

CENTRO UNIVERSITÁRIO SÃO CAMILO

Curso de Psicologia

Regiane Otávia Rocha Cruz

**A RELAÇÃO ENTRE A PRIVAÇÃO DO DESEJO E O ADOECIMENTO
NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO.**

São Paulo - SP

2014

Regiane Otávia Rocha Cruz

**A RELAÇÃO ENTRE A PRIVAÇÃO DO DESEJO E O ADOECIMENTO
NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Psicologia do Centro Universitário São Camilo, orientado pelo Professor Me. Renato Cury Tardivo, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

São Paulo - SP

2014

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Padre Innocente Radrizzani

Cruz, Regiane Otávia Rocha

A relação entre a privação do desejo e o adoecimento nas organizações de trabalho / Regiane Otávia Rocha Cruz. -- São Paulo: Centro Universitário São Camilo, 2014.
58 p.

Orientação de Renato Cury Tardivo

Trabalho de Conclusão de Curso de Psicologia (Graduação),
Centro Universitário São Camilo, 2014.

Regiane Otávia Rocha Cruz

**A RELAÇÃO ENTRE A PRIVAÇÃO DO DESEJO E O ADOECIMENTO
NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO.**

São Paulo, 24 de novembro de 2014.

Professor Orientador: Renato Cury Tardivo.

Professor Examinador: Ari de Oliveira Junior

*A todos aqueles que partilharam comigo a
alegria da realização de um sonho.*

Agradeço ao meu orientador Renato Tardivo por sua dedicação e empenho. Sem sua ajuda não seria possível a conclusão desta pesquisa. Ao meu querido comentador Ari de Oliveira, por seu apoio em diversos momentos da graduação, e na elaboração desta pesquisa. Aos docentes que nestes cinco anos passaram conhecimentos inestimáveis, a eles devo muito de minha formação. Aos colegas de curso, que me apoiaram e estimularam durante os momentos difíceis, agradeço a oportunidade de tê-los em minha vida. À minha família que me proporcionou a possibilidade de chegar até aqui, e ao meu grande companheiro por seu apoio incondicional.

“Não cederás no teu desejo”.

- Jacques Lacan

CRUZ, Regiane Otávia Rocha. **A relação entre a privação do desejo e o adoecimento nas organizações de trabalho**. Monografia (Graduação em Psicologia). São Paulo: Centro Universitário São Camilo, 2014.

Este estudo avalia empiricamente a hipótese na qual acredita-se que, a privação dos desejos dos funcionários das empresas está intimamente ligada à psicopatologia do trabalho. Segundo essa hipótese, e com base na literatura verificamos que o adoecimento do trabalho é devido à retirada da liberdade de escolha e adaptação do indivíduo. Ao realizarmos uma revisão breve dos acontecimentos históricos pôde-se fazer um levantamento da recorrência dessas práticas de exclusão da liberdade por parte das empresas, nas atividades trabalhistas desde o início da industrialização fabril. O estudo ainda buscará fontes da contemporaneidade para reafirmar esse conceito de adoecimento, e quais são as medidas tidas como “qualidade de vida” que ocasionaram grande impacto, não somente no contexto trabalhista, mas na sociedade como um todo, e por sua vez como as empresas tem lidado com as mudanças sociais. Realizando por fim, um comparativo das referências históricas com a teoria psicanalítica, a fim de apropriar-se do ser humano como um ser individual e passível de escolhas em qualquer âmbito de atuação na sociedade. A metodologia empregada baseou-se, em pesquisas bibliográficas e documentais, a fim de, analisar os fatos narrados através da história, bem como expor suas implicações no decorrer do tempo na psique humana, sendo que foram trazidos elementos da teoria freudiana para melhor compreensão das análises sobre o desejo e as patologias associadas.

Palavras-chave: psicopatologia do trabalho, desejo, psicanálise, desprazer, princípio da realidade.

CRUZ, Regiane Otávia Rocha. **The relationship between deprivation of desire and illness in work organizations**. Monograph (Degree in Psychology). São Paulo: Centro Universitário São Camilo, 2014.

