

Trabalho criativo e qualificação profissional: um desafio

PAULO ROBERTO DE CARVALHO*

Resumo: A questão da capacitação ou ainda da qualificação profissional na contemporaneidade desenvolve-se em direção a uma situação problemática. Enquanto a qualificação continua sendo compreendida como aquisição de um leque de habilidades possível de ser ensinado, o mercado de trabalho, pressionado pela existência de um excedente de mão de obra, sofisticada cada vez mais suas exigências para contratação de trabalhadores. A demanda mais recente que se generaliza nas contratações é a de um profissional criativo. Eis então que o problema se delinea: a pouco conhecida habilidade de criação pode ser aprendida e ensinada? Em termos gerais, é possível responder que não, tomando-se em consideração as investigações de André Gorz que situam a possibilidade da criação na complexa somatória das experiências vividas na história dos sujeitos o que impede que o trabalho criativo possa resultar de uma intervenção de curta duração como no caso dos procedimentos de qualificação profissional.

Palavras-chave: trabalho; criação; subjetividade.

Creative work and professional qualification: a challenge

Abstract: Contemporarily, the issue of professional training or qualification is developing towards a problematic situation. Qualification is still being understood as the acquisition of abilities that can be taught. Meanwhile, the labor market, pressured by the existence of a labor surplus, refines more and more its demands about workers recruiting. The latest demand is about recruiting a creative professional. So, the problem is delineated: can the creation ability be learned and taught? Generally, it is possible to answer that it is not, taking in consideration André Gorz investigations that place the possibility of creation in the complex sum of the experiences lived by the subjects in their life histories. This situation impedes that creative work may be produced after a short intervention, as in the case of the procedures of professional qualification.

Key words: work; creation; subjectivity.



* **PAULO ROBERTO DE CARVALHO** é Doutor em Psicologia Clínica pela PUC/SP. Docente do Departamento de Psicologia Social e Institucional da Universidade Estadual de Londrina.



Introdução

Tematizar a questão da qualificação profissional na contemporaneidade é um empreendimento que nos solicita, de saída, um exame das condições sociais nas quais o trabalho e o trabalhador encontram-se nos dias de hoje. O primeiro aspecto a ser considerado nas relações de trabalho é algo já bastante estudado. Trata-se da chamada precarização, ou seja, da perda de um conjunto de direitos que se tinha como garantidos até bem pouco tempo atrás. O trabalho, na vida cotidiana, está se tornando um empreendimento desregulamentado o que, dentre outras consequências, favorece sua descontinuidade, ou seja, sua interrupção imediata uma vez que seja esse o interesse daqueles que o contratam ou executam. A descontinuidade na situação de trabalho, por sua vez, é uma manifestação de que

também os empreendimentos produtivos, e até mesmo as cadeias de produção, encontram-se sujeitas a interrupções súbitas. Trata-se de um processo inerente à produção capitalista: a inovação tecnológica gera uma produção mais barata o que decreta a obsolescência do segmento todo que não incorpora tal inovação.

A obsolescência de segmentos inteiros da produção é um fato de todos os dias e de todos os lugares sob a égide do capital. As descontinuidades do processo produtivo, engendradas pela competição desenfreada, são suas causas determinantes. A cada vez que a produção é dessa forma atingida, todo um conjunto, por vezes extenso de homens e máquinas, torna-se obsoleto. E como a tendência que observamos é de repetição deste processo nos diferentes setores da economia, podemos considerar que o trabalhador

contemporâneo, já consciente de sua condição de mercadoria, vendido como tal no mercado de trabalho, ganha agora a consciência de sua condição de descartável.

Diante desta situação, vivida no mercado de trabalho hoje, dificilmente reúnem-se condições para que o trabalhador possa pensar em uma trajetória profissional de longo prazo. Suas preocupações incidem sobre o manter-se empregado e, com frequência, o trabalhador vê-se obrigado a desvalorizar-se vendendo seus serviços por menos do que o fazia até então. Assim, a instabilidade nas relações de trabalho tem repercussões nas trajetórias de vida de milhões de pessoas. Se, tal como aqui, nos propomos a pensar a qualificação profissional, é necessário considerar este cenário que incessantemente retira do mercado de trabalho contingentes expressivos de seres humanos. Como realizar, em meio ao imponderável movimento nas cadeias de produção, o desafio da qualificação profissional? Como evitar que a qualificação profissional produza efeitos transitórios e que o trabalhador retorne, no curto ou médio prazo, ao desemprego? Somente por meio de uma política de qualificação profissional, que avalie criticamente as possibilidades de colocação e manutenção do trabalhador no mercado é que, em alguma medida, tais dificuldades serão superadas.

