

Recuperando a brincadeira e o lazer: para uma crítica humanista e psicanalítica da vida adulta e da ética do trabalho

Reclaiming play and leisure: toward a humanist psychoanalytic critique of adulthood and the work ethic

Jeremiah Morelock¹, Ayesha Hussain²

Resumo: A vida adulta é geralmente associada ao trabalho duro, em contraste com a infância e a velhice, associadas à brincadeira e ao lazer. Argumentamos que as normas dessa ideia de vida adulta bloqueiam a *eudaimonia*. Winnicott considerou a habilidade de brincar não apenas um critério da saúde mental (com sua falta indicando a doença), mas uma necessidade essencial de vida. Fromm considerou a realização conectada de relacionamento autêntico, trabalho produtivo, criatividade e espontaneidade como o caminho para a satisfação das necessidades psíquicas. Quando contrariadas, essas necessidades se manifestam em várias tendências neuróticas. Analisamos a capacidade de o trabalho burocraticamente padronizado facilitar o desenvolvimento do trabalhador à luz dessas considerações. Em algumas empresas, abordagens pós-fordistas de gestão têm sido usadas para navegar na tensão entre funcionamento autônomo e controle gerencial na criação de um ambiente propício à criatividade. Embora essa nova tendência corporativa seja um passo importante à frente, a mudança é muito circunscrita e a ênfase dominante na “produtividade” prejudica seus benefícios. A *eudaimonia* é mais bem realizada quando é tratada como importante por si só, ou seja, não apenas para aumentar a produção do trabalhador. Tanto Fromm quanto Winnicott queriam que o indivíduo não ficasse detido na compreensão de o que significa ser mentalmente saudável, mas sim no que significa estar real e humanamente vivo.

Palavras-chave: Saúde mental. Psicanálise. Produtividade. Humanismo.

Abstract: Adulthood is often associated with hard work, in contrast to childhood and later life, which are associated with play and leisure. We argue that the norms that frame adulthood narrowly in hard work, instead of including play and leisure, hinder *eudaimonia*. Winnicott famously deemed the ability to play not just a constituent criterion of mental health (with a lack being indicative of illness) but an essential need of living. Fromm deemed the connected realisation of authentic relatedness, productive work, creativity, and spontaneity as the road to fulfilment of psychic needs; when thwarted, these needs manifest in various neurotic tendencies. We take their ideas to examine the capacity of bureaucratically standardised work and workplaces to facilitate the worker's flourishing. In some organisations, post-Fordist approaches of management have been used to navigate the tension between autonomous functioning and managerial control to create an environment conducive for creativity. While the new corporate trend is an

¹ Professor e pesquisador do Departamento de Sociologia do Boston College (EUA). Diretor da Critical Theory Research Network. Contato: morelocj@bc.edu

² Membro do SELebral e ingressante no mestrado em medicina narrativa na Universidade Columbia (EUA) em 2021. Contato: ayesha.h16@fms.edu

important step forward, the change is thus far too circumscribed, and the dominant emphasis on “productivity” sours and hinders its benefits. Eudaimonia is best realized when it is treated as important in its own right, not just for enhancing worker output. Both Fromm and Winnicott wanted us to not stop at understanding what it means to be mentally healthy but rather grasp what it means to be truly and humanly alive.

Keywords: Mental health. Psychoanalysis. Productivity. Humanism.

Recebimento: 09/11/2020

Aprovação: 23/11/2020

INTRODUÇÃO

Este artigo advoga a necessidade e expande a proposta de reimaginar a vida adulta por meio da *eudaimonia* (a boa vida) em vez de apenas por meio do trabalho duro. Winnicott (1958) propôs um entendimento dos aspectos positivos para a saúde e para a vida por meio da brincadeira, especialmente tendo em vista a espontaneidade, a criatividade, a individualidade e o ser. Fromm (1941; 1955) entendia a criatividade e a espontaneidade como fundamentais para o relacionamento autêntico consigo e com os outros. Ele afirmava que contrariar essas necessidades psíquicas é um bloqueio às experiências de vida e um fator que gera traços psicossociais negativos. Analisaremos as fundações conceituais da brincadeira adulta – um elemento essencial da *eudaimonia* – indicadas por ambos os autores. Em seguida, enfatizamos a necessidade de desfazer as normas da vida adulta que relegam as brincadeiras às crianças e o lazer à velhice.³ A vida adulta é atrofiada na medida em que os valores do “trabalho duro” tornam-se centrais, sem considerar a brincadeira e o lazer como partes igualmente importantes para uma vida plena e saudável.

Na primeira seção, oferecemos um quadro teórico referente às relações entre saúde, *eudaimonia* e normas da idade. Seguimos os seguintes passos: oferecemos um rápido esboço da história do conceito de boa vida, de sua origem na filosofia grega antiga até sua articulação na psicologia como “florescimento humano”; em seguida, discutimos a segmentação da vida adulta e sua

³ A descrição aqui oferecida é simplificada, já que infância também implica educação. Utilizamos lazer em vez da diferenciação de atividades de relaxamento, descanso e contemplação (RILEY, 1993; SETTERSTEN; HÄGESTAD, 1996b). Incluiríamos todos esses elementos na vida adulta, mas para simplificar, ao fazer referência à cultura do espaço de trabalho, adotamos “diversão” e “lazer” como os focos.

associação estreita com o trabalho. Em seguida, descrevemos as teorias de Winnicott e Fromm a respeito da vida plena e como essa questão envolve a saúde, mas se estende para além dela, tendo a criatividade, a brincadeira e a espontaneidade como elementos essenciais.

Na segunda seção retomamos a questão da vida adulta e a ética do trabalho no contexto histórico de desenvolvimento do ocidental capitalista. Começamos com uma rápida história do início do capitalismo, apoiando-nos nas teorias sociológicas clássicas de Marx e Weber. Em seguida, discutimos as mudanças a partir do século XX, incluindo o fordismo ou a “administração científica” do início do século, e o começo do pós-fordismo ou “especialização flexível”, avançando já ao início do presente século. Explicamos que a era pós-fordista compreende uma nascente visão sobre o local de trabalho como propiciador em vez de bloqueador da *eudaimonia*. Essa mudança, contudo, é prejudicada pela persistência das velhas motivações subjacentes ao fordismo, especialmente o que Marx chamou de “leis coercitivas da competição”.

