

Um monólogo entre a lógica do trabalho e a lógica do desejo na era da modernidade líquida

A monologue between the logic of work and logic of desire in the era of liquid modernity

Antonio Roziano Linhares¹

Centro Universitário Estácio de Sá, Fortaleza, Brasil

Resumo

O trabalho bancário tem se revelado instrumento de vulnerabilização dos trabalhadores, os quais se encontram imersos num cenário dominado pela racionalidade instrumental e lógica financeira, que enxergam os homens como utensílios organizacionais. Tais fatores contribuem para o desencontro entre expectativas de trabalhadores e organizações e, por conseguinte entre a lógica do trabalho e a lógica do desejo, razão porque se faz necessário identificar o impacto da ausência de diálogo entre referidas lógicas. Para tanto utilizamos a abordagem qualitativa, a Sociologia Clínica e Psicodinâmica do Trabalho. As entrevistas revelaram que o empoderamento da competição e do individualismo fomentou o monólogo entre trabalho e desejo e, por conseguinte, a fragilização do sentido do trabalho, a ausência e o litígio do desejo, além do adoecimento dos trabalhadores frente ao enfraquecimento da governança, que, derrotada pela malversação do desejo, não conseguiu combater e limitar a competição autofágica entre os bancários.

Palavras-chave: Bancos, Trabalho, Desejo.

Abstract

Banking as a job reveals itself as vulnerability tool of workers, who are immersed in a setting dominated by instrumental rationality and financial logic, which sees men as organizational tools. Such factors contribute to the mismatch between expectations of workers and organizations and between the logic of work and the logic of desire, reason why it is necessary to identify the impact of the lack of dialogue between these logic fields. For this, the qualitative approach, the Clinical Sociology and Psychodynamics of Work, was used. The interviews revealed that the empowerment of competition and individualism fostered the monologue between work and desire and, therefore, the weakening of the meaning of work, the lack and litigation of desire as well as the sickness of workers in the face of the weakening of governance, which defeated by malpractice of desire has failed to limit autophagic competition among banks.

Keywords: Bank, Work, Desire

¹ Contato: linnhares@ig.com.br

No decorrer da história da humanidade, a natureza do trabalho apresentou concepções diferenciadas, entre as quais se destacam, segundo Albornoz (2008), aquelas influenciadas pela religião (castigo divino, labuta penosa, penitência para o orgulho da carne e caminho para a salvação); pelo Renascimento (minimização da concepção expiatória do trabalho e adoção da visão de homem como sujeito ativo, construtor e criador de sua própria atividade laboral) e pelo liberalismo econômico (trabalho como mercadoria e fonte de toda riqueza social), que fez surgir uma visão utilitarista do trabalho, que ignora sua relação com os homens e dissocia o operário do homem concreto, ou seja, destitui os operários de seu caráter anímico, tornando-o mero instrumento, *homo economicus*.

As transformações trazidas pelo liberalismo econômico e, posteriormente, pela Revolução Industrial e Revolução da Informação, apresentaram os homens ao mundo das organizações, da eficácia, da produtividade, da abundância de informações e da necessidade de adaptação ao universo da modernidade líquida.

Esta adaptação se faz necessária porque, segundo Bauman (2001), a modernidade líquida se constitui num fenômeno que se caracteriza pela imposição da mudança como única certeza numa sociedade que parece liquefazer-se com o derretimento de estruturas sólidas, rígidas e duráveis antes existentes, a exemplo do Estado, Família e Igreja que cederam o espaço outrora ocupado na vida dos indivíduos (Castoriadis, 1982) para as organizações, que agora se constituem o centro da vida afetiva dos indivíduos.

Os trabalhadores não ficaram imunes a essa realidade, já que segundo Antunes (2011) também lhes foi imposta a necessidade de adaptações

contínuas frente ao movimento de globalização dos mercados, o aumento da competitividade entre países e organizações e o advento de outras transformações no mundo do trabalho, entre as quais se destaca o surgimento da sociedade de serviços (setor terciário) e da era da informatização (internet, redes sociais). Mencionadas transformações demandaram dos trabalhadores novas habilidades e conhecimentos, além de também contribuir para a fragilização da estabilidade do emprego, caracterizada pelo surgimento do trabalho parcial, temporário, subcontratado e terceirizado.

O conjunto de mudanças que se apresentou aos trabalhadores deixou toda a complexa rede de relações sociais no ar, nua, desprotegida, desarmada e exposta, impotente para resistir às regras e critérios inspirados pelos negócios. Viabilizou-se, por isso, um desvio fatal: a assunção da racionalidade instrumental, representante da lógica financeira e do capital (Bauman, 2001), que alimentada pelo desejo da eficácia e do lucro, utiliza-se da guerra econômica como álibi para disseminar a idéia de vulnerabilidade das empresas diante de um cenário bélico, onde a busca da rentabilidade e do ideal de perfeição se constitui condição para sobrevivência organizacional (Gaulejac, 2007).

Deflagra-se, desta forma, um processo de competição sem fim, onde a linha de chegada sempre se move mais rápido que o mais veloz dos corredores (Bauman, 2001) e o desejo da vitória, por sua vez, legitima sacrifícios ilimitados dos trabalhadores em busca de um ideal mítico inacessível. Constitui-se, desse modo, um cenário fértil à celebração do mérito individual, à naturalização da luta por lugares e, por conseguinte, à ruína da solidariedade, além de

também viabilizar-se o advento de modelos de personalidades narcísicos, agressivos e pragmáticos, sem estados de alma, centrado sobre a ação e não tanto sobre a reflexão, ávidos pelo sucesso a qualquer custo (Gaulejac, 2007).

Em razão do primado do individualismo, os trabalhadores se confrontam com o receio do outro (Bauman, 2001), outro que no seu imaginário se constitui ameaça maior à conquista de seus desejos (emprego, reconhecimento, segurança, carreira, etc). Por isso, elegeram o exibicionismo como essência de sua existência e fundaram a sociedade do espetáculo, ferramenta de exaltação do eu que em busca de visibilidade, alardeia qualidades individuais, realizações profissionais e números produzidos, além de também lutar, ainda que algumas vezes de forma tácita, pelo ostracismo do outro, na tentativa de esconder o brilho daqueles que ameaçam chegar primeiro ao trono do desejo (Birman, 2000; Enriquez, 1997).

Referidos movimentos se deram por conta da ausência de diálogo entre a lógica do trabalho, que exige decisões à luz do coletivo do trabalho, das organizações e da sociedade em geral e a lógica do desejo, que exposta à angústia original, busca proteção, segurança e reconhecimento (Freud, 1930/1974), contudo, quando malversada pelo individualismo, rende-se às demandas e necessidades mais particulares, mesmo que em detrimento das demandas da própria sociedade.

Em função desse cenário, trava-se uma luta renhida entre a lógica do trabalho e a lógica do desejo, luta esta que substitui o diálogo pelo monólogo e ameaça silenciar as possibilidades de reinvenção do sujeito e do trabalho. Em vista disso, o que deveria ser finalidade básica do ser social: sua realização no e pelo trabalho, é pervertido e depauperado pela sociedade do espetáculo, onde

grassam livremente a infidelidade das relações, a morte da solidariedade e o indivíduo morno, filho da cidadania vacilante e não comprometida com as causas comuns (Birman, 2000).