O objetivo deste estudo consiste em analisar, simultaneamente, os processos de qualificação profissional e o conjunto de novas exigências que o mundo do trabalho contemporâneo coloca para a inserção profissional a partir das ideias de André Gorz (2005). Inicialmente, serão levantados os limites e impasses que a qualificação profissional ganha à medida que os

processos de seleção e o trabalho propriamente dito agregam novos requisitos. Em seguida, busca-se conceituar a potência de criação como um dos principais requisitos demandados pelo mercado, verificando em que condições o sujeito trabalhador pode ser qualificado de criativo. De modo complementar, a investigação buscará relacionar a potência de criação com a trajetória dos sujeitos ao longo da vida.

Impasses da qualificação profissional

Por política de qualificação profissional compreende-se uma abordagem do problema da colocação no mercado de trabalho que se faça de modo a potencializar ou fortalecer o trabalhador. Em outras palavras, intervindo numa direção contrária àquela que se afirma nas sociedades capitalistas, trata-se de buscar um trabalhador que não possa ser considerado descartável. Se, contudo, este objetivo não puder ser atingido que pelo menos a condição de descartável, cada vez mais presente encontre um anteparo e seja refreada na sua propagação. De forma complementar, uma política de qualificação deve proporcionar àqueles já qualificados que perdem seus postos de trabalho os subsídios para uma recolocação, em condições mais favoráveis.

Uma análise das diferentes iniciativas no campo da preparação para o trabalho demonstra que muitas delas não podem ser consideradas como políticas de qualificação. Sua execução não traz uma mudança na condição descartável da força de trabalho e nem altera minimamente a correlação de forças, até agora favorável ao capital. Como realizar a crítica dessas iniciativas? Tais práticas, hoje adotadas, podem ser chamadas de qualificação dirigida, ou seja, aquela voltada para uma

formatação rápida da mão de obra, com um mínimo de investimento e o máximo de exploração. Trata-se aqui, também, de uma linha de produção, de uma produção em série de trabalhadores. Para tanto, foram cuidadosamente identificadas e delineadas as demandas do mercado naquele momento.

Enfim, tal como hoje se diz, uma produção *just in time* (sistema de produção que determina o que deve ser produzido, no menor intervalo de tempo, para atender a uma demanda de mercado) de mão de obra descartável, para utilização no curto prazo. Seguramente, a qualificação dirigida tem como alvo principal a produção fabril, a operação de máquinas e sistemas nas unidades produtivas. Encontramo-nos, porém, num momento histórico no qual a qualificação dirigida generaliza-se e passa a reproduzir-se como modelo em diferentes contextos. Nas universidades brasileiras difunde-se a criação de cursos técnicos sequenciais, completamente desprovidos da reflexão crítica, da análise do contexto histórico que toda formação universitária deve comportar. Outra prática cada vez mais adotada, derivada da qualificação dirigida, são as chamadas universidades corporativas, entidades criadas pelas empresas para gerir a formação de “sua” mão de obra. Seguramente, neste contexto, nenhum centavo será investido tendo em vista o futuro do trabalhador, para além de sua inserção naquela empresa.

A qualificação dirigida pouco contribui para formação de um profissional capaz de resistir, minimamente que seja, a instabilidade crescente do mundo do trabalho. Mas ela não é o único obstáculo a uma formação profissional que gere emprego e renda. Em resposta aos limites evidentes e ao caráter

