Ser feliz, é tudo o que se quer: saúde do trabalhador e precarização do trabalho

Being happy is all you want: worker's health and job insecurity

DOI: 10.46814/lajdv3n1-001

Recebimento dos originais: 30/10/2020

Aceitação para publicação: 23/12/2020

Dinael Corrêa de Campos

Doutor em Psicologia como Ciência e Profissão

Universidade Estadual Paulista - "Júlio de Mesquita Filho" – UNESP – FC/Bauru

Endereço completo: Rua Regente Feijó, 2643 – Vila Monteiro – 13418.560 – Piracicaba/SP

E-mail: dinael.campos@unesp.br

RESUMO

Trata-se da questão da precarização do trabalho e da contribuição que a psicanálise pode oferecer para a compreensão dos fenômenos que acometem o trabalhador nas organizações. Define as organizações como espaço privilegiado do processo civilizatório - além da sociedade, evidente -, ressaltando ainda a importância do resgate do sujeito e sua subjetividade. Exemplifica uma organização que em sua prática pode tornar a saúde do trabalhador cada vez mais comprometida e aponta o que as organizações do futuro podem oferecer ao trabalhador para que esse encontre prazer na realização do seu trabalho com significado. O autor discorre ainda sobre a equação dos 8 C proposta de Zimerman, explicando como tal proposição pode explicar o dia a dia organizacional. Por fim aponta a necessidade do resgate do trabalho como uma das possibilidades da promoção do Eros a Thanatos para a felicidade dos trabalhadores.

Palavras-chave: precarização, felicidade, relação de trabalho, organizações

ABSTRACT

It is a question of the precariousness of work and the contribution that psychoanalysis can offer to the understanding of the phenomena that affect the worker in organizations. It defines organizations as a privileged space of the civilizational process - beyond society, of course - also emphasizing the importance of the rescue of the subject and its subjectivity. It exemplifies an organization that in its practice can make the worker's health more and more committed, and points out what the organizations of the future can offer to the worker so that he finds pleasure in performing his work with meaning. The author also talks about Zimerman's 8 C equation proposal, explaining how such proposition can explain the organizational day to day. Finally, he points out the need to rescue the work as one of the possibilities of promoting Eros to Thanatos for the happiness of the workers.

Keywords: precariousness, happiness, work relationship, organizations

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo se trata de uma reflexão teóricas sobre a questão da felicidade, saúde e precarização da saúde do trabalhador na contemporaneidade. Os autores selecionados é um “recorte” sobre a produção que envolve tal tema, e, de forma alguma pretende esgotar, mas suscitar diálogo-debate sobre ele, em época em que as diversas formas de trabalho e o trabalhador estão sendo questionados e sofrendo ações disruptivas.

É impossível não concordarmos com a afirmação de que a relação entre homem, trabalho e organizações seja marcada pela ambiguidade estabelecida entre prazer e dor. Prazer porque nessa relação de completude, como veremos abaixo, os trabalhadores buscam se satisfazer no espaço privilegiado que é uma organização. Privilegiado porque nela esse trabalhador pode, em colocando seus conhecimentos adquiridos em prática, se descobrir fazedor, transformador da natureza, desde que se realize e se identifique com o que produziu, fruto do seu trabalho.

Em contrapartida (daí a completude), organizações só existem porque são formadas por pessoas que dela participam, e as constituem. Para as organizações do futuro, em que cada vez mais o sucesso e a sobrevivência de muitas delas, depende(rá) das pessoas que nela trabalham, se faz urgente repensar as suas práticas laborais, muito mais voltadas para a produção da dor do que do prazer.

A dor por sua vez, se estabelece justamente pelo fato de que não é sempre que as organizações favorecem ou mesmo possibilitam o contato com o prazer da produção por parte dos trabalhadores, mas, sim, prolifera-se a alienação do mesmo, a infelicidade por realizar o que não o dignifica. O trabalho vem se configurando em muitos casos, como o castigo de Sísifo: sem sentido, sem finalidade, um mero fazer algo para que o tempo passe... ou como afirma Graeber (2018), verdadeiros “trabalhos de merda”.

