

O TRABALHO DE EROS E DE TANATOS NA REGULAÇÃO SOCIAL★

Maria de Lurdes Costa Domingos★★

RESUMO

Este estudo objetiva discutir o trabalho de Eros e de Tanatos no contexto de regulação social na qual a responsabilidade social organizacional é comumente associada a um sistema de gestão capaz de minimizar os efeitos negativos do capitalismo. O trabalho de campo indicou uma falácia entre o discurso e as práticas da responsabilidade. Utilizaram-se dados qualitativos de três organizações, classificados com base na lógica das representações sociais. Identificou-se a responsabilidade social organizacional a serviço de Eros, enquanto possibilidade para vencer a angústia de morte organizacional. Mas este modelo também é vulnerável ao trabalho de Tanatos. Internamente, junto aos trabalhadores, se a RSO não recebe investimentos para ser uma ferramenta eficaz de oxigenação do sistema organizacional torna-se ela mesma parte de sua necrose. Conclui-se que a percepção do trabalho de morte que se instala na dinâmica institucional pode favorecer seu enfrentamento e criar saídas para a necrose do tecido social do qual as organizações também fazem parte.

Palavras-chave: psicossociologia; Responsabilidade Social Organizacional; sistemas de gestão; Eros e Tanatos; Regulação Social

THE WORK OF EROS AND THANATOS IN THE SOCIAL REGULATION

ABSTRACT

This study aims to discuss the work of Eros and Thanatos in the context of social regulation, where the organizational social responsibility is commonly identified as being a management system capable of minimizing the negative effects of capitalism. The fieldwork indicated a fallacy between discourse and practices of responsibility. Qualitative data from three organizations were used and categorized based on the logic of social representations. It has been identified that the organizational social responsibility is in the service of Eros, being a possible way to beat the anguish of organizational death. However, that model is vulnerable to the work of Thanatos. It has been concluded that the perception

*Instituição de apoio à pesquisa: UERJ - Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Instituição de apoio financeiro: FAPERJ - Fundação Carlos Chagas de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro.

★★Psicóloga. Possui doutorado em Psicologia Social pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Atualmente é professora adjunta da Universidade Católica de Petrópolis e professor I da Universidade Veiga de Almeida. Endereço: Universidade Católica de Petrópolis. Rua Benjamin Constant, 213, Centro, Petrópolis-RJ, Brasil. CEP: 25610-130.

E-mail: mlcdomingos@oi.com.br

of the work of death that is noticeable in the institutional dynamics may favor its confrontation and also find ways out to the necrosis in the social tissue which work organizations are also part.

Keywords: psychosociology; organizational social responsibility; system management; Eros and Thanatos; social regulation

INTRODUÇÃO

A reestruturação produtiva da atualidade tem gerado um cenário considerado ameaçador pelas organizações, em geral, e pelo empresariado, em particular, levando-os a buscar soluções para o enfrentamento desta nova realidade. Dentre as saídas possíveis, a Responsabilidade Social, enquanto um sistema de gestão que alia a administração das empresas a valores sociais, firmou-se como uma nova orientação. Admite-se neste trabalho que tal movimento é, além de um modelo de intervenção social, um modo de enfrentamento considerado positivo pelo mercado para vencer a angústia proveniente deste processo. Se a suposição é que o mercado está a serviço de Eros, não é apropriado desconsiderar a força de Tanatos. Seus aspectos negativos e positivos são constituintes e atuantes no contexto de regulação social.

Por Eros, designam-se as pulsões que têm como objetivo tornar a vida complexa, agregando unidades cada vez maiores e esforçando-se por conservá-las dessa maneira. Inversamente, opondo-se a tal complexidade, Tanatos sublinha as pulsões de morte (LAPLANCHE; PONTALIS, 1992) impedindo a configuração ou a continuidade da vida. Portanto, discutir o papel da responsabilidade social enquanto mecanismo de regulação social é debater sua função mediadora entre processos psíquicos, políticos e sociais de agregação e de desagregação em diferentes modos do viver. Situam-se nesse debate questões importantes da regulação social contemporânea.

Sposati (2002) defende que por meio de processos históricos ditatoriais as políticas sociais latino-americanas viveram uma “regulação social tardia”. O contexto latino-americano não absorveu a plenitude do alcance dos benefícios dos direitos humanos e sociais, vivido pelo Estado de bem-estar social instalado na metade do século XX em alguns países europeus. Embora calcado no reconhecimento universal de cidadania, quando a lógica neoliberal se instalou por aqui, a questão dos direitos humanos e sociais foi submetida à lógica do consumidor para atender mais à regulação econômica do que à população. Para a autora, a sobrevivência financeira do mercado ou do mundo dos negócios é protegida por concessões, isenções e subsídios de longo prazo, muitas vezes sustentados por verbas públicas. No nível social, por sua vez, as regras e decisões restringem-se a planos emergenciais, circunstanciais e residuais com resoluções mais imediatistas. Neste contexto, a categoria trabalho descentraliza-se, e seus direitos fundem-se com a categoria mercado, com melhorias avaliadas pelos níveis de inserção ou de exclusão de práticas consumistas e políticas de regulação ditadas pela necessidade em vez de políticas sociais para cidadãos.

Dedecca (2008) avalia a interferência dos avanços da sociedade de informação na regulação desigual do uso do tempo, tanto em relação aos processos produtivos quanto no que tange à organização da vida pessoal e familiar. No primeiro caso, o enfraquecimento da regulamentação do trabalho intensifica a jornada dos que estão empregados e aumenta a ociosidade dos desempregados. No segundo, o uso das tecnologias obscurece as fronteiras entre a vida profissional, pessoal e familiar. Neste caso, o fosso histórico da desigualdade nas questões de gênero torna o desequilíbrio ainda mais penoso para as mulheres submetidas à sobrecarga de cuidadoras e de profissionais da nova reestruturação produtiva.

Para Abramides e Cabral (2003), a acumulação flexível que explora e controla a força de trabalho, através do aumento de produtividade, eficiência, qualidade e uso de novas formas de tecnologia e gestão, associada à precarização das condições de trabalho, afeta a saúde dos trabalhadores em geral. Os autores afirmam que o “caráter destrutivo do capital” é determinante do viver e do morrer nas várias relações sociais e produtivas. Tomada como mercadoria pelo capital, a saúde é necessária na condução dos processos de trabalho, mas facilmente substituída se desgastada. Tal situação aumenta a consciência do trabalhador sobre a necessidade de preservar a saúde e a capacidade técnica. É importante manter-se produtivo num contexto onde o aumento de doenças ocupacionais é uma realidade preocupante. Segundo estes autores o equilíbrio está em retomar as lutas de classes em moldes de luta anticapitalista.