eticamente descomprometido da qualificação dirigida adota-se outra concepção, supostamente capaz de oferecer garantias de inserção e manutenção no mercado de trabalho: trata-se da qualificação permanente. Para Deleuze (1990), a qualificação permanente situa-se no contexto de uma sociedade de controle que corresponde a uma nova arquitetura das relações de poder, inclusive no âmbito do trabalho. O autor assinala: “assim como a empresa substitui a fábrica, a formação permanente tende a substituir a escola e o controle contínuo substitui o exame” (DELEUZE, 1990, p. 221). A concepção de que, por meio de uma aquisição ininterrupta de habilidades, de uma formação interminável, pode-se contornar os limites da qualificação profissional é bastante veiculada. No entanto, existem indicadores de que a formação continuada, enquanto tal, não é capaz de garantir a colocação profissional. Um caso que evidencia isso é aquela situação vivida por trabalhadores muito qualificados e reconhecidos como tais, mas que não são contratados pelas empresas com a alegação de que seriam subutilizados no cargo disponível e possivelmente sentir-se-iam infelizes. Exemplos como esse ganham concretude em um contexto de crise social do trabalho que Forrester (1997) denuncia como sendo um horror econômico, qual seja, a produção acelerada de um contingente crescente de desempregados que jamais retornarão ao mercado. A qualificação permanente tem muitos defensores e isto é compreensível, uma vez que ela é compatível com uma moral que premia o esforço individual e o sacrifício. Mas, nem por isso, oferece condições para que o trabalhador distancie-se de sua condição descartável.

Qualificação permanente ou formação continuada: temos aqui uma concepção

orientada pelo quantitativo. Mais habilidades adquiridas resultam em maiores chances de aproveitamento. Ocorre, porém, que com a existência de um enorme exército de reserva da mão de obra (MARX, 2001), os processos de seleção passam a se orientar pela dimensão qualitativa buscando entre os trabalhadores aqueles que detêm habilidades e características consideradas estratégicas. Neste processo, passa a ser valorizada não somente a qualificação pregressa, mas também o perfil psicológico do trabalhador.

Deste modo, chegamos ao que parece ser um impasse: faz-se a crítica da qualificação dirigida pelo seu caráter específico e descontextualizado, mas também da qualificação permanente por sua abrangência excessiva e pela pretensão de ocupar toda a existência, incluindo aí o tempo livre, para efeitos de capacitação. Qual qualificação profissional é possível e necessária, então? Se atentarmos para os processos de seleção, tal como são realizados hoje, veremos que a situação aí se torna cada vez mais complexa. As habilidades adquiridas para o exercício de uma função deixaram de ser o requisito suficiente no processo seletivo tornando-se apenas um pré-requisito, dado o número de trabalhadores qualificados e certificados que buscam a inserção no mercado. Muitos currículos extensos são oferecidos a cada empresa, simultaneamente.

As técnicas de seleção, diante da disponibilidade da mão de obra tornam-se sofisticadas e incorporam recursos de diferentes áreas. Da psicologia, a seleção de pessoal extraiu as técnicas da dinâmica de grupo que, por vezes, são aplicadas sobre um grupo de candidatos na presença de executivos da corporação. Simulam-se, então,

situações do cotidiano, buscando verificar como reagem os pretendentes. De maneira complementar, verifica-se a relação de cada um com aqueles que ocupam uma posição hierárquica superior. Desta forma, são procurados aqueles trabalhadores capazes de se inscrever na hierarquia organizacional sem maiores dificuldades. Como considera Enriquez,

se o controle da psique torna-se mais sutil (os indivíduos se identificando com a empresa e com seus chefes e idealizando-os, tornando-se, assim, *serviçais voluntários*, que encontram o gozo na submissão), *o controle sobre o corpo* (e, em particular, o dos dirigentes) torna-se essencial (ENRIQUEZ, 2000, p. 30).

Nessa perspectiva, são incorporadas pela seleção as práticas do psicodrama, vertente psicoterapêutica e grupal que se utiliza da simulação de situações vividas no ambiente de trabalho. Nesse caso são reproduzidas, também diante dos executivos das empresas, situações de tensão e de pressão sobre o candidato. Na realidade, a busca por novos instrumentos de seleção continua em alta, sendo que existem empresas que aplicam técnicas de grafologia, ou seja, da análise de caracteres manuscritos pelo candidato buscando interpretar a partir daí a personalidade do mesmo para decidir sobre sua contratação. Mas o que se busca com tamanho aparato no processo seletivo? O que o mercado procura? Os analistas de Recursos Humanos respondem: queremos um candidato que tenha iniciativa, que tenha um diferencial na proposição de soluções. Queremos alguém que seja criativo.