This study empirically evaluates the hypothesis in which it is believed that the deprivation of the desires of the employees of companies is closely linked to the psychopathology of work. According to this hypothesis, and based on the literature we find that the work sickness is due to the withdrawal of freedom of choice and adaptation of the individual. When we conduct a brief review of the historical events it was possible to survey the recurrence of these exclusionary practices of freedom by companies, in labor activities since the beginning of industrialization factory. The study will seek sources of contemporaneity to reaffirm the concept of illness, and what are the measures taken as a "quality of life" which caused great impact, not only in the labor context, but in society as a whole, and in turn how companies have dealt with social changes. Realizing finally, a comparative historical references to psychoanalytic theory in order to take ownership of the human being as an individual and be capable of choices in any sphere of activity in the society. The methodology was based on bibliographic and documentary research in order to analyze the facts narrated through the story, as well as expose their implications over time in the human psyche, and were brought elements of Freudian theory to better understand the analyzes on the desire and associated pathologies.

Keywords: psychopathology of work, desire, psychoanalysis, displeasure, the reality principle.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 OBJETIVOS	16
2.1 Objetivo Geral	16
2.2 Objetivos Específicos	16
3 MATERIAIS E MÉTODOS.....	17
4 CAPÍTULO I - BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA	18
5 CAPÍTULO II – ANÁLISE DOS PROCESSOS DE MUDANÇA ORGANIZACIONAL ..	28
6 CAPÍTULO III – PSICOPATOLOGIA DA VIDA COTIDIANA.....	34
7 DISCUSSÃO	42
CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS.....	49

1 INTRODUÇÃO

Para discorrer o assunto proposto tenho como temática os principais acontecimentos da história socioeconômica, como se dão as mudanças nesse âmbito e quais os paradigmas que as envolvem, ainda serão abordadas como essas mudanças afetam o trabalhador e as questões da saúde física e psíquica dos indivíduos.

O interesse em realizar esta pesquisa surge da minha experiência em organizações no setor administrativo, no qual pude perceber em mim e em colegas de trabalho sinais do adoecimento ocasionado pelas atividades trabalhistas.

O adoecimento no trabalho constitui uma problemática que vem sendo estudada pelas ciências humanas como a sociologia, a filosofia, a psicologia e as ciências econômicas durante o passar dos anos, mas sobre a qual ainda permanecem divergências e grandes questões não somente sobre o trabalho, mas sobre a própria vida humana. Segundo Arendt (1958/2010), existem três condições fundamentais a vida humana; o labor considerado como a atividade correspondente ao processo biológico do corpo; o trabalho, o qual é definido como a produção de um mundo artificial de coisas tidas como nitidamente diferentes do natural; e a ação tida como a única atividade que é exercida entre homens sem a mediação de coisas ou matérias.

Sabe-se, contudo, que este pensamento é construído a partir da historicidade, em termos gerais, da maneira a qual o homem vê o mundo, como ele o altera e é respectivamente alterado pela sociedade. Esta pesquisa buscará então verificar qual a importância do trabalho nesse contexto social, e quais as suas implicações.

Braverman, (1974/1987) afirma que, no desenvolvimento da história vemos as alterações dos meios de trabalho conforme a necessidade apresentada pela sociedade. As relações de trabalho existem entre seres humanos desde tempos imemorráveis, pois se tratam de uma forma de organização e dominação. Segundo Gorender (1997), dois períodos históricos específicos, denominados Modernismo e Pós-Modernismo, são marcados por fatos socioeconômicos contundentes para as organizações trabalhistas.

São alterações que vêm ao encontro dos meios de comércio capitalista, visando à globalização.

Para Featherstone (1990), a modernidade é a contraposição do tradicional teocêntrico, sendo emergente do Renascimento¹, o qual implica na progressiva racionalização e diferenciação econômica e administrativa do mundo social. Cooper e Burrell (2007) afirmam que, a modernidade é o momento em que o homem se inventa, deixando de se ver como um reflexo de Deus ou da natureza.

Neste cenário moderno, duas revoluções mudaram o mundo, principalmente no tocante às relações de trabalho; a Revolução Francesa² (1789), por questões políticas, e a Segunda Revolução Industrial³ (1870), para firmar o modo capitalista. Segundo Braverman (1974/1987), é nesse cenário histórico repleto de trabalhadores independentes, que criavam seus trabalhos com suas ferramentas, que se iniciam as contratações em massa pelas indústrias.