O trabalho bancário se encontra no âmago destas inquietações e também vivencia um cenário de profundas transformações, advindas principalmente pós-revolução tecnológica e mudanças surgidas sob a égide do ideário neoliberal². Aludidos fatores demandaram contínuas adaptações e ações de qualificação multirreferenciadas, elementos necessários não somente para o encarreiramento dos bancários, como também para a manutenção do emprego e de sua própria saúde, inclusive mental.

Além das mudanças citadas anteriormente, os altos índices de desemprego e subemprego vivenciados pela categoria bancária após a década de 80 do século passado (Jinkings, 2002; Larangeira, 1997; Pochmann, 2001) contribuíram para a instituição da ditadura do medo e da insegurança (Braverman, 1987) e, por conseguinte, para a deflagração do espírito de competição que destruiu a solidariedade e empoderou o individualismo entre os bancários.

Em função do exposto os bancários deflagaram uma batalha autofágica que os fez imergir num processo de seleção darwinista que assegurará, somente aos mais adaptáveis, à consecução de seus desejos. Referidos desejos, ludibriados pelo império do individualismo se distanciam da comunhão com a lógica do trabalho, esta também seduzida em muitas circunstâncias pelas demandas

² Banco 24 horas; autoatendimento bancário; internet; captura e transferência eletrônica de dados; foco exclusivo nos resultados financeiros; terceirização das atividades bancárias; legalização do contrato temporário de trabalho e redesenho do perfil dos bancários, agora vendedores de produtos e serviços.

financeiras e do capital.

Assim, diante do cenário dicotômico e até beligerante, em que se encontram imersos trabalho e desejo, trabalhadores e organizações, faz-se necessário identificar o impacto que o desencontro entre a lógica do trabalho e a lógica do desejo traz para os trabalhadores e as organizações bancárias em que estão inseridos, numa sociedade dominada pela modernidade líquida.

Encontro teórico entre a lógica do trabalho e a lógica do desejo

As Revoluções Industrial e Informacional apresentaram os homens ao mundo das organizações, da abundância de informações e da modernidade líquida, marcos esses que se caracterizam pela presença de mudanças que ameaçam a desintegração do tradicional, além do advento de um cenário em que o trabalho se revela subordinado ao ideário financeiro e o capital avoca para si importância maior que a própria existência humana (Pagès et al, 2006).

A força desta ideologia é tamanha que dociliza o corpo e a alma dos indivíduos (Foucault, 2010), fazendo com que os trabalhadores, ávidos pelo reconhecimento das organizações, busquem o sucesso a qualquer custo, mesmo que para isso tenham que digladiar-se entre si, numa verdadeira luta por lugares (Bauman, 2001). Viabiliza-se, dessa maneira, o isolamento e atomização dos sujeitos que, confrontados com o sentimento de não pertencimento a um grupo, tornam-se reféns da solidão (Gaulejac, 2007; Pagès et al, 2006).

Constitui-se, então, o apogeu do individualismo à vista da fragilização dos valores das consciências coletivas, o que para Mendes (2011) seria em parte culpa das organizações que potencializam o narcisismo e a onipotência por meio da adoção de

modelos de excelência (zero defeito, qualidade total) que negligenciam a relevância do encontro com o outro, fato que associado à ausência de laços afetivos, confiança, solidariedade e cooperação entre pares, inviabiliza a constituição do coletivo do trabalho.

Desse modo, o império da competição ganha ainda mais força e “a busca de sucesso individual encontra sua finalidade em si mesmo, sem referência a alteridade, ao desinteresse e ao bem comum” (Gaulejac, 2007, p.161), passando a competição e a busca incondicional de resultados a serem vividos como valores positivos e justos, mesmo que para isto seja necessário negligenciar a ética, fato que impõe aos trabalhadores conflitos e sofrimento ético (Mendes, 2011).

A rendição dos trabalhadores ao primado do individualismo se deu também porque, segundo Gaulejac (2007), esse se constitui sofisma capitalista defendido por Smith, segundo o qual “a busca do interesse individual leva logicamente a desenvolver o interesse coletivo” (p. 127). O citado sofisma proporciona aos arautos do capitalismo voraz argumentos suficientes para sua desculpabilização, além de também contribuir para a instauração do ambiente narcísico propício à fundação da sociedade do espetáculo, *locus* de engrandecimento do eu e diminuição do outro, via exposição de sua suposta incompetência (Birman, 2000).

As tentativas de negar ou diminuir o outro se dão na esperança de afugentar do imaginário dos trabalhadores o receio de que esse, ameaça mortal à existência autocentrada, aproprie-se dos seus anseios mais particulares e chegue primeiro ao trono do desejo. Esta prática ocorre porque as individualidades, reféns da cultura do narcisismo, negam o reconhecimento da alteridade e da intersubjetividade, fenômeno que se dá porque ao

narcisista só interessa circunscrever rigidamente o território medíocre de sua existência autocentrada, mesmo que à custa do gozo predatório do outro, a quem trata como anônimo sem rosto (Birman, 2000).

Dessa maneira, a cultura do narcisismo e da sociedade do espetáculo dificulta o diálogo entre a lógica do trabalho e a lógica do desejo e, ao contrário, estimula a instituição de um monólogo entre elas, o que não poderia ser diferente, já que a perfeição narcísica não enxerga no outro elemento de complementariedade. Institui-se, então, um modelo de subjetividade que dificulta a reinvenção do sujeito e do trabalho.

A lógica do trabalho aqui preconizada se ancora na visão de trabalho que o concebe como dimensão fundante do ser, condição para a existência e transformação dos homens, além de agente capaz de transformação da natureza com o objetivo de atender as necessidades humanas, fato responsável pela transformação simultânea dos homens e da natureza (Hegel, 1807/2011; Marx, 1867/1982, 1844/1993).

Assim, em função do papel do trabalho enquanto agente provedor de necessidades humanas, as ações e decisões tomadas no mundo laboral devem ser conduzidas à luz do coletivo do trabalho, de forma a assegurar-se que o trabalho contribua não apenas para o desenvolvimento do indivíduo, mas da sociedade em geral, conforme defende Dejours (1987) quando afirma que o trabalho precisa fazer sentido não só para o próprio sujeito, mas também para seus pares e toda a sociedade.

Infelizmente, não obstante a relevância do trabalho enquanto mecanismo de desenvolvimento da sociedade, esse papel tem sido colocado em xeque frente ao empoderamento do individualismo

e da adoção de modelos narcísicos de liderança, que não se constroem em adotar a ditadura do medo e da insegurança como ferramenta asseguradora da consecução dos objetivos organizacionais, o que contribui para inviabilização da aplicação do espírito ao trabalho, via sequestro da fala, criatividade e inteligência prática dos trabalhadores (Dejours, 1994).

Fragiliza-se, por conseguinte, o sentido do trabalho e da própria vida, já que segundo Antunes (2009), uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora dele. Revela-se, portanto, o trabalho como condição *sine que non* para o desenvolvimento dos homens, das organizações e da própria sociedade, razão porque as ações e decisões tomadas no mundo organizacional não devem render-se ao primado do individualismo.