Contudo, sem esse homem, esse trabalhador/trabalhadora, não ocorre a existência das organizações, que segundo Daft (2014), são por definição: “(1) entidades sociais, (2) orientadas por metas, (3) projetadas como sistemas de atividades deliberadamente estruturadas e coordenadas e (4) ligadas ao ambiente externo.” Sim, tanto quanto o trabalhador que busca realizar um dos sentidos de existir, se sentir útil, engajando-se nas organizações e se sentir produtivo, elas só existem quando esse homem faz parte e se sente integrante dela, comprometendo-se com seus objetivos pessoais e com os organizacionais.

Cunha (2020), nos faz duas perguntas bem pertinentes: o que é uma empresa? Para que existe? E sua resposta é um convite para aprofundarmos em nossas reflexões:

Deixamos de nos fazer essas perguntas nas últimas décadas e simplesmente aceitamos que as empresas devem servir à economia e não às pessoas. Criamos um sistema, o capitalismo, que levou boa parte da humanidade, aqueles mais bem-sucedidos nesse sistema, a endeusar a acumulação de capital. Ao mesmo tempo, criamos histórias para alimentar a visão de que o consumo é maneira de sustentar a economia e passamos a consumir como nunca antes, promovendo um rastro de destruição no planeta... (CUNHA, 2020, p.17).

Na atualidade o que observamos há muito tempo, é que as organizações estão proporcionando relações cada vez mais ambíguas e tornando o trabalhador mais competitivo, ameaçador, persecutório, experienciando cada vez mais a dor, ao prazer.

São diversos os fatores que podemos ressaltar: nós trabalhadores temos que nos adequar a várias demandas e em cenários diversos; temos que aprender rápido, cada vez mais rápido, pois as mudanças se apresentam rapidamente (pode parecer um jogo de palavras, mas é esta a dimensão que se vive), e mal nos adaptamos a uma “onda” outra se faz presente. Cada vez mais temos que provar que estamos comprometidos com a missão, visão e valores das organizações sem que ela mesma, a organização, tenha claro para si quais são esses preceitos.

Não obstante, temos que ser inovadores ao mesmo tempo que nos relacionamos com pessoas extremamente resistentes e até com culturas organizacionais arraigadas no passado. Assim, a insônia se faz presente, deixando os trabalhadores sempre preocupados com o que pode atingi-los, quer seja estresse, ou tantas outras doenças psicossomáticas, o *Bournout*, o desemprego, ou a precarização cada vez maior do trabalho. Recentemente, outra ameaça vem se somar às já mencionadas, e que ronda os postos de trabalho: a substituição do homem peça máquina.

Qual o resultado de tudo isso, podemos nos perguntar, e muitos autores não titubearão em apontar que as consequências de tais acontecimentos é a precarização do trabalho. De fato, a adequação do trabalhador às demandas que cobram dele, que invista em seu desenvolvimento, carreira, novos conhecimentos, ao mesmo tempo que tem que ser competitivo, ambicioso e trabalhar em equipe, tem tornado os trabalhadores cada vez mais infelizes. O que se cobra na verdade, é que seja um pigmaleão, pois os cenários se transformam em minutos, e como disse Berman (1982), em instantes, “tudo que é sólido desmancha no ar”.

O trabalhador contemporâneo tem ainda que “dar conta” da aprendizagem rápida, ou seja, quando ele se adapta às transformações, à nova tecnologia, é hora dele se re-inventar, re-pensar, re-adaptar-se.

Gostemos ou não, a aprendizagem contemporânea é praticamente instantânea e nem sempre o tempo corre a nosso favor. Cada vez mais, como nos afirma Gratton (2012), “o futuro do trabalho já chegou”, e cada vez mais disruptivo, nos afirmarão Ito e Howe (2018). Nada mais irônico que aceitar o “convite” para que “surfemos” nas ondas da quarta revolução industrial tal como afirma Schwab (2016).