Na terceira seção, enfatizamos o campo da *eudaimonia* na era pós-fordista. Baseados nas descrições do livro recentemente publicado pelo fundador da Netflix, Reed Hastings, tomamos a empresa como um caso de liderança no ramo a partir da criação de culturas do local de trabalho baseadas na criatividade e na inovação. Argumentamos que os elementos de brincadeira envolvidos são torcidos em função da produtividade, muito mais do que da brincadeira e da criatividade como fins nelas próprias. Ainda que indiquem direções importantes de mudança, essas empresas não transformam o local de trabalho de modo a propiciar que floresça a “totalidade do *self*”, mas demandam que os empregados invistam, direcionem e exaurem a “totalidade do *self*” em seus trabalhos. Para locais de trabalho que promovem a *eudaimonia*, a brincadeira e o lazer requerem integração – não a serviço da produtividade, mas como um fim em si, pois as pessoas são um fim em si. A mudança necessária para a promoção da *eudaimonia* no local de trabalho exige algo além da visão estreita e centrada no trabalho da vida adulta, característica que se prolifera no capitalismo tardio. Isso também assinala transformações socioeconômicas mais

amplas na sociedade, como a propriedade cooperativa, que ainda é rara mas não menos importante.

QUADRO TEÓRICO

Eudaimonia ou a boa vida

A noção de boa vida assumiu formas e nomes diferentes na história do pensamento ocidental desde a Grécia antiga, quando o termo *eudaimonia* – um conceito que combinava a vida virtuosa com a felicidade e o bem-estar - foi muito discutido nas obras de Platão e Aristóteles (AMERIKS; CLARKE, 2000; REEVE, 2004; PRICE, 2011; INWOOD; WOOLF, 2012). O significado preciso, bem como o desenvolvimento disso, é objeto de muita especulação. Esse conceito reapareceu em forma diferente nas obras de Friedrich Nietzsche (1974; 2002), que era menos preocupado com a ética em si do que com a afirmação da vida e a plena expressão da energia humana. Sua insistência na vida plena esteve associada à convicção de que a modernidade sufocava os aspectos não-racionais e amorais da humanidade, requerendo libertação para que as pessoas de fato se tornassem o que elas eram. Nietzsche condenou a fixação do ocidente moderno no trabalho, celebrando a importância do lazer e da brincadeira na vida (ROBERTS, 2019; HARPER, 2016). Martin Heidegger (1996) compartilhava muitas posições de Nietzsche a respeito do mal-estar referente ao fetichismo da modernidade em relação à racionalidade, sufocando o profundo *self* não-racional. A filosofia de Heidegger foi radicalmente influente em diversos caminhos, por exemplo, tendo sido associada ao zen budismo (SUZUKI, 1996), ao nazismo alemão (FARIAS, 1989) e ao humanismo existencial (SARTRE, 2001; SARTRE, 2007).

Por meio da tradição do humanismo existencial, a *eudaimonia* tornou-se popular na psicologia acadêmica, popularizada pelas teorias de Abraham Maslow (1954; 1964; 2013). Maslow propôs que a sensação de segurança era importante para que um *self* livre e criativo pudesse emergir plenamente. Em sua pirâmide, os níveis mais baixos das necessidades – segurança, relacionamentos e estima – geralmente requeriam crescente saciação das necessidades mais elevadas do *self* para que pudessem ser plenamente experimentadas. Os níveis

mais altos eram associados com maior frequência de “picos de experiência” e sentimentos transcendentais em momentos de prazer, alegria, êxtase, entusiasmo, etc. A teoria das “hierarquias de necessidades” de Maslow é ainda influente na psicologia organizacional (KAUR, 2013) sob a premissa de que as empresas que trabalham para a satisfação das necessidades básicas dos trabalhadores, concedendo-lhes oportunidades para alcançar as necessidades mais elevadas, tendem a ser mais produtivas em função da maior motivação.

Nos anos 1980 e 1990, a “psicologia positiva” ganhou forma ao ser propagada por pensadores como Mihaly Csikszentmihalyi e Martin Seligman. A psicologia positiva se confunde com alguns interesses de Maslow, mas é mais firmemente ancorada na metodologia positivista (quantitativa) e mais disseminada junto a livros de autoajuda. Csikszentmihalyi estudou o “fluxo”, que era similar às “experiências de pico” de Maslow, mas mais circunscrito ao estado de energia e motivação pessoal em total imersão junto a suas atividades. Seligman (2011) explicitamente identificou o “florescimento” como a finalidade da psicologia positiva.

Hoje o interesse acadêmico na *eudaimonia* está muito além da psicologia positiva. Philip Gorski propõe que o trabalho sociológico seja conduzida nessa direção e identifica Martha Nussbam, na filosofia, e Amartya Sen, na economia, como pesquisadores trabalhando implicitamente nessa direção (CARRIGAN, 2015; GORSKI, 2013; GORSKI, 2017). Em 2016, a Universidade Harvard iniciou o Programa de Florescimento Humano, com uma abordagem explicitamente interdisciplinar, construindo abordagens a partir da ciência social quantitativa e das humanidades.

Da Grécia a Gorski, a noção de que a “boa vida” é impossível de ser definida de modo homogêneo tem sido bem aceita, mas ao mesmo tempo é impossível abordar o tema sem ao menos sinalizar alguns parâmetros de discussão ou indicadores de como localizar o problema. Nossa abordagem, aqui, agrupa conceitos da teoria psicanalítica e da gerontologia. Quanto ao primeiro aspecto, lidamos com as teorias de Erich Fromm e Donald Winnicott. Quanto ao segundo ponto, estamos interessados nas “normas etárias”, conforme a tradição de Bernice Neugarten (NEUGARTEN; MOORE; LOWE, 1965; NEUGARTEN;

NEUGARTEN, 1986). Entendemos o florescimento humano como a habilidade de manter engajamento com a brincadeira, o trabalho e o lazer. Esse modelo de boa vida vai de encontro ao modelo de vida adulta identificado exclusivamente com o trabalho, relegando a centralidade da brincadeira e do lazer, respectivamente, para a infância e a velhice. A “desescrita” [*unwriting*] da vida adulta, nesse sentido, é fundamental para viver plenamente.