Não obstante o apego do individualismo às suas próprias necessidades, este é fomentado, paradoxalmente, pela abdicção do eu e rendição dos trabalhadores ao ideário das organizações. Esta situação decorre do desejo dos trabalhadores conquistar o reconhecimento das organizações, de forma a fugir da ditadura do medo e da insegurança e conquistar o almejado encarecimento, fenômeno que acontece, segundo Pagès et al (2006, p.141), porque o “desejo de fazer carreira impulsiona o indivíduo pela obrigação de vencer e não mais pela obrigação de trabalhar”.

Desta forma, o desejo dos trabalhadores, não obstante constituir-se, à luz da perspectiva psicanalítica, agente catalisador das individualidades, mobilizador do espírito (Freud, 1930/1974) e até elemento provedor de saúde (Kehl, 2009), em algumas circunstâncias se revela fonte de vulnerabilidade. Esta situação acontece quando os trabalhadores, reféns das promessas de

proteção e reconhecimento organizacional (manutenção no emprego, encarecimento e distribuição de prêmios), rendem-se a malversação do desejo que, privatizado pelo individualismo, ignora que numa vida em sociedade o desejo individual não deve negligenciar a solidariedade e a busca do bem comum.

A malversação do desejo contribui, por isso, para a fecundação da relação monológica instituída entre trabalho e desejo. Por isso, muitas decisões e práticas organizacionais não são conduzidas pela lógica do trabalho (respeito ao homem, demandas da sociedade e das organizações), mas sob a ótica do individualismo, da cultura do narcisismo e da sociedade do espetáculo (Birman, 2000), o que contribui para a adesão voluntária dos trabalhadores a um “modelo de personalidade polimorfa e universal proposto pela empresa” (Pagès et al, 2006, p.110).

O aludido modelo viabiliza a negação da singularidade e heterogeneidade dos indivíduos, além de legitimar um sistema de dominação que reifica os trabalhadores e os converte em homens utensílios (Enriquez, 2006), seres inautênticos que quando capturados pela necessidade da obtenção do amor organizacional (reconhecimento e carreira) abdicam de seus desejos em prol da consecução exclusiva dos desejos da organização (desempenho e eficácia).

Não obstante os artifícios utilizados pelas organizações para seduzir os desejos e sequestrar a subjetividade dos trabalhadores, a luta pela manutenção da autenticidade do desejo se mostra relevante porque, segundo Freud (1930/1974), ele oferece aos indivíduos as condições necessárias à sua reinvenção, bem como a possibilidade de transformação do sujeito e do mundo, ou seja, apenas através do desejo o sujeito pode reinventar

seu eu e traçar outra história, tanto no mundo pessoal, quando no universo do trabalho (Birman, 2000).

A relevância do desejo para a felicidade e bem-estar no trabalho é tamanha que sua ausência se constitui elemento de sofrimento e adoecimento dos trabalhadores, em especial a depressão (Birman, 2000; Kehl, 2009). Esta visão também é compartilhada por Coser (2003) e Fédida (2009) quando afirmam que a depressão representa a abolição das emoções e das intencionalidades próprias, constitui-se espécie de desumanização e despovoamento simbólico frente ao desinvestimento do mundo exterior. Para Coser (2003, p.156) isto se dá porque “o deprimido conserva a ilusão de que poderia alcançar a felicidade renunciado ao desejo”.

O sequestro ou renúncia do desejo compromete o sentido do trabalho e a integridade psíquica dos trabalhadores, o que se dá porque o trabalho se constitui, segundo Castel (2010), matriz de integração social, “palco privilegiado para trocas entre empresas e trabalhadores, mediador central da construção, do desenvolvimento, da complementação da identidade e da vida psíquica dos trabalhadores” (Dejours, 2004, p.32).

O divórcio entre desejo e trabalho se revela herdeiro da cultura do narcisismo e da sociedade do espetáculo, que contaminadas pelo primado do capital, da competição e do individualismo impuseram aos trabalhadores uma relação dicotômica entre os seus desejos e os da organização. Em vista disso, o desencontro entre a lógica do trabalho e a lógica do desejo contribui para que referidas lógicas se relacionem de forma monológica e não dialógica, inviabilizando-se, portanto, a ética do bem-dizer.

A ética do bem-dizer se mostra relevante no

mundo do trabalho porque resguarda o lugar do sujeito e busca a emergência do seu desejo, não só via interpretação literal das palavras, mas pelo que está entre elas (Lacan, 1988). Desse modo, diante da importância do dito, ou seja, do dizer, a ética do bem-dizer se constitui uma alternativa viabilizadora do diálogo entre os desejos de trabalhadores e organizações e, por conseguinte, entre a lógica do trabalho e a lógica do desejo.

Assim, a instituição do diálogo entre trabalho e desejo viabilizaria a atuação do trabalho enquanto instrumento de salubridade, tendo em vista que segundo Enriquez (2001, citado por Araújo & Carretero, 2001) ele se constitui modo privilegiado de existir, melhor método para vencer a loucura, já que homem sem trabalho e sem reconhecimento está próximo do adoecimento e até da depressão (Gaulejac, 2007). Em função do exposto, o diálogo entre a lógica do desejo e a lógica do trabalho deveria ser fomentado pela área de Gestão de Pessoas das organizações.

A atuação dessa área, no entanto, restringe-se ao desenho, operacionalização e provimento de ilusões aos trabalhadores, o que se dá porque tais departamentos, conforme preconizado por Pagès et al (2006) se renderam aos pressupostos financeiros e, desprovidos de uma visão crítica, atuam exclusivamente no desenvolvimento de programas de sedução do imaginário dos trabalhadores (gestão do desempenho, programas de ascensão e desenvolvimento profissional, etc), que raramente são colocados em práticas, já que se constituem meros álbis do ludibrio ou até do autoengano organizacional.

Desta forma, perante o primado da competição e do individualismo, deflagra-se um monólogo

Referida concepção é compartilhada por Lakatos e Marconi (2006) quando afirmam que a

entre trabalho e desejo, que em nada ajuda o estabelecimento de uma relação empática e alteritária entre trabalhadores e organizações, o que contribui para a ruína da solidariedade, a negação da singularidade dos sujeitos, o sequestro da fala, criatividade e inteligência dos trabalhadores, além do advento e/ou fortalecimento da fragmentação social, da culpa, da vergonha, da negação do contraditório e do reconhecimento do outro.

Metodologia

A pesquisa apresentada neste artigo tem como objetivo identificar o impacto que o desencontro entre a lógica do trabalho e a lógica do desejo traz para os trabalhadores bancários e as organizações numa sociedade dominada pela modernidade líquida. Para consecução desse objetivo foi adotada uma abordagem qualitativa e descritiva, ancorada nos pressupostos teóricos da Sociologia Clínica e da Psicodinâmica do Trabalho.

Mencionadas correntes teóricas, segundo Gaulejac (2001, citado por Araújo & Carretero) e Dejours (2004), analisam as articulações entre determinismos psíquicos e sociais, além da oferta pela organização do trabalho de espaços para o exercício da fala, criatividade e inteligência prática dos trabalhadores, de forma a viabilizar-se maior capacidade de intervenção no mundo do trabalho.