Por sua vez as mudanças nos atropelam e as relações estabelecidas no ambiente organizacional, também são atropeladas, negligenciadas, banalizadas. As relações passam a existir como resultado das transformações que objetivam uma organização sobreviver, cada vez mais mecânica, competitiva, “newtoniana” nos dirá Wheatley (2006, p. 49ss); e daí, para que o trabalhador sobreviva, também ele se deixa “atropelar” pelas mudanças e por conseguinte, a missão, visão e valores da organização – e das pessoas que as constituem - também se transformam, e para mim, aqui se encontra a verdadeira precarização do trabalho: seres humanos se sujeitando a se tornarem nada, “viver” uma vida sem sentido, quer no ambiente de trabalho, quer na sua vida privada.

Como bem sabemos, as organizações se constituem através de suas estruturas, processos e resultados, uma vez que nelas, nas organizações podemos, como afirma Hall (2002), “realizar tarefas que indivíduos não podem desempenhar sozinhos”. Porém, para que essas tarefas sejam bem desempenhadas, torna-se cada vez mais imprescindível o trabalho em equipe e em time, e assim ocorra a descoberta de outros seres humanos que buscam também se realizar nos espaços organizacionais.

Aqui, podemos observar, se estabelece um paradoxo: o trabalho rotineiro, repetitivo e nada desafiador aliena sobremaneira o sujeito, transformando-o em mero recurso: um recurso humano, e como recurso que se caracteriza, pode ser facilmente desvalorizado, trocado, descartado, não de valorizando o que comumente se convencionou chamar de “capital humano”. É chegada a hora de irmos além desse “capital humano” e precisamos compreender Pina e Cunha (2012, p. 44):

Uma equipe ou organização repleta de pessoas com grande competência técnica e universitária (elevado capital humano), pode ser pouco competitiva se a confiança e as redes de cooperação forem escassas (fraco capital social), e se essas pessoas denotarem fracos níveis de autoconfiança, de otimismo, de esperança e de resiliência (fraco capital psicológico).

Por sua vez, a organização que possibilite ao trabalhador, desafios, espaço para criação e oportunidades de desenvolvimento pessoal, favorece a que o sujeito crie e se desenvolva, possibilitando cada vez mais que ele encontre cada vez mais prazer naquilo que faz. Com isto, as capacidades e competências desse “recurso humano” fazem com que se transforme em sujeito. Sujeito aqui é utilizado na perspectiva de Enriquez (2000, p. 34):

“o indivíduo singular, preso na massificação obtida pelo apego às identidades coletivas, não pode ser considerado como sujeito humano. Tal indivíduo só sabe repetir, reproduzir, recriar o funcionamento social tal como ele é (...) O sujeito humano é aquele que tenta sair tanto da clausura social quanto da clausura psíquica, como da tranquilização narcísica, para se abrir ao mundo e para tentar transformá-lo.”

Os equívocos pelos quais as organizações estão se comprometendo com o seu não-sucesso – e por vezes sua extinção –, se pautam na negligência em possibilitar que os diversos sujeitos apareçam e perdurem nas organizações. Os *downsizings*, por exemplo, proporcionados por administradores incapazes – e por vezes omissão dos psicólogos organizacionais e do trabalho (analistas de recursos humanos) –, acabam por criar nas organizações, um ambiente nada propício para o desenvolvimento humano, de realizações através do trabalho. Cada vez mais, com o clima de incertezas estabelecido nas e pelas organizações nos perguntamos: Por que trabalhamos então?

Compactuo com a resposta de Ulrich (2010, p. 22s) ao expor que “nós seres humanos vivemos para buscar significado, criar significado, e o trabalhamos para satisfazer essa outra dimensão humana: quando encontramos significado em nosso trabalho, encontramos significado na vida.” Uma vida produtiva, significativa, nos deixa mais felizes, nos sentindo cada vez mais capazes fazendo-nos acreditar que, por trás da felicidade, nos afirmará Achor (2020, p. 233), está o orgulho que percebemos nas pessoas que valorizam profundamente o trabalho que fazem.