Em direção oposta, Leite (2000) defende que os trabalhadores têm feito propostas inovadoras de reconstrução do espaço público e de inéditas formas de governabilidade. Numa concepção mais ampla de desenvolvimento econômico, estabelecido em bases ambientais sustentáveis e justa em termos sociais, um novo tipo de institucionalidade articula prefeituras, governo, sindicatos, empresas locais e a sociedade civil organizada. Embora destacando conquistas pouco significativas, a iniciativa seria um caminho afastado do modelo de governança baseado no Estado de bem-estar social e do capitalismo caracterizado pela hegemonia do mercado.

Em meio à proliferação de diferentes perspectivas, está em jogo o estabelecimento de alternativas viáveis à proliferação da vida produtiva ou, pelo contrário, à cronicidade dos sistemas de sobrevivência social, dentre eles as organizações de trabalho.

Sob a perspectiva da psicossociologia, este texto considera que as organizações enfrentam o contexto atual sob a angústia de uma morte iminente. A adesão à Responsabilidade Social seria uma tentativa para contê-la.

Neste estudo, serão apresentadas três experiências de uma ampla pesquisa. O levantamento gerou importantes subsídios para discutir a existência de processos geradores de necroses nos comportamentos organizacionais e dos efeitos desta problemática para o sentido e a sobrevivência da própria Responsabilidade Social Organizacional (RSO).

AS FACES DA MORTE NA RESPONSABILIDADE SOCIAL: O CONSTRUIR E O DESCONSTRUIR DE UM POSSÍVEL VIVER SALUTAR

Este estudo parte do ponto em que o capitalismo ganha nova força como sistema de sustentação e de regulação da dinâmica social mundial. Ou seja, toma-se como referência a década de 1970, quando o capitalismo, apoiado no modelo toyotista, ganhou novo fôlego e se expandiu como sistema hegemônico de poder. Antunes (1998) ressalta o fato de que este movimento marcou, a partir da década seguinte, profundas transformações no mundo do trabalho, nos modos de inserção na estrutura produtiva e nas formas de representação sindical e política. Do lado dos trabalhadores, as mudanças da produção refletiram-se quanto à materialidade, à subjetividade e aos modos de representação. No que se refere ao sindicalismo e aos movimentos sociais classistas dos anos 1960/1970, abandonaram-se as perspectivas inseridas em ações mais globais de emancipação do trabalho. Para ele, consolidou-se a aceitação acrítica da social-democratização. O que seria ainda mais perverso neste caso, relaciona-se com o fato de forças opostas (capitalismo *versus* socialismo) tornarem-se aliadas no debate conjunto da agenda e do ideário neoliberal. Nesta postura, ignora-se o efeito positivo da necessidade de diálogo que os fatos impuseram. O que parece incomodá-lo acima de tudo nesta aliança, no entanto, não é o efeito do desmoronamento do Leste Europeu e sua representação do fim do socialismo. É, antes de tudo, como estes resultados se apresentam símbolos do esgotamento de uma tentativa de ir além do capitalismo.

Longe de ser um conforto para os capitalistas, a hegemonia amedronta porque a responsabilidade desta pretensão totalizante atinge-os frontalmente, enquanto promessa de superação do mal-estar civilizatório. Freitas (1999) explora bem as contradições que acometem as empresas da modernidade, sustentáculo do capital e de seus trabalhadores. A cultura organizacional hoje, enquanto espaço de valores, histórias, heróis e normas compartilhadas, se oferece como lugar central de formação e de depósito de seus processos identificatórios. Por si só isto já envolveria uma enorme gama de conflitos, contradições e ambiguidades no âmbito das interações. No entanto, o ponto mais relevante da discussão da autora é a constatação de que as empresas vivem, elas próprias, uma segurança aparente. A diferença, afirma, é que

[...] a lógica empresarial é mais ágil, mais plástica e mais objetiva do que a lógica social no seu conjunto, (por isso) as empresas parecem estar sempre na direção certa que lhes aponta o seu dinamismo. Muito desse dinamismo, porém só serve para corrigir os enormes erros cometidos. (FREITAS, 1999, p. 166).

O discurso corrente é o da vivência de uma crise. Mas não é necessário alarme, pois crises são administráveis: políticas assistencialistas em voga, apaziguadoras das desigualdades e das pressões sociais dão-nos sua dimensão. No entanto, remediadas – mas não resolvidas - as mazelas, a crise não chega a assustar verdadeiramente. Não que se desprezem as dores e as dificuldades do “doente”,

mas há muito que este adoecimento é crônico. Os sofrimentos do contexto atual, banalizados, são apenas a manifestação aguda de um quadro congênito. A dor sentida pelos que têm dificuldade de se inserir nos avanços do processo capitalista só pode ser reconhecida se admitida como parte da destruição e da opressão mais ou menos sutil, sendo imensos os custos sociais e ambientais dele decorrentes.

Tal reconhecimento é valioso porque permite criar meios para atacar os processos destrutivos do próprio sistema. Blackburn (1992) compreende que se os desequilíbrios do capitalismo são históricos – e eles o são – há que se ter enfrentado as forças destrutivas que dele emanam para que se desse seu avanço. Moore (1999) afirma que nos primórdios do capital, os fundamentos morais abolidos na perseguição ao trabalho doentio e ao lucro incondicional ao qual se referiram Marx e Weber não contaminavam a todos. Havia homens de negócios que acreditavam no trabalho eficiente e de confiança, com ganhos suficientes para o seu sustento e de sua família. Tal lógica dicotômica permanece presente no contexto atual, sendo base da luta política de parte do empresariado que acredita que o mundo corporativo deve incorporar em maior ou menor grau a RS ao seu contexto. No Brasil, para Toldo (2002) esta conscientização tem início na década de 1960, com a criação da Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas (ACDE) com o reconhecimento da função social das empresas. A partir da década de 1980, com o processo de redemocratização, a Câmara Americana do Comércio de São Paulo promoveu o prêmio Eco de cidadania empresarial. Em 1984 a primeira empresa brasileira a publicar um balanço social foi a Nitrofértil, divulgando o montante e destino de seu investimento social. Também nos anos 1980, a formação do Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (Gife) seguiu o sentimento de cidadania e de participação social da época. Na década de 1990, a Eco 92 deu impulso ao movimento. À frente da Campanha Nacional da Ação da Cidadania contra a Fome e a Miséria e pela Vida, com o apoio de empresários, e do Instituto Brasileiro de Análises Sociais Econômicas (IBASE) o sociólogo Herbert de Souza lançou o primeiro selo nacional de balanço social empresarial. Em 1998, foi a vez do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social valorizar e disseminar boas práticas de gestão. Sob o comando do empresário Oded Grajew, a iniciativa tem elevada participação empresarial até os dias atuais.

