprocidade seria uma das pontes para essa aliança, visto que ela implica em coordenação de pontos de vista, em troca de posicionamentos, em cooperação e em respeito mútuo.

Quanto à *generosidade*, trata-se de uma virtude altruísta por excelência. Diferente da justiça em que a lei é justa para todos, inclusive para quem a exerce, no ato da generosidade se favorece apenas quem é por ele contemplado. Nesse sentido, é notável como se perde a virtude destacada quando se sobrepõe a individualização (busca pelos próprios interesses) à reflexão em conjunto, na busca por ações coletivas e pelo bem ao próximo. É considerada como uma das virtudes mais nobres, que favorece relações de empatia e solidariedade.

A virtude relacionada à *honra* envolve o valor moral do autorrespeito, isto é, o valor moral que a pessoa tem aos próprios olhos e a exigência que faz a outrem para que esse valor seja reconhecido e respeitado. Porém não é uma honra-exterior, para agradecer aos

olhos alheios, mas um honra-interior, em nome de um ideal moral do qual se considera representante. A honra é um termo muito similar à *dignidade*, pois ambas remetem ao valor moral da ação. Contudo, a dignidade serve de premissa básica aos conteúdos morais que escolhemos, enquanto a honra limita-se à qualidade das ações humanas, portanto, a seu mérito moral.

Em meio à reinstitucionalização do trabalho, ao abalo da empregabilidade e à “nova moral do capitalismo”, ficam aqui os desafios para a relação homem e trabalho que pode se reconfigurar por meio da aposta e do enfrentamento por mudanças positivas, por ações morais e pela possibilidade de ser um “agente moral” que vive virtudes em busca da felicidade.

Considerações finais

O trabalho é entendido como uma condição ontológica e como elemento fundamental para a construção da vida humana. A relação homem e trabalho é, nesse contexto, viabilizada pelas regularidades das ações que proporcionam a institucionalização do trabalho, a qual baliza as relações construídas entre o homem e o mundo em que vive. Não obstante, essa relação do homem e trabalho tem sofrido algumas mudanças em sua conjuntura por narrativas que valorizam o lucro, o desempenho, a flexibilidade, a competitividade e a troca de vínculos humanos por um mundo virtual, instrumentalizado. Ademais, argumenta-se sobre a reinstitucionalização do trabalho, como um processo de reorganização do trabalho caracterizado por ser dinâmico, multicausal e inacabado.

Por meio de estudos sobre a moral, autores como La Taille, Cortina e Turiel (como representante da Teoria do Domínio Social), apresentam conceitos sobre o desenvolvimento moral e sobre a motivação do ser humano para agir moralmente. Discute-se sobre liberdade, autoestima, autorrespeito, representações de si e domínios sociais para a compreensão da moralidade. Para tanto, investiga-se como essa nova constituição do trabalho, marcada pela reinstitucionalização, considera a moral. Os estudos contemporâneos mostram que há uma reconfiguração da moral, para a moral das finanças, a moral do risco, a moral da inovação, a moral do prazer, enfim em uma “nova moral do capitalismo”, que tem como objetivos a rentabilidade e a subjetividade do trabalhador voltada às formas de trabalho contemporâneas.

Acredita-se, no entanto, em mudanças, podendo afirmar, diante a algumas questões levantadas nesse estudo, que sim, há espaço na relação homem e trabalho para a constituição e manutenção de uma moral, pautada em direitos, justiça e reciprocidade no contexto social do trabalho. Além disso, há condições para que o indivíduo reconheça o valor de si próprio e busque um agir moralmente. Quanto aos domínios, é possível que o domínio convencional (pelo sistema capitalista contemporâneo) tenha prevalecido aos outros domínios, porém é a partir da motivação e do fortalecimento da moral, que se pode modificar a preponderância para o domínio moral, ainda que seja importante a coexistência de todos.

Nessa perspectiva, apresentaram-se algumas propostas para a transformação desse cenário, sem cair apenas em discursos ideológicos sobre a moral e a ética. Deve-se iniciar tomando a decisão de mudar e apostar mesmo perante as instabilidades atuais, também é necessário investir em ações morais que viabilizem a humanização, e então, viver a moral em busca de sentido na relação homem e trabalho, que traga, por virtudes morais, a oportunidade de escolhas éticas e a felicidade.

Se a “nova moral do capitalismo” baliza os pensamentos sobre uma ordem social submetida a interesses econômicos, o desafio é a construção de uma relação com o trabalho na qual a preocupação com o outro importe mais que o interesse individual. Um mundo no qual a riqueza seja encaminhada para a redução de desigualdades sociais e a erradicação da miséria. Um mundo em que cada ser humano tenha um espaço e atue com autonomia e emancipação. Um mundo em que o bem-estar, a saúde, e os direitos humanos sejam a maior conquista do trabalho do homem.