A adoção da abordagem qualitativa e descritiva foi utilizada porque contribui para análise e interpretação das características de uma população, o que se dá porque essa abordagem viabiliza a descrição da complexidade do comportamento humano, além de fornecer análises mais detalhadas sobre hábitos, atitudes e tendências de comportamento.

Abordagem qualitativa se caracteriza “como uma tentativa de compreensão mais detalhada dos

significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos”.

Para identificação dos bancários entrevistados recorremos ao serviço de atendimento psicológico do sindicato dos bancários, que quando do atendimento daqueles que se enquadravam no público alvo de nosso trabalho (bancários afastados

por licença saúde vítimas de depressão decorrente do trabalho), indagava-lhes de seu interesse em participar da pesquisa e, posteriormente, repassava os dados dos voluntários para futuro contato do pesquisador. Foram entrevistados nove bancários de bancos públicos e privados, vítimas de depressão decorrente do trabalho, conforme descrição constante do quadro a seguir:

Quadro 01. Caracterização do público-alvo da pesquisa

Nome	Idade	Tempo Banco	Cargo
Margarida	31	5	Gerente de contas
Gisele	32	15	Gerente de contas
Simone	30	2	Caixa
João	42	20	Assessor sênior
Pedro	42	20	Assessor sênior
Gilson	52	24	Assessor pleno
Madalena	47	23	Gerente executivo
Jackon	31	10	Assessor Júnior
Conceição	25	12	Escriturário

Os entrevistados, identificados neste trabalho com nomes fictícios, têm formações diversas, tanto no nível de graduação (administração de empresas, engenharia florestal, estatística, economia, comunicação, relações públicas) como pós-graduação (administração, contabilidade, gestão pública). A idade média dos entrevistados é de 36 anos e o tempo médio de Banco foi de 14 anos. Os entrevistados ocuparam diversos cargos dentro das empresas em que trabalham, sendo que à época das entrevistas ocupavam os seguintes cargos: escriturário, caixa, assistente, assessores júnior, pleno e sênior, gerente de contas e gerente executivo.

Para coleta de dados foi elaborado roteiro de perguntas com foco no objetivo da pesquisa, após o que foram utilizadas as técnicas de entrevista semiestruturada e semiaberta (Lakatos & Marconi, 1999). Durante o processo de condução das entrevistas foi assegurado aos entrevistados liberdade para sua manifestação livre de sentimentos e opiniões, além da possibilidade de elaboração de eventuais questionamentos, de forma a garantir-lhes o espaço necessário à escuta de sua percepção acerca dos temas objeto do estudo.

A análise dos dados se deu pela utilização da análise de conteúdo (AC), técnica que segundo Bardin (1979) se utiliza da categorização e de

procedimentos sistemáticos que tem como objetivo descrever o conteúdo das falas dos entrevistados e fazer inferências válidas de suas vivências a partir dos textos.

Resultados

Monólogo entre a lógica do trabalho e a lógica do desejo

Para os bancários entrevistados o trabalho se constitui elemento essencial para a constituição de sua humanidade, contudo, em função das agruras por ele impostas, revelou-se, em muitos momentos, mero meio de subsistência (visão utilitarista dos teóricos liberais); instrumento de luta pela sobrevivência (Arendt, 2008) e até mesmo fonte de sofrimento e adoecimento (Dejours, 1994; Gaulejac, 2007) decorrentes da malversação de práticas de gestão (metas inexecutáveis e assédio moral), conforme nos revelam os testemunhos a seguir:

A gente trabalha por dinheiro, ainda mais trabalhando numa empresa que você não quer trabalhar, que não é seu sonho de consumo (Madalena)

Eu confesso que o Banco trouxe alguns prejuízos emocionais, até de ficar meio traumatizada assim com agência bancária, questão de vendas... Até falar sobre título de capitalização já me traz certa angústia. Porque as metas eram muito exageradas, a cobrança era muito forte. E eu vi colegas também saindo por assédio moral... Então, assim, eu me senti angustiada (Margarida)

O Banco tem muitas vantagens, economicamente falando. É um serviço bom, em termos financeiros, né? Agora, como trabalho, é extremamente estressante, é até um pouco frustrante assim, eu considero. Para mim chega a ser até desumano, entendeu? E aí, eu comecei a ter problema de saúde logo, com pouco tempo, né? Mas a gente vê que quase todos os colegas têm, as pessoas adoecem mesmo (Simone)

As experiências laborais vivenciadas pelos bancários fizeram com que eles desenvolvessem uma visão embrutecida do trabalho, no entanto,

reconhecem, conforme nos revelam as falas a seguir, que o trabalho se constitui também terreno fértil para a reflexão, experimentação, conflitos éticos e confronto com o contraditório, elementos que demandam o exercício da alteridade e do respeito ao outro e que também contribuem para a formação, humanização, transformação, crescimento e o aprendizado humano (Hegel, 1807/2011; Marx, 1867/1982):

Trabalho é crescimento pessoal, profissional, é tudo, ... lidar com pessoas, conflitos, diferenças de interesses pessoais dentro da empresa, situações de impotência, situações de ética e moral, você com a sua ética, a sua moral, e as pessoas meio que rasgando isso e você naquele conflito... Tudo isso faz parte do crescimento, a gente aprende muito, apanha muito, se alegra muito, se entristece muito... Então, é um aprendizado humano, profissional, tudo, né? (João)

Trabalho, para mim, significa uma expressão da vida. Eu acho que para o ser humano ele tem um valor tanto quanto a família. Eu não consigo entender uma pessoa que passa pelo mundo sem trabalho. Então, eu qualifico assim, o trabalho é como se fosse um ente da minha família (Gilson)

Os trabalhadores encontram-se, assim, imersos no confronto entre duas visões: a visão do trabalho enquanto elemento determinante da formação e constituição humana e sua visão como ferramenta meramente utilitarista, que dissocia o operário do homem concreto (Albornoz, 2008). Referido conflito se dá pelo desencontro de perspectivas e objetivos de trabalhadores e organizações, o que demanda uma força de intercessão que unifique suas potencialidades em torno de desejos comuns, força esta que pode ser representada pelo diálogo entre a lógica do trabalho e a lógica do desejo.

Imersas num cenário de perspectivas diferenciadas com os trabalhadores, as organizações bancárias, conduzidas pela racionalidade instrumental e pela lógica financeira,

adotam uma visão reificadora dos bancários, tidos por elas como homens-utensílios (Enriquez, 2006), conforme nos releve o testemunho a seguir:

O banco nunca tentou ver mais o meu perfil, entendeu? ... Então, assim, eu fui vendo que eu e nada era a mesma coisa, entendeu? Então, assim, eles nunca tentaram entender o que eu tinha para agregar, o que eu aprendi, o que eu poderia dar para a equipe (Margarida).

Destaca-se, ainda, na fala dos bancários entrevistados, a tentativa de terceirizar-lhes a incompetência do sistema, o que viabilizaria a sua internalização do sentimento de culpa e, por conseguinte, a desculpabilização das empresas (Gaulejac, 2007).