Como procedimento de gestão, a RS pretende-se ferramenta ou instrumento interno orientado para a participação plural e em rede nos diferentes níveis organizacionais. Mas também procede como mecanismo de intervenção social preocupado com o agravamento das mazelas instauradas ou com o surgimento de novas ameaças ao seu equilíbrio. Preocupações éticas, transparência nas negociações e nos processos como um todo, cuidado com a rede de relacionamentos e ações sociais positivas compõem as diretrizes da RS. O crescimento do número de adesões e investimentos financeiros de organizações poderosas frente aos desafios da reestruturação produtiva nesta área seria, portanto, uma tentativa de trazer segurança ao mercado.

Losicer (2000, p. 70) observa que a ameaça de morte – a qualquer momento – para aqueles que não aderirem aos novos métodos e leis reguladoras das regras de mercado é repetida exaustivamente: “[...] paira por sobre as organizações uma ameaça de morte iminente, para quem não se preparar para a nova ‘seleção natural’ da competitividade que domina o mercado mundial”.

É neste cenário de medo que as políticas de RS encontraram respaldo de aceitação, mas também é nele que o (mal) recalcado retorna e seu campo de ação se estreita na medida em que ela não lhe faz resistência.¹ Delumeau (2000), dedicado a estudos sobre o medo, atribui a este sentimento a marca de nossa consciência sobre a morte. Dele emana a paralisação que antecipa o selar de nosso destino ou a mobilização de forças para o enfrentamento da destruição, da desintegração e da morte que nos espera. Diante do forte apelo da morte iminente, instalada no mercado atual, todos são chamados a reagir às mudanças – não tanto aos males – dos últimos anos. O avanço capitalista, com base em novos processos produtivos, distintos daqueles das bases fordistas, articula o desenvolvimento tecnológico com a descentralização produtiva. São anunciados “novos” signos e desdobramentos em vários níveis: de serviços e do terceiro setor (área produtiva); redes de ação e negociação (serviços financeiros) e de mercado e de inovação comercial, tecnológica e organizacional. De fato, cada um destes pontos, se tomado isoladamente, possui uma âncora num passado próximo ou distante. Mas também apresenta o caráter inovador anunciado, se se toma as particularidades no seu conjunto e a ele se adiciona a visível intensificação com que se produz ultimamente. Nesse aspecto, também não será aqui aprofundada uma discussão sobre o nível em que a qualidade dessa produção está sendo efetivamente preservada.

Retomando a questão da existência de uma morte anunciada como motor para reação às mudanças de ação capitalistas, a competitividade é frequentemente o elemento principal a justificar este movimento. A lógica é a de organizações lutando pela conquista de espaços, recursos e consumidores. Apenas tomando este último como exemplo, argumenta-se que a produção é dirigida pelo consumo e não mais o inverso. Entre as reflexões que se podem extrair desta situação, interessa observar uma mudança de poder que se move de dentro para fora das fábricas, pois agora é o consumidor que “determina” a produção. No entanto, esta mesma lógica se inverte se compreendido que o consumidor é ele próprio um trabalhador. Neste caso, é ele o alienado, submetido à lógica de mercado que decide “como” e o “que” ele deve produzir (ANTUNES, 1998). O equilíbrio de forças em que se dá a competição retoma, nesta dinâmica, modelos antigos de poder entre empresas com maior ou menor capacidade de conduzir ações e gerar formas de regulamentação favoráveis à sua existência.

Sistemas certificadores da qualidade de produtos (ISO 9000), da gestão ambiental (ISO 14000), da responsabilidade social (SA 8000) oferecem modelos reguladores de sustentação da produção e de enfrentamento da competitividade global. Reconhecidos como indicadores de diagnóstico, de ação e avaliação de desempenho das empresas, garantem ou inibem a circulação “livre” de mercadorias na naturalizada seleção que favorece a sobrevivência ou a morte organizacional. São também garantia de controle sobre aqueles que compõem a cadeia do

“novo” processo produtivo. A RS – foco deste texto – é geralmente publicizada como compromisso ético da empresa para com todos os *stakeholders*.² À medida que se amplia o papel social da empresa, agora co-responsável pelo bem-estar social, a RS é incorporada à sua dinâmica como estratégia empresarial capaz de gerar benefícios internos e externos (ORCHIS et al., 2002). Nesta dinâmica, a competitividade tem sua face positiva uma vez que internaliza a responsabilidade social como parte das diretrizes da gestão organizacional. Contraditoriamente, é também a competição que em sua face demoníaca, dá legitimidade para adiar, ignorar ou impedir rupturas necessárias à melhoria da qualidade de vida pessoal, ambiental e social. A bordo da fantasmática da competitividade, institucionaliza-se a responsabilidade social como aliada. Tende-se a desconhecê-la e a silenciá-la quando suas urgências são incompatíveis com outras diretrizes gerenciais: empregabilidade, atividades questionáveis de bem-estar social, respeito ao trabalhador, direitos trabalhistas, discriminação, participação efetiva na vida organizacional entre outras questões.

Enriquez (1991) observa que sem instituições a civilização não seria possível. É na instituição que se expressa o olhar divino, baseado no amor universal, que permite simultaneamente a cada ser humano sentir-se amado e ser amado. Na presença de Eros fortalece-se a união dos seres humanos entre si e os processos que permitem a identificação e o reconhecimento de si próprio e entre o amor fraterno compartilhado. Embevecidos no amor da vivência fusional, comportamentos homogêneos evitam ou minimizam tensões que ameacem seu equilíbrio. Unidos na áurea comunal, os que participam da instituição tendem a não perceber a “intromissão silenciosa de Tanatos”, a pulsão de morte. Tal instância é parte constituinte da violência fundadora da instituição, presente desde o momento em que se fez necessário seu surgimento e contra o que se pronunciou enquanto interdição. Ela avança juntamente com Eros. Não se deve ser preconceituoso com relação a esta união. Ambas têm seus aspectos positivos e negativos, daí a necessidade de caminharem juntas. De fato, estamos acostumados a pensar no poder de Eros, pelo seu lado positivo, o da construção da totalidade, obviamente de importância vital no desenvolvimento de qualquer composição. No entanto, também ele se torna destrutivo na cristalização das relações, na tendência à unidade-identidade, à manutenção da homogeneidade sobre a heterogeneidade. Não tem sido esse o destino daqueles que Marcuse (1968), no calor político dos anos 1960, anunciou como revolucionários de Eros?