Colocações como estas conjuntamente com a sofisticação dos processos seletivos são indicadores de que na escolha de um candidato hoje estão

presentes fatores que extrapolam, e muito, as habilidades adquiridas na qualificação profissional. Primeiramente, vimos, busca-se o trabalhador com um perfil psicológico definido, sendo que este é meticulosamente caracterizado pelas empresas e assessorias de Recursos Humanos. É necessário dizer que um trabalhador com perfil crítico em relação às figuras de autoridade e de poder dentro da empresa pode ser barrado neste processo. Nem sempre o candidato tem consciência que seu psiquismo está sendo avaliado nas suas diferentes características. O destaque dado ao traço criativo na resolução de problemas revela uma disposição cada vez maior entre as empresas em buscar aqueles que vivem a cotidianidade do trabalho de modo intenso (ROSSO; CARDOSO, 2015). Na prática, o trabalhador que se procura é aquele que toma para si todos os desafios da empresa, que viva permanentemente conectado com ela. Este é o sentido da proposta, feita por Domênico de Masi (2000), de um ócio criativo. Trata-se então de agregar valor à empresa em tempo integral, sem meias medidas.

As transformações que assinalamos nos processos de seleção de trabalhadores correspondem ao momento histórico atual no qual a existência de mão de obra qualificada e disponível é cada vez maior, o que cria oportunidade para uma seleção que busque diferenciais cada vez mais específicos e, dentre eles, a capacidade para criar. Eis aqui, ao que tudo indica, o que o mercado de trabalho quer comprar. Mas, o que é ser criativo? Como desenvolver uma habilidade tão singular, voltada para o engendramento do novo? Seria possível qualificar o trabalhador para a criação? É impossível, no entanto, analisar as demandas atuais do mercado de trabalho sem situá-las historicamente. É

necessário situar o trabalho na dinâmica das sociedades capitalistas cada vez mais complexas.

O trabalho criativo na contemporaneidade

Ao abordar as sociedades contemporâneas emerge uma primeira constatação que é justamente a impossibilidade, vivida por todos, de compreender a amplitude e o alcance das mudanças a que estamos sendo submetidos. Encontramo-nos perplexos diante da velocidade com que nossos valores, concepções de mundo e convicções perdem a consistência, deixando de fazer sentido. A sensação dominante, em diferentes domínios da vida, é que cada momento vivido é sem paralelo, sem qualquer referência anterior e por isso, muitas vezes, impossível de ser compreendido. No entanto, para organizar nossas vidas, para identificar uma direção a seguir, inclusive na qualificação profissional, tal elaboração é necessária. É neste contexto que Rolnik e Guattari observam:

Tradições milenares de um certo tipo de relação social e de vida cultural são rapidamente varridas do planeta. Todas as pretensas identidades culturais residuais são contaminadas. Todos os modos de valorização da existência e da produção encontram-se ameaçados no desenvolvimento atual das sociedades. Até os valores mais tradicionais, mais bem ancorados, como o trabalho, estão sendo minados por dentro pelas revoluções industriais (ROLNIK; GUATTARI, 1996, p. 40).

Assim, o contexto que ora vivemos incorpora uma espécie de mal estar histórico, tendo que reconhecer que pouco ou nada sabemos sobre o que nos acontece, incluído aí o que nos acontece no plano psicológico. É necessário,

diante da complexidade que se evidencia atualmente, fazer um esforço no sentido de construir um olhar histórico, que dimensione o impacto desse momento vivido sobre nossas existências para daí extrair uma compreensão parcial das novas exigências presentes no mercado de trabalho. Rolnik e Guattari buscam circunscrever este impacto assinalando que até o trabalho sofre transformações irreversíveis, que vão “minando-o”, ou seja, descaracterizando-o na forma que o conhecemos. Cabe recordar que a obsolescência de segmentos inteiros da produção, já descrita, se inscreve no contexto analisado pelos autores.

Eis por que, com tanta frequência, nos encontramos desarvorados, sem parâmetros para a análise do contemporâneo. Nossas existências transcorrem em meio a mudanças vertiginosas que se dão em proveito do capital. Em termos gerais, tais mudanças incorporam a busca de novas potencialidades humanas a serem exploradas, convertidas em produção e lucro. Mas, estas novas potencialidades, ou ainda, este profissional criativo para o qual a demanda não cessa de crescer, como poderia ser caracterizado? Ou, em outras palavras: em que domínios da existência a potência de criação se localiza? Enfim, quando e onde o humano se revela criativo?