A vida adulta

Como uma etapa da vida, a vida adulta é enquadrada no contexto da idade e do envelhecimento. A interpretação é sempre uma marca subjetiva construída conforme os significados associados à idade cronológica (NEUGARTEN; NEUGARTEN, 1986). As normas etárias em torno da vida adulta, geralmente, são vinculadas a conquistas e comportamentos ligados à idade e aos eventos da vida (SETTERSTEN; HÄGESTAD, 1996a; SETTERSTEN; HÄGESTAD, 1996b) através da educação, família e carreira. Para jovens adultos, hoje, a vida adulta diz respeito, sobretudo, ao trabalho, tal atesta como o próprio uso da expressão “tornar-se adulto” (HILL, 2018).

Embora haja alguma base biológica por trás da demarcação de faixas etárias e de sua associação com normas etárias diferentes, os elementos biológicos não são sobrepostos aos elementos normativos de modo inerente. As mudanças biológicas não são alcançadas nos mesmos pontos e ao mesmo tempo por todas as pessoas e, portanto, mesmo para fins de precisão médica, a “idade biológica” foi analiticamente separada da “idade cronológica”.

Comumente, as experiências vividas de uma idade cronológica são incongruentes com as normas etárias. Pesquisadores diferenciam a “idade subjetiva” da “idade cronológica” e da “idade biológica”. Conforme pesquisa recente (MORELOCK; STOKES; MOORMAN, 2017), adultos velhos atravessam um desalinhamento entre as normas etárias sociais e as experiências pessoais, buscando reconciliação por meio de estratégias discursivas. Eles tendem a “reescrever” o modo como entendem a idade cronológica, bem como as experiências subjetivas a ela associadas.

As normas etárias foram transformadas ao longo dos anos, flexibilizando demarcações rígidas entre as diferentes idades em alguns contextos. No entanto, mudanças narrativas, como as "estratégias de reescrita de idade", ainda atestam o padrão de idade cronológica, mesmo quando o evitam. A expressão "os 40 são os novos 30", por exemplo, requer pressupostos sobre as normas vinculadas aos 30 anos. As estratégias de reescrita da idade seguem a mesma lógica, algo semelhante ao "círculo hermenêutico" heideggeriano (HEIDEGGER, 1996) em que a compreensão da parte (o movimento libertador de transposição do significado de uma idade para a outra) é baseada na pressuposição de um todo já escrito (a cronologia, "na verdade", acaba determinando o resultado) e vice-versa.

Reimaginar a vida adulta requer não apenas a reescrita individual da idade, mas uma desescrita dos roteiros da idade que alienam e estereotipam a vida adulta. Em vez de associar estreitamente a vida adulta ao trabalho em tempo integral e às necessidades mundanas, em oposição à brincadeira e ao lazer da velhice, uma visão melhor da vida adulta poderia flexibilizar e, de modo significativo, incorporar a brincadeira e o lazer.

Perspectivas psicanalíticas: Winnicott

Conforme D. W. Winnicott, o verdadeiro *self*, uma dotação natural caracterizada pela espontaneidade e efetivada pelo indivíduo, é o único *self* real, ou seja, a descoberta contínua do que é uma marca de saúde e permite que os indivíduos sintam-se verdadeiramente vivos. Por outro lado, o falso *self* é um estado de defesa caracterizado pela conformidade e se desenvolve quando a capacidade de realização do verdadeiro *self* não cresceu. Ele postulou a existência de uma terceira parte em nossas vidas: nem o mundo externo nem o interno, mas uma zona intermediária interpessoal para a qual ambos contribuíram e são essenciais para a criação de uma existência assimilada como realidade e como uma percepção de existência do indivíduo. Essa percepção de existência precede a descoberta do *self* em um bebê e a habilidade de brincar determina se o bebê cresce descobrindo seu verdadeiro *self* e vivendo

plenamente ou se cresce constantemente criando um falso *self* e apenas suportando a existência (WINNICOTT, 1991).

A determinação de quão desenvolvida é a habilidade de uma pessoa para brincar é feita pela medida de como o ambiente de *holding* atende às necessidades de amadurecimento da constituição emocional, fazendo o indivíduo sentir-se carinhosamente acolhido e cuidado. Para o bebê, isso é oferecido pela mão suficiente boa (seja ela a mãe biológica ou não), cujo amor e confiança, além da impressão deixada durante a ausência e o retorno, ajudam o desenvolvimento do bebê; isso tem a ver com a habilidade de manutenção de sentimentos positivos associados a relacionamentos com outra pessoa, mesmo na esteira de um desapontamento decorrente de algum evento capaz de trazer o sentimento de perda do acolhimento. Então, a presença de um ambiente de *holding* determina se uma criança sente confiança o suficiente para brincar, o que determina se ela conseguirá realizar seu verdadeiro *self* e, assim, estar em um estado saudável.

Winnicott (1991) considerou a capacidade de brincar não apenas um critério de saúde psíquica (com a ausência disso indicando a doença), mas uma necessidade essencial da vida. Ele enfatizou que a mesma habilidade conduz à descoberta do verdadeiro *self* e viabiliza a criatividade, bem como é um pré-requisito para a “experiência cultural” de adultos. Em seus escritos finais, Winnicott relacionou suas ideias iniciais com a psicologia da sociedade. Ele afirmou que a maciça interferência de experiência transicional não apenas reduziria a “riqueza da cultura”, mas conduziria a uma mitigação do potencial democrático da sociedade (WINNICOTT, 1950). Um entendimento mais acertado da saúde estaria além da ausência de doença, de modo que incluiria a experiência viva criativa da cultura e seria estendido para todos os aspectos da vida – um modelo de florescimento humano, antes de uma questão de “saúde mental” –, incluindo, mas não apenas limitado a isso, a política, a filosofia e a cultura.

Perspectivas psicanalíticas: Fromm

Erich Fromm foi influenciado pela psicanálise freudiana e pelo humanismo existencial, além das teorias sociológicas de Marx e Weber. De modo semelhante a seu antecessor Nietzsche e ao contemporâneo Maslow, ele estava preocupado com o verdadeiro *self*, associando-o a uma abordagem mais completa, recompensadora e “saudável” da vida. Em seus primeiros trabalhos, Fromm desenvolveu uma teoria das orientações do caráter delineadas pela interface entre, de um lado, as necessidades existenciais do indivíduo e, de outro lado, os contextos econômico e sociocultural. Nas teorias de Fromm, as necessidades humanas, tais como o enraizamento e a criatividade (para nomear apenas duas dimensões), podem ser preenchidas de modo positivo, mas na ausência da saúde podem ser satisfeitas por vias mais negativas e não saudáveis pelo indivíduo. A busca pelo enraizamento pode se tornar xenofobia, etnocentrismo e ultranacionalismo, do mesmo modo que impulsos criativos podem se tornar destrutivos (FROMM, 1955).