Com o surgimento das máquinas, as interferências dos trabalhadores artesãos presentes no feudalismo e no início da industrialização foram acabando, já que não era mais o homem que ditava o ritmo de trabalho, mas sim a máquina. No início do século XX houve forte influência do modelo taylorista que provocou mudanças na organização fabril. Braverman (1974/1987) ainda afirma que a técnica taylorista visava a racionalização da produção controlando minuciosamente o tempo e o movimento dos trabalhadores em prol de aumentá-la, reduzindo assim a produção artesanal, devido a necessidade de reestruturar o trabalho, para melhores desempenhos e padronizar seu produto final. No mesmo tocante surge a esteira fordista. Weber (1864/1999) afirma que

¹ Episódio histórico de caráter social e cultural dos séculos XIV, XV e XVI. Período definido como uma época de "descoberta do mundo e do homem" (PANOFISKY, 2013).

²² Ocorreu entre 1789 – 1799 ocasionou mudança social radical baseada no nacionalismo, na democracia, em princípios iluministas de cidadania e em direitos inalienáveis. (IANNONE 1995).

³ A Segunda Revolução Industrial, iniciada na segunda metade do século XIX, envolveu uma série de desenvolvimentos dentro da indústria química, elétrica, de petróleo e de aço. (IANNONE 1995)

o crescimento da razão instrumental⁴ não promove a realização da liberdade universal, mas sim, a criação de uma racionalidade burocrática que atua como uma “gaiola de ferro” sobre o homem. “A era moderna trouxe consigo a glorificação teórica do trabalho, e resultou na transformação efetiva de toda a sociedade em uma sociedade operária” (ARENDR, 1958/2010, p.12).

Braverman (1974/1987) afirma que o operário exposto a este sistema, trabalharia somente com funções pré-determinadas dentro do processo de fabricação, seguindo regras prescritas, e exercendo sua função em menor tempo possível, não havendo necessidade de qualificação prévia ou conhecimento da função a ser exercida. Com o uso da esteira fordista supunha-se que o funcionário produziria melhor e mais rápido se os elementos viessem até ele e não o inverso, sendo, que as tarefas seriam parceladas, num movimento repetitivo. O produto, assim, seria padronizado para os parâmetros da indústria. Houve então, o aperfeiçoamento do processo de divisão da técnica de trabalho.

Segundo Spink (1982), diversas empresas podem ser consideradas desumanas por seu próprio modelo de trabalho. Modelo o qual, diariamente restringe violentamente as capacidades de um indivíduo. O modelo clássico industrial, que visa separar o máximo possível as tarefas; é considerado como o mais racional, assim sendo, é o modo como se deve agir. “O operário é obrigado a trabalhar num setor cada vez mais limitado, mais repetitivo, e sem nenhum vínculo com as outras áreas do processo”. (SPINK, 1982, p.1).

Segundo Dejours (1980/1988), entre a organização do trabalho e o aparelho mental houve o desaparecimento da responsabilidade de conceber e realizar a tarefa. Sendo assim, do choque de um indivíduo dotado de uma história personalizada, e da organização do trabalho despersonalizante emerge uma vivência de sofrimento. Para Arendt (1958/2010), se realmente for comprovada a separação entre conhecimento e pensamento, então sem dúvida, seremos escravos indefesos de nossas máquinas.

⁴ É um termo usado para designar o estado em que as tomadas de decisões estratégicas são plenamente operacionalizadas (SOUZA, 2013).

Iremos nos tornar criaturas desprovidas de raciocínio, e por mais letais que nos possam parecer essas invenções tecnológicas estaremos a sus mercê.

Segundo Dejours (1982/1986), o trabalho é fundamental na vida de cada indivíduo, e estamos cientes dos males que atacam o corpo físico ocasionado por más condições, ou os acidentes propriamente ditos. Contudo, se faz necessário elucidar quais os males psíquicos que este ocasiona. Para Dejours (1980/1988), a primeira vítima do sistema de trabalho não é o aparelho psíquico, mas sim, o corpo, entregue às demandas impostas pela atividade trabalhista, projetando-se, assim, um corpo sem defesa, explorado e fragilizado pela privação de seu protetor natural, o aparelho mental.