2 OBJETIVOS

O objetivo geral proposto é o de expor ideias e conceitos sobre o tema felicidade, saúde e precarização do trabalho e suas consequências aos trabalhadores.

Especificamente, cada vez mais se torna importante debater a questão da felicidade e como ela pode contribuir para a promoção da saúde mental do trabalhador; assim como a precarização das relações de trabalho vem contribuindo para que ele se torne cada vez mais sem sentido.

3 DESENVOLVIMENTO

A precarização do trabalho então, com seus processos de mudanças estruturais para garantir a competitividade das empresas, alegando a necessidade de flexibilização das relações, tem na verdade acabado com as relações, (quer as relações entre as pessoas, quer entre elas e a organização). Bem sabemos ser as relações a base para o processo de socialização, ou seja, tornamo-nos um ser social, interagindo com os valores de determinado grupo a que pertencemos, adquirindo sua cultura, tendo assim, acesso à humanidade. É nesse campo que a psicanálise tem muito a contribuir e Enriquez (1992) afirma que ela é

essencial a ciência das interações entre os diferentes “outros” e os processos de identificação, de projeção, de culpabilização e de formação dos fantasmas que se colocam em ação nessas inter-relações e que afetam tanto a vida psíquica dos diversos protagonistas, quanto a vida psíquica dos grupos onde ocorrem essas inter-relações.

Permita-me me expressar: tomemos como exemplo uma determinada organização de serviço público que em determinado momento resolve promover um concurso para que seu quadro de funcionários seja composto somente por trabalhadores concursados (antes os funcionários que lá trabalhavam eram celetistas e passaram a ser estatutários). Por certo, tal prática é correta e adequada, porém não se discute – ou não se permite que ocorra –, o espaço do diálogo para que os diversos atores envolvidos em tal situação possam expressar seus temores, receios, medos, decepção. Pior ainda, durante muito tempo a mesma organização promoveu um discurso de formação de equipe, incentivou a constituição de um clima organizacional em que “formamos aqui uma família”. De uma hora para outra, uma decisão tomada – e que não leva em consideração as pessoas que compõem essa organização –, despreza tudo o que foi construído (uma vez que as pessoas que não conseguirem passar no concurso seriam demitidas!).

Mas sempre pode piorar! Agora o discurso é que os “velhos” (os funcionários que permaneceram, aprovados pelo concurso), têm que receber, apoiar e incentivar os “novos” funcionários que entram nos lugares daqueles que até pouco tempo formavam a equipe de trabalho, “a família”. Ressalto que não é a decisão tomada que critico, mas a forma como ela é implementada. Os fantasmas de decisões arbitrárias, a possibilidade de perder parcerias a qualquer momento começa a se configurar como situações de não-prazer, de morte, de falta de saúde mental para os trabalhadores. Como bem argumenta Clot (2008, p. 11), “um grande número de dramas humanos no trabalho encontra aí sua origem ou sua matéria. Excesso de atividade e sentimento de insignificância formam, nesse caso, uma mistura explosiva”, que por vezes atinge as pessoas no entorno, ou por vezes, é voltada à própria pessoa.

O clima organizacional que vem se estabelecendo nas organizações, é o de total desencontro entre as pessoas na mesma. As normas e regras organizacionais começam a ser questionadas e o Outro passa a ser visto como ameaça, intruso e responsável do como se encontra a organização após as mudanças ocorridas. Os novos funcionários são os criticados porque a organização, mãe-provedora, o seio bom a que se refere Melanie Klein (1952/1991), é inatingível, inalcançável e não é capaz de “ver” o sofrimento, o descontentamento de seus “(antigo) filhos”.