André Gorz, em sua obra “O Imaterial”, oferece uma dimensão das transformações. É no campo da arte, aquele no qual a criação até agora se localizava, que a realização do trabalho criativo se vincula. O capitalismo contemporâneo vai buscar na arte a inspiração para produção de novas e novas mercadorias. Dessa forma, os produtos criados devem ser dotados

de um valor simbólico não mensurável que prevalece sobre seu

valor utilitário e de troca. Ela deve tornar o artigo de marca não permutável por artigos destinados ao mesmo uso, e dotá-lo de um valor artístico ou estético, social e expressivo. A marca deve funcionar da mesma maneira que funciona a assinatura de um artista reputado, atentando que o objeto não é uma mercadoria vulgar, mas um produto raro, incomparável (GORZ, 2005, p. 47).

A análise, proposta por Gorz, ajuda a compreender a demanda formulada pela área de Recursos Humanos, sua busca por profissionais criativos. Força de invenção ou ainda, potência de criação de inspiração artística são os conceitos utilizados para assinalar o alto grau de exigência que se coloca para o trabalhador contemporâneo.

O desenvolvimento tecnológico vertiginoso operou, ao longo do século XX, sucessivas fases de substituição do trabalho humano pelas máquinas. Primeiramente foi o trabalho braçal que cedeu lugar a equipamentos cada vez mais eficientes. Depois, já na década de sessenta, as primeiras máquinas computacionais começaram a ocupar espaço como auxiliares no planejamento da atividade produtiva. Com a computação avançada, toda uma série de habilidades intelectuais passou a ser incorporada na elaboração de novos equipamentos eletrônicos. Em relação direta com a substituição do trabalho humano por aquele executado por máquinas e circuitos eletrônicos, a seleção operada pela área de Recursos Humanos vai se tornando cada vez mais exigente. Menos trabalhadores são necessários e, por isso, somente os detentores de habilidades insubstituíveis passam a ser considerados aptos para ingressar no circuito da produção.

É nesse contexto que a potência de criação vai ganhando valor e dispara um

movimento no sentido de transformar os processos de seleção. Eis então um acontecimento sobre o qual não tínhamos notícia ainda que seus efeitos até agora estejam incidindo sobre nós. A arte enquanto instituição, enquanto esfera delimitada da produção do novo perde espaço para a potência de criação, agora cada vez mais disseminada no meio social porque é requisitada ou mesmo “sequestrada” (FOUCAULT, 1999) para o mundo do trabalho. É visível como somos e permanecemos defasados em relação ao que nos acontece no mundo contemporâneo. Até hoje prevalece uma concepção da arte enquanto esfera autônoma, enquanto criação pela criação, sem perceber que há muito o capital se acerca da potência de criação, historicamente relacionada com a arte e contabiliza-a para a produção e para o lucro. A produção de mercadorias encontra-se, assim, revestida de uma estética de inspiração artística que tem como objetivo “conferir às mercadorias o valor incomparável, imensurável, particular e único de obras de arte, que não possuem equivalentes e que podem ser postas à venda a preços exorbitantes” (GORZ, 2005, p. 11).

De posse do conceito de potência de criação podemos retornar às questões da qualificação profissional. Uma primeira consideração a fazer é que a noção de potência aponta um fortalecimento do trabalhador que cria e que é reconhecido como criativo. Este comparece perante o capital em melhores condições para negociar seu contrato de trabalho. Não se trata de um fortalecimento tal que altere a correlação de forças historicamente construída na qual o trabalho permanece subjugado. Mas, pelo menos, a potência de criação agrega ao trabalho uma qualidade diferencial que se constitui num elemento central da produção capitalista

contemporânea. Somente este fato já justifica que busquemos por uma compreensão ampliada dos processos de criação, bem como de sua gradativa inscrição no universo das relações de trabalho.

Uma primeira questão referente à potência de criação diz respeito às suas possíveis utilizações no contexto das relações de trabalho. Quais são os tipos de trabalho que requisitam a potência de criação? Uma abordagem preliminar sugere a apropriação da criação artística para atividades como o *design* de novos produtos, ou seja, para a criação de novas formas materiais. Há nesta modalidade de produção estética que se cola às mercadorias associadas por sua vez à funcionalidade das mesmas e que remete ao domínio das artes plásticas. Cores, formas, texturas são sistematicamente testadas neste contexto com o objetivo de fornecer ao consumidor um elemento diferencial embutido no objeto comprado. Mas este é apenas um dos domínios nos quais se pode entrever a potência de criação sendo apropriada pelo mercado. Numa outra vertente, é possível considerar que a criação se dá a partir das relações sociais que se estabelecem, seja no interior das empresas entre trabalhadores, seja com os consumidores. Não é difícil identificar qual setor das corporações busca a criação na área de relacionamento (BENINI; BENINI, 2015).