Para Gorender (1997), a história nos revela que após superar diversas crises, como a Grande Depressão Econômica de 1929⁵ e a superprodução em um mercado norte-americano saturado; em 1970, após cerca de trinta anos o regime fordista já apresentava com clareza suas fraquezas. Evidenciado pela falta de motivação dos operários, geradores de peças defeituosas. Arendt (1958/2010) afirma que o trabalho se trata de um aspecto fundamental da condição humana; mas o ato de rebelar-se contra as fadigas do trabalho é também tão antigo quanto à história que se tem registro.

Dejours (1980/1988) afirma que o sistema fordista de trabalho o qual se mostrava eficiente aos olhos da produtividade, é falso do ponto de vista da economia do corpo. Pois, o próprio operário é o mais indicado para delimitar o que é ou não compatível com sua saúde. Spink (1982) salienta que este modelo reducionista de trabalho, parte do pensamento de que as pessoas não conseguem realizar bem outras atividades, permanecendo assim, durante toda a vida em um trabalho limitado, restando a negação ao seu tempo livre. Porém, a realidade é de uma “total incongruência entre a ideia do que as pessoas podem fazer e o que realmente elas fazem” (SPINK, 1982, p.2).

⁵ Foi uma depressão econômica que teve início em 1929, e que persistiu ao longo da década de 1930, terminando apenas com a Segunda Guerra Mundial. (REZENDE, 2007)

Arendt (1958/2010) afirma que se cria assim, uma sociedade igualitária, pois é de característica do trabalho nivelar os homens, já não existindo mais uma natureza política da qual possa emergir a restauração das outras capacidades do homem. Para Spink (1982), nessa atual configuração de sociedade as pessoas totalmente capacitadas são jogadas em situações onde suas potencialidades não podem ser utilizadas e quando chegam ao período de aposentadoria são mais uma vez jogadas no “lixo”. Essa é com certeza uma imensa poluição social. Gorender (1997) continua a afirmar que o sistema implementado por Henri Ford sofreu um grande abalo com o Primeiro Choque do Petróleo em 1973⁶. A aceleração do processo inflacionário americano evidenciava os tropeços do regime. Esses fatores levaram a queda do sistema fordista.

Surge assim, o impasse de tarefa prescrita x tarefa executada. Para Spink (1982), esta estrutura doente não permite com que os indivíduos sejam responsáveis, contudo na prática esse contexto não é plenamente funcional. As pessoas criam seus próprios laços, pois a responsabilidade é essencialmente cooperativa. “Na prática, eles sempre dão um jeito para que o trabalho seja feito de forma mais apropriada a partir deles”. (SPINK, 1982, p.4). Rodrigues, Álvaro e Rondina, (2006) afirmam que, é durante a reestruturação da tarefa, a qual surge como resposta às necessidades impostas pelas indústrias e sindicatos; são trazidas à tona novas demandas à Organização Científica do Trabalho. Gerando assim, amplas discussões, sobre qual o objetivo do trabalho, e sobre a relação homem/tarefa.

O que importa no trabalho em relação ao funcionamento psíquico, e em relação à vida mental, não é qualquer coisa, mas a Organização do Trabalho (...) O que vem ser Organização do Trabalho? Grosso modo, duas coisas: a divisão de tarefas e a divisão de homens. A divisão de tarefas (como se dividem as tarefas), que vai até o conteúdo das tarefas, ao modo operatório, a tudo o que é prescrito pelo organizador do trabalho. A divisão das tarefas é vista na coletividade operária, ou, eventualmente, na atividade dos empregados de escritório, onde também é feita; isso é feito em todos os lugares. (...) O segundo elemento em que se desdobra a organização do trabalho é, pois, a divisão dos homens, ou seja, em uma empresa as pessoas são divididas pela organização

⁶ A crise do petróleo aconteceu depois da Segunda Guerra Mundial provocada pelo embargo dos países membros da Organização dos Países Exportadores de Petróleo (OPEP) e Golfo Pérsico de distribuição de petróleo para os Estados Unidos e países da Europa. (REZENDE, 2007)

do trabalho e as relações entre uns e outros são reguladas e organizadas no nível desse conjunto. (DEJOURS, 1982/1986, p. 10).