O Banco começa a agir com você de uma forma que você começa a achar que é o incompetente, ele começa a fazer de tal forma que você acha que está no local errado, fazendo a coisa errada, executando tudo errado. (Gisele)

Referido movimento ocorre porque os bancários, vítimas dos sentimentos de insuficiência narcísica, elaboram sobre si um diagnóstico construído sob a égide da menos-valia (Birman, 2000), sentimento que grassa livremente entre eles e que contribui para o sequestro de sua subjetividade, desistência do desejo e, por conseguinte, para a deflagração de um processo de sofrimento psíquico, vulnerabilização e invalidação dos bancários (Gaulejac, 2007; Kehl, 2009).

O sequestro da subjetividade se deu entre os bancários quando estes, reféns da cultura do narcisismo e da sociedade do espetáculo, deixaram-se seduzir pelas promessas de carreira, elemento central e organizador da vida dos trabalhadores (Pagès et al, 2006) e não atentaram para o risco de infidelidade ao discurso organizacional, fato que ocorreu e culminou com a morte do desejo entre

os bancários entrevistados (Kehl, 2009), conforme nos revelam as falas a seguir:

Eu sonhava em crescer, eu sonhava em fazer carreira. Hoje eu não sonho mais nada... Eu já tive melhores expectativas profissionais. Só que nos últimos dois anos, eu desanimei completamente (Gisele)

Quando a gente entra, a gente fica ouvindo vantagens, tudo o que o banco te oferece em questão de vantagens financeiras, de crescimento profissional. ... Quando eu entrei (no Banco), eu fiquei toda contente, também cheia desses sonhos, cheia de planos e tal: “Agora eu vou conseguir ter uma casa, vou conseguir o meu carro...” (...) Então, para mim foi extremamente frustrante, porque eu não consegui fazer nada com esse dinheiro (Simone)

Outro fator determinante do sequestro da subjetividade dos trabalhadores foi sua exposição à ditadura do medo e da insegurança (Braverman, 1987), filha do temor da perda do emprego diante da possível não consecução dos objetivos organizacionais. Tal situação impôs aos bancários a competição e o individualismo como alternativa de sobrevivência sem, contudo, poupar-lhes dos efeitos colaterais: fragmentação dos vínculos sociais, institucionalização da desconfiança e ruína da solidariedade, conforme nos revela o registro a seguir:

Normalmente quando o gerente não bate a meta, o gerente perde a comissão, porque a gente tem que bater a meta, senão o gerente perde a comissão dele, aí cabeças rolam entendeu? (Madalena)

No meu primeiro dia, uma menina me deu um papelzinho desse tamanhinho com o número da minha carteira e falou: faz essa devolução e virou as costas. Eu falei: eu não sei como que é. Como que o pessoal me manda fazer uma devolução e vira as costas? Entendeu? Imagina você entrar numa empresa e o seu chefe falar: faz isso e você: espera aí, eu não sei nem dar o login, não sei nem qual é a senha aqui. (Margarida).

Desta forma, o advento da competição e do

individualismo deflagrou entre os bancários um processo bélico e autofágico de luta por visibilidade, que além de inibir o reconhecimento do outro (Birman, 2000; Dejours, 2004) não se restringiu à conquista do bem-querer das organizações, direcionou esforços para o extermínio do outro e, quando não possível, buscou sua ocultação. Esse movimento se dá porque o individualismo enxerga no outro a grande ameaça, o grande perigo e não o aliado necessário à complementariedade humana (Birman, 2000), conforme nos revelam os depoimentos a seguir.

A pessoa sabota você, te destrata, desrespeita, não dá bom dia, não dá boa noite, até logo, então, assim, a mínima cordialidade que tem que ter, não existia. Então, eu não consegui ficar, porque eu nunca tive esse tipo de problema (Margarida).

Esse mesmo que foi sete anos meu gerente, tentou me esconder por muito tempo. Eu fazia projetos, desenvolvia projetos escrevia o projeto inteiro, fazia em casa, fim de semana, ele levava e apresentava como se fosse dele. Várias vezes ele fez isso comigo. Muitas vezes. E eu sempre me calei. Porque eu achava assim: Eu vou entrar nessa briga? Não vou (Madalena)

O empoderamento da competição e do individualismo contribuiu também para a malversação do desejo, que não obstante apresentar-se como energia mobilizadora, responsável pela saúde psíquica, reinvenção e transformação dos sujeitos, (Freud, 1930/1974) também se revela fonte de vulnerabilidade, tendo em vista que além de viabilizar o sequestro da subjetividade, também contribui para o adoecimento dos trabalhadores, quando estes abdicam do desejo e demitem seu eu, conforme observamos nas falas anteriores (Fédida, 1999; Kehl, 2009).

Deparamo-nos, assim, com outro desencontro entre a lógica do trabalho, que prima pelo

compromisso com o coletivo do trabalho e com a sociedade em geral, e a lógica do desejo, que pressionada pela ditadura do medo e da insegurança, rendeu-se ao individualismo e a sedução de promessas fáceis, cujo não cumprimento fecundou entre os bancários a ausência do desejo (Kehl, 2009).

Desta maneira, desprovidos de desejos, sentindo-se traídos e não reconhecidos pela empresa, organização-mãe que na visão dos bancários deveria lhes proteger e nutrir, estes reféns do individualismo, mergulharam no quadro de desamparo, desconfiança, tristeza e sofrimento (Birman, 2000), conforme nos revela a declaração a seguir:

Eu tive um problema em 2009. ... No momento que eu precisei, (o banco) não me amparou em nada. Eu fiquei um ano procurando vaga A falta de apoio quebrou todo um ciclo de confiança que eu tinha, eu confiava, eu acreditava (Pedro)

Senti a falta de um relacionamento apoiador. As pessoas estão preocupadas apenas em cumprir as suas metas e não se preocupam (com os outros), com o impacto que estão fazendo na vida pessoal e familiar daquela pessoa, porque quando você tem uma pessoa que está mal, você tem que levantar e não ajudar a descobrir que ela é um fracasso. Eu acho que isso foi o pior que aconteceu para mim (Gilson)

O quadro de desamparo e infidelidade dos bancos, outrora destino de todo o investimento amoroso dos bancários (Pagès et al, 2006), contribui para que o diálogo entre a lógica do desejo e a lógica do trabalho se torne ainda mais difícil, principalmente porque diante do sentimento de traição pela organizações, rompe-se o contrato narcísico, representante da lógica do desejo, segundo o qual o indivíduo espera da empresa que ela favoreça sua realização, enquanto ela espera dele sua adesão incondicional (Gaulejac, 2007).

Foi perante este quadro, que os bancários

desistiram, deixaram morrer o desejo e via demissão do eu deixaram grassar livremente no seu íntimo a pulsão de morte (Freud 1930/1974), representada pela presença da tristeza e do rancor, além da presença de outro representante da malversação do desejo, a ânsia por vingança, arquitetada pelos bancários via Pena de Talião (olho por olho, dente por dente), conforme nos revelam os discursos a seguir:

O banco não me tem, eu não visto a camisa do banco. Eu estou lá para garantir minha subsistência, não vendo produto nenhum, não faço nada (Conceição).