Embora qualquer pessoa possa cair em qualquer parte do contínuo multidimensional de necessidades de Fromm, na prática, as pessoas evoluem em resposta às experiências sociais, especialmente durante o desenvolvimento da primeira infância, e pela natureza dos caminhos disponíveis na sociedade para a satisfação das necessidades ou pela falta disso, sendo essas dinâmicas determinadas pela estrutura econômica e pela cultura por elas promovidas (ou exigidas). Fromm argumenta que a economia influencia as orientações de caráter dos pais, as práticas de educação infantil e, por conseguinte, as experiências formativas das crianças (FROMM, 1962). Essa relação também molda o caráter social, tais como as orientações de acumulação e de exploração, bem como as orientações de recepção e de marketing nas sociedades capitalistas ocidentais durante os séculos XIX e XX (FROMM, 1955).

Fromm explica que, quando as crianças se tornam independentes de seus pais, elas entram em um espaço ambivalente de maior liberdade e poder, mas igualmente de maior solidão e ansiedade. Essa última questão só pode ser superada de suas maneiras opostas: avançando em independência e

desenvolvendo um forte senso de *self*, a partir do qual é possível manter formas mais maduras e genuínas de relacionamento e desenvolvimento, ou a tentativa de recuar e regredir, desistindo de alguns pontos da nova independência. Movendo-se para a verdadeira independência e relacionamentos saudáveis e maduros, as crianças caminham para a “orientação produtiva” na vida adulta. Essa orientação consiste em um relacionamento generativo, engajado, criativo e autêntico com os outros, consigo e com o mundo. A regressão pode se tornar orientações de caráter que se expandem para a vida adulta, manifestando sadomasoquismo, destrutivismo, “conformidade” e “orientações não-produtivas” fixadas em receber, acumular, explorar ou agir para o auto-marketing (FROMM, 1941; FROMM, 1947).

VIDA ADULTA E ÉTICA DO TRABALHO EM CONTEXTO HISTÓRICO

Marx, Weber e a aurora do capitalismo

A percepção da vida adulta como centrada o trabalho é mais do que uma norma etária. Como qualquer *ethos*, ela é produzida pela história socioeconômica. Em uma leitura marxista, a ética do trabalho inflada por ser vista como uma forma de ideologia capitalista, apoiando o status quo econômico. Os trabalhadores são forçados a trabalhar duro para produzir mais-valor ao capitalista, mas a ética do trabalho enquadra a exploração com uma aura de retidão moral, dignidade e autossuficiência. Em contraste com Marx, para Max Weber (2002), o sobrepeso normativo associado ao “trabalho duro” advém do protestantismo, no início da época moderna, especialmente de uma combinação entre a vocação de Lutero e a predestinação de Calvino. Weber afirma que essa nova visão de mundo construiu o “espírito do capitalismo” e o mundo moderno.⁴

Para Lutero, a “vocação” de uma pessoa consiste no trabalho divinamente destinado ao indivíduo. Por meio da vocação e da dedicação pessoal a ela, o

⁴ A teoria de Weber é muito limitada a uma visão eurocêntrica. Nós a utilizamos como uma metáfora para ancoragem da abordagem, enfatizando que a “modernidade” e o “capitalismo” são podem ser propriamente entendidos a partir das histórias de diferentes povos e regiões, conforme a especificidade cultural e as histórias conectadas. Ver Bhambra (2007; 2014).

indivíduo serve a deus. Isso projeta um grande significado moral sobre a submissão e o trabalho duro na posição social de um indivíduo. Para a predestinação de Calvino, não há como saber qual indivíduo é salvo ou danado, pois os destinos são determinados antes do nascimento. Há apenas algumas indicações da possível vontade divina, como o sucesso no trabalho, o bem-estar pessoal e a reticência em transigir com prazeres mundanos. A combinação de trabalho duro, bem-estar e frugalidade significa que pessoas menos afeitas a pequenos prazeres, brincadeiras, lazer e gozo pessoal, são moralmente elevadas pelo trabalho duro e pela poupança.

Erich Fromm (1941) afirma que as ideias de Lutero e Calvino são conectadas com a ansiedade sentida pelos indivíduos quando o mundo medieval começava a desmoronar - as pessoas tentavam acalmar e suprimir seus medos por meio do trabalho compulsivo. A ética do trabalho coincidia com o desenvolvimento do “workaholismo”,⁵ tendo a atividade laboral constante como uma defesa neurótica. Economicamente, o “mercantilismo” tornou-se dominante na Europa a partir do século XV e a Reforma Protestante ocorreu no século XVI. Historicamente, portanto, no mesmo período metais preciosos geravam guerras, conquista e colonização de regiões distantes, tendo em vista a dedicação quase religiosa ao trabalho duro no imaginário europeu.⁶

No século XVII – coincidindo com o mercantilismo e com as Reformas Protestantes – foi inventado o conceito moderno de infância, com a divisão radical em relação à vida adulta (ARIÈS, 1965). Este período também inaugurou o iluminismo europeu, em que a razão foi elevada à dimensão mais honrosa da humanidade e, de muitos modos, a nova fonte da pseudo-salvação terrena. A “vida adulta” foi permeada por esses valores – o [homem] adulto ideal é racional, responsável, trabalha duro, é autossuficiente e financeiramente seguro. A vida adulta, em contraste com outras épocas da vida (como a infância e a velhice), absorveu e normalizou as novas características econômicas e culturais.

⁵ Este não é um termo de Fromm.

⁶ Justamente neste período, o sono começou a entrar em declínio (CRARY, 2013, p. 21).

Burocracia, padronização e pós-fordismo

Na teoria da modernidade de Weber, a sociedade se desenvolve rumo à crescente racionalização. Essa linha de força subjacente à vida social se desloca da tradição, da emoção, da moralidade e da religião para o cálculo de meios, em relação a fins, tendo em vista a maior eficácia e eficiência. Essa mudança atravessa toda a sociedade, penetrando em diversas esferas de vida, tais como trabalho, educação, família, economia, etc. Esse desenvolvimento é integrado à administração burocrática da sociedade. A esse respeito, Weber via o capitalismo moderno como inevitavelmente burocrático – a burocracia não apenas seria difundida por meio da racionalização, mas igualmente seria dificilmente extirpada uma vez estabelecida. Weber (2009), como é bem conhecido, utilizou a analogia da “jaula de ferro” para fazer alusão à marca dominante da sociedade moderna.