Quanto a Tanatos, à pulsão de morte, contempla-se, em geral, apenas sua face demoníaca, expressão do ódio e da destruição. Só que é nela ou a partir dela que se dá o doloroso trabalho do questionamento, do desfazer de vínculos mantidos e de rupturas nem sempre fáceis, mas por vezes necessários. Seu trabalho, presente no que dela aceitamos (somos efêmeros), na luta pelo reconhecimento (contra a anulação) e nos novos questionamentos (rupturas essenciais), está na origem dos processos vivos. No nível coletivo, as instituições:

[...] tenderão (pois essa é a sua natureza) a negar a morte, a enquadrar a luta pelo reconhecimento em estruturas de poder, a minimizar questionamentos fundamentais; no entanto, elas não podem entravar totalmente a sua ação sem se condenar ao perecimento. (MARCUSE, 1968, p. 79)

O confronto direto com tal Poder, tem o fascínio e a perdição de Medusa, a Gorgona grega que encarna a face do horror por trazer a *morte nos olhos* (VERNANT, 1988) ou a imagem excessiva da culpa pessoal, que vista frontalmente, petrifica (BRANDÃO, 1995). Por ser insuportável, tende a inibir o remorso reparador.³

Cappellin (1995) faz uma análise bastante elucidativa sobre a perda da evolução dos valores contratuais modernos na responsabilidade, antes baseados na filosofia moral ética de reparação. Em suas raízes, o caráter moral implícito no conceito associava-se a uma cadeia marcada pelo agir, pelas consequências das ações e pela obrigação de reparação dos atos inconsequentes. A reformulação moderna, baseada na responsabilidade voluntária e, mais ainda, discricionária, tornou mais difícil, senão impossível, imputar os culpados. Mecanismos compensatórios, possivelmente mais perversos para o sistema como um todo, se instalaram: filosofia de riscos e indenizações / seguros contra o risco. A diluição da responsabilidade direta obscurecida por uma rede dispersa não diminuiu o medo, espalhou-o: “[...] amplia-se a reflexão da precaução e a prudência exigidas de tal forma que se fala de **heurística do medo**; e de outro, a reflexão envereda pelos efeitos potenciais destruidores das ações.” (CAPPELLIN, 1995, p. 49, grifo nosso) Se o trajeto histórico traçado oferece subsídios para refletir sobre a dissolução do sujeito responsável na fluida cadeia da modernidade o ponto mais importante reside na constatação da permanência – e do agravamento – de seu caráter destrutivo.

Do lado benéfico do reconhecimento de Tanatos é desejável que se lute contra a anulação e que sejam feitos os questionamentos necessários à oxigenação da lógica da RS, para sobre ela (re)agir. A dissolução dos responsáveis permite o funcionamento eficiente (ilusório ao que parece) baseado em metas de regulamentação do mercado e na estabilidade de cadeias produtivas desviadas dos horrores humanos. Pelo menos que a vaidade que evita o enfrentar dos erros não nos leve à paralisação doentia. Para um enfrentamento positivo da Medusa,⁴ “não basta descobrir falta: é mister suportar-lhe o olhar de maneira objetiva, sem exaltação e sem inibição, vale dizer, sem exagerá-la, mas outrossim sem minimizá-la” (BRANDÃO, 1995, p. 82).

O olhar para o interno nunca é confortável, principalmente porque do ato que “forçosamente” uniu movimentos de esquerda a capitalistas, a partir dos anos 1970 e 1980, ainda se espera mais atenção para com o sofrimento dos trabalhadores. A falta de reconhecimento desta situação é tradicionalmente vinculada à ascensão do capitalismo e há óbvias razões para tal. Dejours (1999), teórico que há algum tempo observa o sofrimento dos trabalhadores e cujo olhar se debruça sobre a dinâmica dos processos intersubjetivos presentes nas situações de trabalho, entende que também as organizações político-sindicais poderiam ter discutido o

assunto a partir do conceito de alienação proposto por Marx, mas não o fizeram. A negação – ou o pouco caso histórico com esse sofrimento –, de ambos os lados – ,institucionalizou-se na tolerância para com as injustiças sociais tanto fora como dentro das empresas. Hoje, se a RS se apresenta como forma de enfrentamento desta situação, instituindo-se para o bem comum, não é fora do capitalismo que ela deve procurar equilibrar a luta entre Eros e Tanatos. Sabendo-se que “Tanatos ganha terreno exatamente onde Eros parecia levar a melhor” (ENRIQUEZ, 1991, p. 54), é no próprio mal-estar que se deve buscar sua superação. Assumir este compromisso/obrigação é aceitar o fato de que não é possível para aqueles que defendem o sistema capitalista, deitarem-se em “berço esplêndido” ignorantes ou cristalizados na culpa petrificante do reconhecimento de avanços à custa de submissão e humilhação humana. É importante que se façam opções de reversão deste quadro e que todos os atores sociais envolvidos neste processo atuem na defesa de direitos humanitários mais dignos.

SOBRE O FUNCIONAMENTO DA RSO E DOS DADOS DA PESQUISA

A implantação da Responsabilidade Social Interna choca-se, na prática, com a difícil efetivação de seus princípios, limitados pela dinâmica institucional em curso. Internamente, junto aos trabalhadores, se a RSO não recebe investimentos para ser uma ferramenta eficaz de oxigenação do sistema organizacional, torna-se ela mesma parte de sua necrose. A árdua tarefa de enfrentamento de práticas consideradas irresponsáveis nas organizações atuais é complexa, conforme revelado em alguns exemplos adiante. O recorte deste estudo, feito a partir de uma pesquisa⁵ realizada entre 2003 e 2007, tem esta proposta.

As estratégias metodológicas do estudo aqui recortado englobaram o campo organizacional, enquanto espaço de percepção dos trabalhadores sobre questões referentes à responsabilidade social, a análise comparativa dos campos (individuais e coletivos, reais e subjetivos) onde o tema se desenvolve e a discussão em grupos focais como condição essencial de significação dos dados obtidos pelo viés dos pesquisados. Os dados apresentados foram coletados com técnicas qualitativas (observação livre, entrevistas livres e semiestruturadas e grupos focais) e analisados com base na lógica das representações sociais.

A amostra total do estudo contou com 152 organizações sediadas na cidade do Rio de Janeiro e uma no Estado de São Paulo. Deste grupo, destaca-se a problemática aqui intitulada como o divórcio entre a responsabilidade social externa e interna. Dados sobre o público interno de três organizações distintas (uma do setor público pertencente ao Ministério da Fazenda e duas do setor privado, da área industrial e do ramo comercial) complementarão a análise (organizações 1, 2 e 3).