Os departamentos de venda são ávidos por novas estratégias relacionais. Trata-se de sistematizar, nas relações que se estabelecem entre o consumidor e o vendedor, um conjunto de aparências que descaracteriza a situação que de fato é ali vivida. A potência de criação, neste caso, busca subsídios nas artes cênicas, do teatro à dramatização, para produzir, como resultado a venda. Tal

como Gorz considera: “O vendedor deve fazer com que esqueçam que seu objetivo é o de vender, e, tratando o cliente como uma pessoa única, singular deve dar à relação comercial a aparência de uma *relação privada* à qual a lógica econômica não se aplica” (2005, p. 47). Neste ponto, cabe considerar que a arte se define categoricamente como o campo de produção sistemática de aparências (MACHADO, 1977), coincidindo assim com o procedimento descrito por Gorz. Em outro momento, a potência de criação, agora sob o nome de força de invenção, chega a ser mencionada como um subsídio necessário para a promoção de vendas: “o que conta não são os móveis ou as máquinas da empresa, mas os contatos e as potencialidades da estrutura de marketing, de sua força de venda; a capacidade organizacional de sua direção e a força de invenção de seu pessoal” (MAZZARI, apud GORZ, 2005, p. 39).

As práticas empresariais voltadas para o sequestro, bem como a captura e otimização da potência de criação dos funcionários estão ganhando complexidade. Muitas corporações orientam-se pela constatação de que a criação é, antes de qualquer coisa, uma produção coletiva para a qual muitos cooperam sem nem mesmo ter ciência disso. Investe-se, assim, na apropriação de uma sociabilidade criativa pela via da formação de grupos facilitadores da criação. A importância atribuída a estes segmentos é tão grande que até mesmo as hierarquias e as determinações mais rigorosas, tradicionalmente vigentes para as empresas são, neste contexto específico, colocadas em suspenso. Vejamos:

Pessoas que cooperam, que se coordenam e se ajustam livremente umas as outras em projetos que definem juntas, terão tendência a

individualmente se superarem. Ao modo de um conjunto de free-jazz, cada uma se sentirá solicitada pelas outras a desenvolver suas capacidades, sua receptividade, a voltar suas atenções para o resultado obtido (GORZ, 2005, p. 60).

Uma vez que ingressamos na complexidade dos ambientes empresariais contemporâneos, com seus esforços sistemáticos para sequestrar a sociabilidade criativa e a potência de criação colocando-as a serviço do lucro, podemos retomar uma problemática que se inscreve em todo o percurso realizado. É possível qualificar o trabalhador para o exercício da potência de criação? “Isso” pode ser treinado? Toda uma série de dificuldades evidencia-se aí. Primeiramente, há que se considerar que a potência de criação não é uma mera habilidade profissional. O que seria ela então? Digamos que ela pode ser compreendida como uma dimensão intrínseca da existência humana e cujo exercício se inscreve na história de vida do sujeito. Assim, não é possível separa-la da infinidade de situações de vida nas quais a mesma foi convocada, nas quais a criação, muitas vezes por ensaio e erro, realizou-se. Chegamos, então, a uma espécie de impasse, a uma situação limite no que diz respeito à qualificação profissional. O que o mercado hoje demanda do trabalhador não pode ser obtido em treinamento ou em qualquer procedimento de qualificação profissional. A criação remete a um conjunto extenso de experiências vividas e sua potência deriva desta extensão. Qualquer procedimento de qualificação seria sempre muito menor do que o necessário para produzir, como efeito, o aumento da potência de criação. Mas, seria realmente importante capacitar os profissionais

para ser criativos? Dadas as dificuldades, talvez seja suficiente selecionar, dentre os candidatos aos postos de trabalho aqueles que se mostrem criativos.