Marx estava em boa medida de acordo com Weber (FISCHER; SIRIANI, 1994), quando este entendi o capitalismo moderno como um capitalismo burocrático. Mais do que Weber, contudo, Marx enfatizava a situação do trabalhador junto à imensa engenharia capitalista. Ele argumentava que, no capitalismo, o trabalhador era de diversas formas alienado, tal como em relação a seu próprio trabalho, em relação às outras pessoas e em relação aos frutos de seu trabalho (MARX; ENGELS, 2009). Comparando o trabalho das manufaturas com o trabalho sob o capitalismo industrial, Marx argumentava que, no primeiro caso, o trabalhador tinha uma experiência mais completa do trabalho, incluindo o desenho do produto final, trabalhando com diversas capacidades para completar o projeto imaginado (MARX, 2004). No capitalismo industrial, o trabalhador segue os ditames do capitalismo, organizado em torno de estruturas do maquinário fabril e hiper-especializado – basicamente, em vez de trabalho criativo, predomina o trabalho rotineiro e monótono de tarefas incessantemente repetidas (por exemplo, manipulando uma manivela). Em vez de limitar suas análises apenas às fábricas, Marx indicava que os princípios gerais poderiam ser aplicados também para trabalhadores de outros ramos, mesmo onde mercadorias físicas não eram predominantes:

Se tomarmos um exemplo de fora da esfera de produção material, um professor é um trabalhador produtivo quando, além de trabalhar a cabeça dos estudantes, trabalha até o esgotamento também para enriquecer o dono da escola. O fato de este último ter investido seu capital em uma fábrica de ensino, em vez de uma fábrica de salsichas, não faz qualquer diferença para a relação (MARX, 2004, p. 644).

No começo do século XX, emergiu uma nova ciência do local de trabalho: a “administração científica” ou o taylorismo. Essencialmente, a proposta era baseada na análise minuciosa das várias operações do local de trabalho, especializando os trabalhadores e eliminando o atraso. Essa visão foi especialmente influente quando Henry Ford a adotou na produção automobilística, de modo que ela se disseminou a partir daí com a padronização e a produção em massa (FISCHER; SIRIANI, 1994). Hoje muitos pesquisadores falam de economias pós-fordistas, de modo que os velhos princípios tayloristas-fordistas, ainda que influentes, lidam com diversas mudanças, tais como a globalização, as tecnologias de informação, a prevalência do setor de serviços, a “especialização flexível” e – o que é de particular importância neste artigo – a nova prevalência de posições de colarinho branco que requerem criatividade. Muitos pesquisadores contemporâneos sublinham que o trabalho continua alienado e hiper-especializado no capitalismo tardio, notando uma espécie de “desqualificação” ou “proletarização” de diversas ocupações, como a área médica, o serviço social, etc. (BRAVERMAN, 1998; GIDDENS, 2013; MORELOCK, 2016). A pressão para padronização é imensa e muito difundida. Contudo, o uso de tecnologias de informação facilita o trabalho mais independente e rapidamente transforma nichos de mercado – incluindo a indústria do entretenimento –, demandando respostas criativas de empresários para maximização dos lucros. Isso coloca uma contradição fundamental a partir das forças que configuram a cultura de muitos locais de trabalho hoje.

Sob o pós-fordismo, as empresas estão descobrindo benefício em não apenas gerir minuciosamente os trabalhadores, de modo que estão encorajando-os à diversão e à criatividade, posicionando no local de trabalho “o todo do *self*”, em vez de apenas autômatos trabalhando como máquinas (KAHN, 1990). Há evidências que sugerem que a noção humanística de que o trabalho

deve promover a *eudaimonia* cresceu não apenas como uma estratégia de gestão, mas como um ideal popular (BUCHHOLZ, 1978). Todavia, os princípios do taylorismo ainda são operantes, pois as “leis coercitivas da competição” não foram abandonadas. Nessa situação, a diversão e a criatividade são subordinadas a serviço da máxima produtividade e lucro. Essa forma de subordinação, contudo, ainda retém os princípios produtivos antigos. Eles acabam estrangulados na mesma medida em que são desencadeados.

A EUDAIMONIA E O LOCAL DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO

Novos locais de trabalho e divertimento: o caso da Netflix

Nas últimas duas décadas, muitas startups do Vale do Silício dos anos 1980 e 1990 (hoje grandes empresas de tecnologias) foram noticiadas como criadoras de culturas organizacionais de liberdade dirigida para a criatividade. Essas empresas incluem a Amazon, o Google, a Apple e a Netflix, dentre outras. Muitas são vistas como as empresas mais inovadoras em função de seu impacto nos negócios, na indústria e na cultura (FAST COMPANY STAFF, 2018). Durante os últimos 5 anos, essas empresas apareceram na lista das principais empresas do LinkedIn, conforme a atividade do site junto a seus 706 milhões de usuários registrados em setembro de 2020 (LINKEDIN PRESSROOM, 2020).

Reed Hastings, co-fundador da Netflix, a empresa mais inovadora para telas pequenas (FAST COMPANY STAFF, 2018), em seu livro recentemente publicado, co-redigido com o corpo docente do INSEAD e com o expert em negócio Erin Meyer, discute as vantagens competitivas da Netflix – sua cultura localmente situada mas globalmente mantida, com contexto sobre o controle, liberdade e responsabilidade, criada por e para a “alta densidade de talentos” de “funcionários incríveis”, valorizando “as pessoas antes dos processos” e posicionando “a inovação acima da eficiência” – “uma cultura onde nenhuma regra domina”. Uma narrativa similar é feita pela Creativity Inc. (2014), em que o co-fundador da Pixar, Ed Catmull, fala sobre a cultura anárquica vibrante na empresa, que facilita a criatividade e a inovação. Como uma versão mais suave

da narrativa agressiva da Netflix, Catmull sublinha os mesmos elementos do “saudável ambiente criativo” – ótimos funcionários, candura, transparência, ausência de espaços fechados, incentivo para assumir riscos em vez de esforços para evitar erros e descentralização das instâncias de decisão (CATMULL; WALLACE, 2014). Pixar e Netflix são líderes em seus segmentos.