O DIVÓRCIO ENTRE A RESPONSABILIDADE SOCIAL EXTERNA E INTERNA

A preocupação da pesquisa era verificar a consistência da RSO interna, utilizando os indicadores de confiança e capital social. Os níveis de confiança avaliaram a credibilidade mútua vivida pelos indivíduos, grupos e empresários. O capital social referiu-se à extensão em que os princípios e os valores eram compar-

tilhados nas redes de relacionamento da organização. A existência de altos níveis destas variáveis permitiria identificar internamente o compartilhar seguro de valores, princípios e atitudes de grupos comprometidos com a responsabilidade social assumida publicamente pelas organizações. O campo expressivo, em termos quantitativos, de organizações que aderem aos programas de RSO, mostrou-se restrito ao contato para participar da pesquisa, indicando a insegurança dos dirigentes em relação à transparência de suas práticas. Externamente, os sentidos aguçados pela contenção das carências sociais eram saciados por panfletos, revistas e *sites* que exibiam vistosas imagens de importantíssimos projetos socioeducacionais. Internamente, a comoção contemplava outro universo. Marcado pelos avanços tecnológicos e pela competição de mercados, o campo era atravessado por situações complexas: trabalhadores sobrecarregados de excessos laborais (parte dele, fruto das múltiplas normas de qualidade, de segurança e saúde, ambientais e de responsabilidade social), instabilidade e/ou multiplicidade dos vínculos de trabalho, exigência de educação profissional continuada em meio a projetos institucionais incertos e comunicação descontínua entre texto e contexto de organizações em processos de fusão e/ou de mudanças administrativas/regionais.

Neste panorama, das 152 organizações contatadas, apenas 20 aceitaram participar da entrevista exploratória que levantava dados para a demarcação do estudo. Os dados analisados indicaram a prevalência do divórcio entre a RSO externa e interna. Problemáticas diferenciadas justificaram a separação. Externamente, havia urgência para enfrentar problemas de falta de segurança (violência localizada e tráfico, principalmente) e para diminuir as condições precárias (de recursos, saúde, informação e educação) da comunidade. A prioridade assistencialista superava aquela do apoio à autonomia proposta pela RSO, fato reconhecidamente equivocado: “As empresas estão trabalhando de forma equivocada [...] O modo como as empresas trabalham está gerando dependência. Se a empresa acaba o programa acaba.” Internamente, a intensa carga de trabalho e a falta de tempo foram os vilões vinculados à dificuldade dos funcionários para participar dos projetos sociais desenvolvidos.

Tal divisão seguia outro raciocínio quando os espaços se invertiam. Se a organização tendia a priorizar o assistencialismo (à comunidade carente) não havia sentido em aplicá-lo ao público-interno posto acreditar-se não haver nele carências. Esta lógica era reforçada pelo fato de muitas vezes ser dele a força dos programas de voluntariado (horas de trabalho, recursos materiais e financeiros) para as campanhas e para os programas existentes. Simultaneamente, a insegurança interna gerada pela violência dos excessos de carga – horários pesados, demissões, assédios moral e sexual, doenças laborais e outras dificuldades – de trabalho não pareceu ter a mesma relevância que aquela externa.

Foi possível verificar a externalização das carências e a internalização das potências como justificativa para o divórcio entre RS externa e interna. Será esta dinâmica pertinente? Não serão as carências e potências de recursos múltiplas dos dois lados? Assumindo-se que sim, o enfrentamento das dificuldades internas e externas carece de permanente ressignificação do sentido dado à RSO para um salutar arejamento institucional. Enriquez (1991) compreende que a organização

viva enfrenta seus desafios e lhes dá um sentido enquanto que a organização mortífera os silencia. O silêncio instaura um processo de decomposição que envolve todos, querendo eles ou não. Nesta ótica, a vida organizacional depende do enfrentamento responsável das dificuldades cotidianas.

Traços de fuga da responsabilidade puderam ser reconhecidos. Do lado dos trabalhadores, a interpretação real ou imaginária com o descaso organizacional dificulta, em primeiro lugar, que eles se compreendam como sujeitos das ações sociais realizadas. Para os dirigentes, a exigência de participação dos trabalhadores em programas de RSO foi interpretada como um caso de ciúme: “O funcionário não tinha atendimento VIP, ele ficava assim muito enciumado com essa questão [...] Há um projeto de laboratório de informática para a comunidade e o funcionário não tem, os filhos dos funcionários não têm.” A tensão presente na dinâmica carência (comunitária) versus potência (dos trabalhadores), contaria com o apoio de benefícios anteriores à RSO: “[...] eles esquecem que têm uma carteira e benefícios, que não é obrigação da empresa. Eles ganham muita coisa e não sabem.” Mas ir além das obrigações legais da organização não é a proposta da RSO?

No dicionário, o termo ciúme, definido como inquietação mental causada por suspeita ou receio de rivalidade no amor ou em outra inspiração, ressalta a dinâmica central desta situação. A alteridade da pulsão de vida divide-se: os aspectos criativos simbolizados pelo investimento em projetos sociais comunitários são externalizados e os aspectos negativos, marcados pelos ciúmes dos funcionários, internalizados. No que tange à pulsão de morte, as organizações ficam cada vez mais presas às reivindicações de salvadoras sociais e menos compromissadas com seus problemas internos. A RSO institucionalizada alinha-se com o circuito da compulsão à repetição, marcado pela recorrência do viver situações penosas. Surda ao seu diferencial de origem, que é o da preocupação com a humanização no cotidiano, assiste à morte de seus próprios princípios e da proposta de lutar por impulsos renovadores de sua dinâmica.

Destacam-se a seguir casos de organizações que buscam criar espaços de intercâmbio que favoreçam à circulação de seu fluxo vital e, conseqüentemente, se propõem à conter o trabalho da pulsão de morte.

ORGANIZAÇÃO 1: OFICINAS CONTRA O DESCASO COM A DIVERSIDADE DENTRO DA INSTITUIÇÃO

Trata-se, de uma organização do setor público, que desde a década de 1980 vive as conseqüências da reestruturação do Estado. A remodelação dos vários órgãos do governo envolveu programas de reestruturação de carreiras dos servidores com remanejamento de cargos, alocação de trabalhadores de determinados setores em áreas distintas daquelas de sua origem e a terceirização de serviços (administrativos, de segurança e de limpeza, principalmente). Tal desdobramento trouxe dificuldades na convivência entre os membros da unidade, descrita pelos participantes da pesquisa como “um sistema de castas”, fortemente hierarquizado e dividido por categorias (basicamente por função).