A partir desse momento, eu vi que eu não valia nada para a empresa. Então, como eu não valho nada, a empresa também não vale nada para mim, ela me dá o meu sustento e eu dou o meu trabalho para ela, mais nada. (Pedro).

O desencanto foi tamanho que, mesmo ante as tentativas desenvolvidas pelos bancos de reconquista da confiança dos bancários (escuta e atendimento do desejo), estes desgastados, cansados de esperar e de corações empedernidos pelo sofrimento, não se mostraram propensos à reconciliação e ao perdão, o que se revelou como custo da “inesperada” decepção por eles vivenciada, conforme nos revela o registro a seguir:

A minha situação é essa, essa e essa, você tem uma vaga para mim?. Ele falou: Eu tenho e vou te arrumar...Eu fui bem acolhido, eu fui bem acolhido, quanto a isso eu não posso (reclamar), mas como tinha acontecido tudo o que aconteceu, eu passei um ano procurando, eu já estava muito desgastado e aí eu me fechei. Não confiava em ninguém, não falava nada... E eu sou uma pessoa que gosto muito de falar, de conversar, falar da minha vida, tal. Eu me senti tolhido e comecei a ficar desanimado com tudo. (Pedro)

Reféns desses sentimentos, os bancários entrevistados optaram pela rescisão do contrato psicológico assinado com os bancos, desistindo do compromisso com os seus objetivos e assumindo

uma relação “prostituída”, desprovida de espírito e danosa para todos os seus intervenientes, já que se mantém meramente por conveniência e por necessidade de sobrevivência, sem nenhum envolvimento afetivo por parte dos trabalhadores.

Assim, sem mais temer a perda do amor organizacional (reconhecimento e carreira), até então seu grande fantasma (Enriquez, 1997), além de punir a empresa com a pena de Talião, os bancários também recorreram ao litígio do desejo, o que se deu na tentativa de substituir o desejo de proteção originalmente esperado das instituições bancárias (mães-protetoras) por outro ser fora do comum, a justiça, desta maneira, resgatando a dignidade e o reconhecimento tidos por eles como merecidos, conforme nos revelaram os testemunhos a seguir:

Não gosto do que faço, sofri assédio moral, aí processei o Banco (Conceição)

Conversei com um colega meu da UnB que virou juiz de trabalho e me disse: “Essa questão do banco é uma das coisas mais absurdas que eu já vi, a lei é claríssima”... Os bancos como um todo, ninguém respeita, aí você entra na justiça pedindo direito seu na questão, onde existe a figura do juiz para decidir. (João)

A busca do resgate do reconhecimento e do desejo em outras instâncias protetoras, não obstante mostrar-se exitosa no campo financeiro, não repara, contudo, a dor da traição e do sentimento de desamparo que fragiliza sobremaneira o emocional dos bancários litigantes, conforme nos demonstra a fala a seguir:

Faz uma petição, constitui um advogado, explica a situação para um juiz, que analisa, coleta provas... Aí depois, beleza, incorpora, devolve os atrasados, papapá, e o emocional atrasado, quem pode devolver, né? Não existe essa devolução. – “Ah, eu vou dar uma indenização”, mas não é reparação (João)

As declarações dadas pelos bancários entrevistados nos revelam, portanto, a necessidade do exercício do diálogo e da empatia enquanto elementos asseguradores de um bom relacionamento entre trabalho e desejo, bancários e organizações. Referido diálogo se faz necessário para evitar a malversação do desejo e permitir a busca do consenso e do entendimento, de forma a mitigar-se o risco de que novas cicatrizes imponham danos financeiros e emocionais para todos os envolvidos, organizações e trabalhadores.

Diante disso, faz-se necessário resgatar o diálogo entre trabalho e desejo, refecundar o desejo, regá-lo e renová-lo continuamente, de forma a evitar a demissão e desistência do eu (Fédida, 2009) e, por conseguinte, garantir que o trabalho se mantenha como palco privilegiado de interação entre empresas e trabalhadores, mediador saudável da vida psíquica e matriz de integração social (Castel, 2010 ; Dejours, 1994).

O desejo tem uma forte relação com o ideal do ego (Gaulejac, 2007), herdeiro do narcisismo dos trabalhadores, que ciosos de sua atuação profissional e receosos da não consecução dos objetivos organizacionais, tornam-se reféns da adesão voluntária, aliada incontestemente dos bancos e filha de um processo de alienação que contribui para a malversação da lógica do desejo e coloca em segundo plano a própria identidade e subjetividade dos bancários, conforme nos foi revelado a seguir:

Eu sempre fui muito forte, sempre achei que eu dava conta de muita coisa...Eu sempre fiz mais do que os homens. Até fisicamente, eu sempre achei que eu tinha de superar. Eu também me exigiu muito...eu sou uma pessoa extremamente produtiva, fazedora mesmo, eu tenho prazer de construir coisas, de ver coisas sendo planejadas e aquilo sendo feito em tempo recorde e tal. Então isso é uma característica minha. Eu sou extremamente focada, ética e com um grande defeito de ser perfeccionista, exigente demais

comigo mesma e tal...Então, assim, o trabalho me trouxe uma sobrecarga muito grande, uma coisa que eu não percebia. Durante muitos anos eu não percebi isso. Eu sempre fui muito exigida. Eu sempre me permiti ser muito exigida por todas as chefias. E por eu ser uma pessoa muito correta e muito rápida, prática demais, eu fui muito explorada dentro da empresa. Mas sem saber que estava sendo, sem ter essa percepção (Madalena)

Dessa maneira, via ideal do ego, emerge entre os bancários uma das manifestações mais eloquentes do desejo: o reconhecimento das organizações (Dejours, 2004), fenômeno que se apresenta como lenitivo de feridas narcísicas (Gaulejac, 2007). No entanto, à luz dos depoimentos colhidos, tais feridas parecem não terem sido tratadas adequadamente, já que subaproveitados e não alocados em tarefas tidas como adequadas à competência que enxergam ter, os bancários perderam sua base narcísica, sua autoestima e o sentido do trabalho (Antunes, 2009; Birman, 2000), fenômenos que se apresentam como consequências da relação monológica estabelecida entre trabalho e desejo.

Eu nunca fui valorizada, eu sempre fui uma mera funcionariuzinha barata, sempre para tapar (buracos), resolver problemas (Gisele)

Eles me colocaram para ficar na sala de recepção dos clientes, aí você imagina: funcionário de quatro anos de banco que gostava de atender, de vender e tudo, eu tinha aquela farda para ficar ali no posso ajudar? Muito degradante, eu chorava na hora que chegava em casa, você acha que não deu certo (Jackson)

A ausência de diálogo entre o trabalho e o desejo também contribui para a proliferação de divergências conceituais entre bancários e organizações e, por conseguinte, para a percepção de não reconhecimento por parte dos trabalhadores, para quem o reconhecimento organizacional só é oferecido levando-se em conta o princípio da eficácia e obtenção dos resultados.

Referida visão não é compartilhada pelos bancários, que diferentemente dos bancos, acreditam que o reconhecimento deveria resultar da qualidade do serviço e das pessoas e não exclusivamente da capacidade dos bancários interiorizarem as regras organizacionais, adaptarem-se às exigências e reproduzirem ideologias.