O ponto central é: contrate candidatos que sejam capazes de ideias excepcionais e do cumprimento de uma carga de trabalho excepcional, pague-os bem para mantê-los, incorpore feedbacks extremamente honestos para facilitar a reformulação do trabalho e deles próprios para o maior interesse da Netflix (HASTINGS; MEYER, 2020) e mantenha-os cientes de que, caso falhem, serão demitidos. Mesmo em estratos mais baixos entre pares e rivais na indústria da tecnologia, 38,89% dos funcionários relataram esgotamento na pesquisa anônima conduzida pela Blind, que entrevistou 11.487 pessoas em 11 dias (TEAM BLIND, 2018). O livro de Hastings foi publicado dois anos após o *Wall Street Journal* relatar, em 2018, a dinâmica geradora de ansiedade da cultura responsável pelo crescimento vertiginoso da Netflix.

Neoliberalismo e a manipulação da eudaimonia

Para que um indivíduo prospere em tal ambiente, ele precisa ser motivado, hiper-adaptável e hiper-produtivo para que se ajuste com alguma segurança na posição. A ansiedade promovida pela cultura da Netflix deve ser eclipsada por um movimento mais poderoso. Uma possível fonte é a ansiedade e a compulsão dos trabalhadores, que primam pela excelência em ambientes altamente competitivos, como Fromm e Weber discutiram em relação às origens do protestantismo. Hoje, se resquícios da ética de trabalho protestante ainda permanecem, a cultura predominante não diz respeito à submissão ou à resignação a uma realidade diante da vontade de deus - trata-se, antes, da propriedade e da auto-realização. Embora a atração da ansiedade possa impulsionar alguns funcionários de alto desempenho, outros podem ser impulsionados mais pelo desejo de construir capital humano. Para Michel Foucault (2008), dois pilares do neoliberalismo consistem no acúmulo de

habilidades, de ativos e de status – ou seja, o capital humano –, além da menor visibilidade da opressão em função do investimento proativo do indivíduo na própria subjugação – ou seja, a governamentalidade. A super-motivação dos trabalhadores pode ser entendida como uma transposição da ideia de auto-realização para a realidade da governamentalidade neoliberal.

As teorias de Fromm e Foucault divergem a respeito do motivo para a atividade compulsiva por trabalho e ascensão social no capitalismo tardio. Para Fromm, trata-se de eliminar uma sensação de déficit de necessidades psíquicas não satisfeitas. Para Foucault, a questão diz respeito a subjetividades neoliberais que simplesmente perseguem os objetivos que foram forjados para serem perseguidos. No entanto, sugerimos que a realidade pode ser compreendida como uma combinação variável dos dois processos.

Fromm insiste que o workaholismo no século XX foi dirigido pela ansiedade da solidão existencial e falta de propósito no mundo moderno, frequentemente sentida como um tédio intenso de persistente que surge quando cessam as atividades e as distrações. Essa é uma questão bastante específica que certamente não abrange a totalidade dos casos. Contudo, em uma economia competitiva, especialmente sob as crescentes condições de precariedade, é razoável entender que a ansiedade constitui um fator importante na permanência de trabalho dos indivíduos.

A racionalidade neoliberal hoje é bastante densa, incluindo a noção de que grandes conquistas completam o *self* ao oferecer status, estima e realização. Nesse meio, os indivíduos se adaptam para aquisição de satisfação a partir da realização encarada como propósito. Ter nascido em uma família de grandes conquistas, por exemplo, tende a favorecer a internalização precoce da busca pelas conquistas e ansiedade pelos fracassos. Podemos comparar a governamentalidade neoliberal e a ansiedade como os altos e baixos de uma mesma droga ou fármaco. Quando a euforia de cada conquista não consegue gerar êxtase permanente, a ansiedade pode surgir. O paliativo consiste sempre em algo além, como um dependente em busca de uma sensação idealizada mas impossível de ser alcançada. Mesmo no caso dos pontos "altos" desta metáfora, o motor consiste na busca por realizações, não exatamente na experiência do

trabalho. Trata-se de um sistema bastante sedutor, mas com alguns problemas. Na Netflix, histórias de sucesso compõem cerca de 60% da força de trabalho, mas cerca de 40% lidam com um sistema em que a única alternativa é a adaptação psicológica ao senso de realização pessoal por meio da entrega total da capacidade individual ao local de trabalho.

A proposta de que a criatividade e a produtividade derivam da liberdade, do conforto e da diversão nessas organizações, em certo sentido, é verídica. Contudo, as leis coercitivas da competição ainda dominam esses setores. O resultado é uma busca febril por capital humano, com a diversão explorada como uma ferramenta para forçar a produção máxima de ideias originais em um tempo mínimo. Trata-se de uma tentativa de manipular o florescimento humano. Isso funciona? Para alguns indivíduos, talvez.

Para além do pós-fordismo

Os novos locais de trabalho lúdicos, tais como a Netflix e o Google, incorporam as contradições do pós-fordismo. Nas últimas três décadas, empresas privilegiaram funcionários que entregassem a totalidade do *self* ao trabalho. Esse conceito de *self* emerge através do engajamento pessoal no trabalho e é o resultado de uma dinâmica entre o papel no trabalho e o *self*, de modo que o trabalho passa a oferecer oportunidade de atividade autônoma e auto-expressão (KAHN, 1990). Nesses locais de trabalho, os paradigmas da administração científica e da *eudaimonia* convivem e competem. O resultado é um ambiente contraditório em que apenas alguns conseguem prosperar. O modelo dificilmente pode ser traduzido para toda a economia, uma vez que milhões de trabalhadores não são adaptados e vários ramos da indústria (por exemplo, carpintaria, serviços de alimentação, etc.) não conseguem funcionar desse modo. Mesmo nos locais de trabalho que adotam esse estilo lúdico, algumas questões são insustentáveis, como o Google, que recentemente restringiu algumas liberdades previamente concedidas aos funcionários (BULGARELLA, 2020). O alto índice de *burnout* junto aos funcionários, conforme demonstra a pesquisa da Blind (2020) em muitas empresas conhecidas pela

cultura lúdica, criativa e de inovação, indica que as orientações de um local de trabalho livre e lúdico é insuficiente para a *eudaimonia* que eles próprios pretendem promover.