Atenta à dificuldade de convivência entre tais grupos e com uma estrutura privilegiada em termos de serviço público, a coordenação vem investindo em projetos de qualidade de vida. A unidade possui uma ampla sala de atividades físicas (ginástica, *shiatsu*, *yoga*) e espaços para lazer (horta, filmes e eventos). Através de parcerias com órgãos públicos da região, numa iniciativa inovadora intitulada “troca de talentos”, ela ampliou os benefícios com oficinas de artesanato, cursos na área de educação (conclusão do segundo grau, línguas estrangeiras etc) e de atualização profissional (informática, legislação, entre outros).

Aberta esta possibilidade, intriga a pouca ou nenhuma participação dos beneficiados nos programas oferecidos. As entrevistas iluminaram a compreensão sobre o assunto: “Preguiça e falta de interesse em participar”; “A grande dificuldade é o propósito, as pessoas não vêm sentido na participação”; “A eficácia seria positiva se os projetos fossem centrados em cursos de treinamento” e “A participação (nos projetos), em geral não é espontânea, mas estimulada pela amizade”.

Tais respostas foram reforçadas pela constatação da existência de um capital social forte cujos valores eram compartilhados intragrupos, porém isolados dos objetivos institucionais. A função do isolamento, com tendência à limitada colaboração com as propostas organizacionais, parecia-lhes ser o único meio para enfrentarem o que consideravam “[...] falta de investimento institucional.” A pós-reestruturação forçou a convivência da diversidade (entre diferentes instituições numa mesma unidade, entre distintos vínculos de trabalho e entre díspares níveis escolares numa mesma função). A indevida atenção institucional ao fato, afeta diretamente os esforços da coordenação, reconhecidos como bem intencionados, mas incapazes de resolver os problemas grupais. Assim, pareceu insuficiente apenas implantar programas de RSO, de qualidade de vida ou de outra natureza qualquer. A participação “espontânea” depende, em partes, do investimento institucional na produção de um sentido comum entre os objetivos da instituição e aqueles dos grupos que compõe sua diversidade interna.

ORGANIZAÇÃO 2: O VAZIO DA IDENTIDADE DE UMA ORGANIZAÇÃO-CIDADÃ

A empresa pesquisada segue a tendência da Responsabilidade Social Corporativa, que é a de investir prioritariamente na conservação do meio ambiente do entorno e em programas sociais comunitários. São estes: 1) comunidade empreendedora, visando seu desenvolvimento socioeconômico; 2) arte na rua, com estímulo à cultura local; 3) agentes da saúde, com foco na saúde e na qualidade de vida; 4) amigos do verde, com base na Educação Ambiental; 5) mãos à obra, promovendo a infraestrutura urbana em parceria com o setor público e 6) voluntariado, com a participação dos trabalhadores nos projetos comunitários.

Apesar da existência das ações serem valorizadas e reconhecidas pelo grupo, impressiona, no discurso corrente, o vazio na identificação dos trabalhadores com a imagem de organização-cidadã, quando se tratava de ser ele o foco das iniciativas. Tal vazio dificultava que tomassem como deles os valores e as ações realizadas. Obviamente isto interferia no reconhecimento da responsabilidade social como parte da cultura da empresa. Quando havia o registro, tendia-se a delimitá-lo

às questões ambientais e à solidariedade voltada para ações externas. Desconheciam sua amplitude, princípios e diretrizes. Com raras exceções, que apontavam o voluntariado como possibilidade de participação, afirmaram não saber como dela participar e/ou beneficiar-se. Os benefícios oferecidos foram considerados uma prática comum das grandes empresas. Devido à concorrência do setor, servia para mantê-los no quadro funcional sendo, portanto, independentes da RSO. Neste ponto, é interessante conhecer um pouco melhor o contexto pesquisado.

A empresa, constituída em 1982, seguiu a tendência de mercado e passou por uma forte reestruturação há alguns anos, principalmente na área administrativa. O aumento da rotatividade dos trabalhadores, a convivência atravessada por diferentes contratos de trabalho, as alterações do sistema de cargos e salários geraram certa insatisfação e insegurança. Dos fatores (responsabilidade social, confiança e capital social) medidos, a confiança foi a que obteve o pior índice. Problemas de integração e de comunicação entre os setores administrativo e operacional e dificuldades para trabalhar com desconhecidos justificaram o resultado. A insegurança também foi registrada quanto à preocupação com o cumprimento das promessas feitas e quanto às implicações negativas das decisões na vida dos funcionários. É importante destacar que durante a pesquisa, a insegurança pode ter sido potencializada pela concomitante negociação “sigilosa” do controle acionário da organização que aconteceu naquele período.

Este fato também torna o caso emblemático do contexto de instabilidade vivido por inúmeras empresas atualmente. É natural que tal conturbação seja geradora de insegurança e medo pelas consequências (cortes de pessoal, novas relações de trabalho etc) a serem enfrentadas. Neste caso, a identificação interna com a RSO poderia contribuir positivamente para uma travessia segura? Pelo fato de haver razões lógicas limitantes de uma afirmação categórica sobre a confirmação à pergunta feita, só será possível responder à questão propondo outros questionamentos. De que forma o aparato institucional e seus aparelhos (socioeconômicos, ideológicos e políticos) facilitam ou dificultam a negociação dos diferentes interesses, representados pelos *stakeholders*? Mais especificamente, no caso dos trabalhadores, sem se sentirem identificados com a imagem da empresa-cidadã, respeitosa para com eles, como podem sentirem-se minimamente seguros para lidar com os inevitáveis efeitos das tomadas de decisão realizadas? E mais: sem tal identificação, enquanto forma constituída e constituinte de seus sistemas cultural, simbólico e imaginário, como se apropriariam de seus princípios para lidar com a diversidade de situações e do conviver cotidiano?

O que de alguma forma remete à questão principal deste trabalho é a inexistência de identificação com os princípios da RSO. Neste caso, estaria em curso o trabalho de morte sobre a RSO institucionalizada, posto que em vez de introjetados, tais princípios são silenciados. É o desperdício das potencialidades positivas de negociação coletiva dos conflitos organizacionais e a carência de políticas facilitadoras da convivência descontraída da diversidade interna. Além de renegar a lógica democrática que pretende desenvolver-se na organização, tal omissão a atinge frontalmente. Podiam se ter atores implicados em buscar soluções conjuntas para os problemas organizacionais e, sendo o caso, na reparação construtiva

dos males vividos. Obtêm-se indivíduos isolados (e isto, solidifica-se na organização dos espaços e das tarefas) e com baixa motivação, incapazes de lutar pelo desenvolvimento compatível externa e internamente por um todo mais harmônico.