Ao que parece, a contemporaneidade capitalista assiste a uma mudança acelerada nos processos de seleção de pessoal. É possível assinalar um deslocamento da análise curricular, onde figuram os treinamentos realizados e certificados, para uma investigação voltada aos aspectos menos formais da história de vida dos candidatos. Não é de admirar, assim, que a seleção de pessoal torna-se hoje um procedimento complexo no qual técnicas já reconhecidas se somam a outras que são aplicadas em caráter experimental com o objetivo de inventariar as experiências vividas desde a infância para, desse modo, identificar o profissional criativo.

Assim, é o conjunto de experiências passadas e presentes que se tornam alvo nos processos seletivos. Em suma, os trabalhadores contemporâneos:

devem entrar no processo de produção com toda a bagagem cultural que eles adquiriram nos jogos, nos esportes de equipe, nas lutas, disputas, nas atividades musicais, teatrais, etc. É nessas atividades fora do trabalho que são desenvolvidas sua vivacidade, sua capacidade de improvisação, de cooperação. É seu saber vernacular que a empresa pós-fordista põem para trabalhar e explora (GORZ, 2005, p. 19).

Temos, assim, uma realidade completamente nova emergindo nas corporações. Uma reviravolta completa está se operando em comparação com o passado recente, como podemos constatar: “Não são os indivíduos que interiorizam a ‘cultura da empresa’; mais que isso, é a empresa que vai de

agora em diante buscar no ‘exterior’, ou seja, no nível da vida cotidiana de cada um, as competências e as capacidades de que ela necessita” (COMBES; ASPE, apud GORZ, 2005, p. 19-20).

Sua identificação com as tarefas propostas, sua vinculação com a superação de uma determinada dificuldade são pressupostos nesse contexto. Em outras palavras, a empresa necessita de um trabalhador que, quando no desempenho de suas funções, esteja subjetivamente implicado com aquilo que faz. Tal como entrevê Gorz:

O desempenho repousa sobre sua [do trabalhador] implicação subjetiva, chamada também ‘motivação’ no jargão administrativo, gerencial. O modo de realiza as tarefas, não podendo ser formalizado, não pode tampouco ser prescrito. O que é prescrito é a subjetividade, ou seja, precisamente isso que somente o operador pode produzir ao ‘de dar’ a sua tarefa (GORZ, 2005, p. 18).

É possível identificar, por meio da relação que hoje se estabelece entre trabalho e subjetividade, que nos encontramos em um cenário de progressiva complexificação. Os desdobramentos desse processo transfiguram as práticas laborais acrescentando a elas subsídios extraídos das histórias de vida dos sujeitos. Em outras palavras, são cada vez mais solicitados seus sentimentos, valores, convicções bem como sua sensibilidade e apreciação estética.

Considerações finais

O cenário que se delineia hoje para a qualificação profissional nas sociedades contemporâneas evidencia transformações irreversíveis no mundo do trabalho. Os “recursos humanos” solicitados a ingressar nas cadeias de

produção são requisitados cada vez mais em dimensões subjetivas, ou seja, em habilidades psicológicas complexas que não são transmissíveis por meio das práticas de treinamento. São antes resultados acumulados de um conjunto extenso de situações vividas que podem ser caracterizadas, por exemplo, como capacidade de decisão, de resolução de problemas, de antecipação de situações e proposição de resoluções criativas para os mesmos. Denomina-se também como trabalho criativo o exercício de liderança grupal e a capacidade de articulação de diferentes segmentos, tendo em vista um objetivo comum.

O momento atual do mercado de trabalho atesta que o capitalismo contemporâneo foi capaz de encontrar um manancial de valor nas trajetórias de vida dos indivíduos assim como nas intensidades vividas nas práticas coletivas e compartilhadas. Em termos gerais, as atenções do mercado de trabalho voltam-se para a subjetividade, compreendida como produção psicossocial, ao mesmo tempo individual e coletiva. Entretanto, emerge daí um obstáculo de natureza política para os objetivos empresariais que é a constatação de que a execução do trabalho criativo depende de modo decisivo da vontade ou ainda do desejo do trabalhador. Esse tipo de atividade, dada sua complexidade, não pode ser obtido por coerção, velada ou explícita, o que obriga as corporações a investir na subjetividade dos trabalhadores. O desejo do trabalhador pela atividade criativa também tem de ser produzido.