Se esses locais de trabalho incorporam as contradições do pós-fordismo, a ética de trabalho do pós-fordismo também incorpora essas contradições. O “trabalho duro” é valorizado como uma forma de auto-realização e o funcionário ideal busca sempre as maiores gratificações por sua produtividade e seu sucesso na carreira. A atividade é incessante e o capital humano é acumulado não para a salvação transcendente, mas para a satisfação de viver uma vida plena. A auto-atualização é confundida com a autovalorização.

O que chamamos de "novos locais de trabalho lúdicos" são reputados por estabelecer a meta louvável de oferecimento de ambientes onde a totalidade do *self* pode ser empregada. O problema é que, de algum modo, alguns locais “colocam o carro na frente dos bois”, pressionando muito pela produtividade. Para o desenvolvimento da totalidade do *self* e o melhor benefício da produtividade, o engajamento do *self* deve ser fundamental, de modo que o aumento da produtividade se torna um benefício decorrente disso, não um princípio norteador.⁷ Se a produtividade é o árbitro do sucesso, os trabalhadores ficam pressionados para alinhar a totalidade de seus *selves* junto às pressões empresariais em vez de verdadeiramente lidarem, apoiados pelas empresas, com um espaço para que a totalidade de seus *selves* guie o ritmo do processo produtivo. O problema não é que os empregadores estejam equivocados ao enfatizar a liberdade e a diversão no local de trabalho - eles simplesmente não vão longe o suficiente para facilitar um tipo de florescimento que psicólogos industriais vêm indicando há décadas. Não se trata de culpabilizar gestores, tampouco CEOs: eles mesmos não podem ir longe o suficiente, pois o modo

⁷ Baseados em Winnicott, no campo da saúde, uma pessoa deve ser capaz de reconhecer a existência de outros como humanos dotados de capacidade de ação e não objetos ou entidades inanimadas. Contudo, práticas sociais reificadas e sistemas ideológicos comprometem essa habilidade e tornam as pessoas mais propensas a perceber o outro como um objeto ou algo sub/não-humano (HONNETH, 1995). A totalidade dos *selves* só poderá emergir em locais de trabalho na medida em que as pessoas de fato experimentarem o reconhecimento pessoal. Isso requer um abandono do foco excessivo sobre a produtividade e a vida a serviço exclusivo de fins econômicos, direcionando os locais de trabalho para a promoção de *eudaimonia*.

capitalista de produção e suas “leis coercitivas de competição” ainda ocupam “a base fundamental”.

CONCLUSÃO

Em vez de implementadas parcialmente, se as ideias – de Sócrates a Seligman – fossem entendidas de modo revolucionário (ou seja, colocando o florescimento humano como um fim em si, antes de subordiná-lo à produtividade), elas poderiam ter efeitos profundos não apenas na experiência do trabalho, mas na saúde e no bem-estar dos trabalhadores e no “tempo livre”, estendendo-se também para as famílias e as comunidades. Conforme Fromm (1962), o trabalho configuraria o caráter social dos trabalhadores, que ampliariam essas estruturas de caráter para suas casas e famílias, com impactos nas crianças. Se tal transformação pudesse ser efetivada em ampla escala, os benefícios para a saúde pública seriam substanciais.

Tal mudança é desejável e pode ser compensadora, mas sem dúvida há muitos impedimentos para tanto. Ser desejável e contar com impedimentos não são dois elementos mutuamente exclusivos. É útil olhar de modo sóbrio para os obstáculos antes de refletir sobre a mudança. Mencionaremos, aqui, dois pontos.

Primeiramente é preciso superar ou ao menos mitigar as “leis coercitivas da competição” a fim de possibilitar que os trabalhadores possam ser organizados conforme os princípios da *eudaimonia* em vez da pura pressão pela produtividade. Na medida do possível, a dinâmica econômica pode funcionar menos como um jogo de estratégia para autopreservação individual e das empresas do que como um ambiente de *holding*, à la Winnicott, tendo como base o fato de a humanidade poder contar com a oportunidade de florescimento. Esse é o principal elemento identificado por Fromm como característico da “sociedade sã” – uma economia que sirva às pessoas, mais do que pessoas que sirvam à economia. Há diversos fatores a serem considerados: por exemplo, questões relativas ao “cálculo social” e à forma e viabilidade do planejamento econômico democrático e descentralizado, os espaços de trabalho cooperativos, etc.

Em segundo lugar, há a necessidade de reimaginar a forma de vida, de modo a pensar um ideal diferente de “vida adulta” em que a diversão, o trabalho e o lazer são igualmente valorizados como componentes de uma vida adulta plena. Conforme afirmava Emma Goldman, a revolução deve ser dançável. Nenhuma dessas mudanças é fácil, mas isso não diminui os benefícios que podem ser colhidos disso nem o valor de uma visão de sociedade em que “a boa vida” seja a regra, não a exceção.

Tradução: Felipe Ziotti Narita

Conflitos de interesse: Os autores declaram que não há conflitos de interesse.

REFERÊNCIAS

- AMERIKS, K.; CLARKE, D. M. **Aristotle**: Nicomachean Ethics. Londres: Cambridge University, 2000.
- BHAMBRA, G. **Rethinking Modernity**: Postcolonialism and the Sociological Imagination. Nova York: Springer, 2007.
- BHAMBRA, G. **Connected Sociologies**. Londres: Bloomsbury, 2014.
- BRAVERMAN, H. **Labor and Monopoly Capital**: the Degradation of Work in the Twentieth Century. Nova York: NYU, 1998.
- BUCHHOLZ, R. A. The Work Ethic Reconsidered. **ILR Review**, v. 31, n. 4, p. 450-459, 1978.
- BULGARELLA, C. “From Exceptionalism To Unrest: why Google’s Culture is Changing”. **Forbes**, Nova York, 19 fev. 2020.
- CARRIGAN, M. Towards a Sociology of Human Flourishing. **MarkCarrigan.net**, Londres, 5 nov. 2015.
- CATMULL, E.; WALLACE, A. **Creativity, Inc.** Londres: Random House, 2014.
- COSTEA, B. Play at Work: Questions of Historical Interpretation. In: **4th Critical Management Studies Conference at Cambridge University**, Cambridge, 2005.
- CRARY, J. **24/7**: Late Capitalism and the Ends of Sleep. Nova York: Verso, 2013.