Creio ser chegada a hora de pensarmos a organização e sua sobrevivência no futuro, e propor a ela uma forma de melhor tratar seus funcionários para uma autêntica promoção da saúde do trabalhador e por conseguinte, melhor saúde mental; e não é nominando os funcionários de “colaboradores” que isto acontecerá. Simpatizo com as proposições de Rao (2009) que aponta as sete qualidades que as organizações devem/deverão oferecer a seus trabalhadores: confiança, justiça, transparência, aprendizagem, competência, diversão e flexibilidade.

É conveniente ressaltar que não será fácil a promoção de tais qualidades, contudo, por que não pensarmos em estudar e compreendermos a relação entre “o sujeito, de um lado, e o trabalho e o meio, de outro”, como nos propõe Bendassolli e Sobol (2010, p. 3, citando Clot e Leplat)? Será tão difícil entendermos “as necessidades e os desejos das pessoas que trabalham”, como propõe Barrett (2020)?

Se faz urgente abandonarmos a visão dicotômica que vê de um lado o trabalhador e de outro as organizações. Chanlat (1991) já nos propunha reflexões de resgate da subjetividade humana nas organizações e a necessidade das organizações se tornarem mais humanas. É necessário que promovamos a convergência de angústias: de um lado as do trabalhador que se vê cada dia mais angustiado por torna-se alienado, e de outro as angústias das organizações que sabem que precisam mudar, mas não conseguem, presas em valorizar os recursos humanos, mas não as pessoas. É conveniente citarmos Enriquez (citado por MOTTA e FREITAS, 2002, p. 18) quando ele nos aponta que:

A organização (microsociedade por excelência) luta contra as seguintes angústias: a) medo do disforme, do caos; b) medo das pulsões não-canalizadas; c) medo do desconhecido; d) medo dos outros (daí a dificuldade de reconhecimento da alteridade); e) medo do pensamento exigente; f) medo da palavra livre, o que leva ao desenvolvimento de uma palavra “em liberdade vigiada”. De fato, em toda organização, encontram-se os problemas essenciais postos pela instauração do vínculo social.

Aprofundando nossas reflexões sobre a felicidade e saúde do trabalhador, e como atacarmos o complexo fenômeno da precarização do trabalho, quero propor que nos debrucemos sobre a “Equação 8 C”, proposta por Zimerman (2001). Como expõe o autor, a equação 8 C “é uma tentativa de sintetizar os fatores essenciais presentes em qualquer situação psicopatológica, a saber: 1) completude; 2) carência; 3) cólera (crime); 4) culpa; 5) castigo; 6) compulsão à repetição e 7) código de valores introjetados”.

Se nos detivermos em cada uma dessas oito proposições, poderemos pensar que a precarização do trabalho se dá também nas (inter)relações que são estabelecidas pela e nas organizações. Retomemos o exemplo sobre a empresa que promoveu um concurso público para adequar seu quadro. Se na completude nos afirma Zimerman (2001, p. 121), “todo indivíduo nasce num estado subjetivo de total completude por estar fundido com a mãe”, é assim que os trabalhadores se veem em relação à uma organização. É ela, a organização, quem nos dá identidade, nos “alimenta” com a remuneração mensal, cuida dos trabalhadores através de suas políticas e nos oferece a cultura organizacional a qual pertencemos. A pergunta lógica a fazer é: como não querer que essa relação seja eterna? Porém, como esse desejo de total completude é impossível de ser alcançado, é natural

que na vida organizacional ocorram frustrações e tanto quanto um bebê, trabalhadores passam a vivenciar um estado de carência afetiva.

Como a organização, promoveu um concurso público que demitiu colegas de trabalho (por não terem passado no concurso), ela é “vista” como uma mãe má, que faz a todos sofrerem, e daí se instala a cólera, a revolta de querer destruir quem está me/nos destruindo.

Nada mais “natural” o trabalhador se voltar contra aquela que o nutre, que o protege instalando a culpa como decorrência direta dos ataques, reais ou fantasiados que o trabalhador pensou, fez ou faz contra essa mãe-provedora. Se houve cólera e culpa, é necessário então um castigo como consequência direta desse estado culposos, que como expõe Zimerman (2001), “se reveste das mais diversas formas de masoquismo, desde as inaparentes até as de mais alta gravidade”. São as relações desgastadas, a falta de diálogo, fofocas, dificuldades de relacionamentos que se instauram e tantas outras formas de boicotes no ambiente organizacional.