A rendição dos bancários às exigências e ideologias organizacionais (Gaulejac, 2007) não é vista como saudável tendo em vista que sequestram o caráter anímico dos trabalhadores, ou seja, os reduz a meros operários (vendedores) e não lhes permite o benefício da dúvida e o exercício do contraditório (Dejours, 2004). Talvez em função do receio de que tal prática incite *insights* descortinadores de verdades ocultas, que quando desveladas podem reduzir o poder de sedução dos bancos, conforme nos revela a declaração a seguir:

Vocês estão aqui para serem vendedores. A função é única e exclusiva ser vendedor. Então, eu comecei a ver que eu só ia ter sucesso se eu fosse uma boa vendedora. Todas aquelas coisas que eu acreditava que eram boas em mim, como profissional não serviam para nada. Foi quando eu vi: “Caramba, o que eu estou fazendo aqui?” Entendeu? (Gisele)

Desse modo, convém aos bancos a manutenção dos bancários como reféns do entendimento de que vencer seria a condição para serem reconhecidos, admitidos e aceitos pelas organizações. Assim, a consecução das metas organizacionais seria condição única para fugir do menosprezo organizacional, afugentar o temor do fracasso, da perda da comissão e até do próprio emprego (Braverman, 1987), conforme nos revelam os registros transcritos a seguir:

Quando você não bate as metas, ... situação de

incompetência mesmo, de você ser exposto diante de outras agências, de outros colegas, de achar que você não faz porque você é fraco. O banco passava isso para a gente: Você não atingiu porque você é fraco (Margarida)

Aquela pressão, porque as comissões a gente só tem... o banco pode tirar a qualquer momento. Então, normalmente, quando não bate meta, o gerente geral perde comissão, porque a gente tem que bater a meta, senão o gerente perde a comissão dele, aí cabeças rolam entendeu? (Simone)

Ratifica-se, portanto, o desencontro de entendimentos existente entre a lógica do trabalho, que segundo os bancários entrevistados relaciona o sucesso intrinsecamente à questão de vendas e cumprimento de metas e, a lógica do desejo que considera, conforme nos revela o relato a seguir, o sucesso também como aliado dos aspectos qualitativos da venda:

A única habilidade que vai te dar valor é se você vende. Não importa nem que seja com ou sem qualidade, é se você vende. Então, assim, tudo aquilo que eu gostava muito, eu deixei de gostar. Porque as metas começaram a ser muito abusivas, o assédio começou a ser muito incisivo... Sabe? Porque toda habilidade que você passou a ter, que você aprendeu a ter, elas perderam qualquer valor. Você atender bem perdeu o valor... embora o Banco não fale, tá? É tudo muito lindo, quando o banco fala: “atender bem o cliente”, mas isso não é valorizado. Resolver o problema não é valorizado, você cativar o cliente não é valorizado. É só número que é valorizado...hoje, eu vejo assim, é o quanto você não vale nada. Se você bateu a meta naquele mês, você não passou da sua obrigação (Gisele)

Mencionados desencontros se constituem, portanto, fonte de conflitos que causam sofrimento aos bancários, razão por que se faz necessária a instituição da ética do bem-dizer como ferramenta instituidora do diálogo entre trabalho e desejo. Diálogo este que viabilizará a revisão de conceitos, valores e ideologias que alimentam o imaginário de trabalhadores e organizações, além de também deflagrar a reforma do entendimento humano,

condição para melhor compreensão da realidade e adoção de práticas de gestão adequadas para o atingimento dos desejos dos trabalhadores, das organizações e da própria sociedade.

O diálogo como ferramenta instituidora do entendimento humano

As primeiras consequências da ausência de diálogo entre a lógica do trabalho e a lógica do desejo se revelaram no conflito em que se encontram imersos os trabalhadores bancários em relação à sua visão de trabalho, ora concebida de forma embrutecida (trabalho como castigo imposto para garantia da subsistência dos bancários e, por isso, fonte de sofrimento) ora como dimensão fundante do ser (ponto de partida para a humanização e condição para transformação humana).

O desencontro entre a lógica do trabalho e a lógica do desejo também contaminou a visão que bancários e bancos têm do reconhecimento, termo que para os bancos guarda relação exclusiva com o princípio da eficácia, enquanto que para os bancários também deveria estar vinculado à qualidade das pessoas e do atendimento aos clientes e não exclusivamente a capacidade dos trabalhadores interiorizarem as exigências do capital e produzir lucro.

A malversação da lógica do trabalho e do desejo fragiliza a subjetividade dos trabalhadores, principalmente quando estes se deparam com o temor do fracasso, da perda da comissão e até do próprio emprego. Essa situação contribui para a rendição dos bancários a busca incondicional do reconhecimento na esperança de superar o risco do menosprezo organizacional.

O aludido temor advém de práticas herdeiras de ideologias que viabilizaram o contágio da lógica do

trabalho pelas demandas do capital (estabelecimento de metas inexecutáveis, busca de desempenho e eficácia a qualquer custo), enquanto que a lógica do desejo, ativada pelas promessas de encarreimento, pela ditadura do medo, pela competição e pelo individualismo, interrompeu a relação dialógica outrora existente com o trabalho.

A interrupção do diálogo entre referidas lógicas dá-se perante o cenário em que o trabalho, ignorando a relação atávica que o unia aos trabalhadores, abdicou de seu papel de produtor do homem e da humanidade, para apresentar-se como fonte de sofrimento, insegurança e desamparo diante do temor da retirada do amor-reconhecimento oferecido pelos bancos, frente ao não atendimento das expectativas financeiras do capital.

Deu-se, assim, o distanciamento entre as expectativas da lógica do trabalho e da lógica do desejo, que consciente das novas demandas do trabalho se deixou ludibriar pelo império do narcisismo, pelo primado do individualismo e pelo autocentrismo dos sujeitos, na esperança de assegurar a conquista do direito à sobrevivência dos bancários, frente a um cenário dominado pela competição autofágica deflagrada entre instituições e até entre os próprios trabalhadores.

Dessa maneira, a ausência de diálogo entre referidas lógicas contribui para a construção de um clima de desconfiança entre trabalho e desejo, bancos e trabalhadores, o que prejudicou o fluxo livre da fala, do contraditório, do benefício da dúvida e de toda a inteligência crítica e criativa dos bancários. Esse movimento se deu porque tais ferramentas eram vistas como provedoras de *insights* descortinadores de verdades temidas pelos bancos.

Ignoravam, contudo, os bancos, que esse

movimento poderia também lhes trazer benefícios, desde que a relação instituída entre eles e os bancários fosse mediada pela ética do bem-dizer, ética propulsora da inteligência e criatividade e, por conseguinte, da produtividade tão desejada pelas organizações.

O desencontro entre trabalho e desejo também contribuiu para a expropriação da governança dos proprietários, tendo em vista que o desejo, abandonado pelo trabalho e seduzido pelo individualismo, rendeu-se à lapidação da carreira dos administradores, que apesar de pretensos representantes dos proprietários, descuidaram-se dos propósitos organizacionais em prol de seu engrandecimento pessoal, bem como da fuga da ditadura do medo e da insegurança, que lhes ameaça à manutenção no emprego e na comissão.