Torna-se possível, a partir do proposto pelo autor, evidenciar, no contexto das relações de trabalho, a transformação que atinge as sociedades contemporâneas de modo irreversível. Ao longo de todo o século XX, o capitalismo desenvolveu uma infinidade

de formas de intervir na produção do trabalhador, tornando a capacitação um empreendimento continuado ao mesmo tempo em que destinava atividades cada vez mais complexas aos empregados. Em determinado momento, ao final do século, começa a existir um descompasso entre o conteúdo oferecido na capacitação e o que era solicitado em diferentes funções, desde o gerenciamento de setores até as áreas de criação. O trabalho nesses segmentos ganha complexidade e é nesse contexto que a subjetividade, implicada com toda história de vida, torna-se um recurso raro e de utilização contínua por parte das empresas. Este cenário pode trazer mudanças nas relações entre o capital e o trabalho uma vez que a inscrição subjetiva e o envolvimento do trabalhador se tornam indispensáveis.

Cabe questionar se, nessas condições, não estariam dados os elementos para se reverter a antiga correlação de forças que submete o trabalhador aos detentores do capital e aos seus prepostos, distribuídos na hierarquia das corporações. Em outras palavras, com o advento do trabalho criativo, também chamado de trabalho imaterial, não estaríamos no limiar de um novo período no qual a apropriação dos frutos do trabalho se daria de forma coletiva e distribuída, diferenciando-se do modelo atual centrado na acumulação do lucro privado?

Decididamente, a obra de Gorz (2005) transita nessa direção. Ao reconhecer na contemporaneidade capitalista um potencial de resistência aos modos de vida vigentes, ele assinala que a criação, aquela que subsidia a produção e venda de novas mercadorias, também pode subsidiar a invenção de outros modos de vida. Nessa direção, resistência e experimentação convergiram para um

campo comum, de superação da ordem social capitalista.

Nesta hora, a Psicologia que é e sempre foi uma ciência política revela-se enquanto tal. O campo da subjetividade, atravessado pelo desejo, é o que possibilita a criação e por isso tornou-se estratégico para o capital. Mas, esse mesmo campo ensaia conjunções e conexões inusitadas que detêm uma potencialidade de transformação dos modos de vida. Seja na manutenção do *status quo*, seja na refutação do mesmo, é a subjetividade, ou ainda, o desejo que contam. Faz-se necessário, porém, considerar a temática da subjetividade sob diferentes ângulos. De uma parte, uma subjetividade que, por investir na criação, corre sempre o risco de extrapolar os limites das operações mercantis visando o lucro. Isto já está acontecendo, por exemplo, na internet que disponibiliza gratuitamente uma infinidade de programas para quaisquer usos. De outra parte, cabe recordar a imensa estrutura de veiculação de uma subjetividade propriamente capitalística, como produção de um desejo que investe a própria ordem social. Assim, no contexto de uma análise histórica, é necessário considerar a indeterminação que cerca os processos de transformação social, seu caráter facultativo ou ainda, em aberto.

Referências

- BENINI, É. A.; BENINI, E. G. A construção do trabalho associado sob a hegemonia estatal: organização, solidariedade e sociabilidade. *Organização e Sociedade*. Vol.22, n.74, p. 325-344. 2015.
- DELEUZE, G. *Conversações*. Rio de Janeiro: Editora 34, 1992.
- DE MASI, D. *O ócio Criativo*. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.
- ENRIQUEZ, E. O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. In: FREITAS, M. E.; MOTTA, F. C. P. *Vida psíquica e organização*. Rio de Janeiro: FGV, 2000.
- FORRESTER, V. *O horror econômico*. São Paulo: Editora da UNESP, 1997.
- FOUCAULT, M. *A verdade e as formas jurídicas*. Rio de Janeiro: Nau Editora, 1999.
- GORZ, A. *O imaterial: conhecimento, valor e capital*. São Paulo: Annablume, 2005.
- GUATTARI, F.; ROLNIK, S. *Micropolítica: cartografias do desejo*. Petrópolis: Vozes, 1996.
- MACHADO, R. *Nietzsche e a verdade*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- MARX, K. *O Capital: crítica da economia política*. São Paulo: Civilização Brasileira, 2001.
- ROSSO, S. D; CARDOSO, A. C. M. Intensidade do trabalho: questões conceituais e metodológicas. *Sociedade e Estado*. V.30, n.3, set/dez. 2015.

Recebido em 2016-11-24
Publicado em 2017-09-07