O ciclo que se instaura é o da compulsão à repetição: se fui “punido”, posso repetir o delito e o comportamento organizacional pode ficar comprometido e aquele trabalhador que tinha/via prazer no que realizava, começa a manifestar baixo desempenho, ou mesmo, a manifestar sintoma de que algo não está bem. Como nos espaços organizacionais não há “espaço da palavra”, nada mais resta ao ex-trabalhador que adoecer. O espaço organizacional, como propõe Wheatley (2006, p. 69), “não é vazio: os campos invisíveis moldam o comportamento.”

Por fim, no que diz respeito ao código de valores introjetados, pode haver trabalhadores que tenham o sentimento de culpa muito presente em sua vida organizacional, ou seja, se acha devedor para com a organização que o acolhe, e, embora a mesma o faça sofrer, tem para si o sentimento de que não fez o bastante, que não se esforçou o bastante, que podia ser mais (os *workaholics* são um exemplo disto).

A solução está, como aponta Klein (*apud* Zimerman, 2001), na capacidade para atingir a posição depressiva, ou seja, o trabalhador “assumirá sua parcela de responsabilidades e poderá vir a fazer reparações verdadeiras, abrindo o penoso caminho para fazer transformações no sentido de um crescimento mental,” porque afinal, ser feliz é tudo o que se quer, e esta felicidade advém de relações saudáveis, verdadeiras, autênticas, que as organizações, embora tenham ainda como objetivo o lucro, podem proporcionar, uma vez que a sua sobrevivência depende sobremaneira da sobrevivência do homem que nela trabalha.

Não obstante, não temos que propor que o homem-trabalhador sobreviva nos espaços organizacionais, mas sim, que, no dia a dia do/no seu trabalho, ele possa existir, no sentido da busca de sentido para o que faz, lutando contra a muitas vezes instalada, “miopia corporativa”, como afirmado por Tedlow (2012). Posso afirmar que se deve a essa miopia, na verdadeira concepção da

palavra, que os dirigentes não tenham uma visão nítida das pessoas, mantendo-as distantes do que verdadeiramente são: pessoas em busca de estarem felizes, se comprometendo se realizando no espaço laboral.

Campos (2017, p. 14), já afirmou o estado de “estar feliz”, e penso, que em tempos nos quais vivemos, em que em poucos meses tivemos que aceitar, entender, compreender e dar respostas a uma situação nova que vivemos, a pandemia do COVID-19, a relação homem-trabalho há de ser repensada, e temos que fazê-lo já, e é urgente como sugere Susskind (2020):

No século XXI, construiremos sistemas e máquinas muito mais eficazes do que as de hoje. Não acredito que possamos fugir a isto. Estas novas tecnologias continuarão a acumular tarefas que pensávamos só poderem ser executadas por seres humanos. Não acredito que possamos evitar. O desafio, tal como o vejo, é aceitar as inevitáveis características do futuro e, mesmo assim, construir um mundo em que todos possamos prosperar.

Falar sobre felicidade não é uma tarefa “fácil”, quanto mais propor felicidade no ambiente de trabalho. Mas, se para Camus (1942/2004, p. 141) “é preciso imaginar Sísifo feliz”, cada vez mais – e diariamente –, precisamos resgatar o trabalhador do “submundo” do trabalho. Cada vez mais se torna urgente que o trabalho seja ressignificado e, embora as organizações estejam empenhadas na busca da sua autopreservação (pós crise 2008-2011), elas precisam voltar agora, seu olhar para a valorização do trabalhador.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Realmente acredito que os desafios da gestão organizacional para a próxima década, para a “construção” dessa nova organização do futuro, serão, (a) assimilar as inovações disruptivas, (b) capacitar suas lideranças para uma efetiva gestão de pessoas, (c) estabelecer e definir as competências necessárias para trabalhadores e organização, (d) possibilitar o entendimento das mudanças que estão ocorrendo (e que continuarão a ocorrer), (e) compreender o papel da inteligência artificial mas, principalmente, (f) deixar florescer o(s) propósito(s), quer organizacional, quer da pessoa que trabalha.