Desta forma a governança, ferramenta instituída para combater e limitar as competições internas via normatização, distribuição de poderes e funções, não conseguiu cumprir o seu papel, viu-se derrotada pela ambição daqueles que desejavam absolutizar o poder, evidência cabal do desencontro dos desejos de trabalhadores e dos bancos.

Desse modo, o distanciamento entre as expectativas da lógica do trabalho e da lógica do desejo evidencia a necessidade do debate de objetivos, expectativas e sonhos, o que não tem acontecido porque as mencionadas lógicas se encontram seduzidas pelo seu próprio narcisismo e se voltam exclusivamente para o monólogo consiga mesmas, o que inviabiliza a empatia mútua e dificulta a identificação de objetivos comuns, pontos de intercessão capazes de fazê-las reconhecer a possibilidade de convivência harmônica entre propósitos particulares e organizacionais, razão porque parecem estar em

lados opostos.

Assim sendo, não obstante a estreita relação existente entre desejo e trabalho, bem como a relevância dos citados elementos para o equilíbrio mental dos trabalhadores e saúde financeira dos bancos, o monólogo instituído entre as lógicas supracitadas contribuiu para a instituição de um quadro de precarização da ética do bem-dizer que inviabiliza o trabalho como matriz de integração social, palco privilegiado de interação entre empresas e trabalhadores, *locus* de fecundação e renovação do desejo.

Faz-se necessário, portanto, a reconquista da fidelidade da governança e da área de gestão de pessoas aos objetivos organizacionais (dos proprietários) e preceitos éticos, tendo em vista que esses elementos se constituem propulsores de políticas e convenções sociais que viabilizam novas práticas capazes de limitar o poder dos homens, de forma a garantir uma pluralidade de centros de decisão, para que o poder possa ser exercido de acordo com as leis, os indivíduos possam melhor usufruir das possibilidades ofertadas pela democracia e as organizações possam gozar de maior ordem e segurança.

Referências

- Alborno, S. (2008). *O que é trabalho*. São Paulo: Editora Brasiliense.
- Antunes, R. (2011). *Adens ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho* (15ª edição). São Paulo: Editora Cortez.
- Antunes, R. (2009). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho* (2ª edição). São Paulo: Boitempo Editorial.
- Araújo, J. N. G.; Carreiro, T. C. (2001). *Cenários sociais e uma abordagem clínica*. São Paulo: Editora Escuta.
- Arendt, H. (2008). *A condição humana*. (10ª edição). (C. Lafer, Trad.). Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária.

- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, LDA.
- Bauman, Z. (2001). *Modernidade líquida*. (P. Dentzien, Trad.). Rio de Janeiro: Editora Zahar.
- Birman, J. (2000). *Mal-estar na atualidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Braverman, H. (1987). *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. (3ª edição). (N. C. Caixeiro, Trad.). Rio de Janeiro: Guanabara.
- Castel, R. (2010). *As metamorfoses da questão social: Uma crônica do salário*. (9ª edição). (I. D. Poletti, Trad.). Petrópolis (RJ): Vozes.
- Castoriadis, C. (1982). *A instituição imaginária da sociedade*. (5ª edição). (G. Reynaud, Trad.). Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Coser, O. (2003). *Depressão: clínica, crítica e ética*. Rio de Janeiro: Editora Fio Cruz.
- Dejours, C. (2004). *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (F. Soudant, Trad.). Rio de Janeiro: Fiocruz. Organizadores: Selma Lancman & Laerte Idal Sznclwar.
- Dejours, C. (1987). *A loucura do trabalho*. São Paulo- SP: Oboré.
- Dejours, C.; Abdoucheli, E.; Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. (M. I.S. Betiol et al, Trad.). São Paulo: Editora Atlas.
- Enriquez, E. (1997). *A organização em análise*. (Francisco da Rocha Filho, Trad.). Petrópolis (RJ): Vozes.
- Enriquez, E. (2006). O homem do século XXI: sujeito autônomo ou indivíduo descartável. *Revista de Administração de Empresa Eletrônica – RAE Eletrônica*, v.5, n.1, artigo 10, jan/jun.
- Fédida, P. (2009). *Dos benefícios da depressão: elogio da psicoterapia*. Tradução Martha Gambini. São Paulo: Escuta.
- Fédida, P. (1999). *Depressão*. (Martha Gambini, Trad.). São Paulo: Escuta.
- Foucault, M. (2010). *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. (38ª edição). (Raquel Ramallete, Trad.). Petrópolis (RJ): Vozes.
- Freud, S. (1974). *O futuro de uma ilusão, o mal-estar na civilização e outros trabalhos*. (José Octávio de Aguiar Abreu, Trad.). Rio de Janeiro: Imago Editora Ltda, volume XXI. (Trabalho original publicado em 1930).
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. (Ivo Storniolo, Trad.). São Paulo: Idéias & letras.
- Hegel, G.W.F. (2011). *Fenomenologia do espírito*. (Paulo Meneses, Trad.). Petrópolis (RJ): Vozes. (Trabalho original publicado em 1807).
- Jinkings, N. (2002). *Trabalho e resistência na "fonte misteriosa": Os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro*. São Paulo: Unicamp.
- Kehl, M. R. (2009). *O tempo e o cão: a atualidade das depressões*. São Paulo: Boitempo.
- Lacan, J. (1988). *O seminário, livro 7: a ética da psicanálise*. (A. Quinze, Trad.). Rio de Janeiro: Jorge Zahar editor.
- Lakatos, E. M; Marconi, M. A. (2006). *Metodologia Científica: Ciência e conhecimento; métodos científicos; teoria, hipóteses e variáveis; metodologia jurídica*. São Paulo: Editora Atlas.
- Lakatos, E. M.; Marconi, M. A. (1999). *Técnicas de pesquisas: Planejamento e execução de pesquisas; Amostragens e técnicas de pesquisa; elaboração, análise e interpretação de dados*. São Paulo: Editora Atlas, 1999.
- Larangeira, S. M. G. (1997). Reestruturação produtiva no setor bancário: a realidade dos anos 90. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 18, n. 61, p. 110-138, dez.
- Marx, K. (1982). *O capital*. (Julian Borchardt, Trad.). Rio de Janeiro: Editora LTC – Livros Técnicos Científicos. (Trabalho original publicado em 1867).
- Marx, K. (1993). *Os manuscritos econômicos e filosóficos*. vol. 22. Textos filosóficos. Lisboa, Portugal: edições 70. (Trabalho original publicado em 1844).
- Mendes, A. M.; Araújo, L. (2011). *Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras*. Brasília: Editora Ex Libris.
- Pagès, Max et al. (2006). *O poder das organizações*. (Maria Cecília Pereira Tavares e Sonia Simas Favatti, Trad.). São Paulo: Atlas.
- Pochmann, M. (2001). *A década dos mitos: o novo modelo econômico e a crise do trabalho no Brasil*. São Paulo: Contexto.

Recebido em: 29/08/2013

Aceito em: 06/09/2014