ORGANIZAÇÃO 3: OS ENTRAVES DA PARTICIPAÇÃO PRESENTE NOS EXCESSOS LABORAIS

No mundo em plena ebulição, é cada vez mais comum ver organizações – avassaladas pela sensação real ou imaginária de ambientes incertos, insólitos e insalubres – buscarem estratégias de sobrevivência. Mas nem sempre é assim. Algumas empresas têm privilégios neste universo. Estabelecidas em setores estáveis, menos competitivos, alargam suas fronteiras nos ventos favoráveis do crescimento econômico e ostentam dados invejáveis: estabilidade de empregos com baixa rotatividade de funcionários, compromissos éticos, investimento em educação e meio ambiente valorizado, altos índices de associatividade e de competência, forte identificação entre trabalhadores responsáveis e engajados nos objetivos institucionais. Este foi o perfil encontrado na terceira organização do estudo mencionado. Os resultados aparecem em níveis de confiança significativamente fortes, especialmente quando o caso é a capacidade de a empresa lidar com as adversidades do mercado. Por outro lado, seu avanço e modernização seguiram os rumos contemporâneos como vínculos de trabalho por projetos, terceirização dos postos de serviço e quadro enxuto de pessoal. Diante disto, foram mencionados, amiúde, excessos de trabalho como limitadores de maior participação dos projetos de responsabilidade social da empresa e das tensões decorrentes de convívio com a diversidade de postos de trabalho. Atenta a este fator, a empresa colocou à disposição dos funcionários programas de qualidade de vida. A concretização do esforço reflete-se na existência de uma sala para *shiatsu* “pouco usada” e na ginástica laboral periodicamente realizada. No entanto, barreiras físicas e emocionais denotavam a dificuldade de sua execução: “Existe um mal-estar [...] É difícil, ultrapassar a barreira do contato físico numa empresa. Você tem que fazer massagem (na ginástica laboral) no seu colega. Tem que dar a mão. Há um certo constrangimento.”

Foucault (2001) é elucidativo a este respeito, ao diagnosticar a “moralidade dos comportamentos” na correspondência entre o comportamento real dos indivíduos em relação às regras e valores morais que lhe são prescritos. Nesta ótica, o reconhecimento das práticas instituídas é incompatível com o relaxamento proposto. São sujeitos submetidos historicamente ao individualismo e ao uso do corpo e de prazeres em concordância com questões ético-morais da cultura judaico-cristã. A isto, soma-se a sobrecarga de trabalho típica da estrutura da organização atual. O resultado reflete-se na dificuldade de colaboração entre eles nas situações extratarefa: “A estrutura das empresas está cada vez mais enxuta [...] A empresa tem que estar sempre se superando para estar no mercado [...] no nível da demanda que cada um tem aqui dentro, o pessoal é sobrecarregado de coisas, eu acho que o pessoal é até muito colaborativo.”

Tomada em conjunto, a questão remete à problemática da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Limongi-França (2003, p. 21) observa que através dos tempos o tema foi atendido na maioria das empresas por “[...] ações paliativas, aleatórias ou reativas às exigências de responsabilidade civil e criminal”. Hoje, movidas por novos paradigmas centrados nos temas de responsabilidade social, envelhecimento da população e desenvolvimento sustentável, as várias ciências dão mais atenção a desencadeadores (vínculos e estrutura da vida pessoal, fatores socioeconômicos, metas empresarias e pressões organizacionais) de QVT. Enquanto modelo de gestão avançado, a QVT da nova era busca ampliar ganhos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais.

As empresas, por sua vez, adotam sistemas de intervenção pretensamente compatíveis com tais mudanças, como no caso estudado. Parecem seduzidas por conter os sintomas (excesso laboral e dificuldades quanto à participação) decorrentes das estruturas enxutas de produção, desde que não precisem mexer em seus próprios excessos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Seguindo a reflexão inicial deste trabalho, a pulsão de vida presente na tendência à coesão defensiva das empresas identificadas com modelos responsáveis prega a adesão unânime ao amor passional da responsabilidade social organizacional. No entanto, ao se transformar num modelo de gestão, o trabalho da pulsão de morte, em geral, já se faz presente. A maioria das organizações listadas e comprometidas com a preservação da vida humana, em detrimento da perpetuação da lógica de mercado (SPOSATI, 2002), é insegura sobre seus avanços. Discussões sobre ganhos (financeiros principalmente) individualistas (a responsabilidade sobre algumas doenças ocupacionais como a LER,⁶ por exemplo) permanecem superficiais e com soluções pouco eficazes a longo prazo. Os sintomas, enquanto representantes da pulsão de morte que se deseja evitar, não são trabalhados, mas vividos cotidianamente.

Em tal contexto, uma questão precisa ser respondida. A RSO fundamentada em princípios humanitários, políticos e econômicos, comprometidos com valores éticos e morais, pode ser um diferencial de enfrentamento dos problemas cronificados pela lógica neoliberal? Inicialmente a resposta é negativa. A verificação do divórcio entre RSO interna e externa, o descuido para com o convívio das diversas culturas nas organizações, o vazio de identidade dos trabalhadores com a imagem de organização-cidadã e os excessos laborais que adoecem e impedem a participação do trabalhador na resolução dos problemas organizacionais, expõe os efeitos do trabalho de morte institucional à qual também as organizações estão submetidas. Neste caso, a adesão à lógica da responsabilidade social sedimenta a união de representantes unidos pelo amor fraterno de Eros, enquanto Tanatos é reconhecido apenas externamente, na sociedade ou internamente, nos trabalhadores. O mal-estar localiza-se do lado de fora, nas forças do mercado. Do lado interno as dificuldades de convivência, a falta de identificação ou de interesse em participar dos programas ou o corpo que adocece por estresse

permita o depósito localizado em trabalhadores específicos. Anula-se, assim, os limites do próprio modelo e os elementos que o alinham com a lógica que é rejeitada no mercado ou no trabalhador.

A dinâmica é compreensível porque, conforme colocado por Enriquez (1991), o enlace amoroso de Eros possibilita a formação e o desenvolvimento do grupo e neste mesmo processo evita-se ou nega-se o “silencioso” avanço de Tanatos no próprio sistema em (de)composição. Como afirmado, não se trata de tarefa fácil admitir ser efêmero, passível de anulação ou capaz de priorizar rupturas essenciais. Se isto está na base do que seria uma resposta positiva da RSO em priorizar valores humanos em relação àqueles mercadológicos, há ainda muito a ser feito. O percurso passa obrigatoriamente por Eros, mas também pelo doloroso trabalho de questionamento permanente sobre os efeitos de Tanatos na RSO. Admitir que tal força se instala em sua dinâmica institucional pode favorecer seu enfrentamento e criar saídas para a necrose do tecido social do qual as organizações também fazem parte.