É evidente que não há mais espaço para trabalhadores alienados e as organizações (as pessoas em seus postos gerenciais), sabem disso – mas daí a aceitarem, quererem administrar os paradoxos que se estabelecem nos espaços organizacionais, é bem diferente (para não dizer, difícil). Para mim esta é uma questão legítima, como afirma Carvalho (2012, p. 51):

Tudo pode evoluir dramaticamente quando a precariedade da vida pessoal e social ameaça a própria possibilidade dos projetos de vida e, por esta via, a esperança enquanto tal, limitando-nos então a esperar o inexorável desfile da desgraça e nunca a expectativa e o empenhamento na construção de alternativas de felicidade.

A direção pelo afetivo, a gestão da paixão e comumente, a felicidade da organização, passando pela felicidade dos sujeitos que a compõem, como nos afirma Enriquez (citado por MOTTA e FREITAS, 2002, p.11), vem se configurando como necessidade urgente de compreensão. É evidente então que precisamos evoluir dos paradigmas gerenciais que atualmente são profundamente limitadores. É necessário reinventarmos as organizações, como nos propõe Laloux (2017).

Em “Recomendações aos Médicos que Exercem a Psicanálise”, Freud (1912) afirma que “tem saúde mental quem é capaz para o amor e o trabalho”. É certo também que ter saúde mental para o amor e o trabalho exige que saibamos conviver com Eros e Thanatos.

Assim é que o meu desejo em nossas práticas psi, nós profissionais da psicologia, em particular os atuantes na psicologia organizacional e do trabalho, sejamos os promotores de Eros para que os trabalhadores encontrem o autêntico significado do trabalho, do *seu* trabalho, e assim possam se tornar sujeitos codesenvolvedores de sua felicidade pessoal e profissional.

Tal como afirmam Ulrich e Ulrich (2010), os trabalhadores precisam ser “motivados e produtivos de organizações abundantes que têm para oferecer as coisas que mais importam: criatividade, esperança, resiliência, determinação, desenvoltura e liderança”, pois tudo isso pode contribuir para a construção do que mais nos faz crescer como seres humanos: a realização do ser humano, porque afinal, ser feliz é tudo o que se quer.