Referências

- Antunes, R. (2015). Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Boitempo Editorial.
- Arendt, H. (2010). A condição humana, São Paulo, SP: Saraiva.
- Bauman, Z. (1998). O mal-estar da pós-modernidade. Rio de Janeiro, RJ: Record.
- Bauman, Z. (2007). Tempos Líquidos. Rio de Janeiro, RJ: Jorge Zahar Ed.
- Bendassolli, P. F. (2007). Trabalho e Identidade em Tempos Sombrios. Aparecida/São Paulo, SP: Ideias & Letras.
- Bendassolli, P. F. (2016). Mal-estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir. Revista Subjetividades, 11(1), 65-99.
- Borges, Z. (2007). O significado do trabalho uma reflexão sobre a institucionalização do trabalho na empresa integrada e flexível. Revista Eletrônica de Gestão de Negócios, 3(1), 121-143.
- Cortina, A. (1993). Ética aplicada e democracia radical. Madrid: Tecnos.
- Cortina, A. (2005). Cidadãos do mundo: para uma teoria da cidadania. São Paulo, SP: Loyola.
- Cortina, A. (2010). Ética sem moral. São Paulo, SP: Martins Fontes.
- Enriquez, E. (1999). Perda do trabalho, perda da identidade. Relações de trabalho contemporâneas, Belo Horizonte, MG, 5(9), 69-83.
- Enriquez, E. (2014). O trabalho, essência do homem? O que é o trabalho?. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 17(SPE), 163-176.
- Freire-Costa, J. F. (2004). Perspectiva da juventude na sociedade de mercado. Juventude e sociedade: trabalho, educação, cultura e participação. São Paulo, SP: Fundação Perseu.
- Galhardo, P. B. (2018). Concepções morais no mundo do trabalho: um estudo sobre os tipos de julgamentos e representações de si de gestores (Dissertação de mestrado). Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Gaulejac, V. (2007). A moral dos negócios. In Gaulejac, V. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida, SP: Ideias & Letras.
- Harvey, D. (2011). The enigma of capital: and the crises of capitalism. Profile Books.
- Kant, I. (1996). Sobre a pedagogia. Trad. Francisco Cock Fontanella. Piracicaba, SP: UNIMEP.

- La Taille, Y. (2006). *Moral e ética: dimensões intelectuais e afetivas*. Porto Alegre, RS: Artmed.
- La Taille, Y. (2010). *Moral e Ética: uma leitura psicológica*. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 26(spe), 105-114.
- Lopes, N. B. (2011). *Educação escolar comunicativa: um possível caminho para a formação da cidadania*. Dissertação de mestrado, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, PR, Brasil.
- Malvezzi, S. (1999). *Empregabilidade e carreira*. *Cadernos de Psicologia social do trabalho*, 2(1), 64-68.
- Malvezzi, S. (2010). *Urgência, Ajuda ou Atrapalha?*. *Revista de Marketing Industrial*, 24-35.
- Marx, Karl (1968). *O capital: livro 1*. Rio de Janeiro, RJ: Civilização Brasileira.
- Mendonça, E. P. (1977). *A construção da liberdade*. São Paulo, SP: Convívio.
- Morin, E. (2005) *Os sete saberes necessários à educação do futuro*. São Paulo, SP: Cortez; Brasília, DF: UNESCO.
- Morin, E. (2010). *Para onde vai o mundo?*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Nucci, L. (1981). *Conceptions of personal issues: A domain distinct from moral or societal concepts*. *Child Development*, 52, 114-121.
- Sennett, R. (2005). *A corrosão do caráter: consequência pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro, RJ: Record.
- Smetana, J. G. (2005). *Social-Cognitive Domain Theory: Consistencies and Variations in Children's Moral and Social Judgments*. In Killen, M. & Smetana, J. *Handbook of moral development*. EUA: Lawrence Erlbaum Associates.
- Smetana, J. G. (2013). *Moral Development: The Social Domain Theory View*. In Zelazo. *The Oxford Handbook of Developmental Psychology*. EUA: Oxford Library of Psychology.
- Tessarini, G., & Saltorato, P. (2018). *Impactos da indústria 4.0 na organização do trabalho: uma revisão sistemática da literatura*. *Revista Produção Online*, 18(2), 743-769.
- Turiel, E. (1989). *Dominios y categorías en el desarrollo cognitivo y social*. In Turiel, E., Enesco, I. & Linaza, J. (Compiladores). *El mundo social en la mente infantil*. Madrid: Alianza Editorial.
- Turiel, E. (2010). *Domain Specificity in Social Interactions, Social Thought and Social Development*. *Child Development*, 81(3), 720-726.
- Weber, H. (1987). *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo*. São Paulo, SP: Pioneira.

Priscila Bonato Galhardo

priscilabonatogalhardo@usp.br

Doutoranda em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano pelo Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (USP). Professora e coordenadora do curso de Psicologia da Faculdade Lusófona de São Paulo.

Luciana Maria Caetano

lmcaetano@usp.br

Professora Livre Docente do Departamento de Psicologia da Aprendizagem, do Desenvolvimento e da Personalidade do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (USP).

Rodney Querino Ferreira-Costa

rodney2112@gmail.com.

Doutorando em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano pelo Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (USP). Professor do curso de Psicologia da Faculdade Anhanguera de São José dos Campos-SP.