NOTAS

¹A resistência é tudo o que durante um trabalho se opõe ao acesso de conteúdos indesejáveis, tornando-se obstáculo à elucidação dos sintomas e ao seu progresso. As mesmas forças que compõem o recalco são também aquelas da resistência.

²São descritos como *stakeholders*, todos os grupos que direta ou indiretamente fazem parte das relações organizacionais: acionistas, trabalhadores, clientes, fornecedores, governo, universidades etc.

³A reparação é considerada por Melanie Klein, um mecanismo que permite ao sujeito reparar os efeitos produzidos no seu objeto de amor pelas suas fantasias destruidoras. Ligado à angústia e à culpabilidade depressivas, a reparação permite superar a posição depressiva garantindo ao ego a identificação estável com o objeto bom (LAPLANCHE; PONTALIS, 1992, p. 447).

⁴Perseu, descendente direto de Zeus, ao cortar a cabeça de Medusa domina de forma durável a culpa excessiva que ela representa e adquire o poder de se ver a si mesmo sem deformação. A vitória é a de poder ver a própria culpabilidade vaidosamente recusada, insuportável ao olhar, sem deformá-la, sem transformá-la em vaidade estagnada, petrificada. Simboliza a escolha entre permanecer petrificado diante da imagem do erro deformado pela vaidade, ou decapitá-la e vence-la lutando pela verdade. É vencendo a vaidade (as próprias monstruosidades) que se dá a transformação. Perseu simboliza o ideal realizado através de difíceis combates e escolhas corajosas e engenhosas (CHEVALIER; GHEERBRANT, 2007).

⁵A Tese de Doutorado intitulada Responsabilidade Social Organizacional, Confiança e Capital Social: exploração de um campo obscuro, defendida por mim, em abril de 2007, no Instituto de Psicologia Social/Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ, com apoio da Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro - FAPERJ.

⁶Verthein e Gomes (2000) observam a mudança do nome LER (Lesões por Esforços Repetitivos) para DORT (distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho) como estratégia de negação do nexo entre LER e doença ocupacional. Nas discussões e incertezas sobre a doença identificam estratégias de resistência movidas por questões financeiras (arcar com o prejuízo como dever da empresa ou do Estado) e seus efeitos sociais na vida daquele que adocece: a perda do código identitário de sujeito-trabalhador.

REFERÊNCIAS

- ABRAMIDES, M.; CABRAL, M. Regime de acumulação flexível e saúde do trabalhador. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 3-10, 2003. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-88392003000100002>>. Acesso em: 13 abr. 2010.
- ANTUNES, R. *Adeus ao Trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 5. ed. Campinas: Cortez, 1998.
- BLACKBURN, R. *O Vampiro da Razão: um ensaio de filosofia da história*. São Paulo: UNESP, 1992.
- BRANDÃO, J. *Mitologia Grega*. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 1995. v. 3.
- CAPPELLIN, P. A Modernização de Valores nas Relações Contratuais: a ética de reparação antecede o dever da responsabilidade? *Antropolítica: Revista Contemporânea de Antropologia e Ciência Política*. Niterói, v. 2, n. 1, p. 35-56, 1995.
- CHEVALIER, J.; GHEERBRANT, A. *Dicionário de Símbolos*. 21. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2007.
- DEDECCA, C. Regimes de trabalho, uso do tempo e desigualdade entre homens e mulheres. In: COSTA, A. et al. (Org.). *Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 279-297.
- DEJOURS, C. *A Banalização da Injustiça Social*. Rio de Janeiro: FGV, 1999.
- DELUMEAU, J. *História do Medo no Ocidente*. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.
- DOMINGOS, M. L. C. *Responsabilidade Social Organizacional, Confiança e Capital Social: exploração de um campo obscuro*. 2007. Tese (Doutorado em Psicologia Social)—Instituto de Psicologia Social, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2007.
- ENRIQUEZ, E. O trabalho da Morte nas Instituições. In: KAËS, R. et al. (Org.). *A Instituição e as Instituições: estudos psicanalíticos*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1991. p. 53-79.
- FOUCAULT, M. *História da Sexualidade: o uso dos prazeres*. 9. ed. Rio de Janeiro: Graal, 2001. v. 2.
- FREITAS, M. E. *Cultura Organizacional: identidade, sedução e carisma?*. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

LAPLANCHE, J.; PONTALIS, J. *Vocabulário da psicanálise*. São Paulo: Martins Fontes, 1992.

LEITE, M. P. Trabalho e sociedade em transformação. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 2, n. 4, p. 66-87, jul./dez. 2000.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. *Qualidade de Vida no Trabalho*: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2003.

LOSICER, E. A Pro-cura da Subjetividade: a organização pede análise. In: DAVEL, E.; VASCONCELOS, J. (Org.). *Recursos Humanos e Subjetividade*. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2000. p. 68-79.

MARCUSE, H. *Eros e Civilização*. Rio de Janeiro: J. Zahar, 1968.

MOORE, B. *Aspectos morais do crescimento econômico e outros ensaios*. Rio de Janeiro: Record, 1999.

ORCHIS, M. et al. Impactos da Responsabilidade Social nos Objetivos e Estratégias Empresariais. In: GARCIA, B. G. et al. *Responsabilidade Social nas Empresas*: a contribuição das universidades. São Paulo: Fundação Peirópolis, 2002. p. 37-70.

SPOSATI, A. Regulação social tardia: característica das políticas sociais latino-americanas na passagem entre o segundo e terceiro milênio. In: CONGRESO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 7., 2002, Lisboa, Portugal. *UNPAN: Document Management System*. Disponível em: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/clad0044509.pdf>>. Acesso em: 21 maio 2010.

TOLDO, M. Responsabilidade Social Empresarial. In: GARCIA, B. G. et al. *Responsabilidade social nas empresas: a contribuição das universidades*. São Paulo: Fundação Peirópolis, 2002. p. 71-102.

VERNANT, J. P. *A Morte nos Olhos*: figuração do outro na Grécia Antiga, Ártemis e Gorgó. Rio de Janeiro: J. Zahar, 1988.

VERTHEIN, M.; GOMEZ, C. O território da doença relacionada ao trabalho: o corpo e a medicina nas LER. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, [S.l.], v. 10, n. 2, p. 101-127, 2000.

Recebido em: 21 de junho de 2010
Aceito em: 12 de dezembro de 2012