REFERÊNCIAS

- ACHOR, Shawn. **Por trás da felicidade** – aprenda a enxergar uma realidade positiva e seja mais feliz e bem-sucedido. Trad. de Cristina Yamagami. SP: Benvirá, 2020.
- BARRETT, Richard. **A Nova psicologia do bem-estar humano** – uma exploração da influência da dinâmica ego-mente na saúde física e mental. Trad. de Wendy Campos. RJ: Alta Books, 2019.
- BERMAN, Marshall. **Tudo que é sólido desmancha no ar:** uma aventura da modernidade. Trad. de Carlos Felipe Moisés. SP: Companhia das Letras, 1982.
- BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis, Andrea P. **Clínicas do trabalho:** novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. SP: Atlas, 2010.
- CAMUS, Albert. **O Mito de Sísifo.** Trad. de Ari Roitman e Paulina Watch. RJ: Record, 2004. [1942].
- CAMPOS, Dinael Corrêa de. **Ousadia em estar feliz.** SP: Novo Século Editora. 2017. Coleção Novos Talentos da Literatura Brasileira.
- CARVALHO, Adalberto Dias de. **Antropologia da exclusão ou o exílio da condição humana.** Portugal, Porto: Porto Editora, 2012. Coleção Educação e Trabalho Social.
- CHANLAT, Jean-François (Coord.) **O indivíduo na organização** – dimensões esquecidas. Trad. de Arakcy Martins Rodrigues e outros. 3ª ed. SP: Atlas, 1991.
- CLOT, Yves. **Trabalho e poder de agir.** Trad. de Guilherme João de Freitas Teixeira e Marlene M. Z. Vianna. BH: Fabrefactum, 2008.
- CUNHA, Miguel Pina e; REGO, Arménio e outros. **Manual de gestão de pessoas e do capital humano.** 2ª edição revista e corrigida. Portugal, Lisboa: Editora Sílabo, 2012.
- CUNHA, Rodrigo V. **Humanos de negócios** – histórias de homens e mulheres que estão (re)humanizando o capitalismo. Curitiba: Editora VOO, 2020.
- DAFT, Richard L. **Organizações teoria e projetos.** Trad. de Ez2 Translate. 11ª ed., SP: Cengage Learning, 2014.
- ENRIQUEZ, Eugène. Vida psíquica e organização. EM: MOTTA, Fernando C. Prestes e FREITAS, Maria Ester de. **Vida psíquica e organização.** 2ª ed. RJ: Editora FGV, 2002.
- ENRIQUEZ, Eugène. **A organização em análise.** Trad. de Francisco da Rocha Filho. RJ: Vozes, 1992.
- FREUD, Sigmund. **Recomendações aos médicos que exercem a psicanálise.** Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud. RJ: Imago, vol. 12. 1912.
- GRAEBER, David. **Bullshit Jobs: a theory.** Theanarchistlibrary.org. Acessado em 04.12.2020. [Bullshit Jobs \(theanarchistlibrary.org\)](http://BullshitJobs(theanarchistlibrary.org)).
- GRATTON, Lynda. **A Mudança:** o futuro do trabalho já chegou. Trad. de Texto Editores. Portugal, Alfragide: Texto Editores, 2012.
- HALL, Richard H. **Organizações:** estruturas, processos e resultados. 8ª ed. Trad. de Roberto Galman. SP: Pearson Prentice Hall. 2002.

ITO, Joi; HOWE, Jeff. **Disrupção e inovação** – como sobreviver ao futuro incerto. Trad. de Carlos Bacci. RJ: Alta Books, 2018.

KLEIN, Melanie. **Inveja e gratidão e outros trabalhos** – 1946-1963. Trad. de Elias Mallet da Rocha (coord.). RJ: Imago Editores, 1991. Trad. da 4ª ed. Inglesa. (As obras completas de Melanie Klein, v. 3).

LALOUX, Frederic. **Reinventando as organizações**: um guia para criar organizações inspiradas no próximo estágio da consciência humana. Trad. de Isabella Bertelli. Curitiba: Coö, 2017.

RAO, Srikumar S. Um tipo diferente de empresa. EM: GOLDSMITH, Marshall; HESSELBEIN, Frances (Orgs). **A nova organização do futuro**: visões e insights dos maiores líderes do pensamento estratégico. Trad. de Sabine Höller. RJ: Elsevier, 2009.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta revolução industrial**. Trad. de Daniel Moreira Miranda. SP: Edipro, 2016.

SUSSKIND, Daniel. **Um mundo sem trabalho** – como responder ao avanço da tecnologia. Trad. de Dulce Aleixo e outros. Portugal, Porto: Ideias de ler (Editora Porto), 2020.

TEDLOW, Richard S. **Miopia corporativa**: como a negação de fatos evidentes impede a tomada das melhores decisões – e o que fazer a respeito; Trad. de Rosemarie Ziegelmaier. SP: HSM Editora, 2012.

ULRICH, Dave; ULRICH, Wendy. **Por que trabalhamos**. Trad. de Ronaldo Cataldo Costa. PA: Bookman, 2010.

WHEATLEY, Margaret J. **Liderança e a nova ciência**: descobrindo ordem num mundo caótico. Trad. de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. SP: Cultrix, 2006. Edição Rev. e Ampliada.

ZIMERMAN, David. **Vocabulário contemporâneo de psicanálise**. PA: Artmed, 2001.