- CSIKSZENTMIHALYI, M. **Flow: the Psychology of Optimal Experience**. Nova York: Harper & Row, 1990.
- FARIAS, V. **Heidegger and Nazism**. Philadelphia: Temple University, 1989.
- Fast Company Staff. **The World's 50 Most Innovative Companies 2018**. Nova York: Fast Company. 2018.
- FISCHER, F.; SIRIANNI, C. (eds.). **Critical Studies in Organization and Bureaucracy**. Philadelphia: Temple University, 1994.
- FOUCAULT, M. **The Birth of Biopolitics: Lectures at the College De France 1978-1979**. Nova York: Picador, 2008.
- FROMM, E. **Escape from Freedom**. Nova York: Holt, 1941.
- FROMM, E. **Man for Himself: An Inquiry into the Psychology of Ethics**. Nova York: Holt, 1947.
- FROMM, E. **The Sane Society**. Nova York: Holt, 1955.
- FROMM, E. **To Have or to Be?**. Nova York: Harper and Row, 1976.
- FROMM, E. **Beyond the Chains of Illusion: My Encounter with Marx and Freud**. Londres: Routledge, 1962.
- GIDDENS, A. **The Consequences of Modernity**. Marblehead: Wiley, 2013.
- GORSKI, P. S. Beyond the Fact/Value Distinction: Ethical Naturalism and the Social Sciences. **Society**, v. 50, n. 6, p. 543-553, 2013.
- GORSKI, P. Human Flourishing and Human Morphogenesis: a Critical Realist Interpretation and Critique. In: ARCHER, M. S. (ed.). **Morphogenesis and Human Flourishing**. Nova York: Springer, 2017.
- HARPER, A. Playing, Valuing, and Living: Examining Nietzsche's Playful Response to Nihilism. **The Journal of Value Inquiry**, v. 50, n. 2, p. 305-323, 2016.
- HASTINGS, R.; MEYER, E. **No Rules Rules: Netflix and the Culture of Reinvention**. Nova York: Penguin, 2020.
- HEIDEGGER, M. **Being and Time**. Nova York: SUNY, 1996.
- HILL, S. #Adulting And The Disordered State Of American Adulthood. **Anthropology News (AN)**, n. 59, E229-E233, 2018.

HONNETH, A. **The Struggle for Recognition: The Moral Grammar Of Social Conflicts**. Cambridge: MIT, 1995.

INOOD, B.; WOOLF, R. **Aristotle: Eudemian Ethics**. Cambridge University, 2012.

KAHN, W. A. Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. **The Academy of Management Journal**, v. 33, n. 4, p. 692-724, 1990.

KAUR, A. Maslow's Need Hierarchy Theory: Applications and Criticisms. **Global Journal of Management and Business Studies**, v. 3, n. 10, p. 1061-1064, 2013.

Linkedin Pressroom. (2020). Statistics.

MARX, K.; ENGELS, F. **The Economic and Philosophic Manuscripts of 1844 and the Communist Manifesto**. Buffalo: Prometheus, 2009.

MARX, K. **Capital: Volume I**. Londres: Penguin, 2004.

MASLOW, A. H. **Motivation and Personality**. Nova York: Harpers, 1954.

MASLOW, A. H. **Religions, Values, And Peak-Experiences**. Columbus: Ohio State University, 1964.

MASLOW, A. H. **Toward a Psychology of Being**. Simon And Schuster, 2013.

MORELOCK, Jeremiah. Bueraucratically Distorted Communication: The Case of Managed Mental Health Care. **Social Theory and Health**, v. 14, n. 4, p. 436-57, 2016.

MORELOCK, J. C.; STOKES, J. E.; MOORMAN, S. M. Rewriting Age to Overcome Misaligned Age and Gender Norms in Later Life. **Journal of Aging Studies**, v. 40, p. 16-22, 2017.

MYUPCHAR. Health. **Firstpost**, 15 out. 2019.

NEUGARTEN, B. L.; MOORE, J. W.; LOWE, J. C. Age Norms, Age Constraints, and Adult Socialization. **American Journal of Sociology**, v. 70, n. 6, p. 710-717, 1965.

NEUGARTEN, B. L.; NEUGARTEN, D. A. Age in the Aging Society. **Daedalus**, v. 115, n. 1, p. 31-49, 1986.

NIETZSCHE, F. **The Gay Science**. Nova York: Vintage, 1974.

NIETZSCHE, F. **Beyond Good and Evil: Prelude to a Philosophy of the Future**. Londres: Cambridge University, 2002.

PRICE, A. W. **Virtue and Reason in Plato and Aristotle**. Londres: Oxford University, 2011.

REEVE, C. D. C. **Plato: Republic**. Indianapolis, 2004.

RILEY, M. W. Aging in the Twenty-First Century. **Sociological Practice**, v. 11, n. 1, p. 40-52, 1993.

ROBERTS, M. J. Twilight of Work: The Labor Question in Nietzsche and Marx. **Critical Sociology**, v. 45, n. 2, p. 267-280, 2019.

SARTRE, J. P. **Being and Nothingness: An Essay in Phenomenological Ontology**. Nova York: Citadel, 2001.

SARTRE, J. P. **Existentialism is a Humanism**. New Haven: Yale University, 2007.

SETTERSTEN, R. A.; HÄGESTAD, G. O. What's the Latest? Cultural Age Deadlines for Family Transitions. **The Gerontologist**, v. 36, n. 2, p. 178-188, 1996a.

SETTERSTEIN, R. A.; HÄGESTAD, G. O. What's the Latest? II. Cultural Age Deadlines for Educational and Work Transitions. **The Gerontologist**, v. 36, n. 5, p. 602-613, 1996b.

SUZUKI, D. T. **Zen Buddhism: Selected Writings of D. T. Suzuki**. Harmony, 1996.

Teambblind. "Blind Blog - Workplace Insights". **Anonymous Professional Network**, Nova York, 12 maio 2018.

WEBER, M. **The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism and other Writings**. Londres: Penguin, 2002.

WEBER, M. **Essays in Sociology**. Londres: Routledge, 2009.

WINNICOTT, D. W. Some Thoughts on the Meaning of the Word Democracy. **Human Relations**, v. 3, n. 2, p. 175-186, 1950.

WINNICOTT, D. W. **Collected Papers**. Londres: Tavistock, 1958.

WINNICOTT, D. W. **Playing and Reality**. Londres: Routledge, 1991.