Com o desenvolvimento tecnológico nas indústrias, a carga física do trabalho é reduzida, a carga mental é acentuada e novas condições foram estabelecidas. Spink (1982/1986) afirma que esta dinâmica do modelo de trabalho é conhecida como sociotécnica. “Ela tem em seu interior aspectos sociais, humanos, como conceitos de gerência, conceitos de poder. E envolve também aspectos técnicos”. (SPINK, 1982, p. 3). Assim, com a evolução tecnológica e o aumento da dinâmica sociotécnica, foram descobertos sofrimentos antes não concebidos no âmbito organizacional. Desde essa reestruturação, inúmeros estudos sobre as condições do trabalho foram realizados com relação à saúde do trabalhador e seu bem-estar.

Entretanto, estes são realmente feitos visando à saúde destes indivíduos. Ou tratam-se apenas de artifícios para a manipulação, e melhor aceitação do funcionário para com as regras que lhe são impostas? Segundo Spink (1982), as novas práticas de atenção à saúde do trabalhador, como os círculos de qualidade; se tratam apenas de alienação, pois não admitem que o local de trabalho “seja um local de debate democrático sobre os problemas de produção, de estresse, de condições de trabalho. Isso é extremamente manipulatório” (SPINK, 1982, p.5). Para Dejours (1980/1988), a questão fundamental, diz respeito à localização do processo de anulação de um comportamento livre, o qual é tido como uma tentativa de transformar a realidade circundante conforme os desejos do próprio sujeito.

O trabalho se apresenta segundo Rodrigues, Álvaro e Rondina (2006) como sofrimento ocasionado pela permanência do ser humano em um ambiente que lhe é adverso. Mas por que esse ambiente é adverso? Dejours (1982/1986) afirma que é o comportamento estereotipado do operário-massa, que exclui os desejos do indivíduo levando-o a reprimir seus comportamentos livres e, conseqüentemente, ao sofrimento mental e adoecimento. Define ainda saúde como a liberdade de dar ao corpo a possibilidade de repousar, comer quando tem fome, e de dormir quando tem sono. É portanto a liberdade de adaptação, afirmando ainda, ser o bem-estar psíquico a simples liberdade que é deixada ao que nomeamos em nossa linguagem por “desejo”.

Para a psicanálise, desejo designa, ao mesmo tempo, a propensão, o anseio, a necessidade, a cobiça ou o apetite, isto é, qualquer forma de movimento em direção a um objeto cuja atração espiritual ou sexual é sentida pela alma e pelo corpo. (Roudinesco; Plon, 1998 apud KERN; ROSSI, 2007).

Sendo assim, por que esta permanência em um ambiente adverso é mantida? Segundo Arendt (1958/2010), a sociedade que busca a libertação do trabalho é formulada por trabalhadores, que já não reconhecem mais quais são os demais benefícios que valeriam a pena para que a liberdade fosse alcançada. Logo, trata-se de suportar as atividades de trabalho por um período, em busca de um dia, ser capaz de livrar-se do trabalho em si. Freud (1920/2006) afirma que o princípio da realidade não se trata do abandono da intenção fundamental de obtenção de prazer, mas sim de suportar o desprazer temporariamente, a fim de satisfazer-se num futuro. Define ainda desprazer como a percepção externa do que é aflitivo em si, ou que excita expectativas desprazerosas no aparelho mental, o qual ele reconhece como um 'perigo'.

Tendo em mente a causa do sofrimento descrita por Dejours (1982/1986) e a definição freudiana de desprazer, pode-se considerar a atividade trabalhista como desprazer neurótico, tido como uma necessidade que seria prazerosa devido ao gozo que traz, – a recompensa simbólica – mas, que não pode ser sentido como tal devido às privações que proporciona, sendo que estas privações são causadoras do sofrimento e, por consequência do adoecimento do indivíduo.

Assim, essa pesquisa buscará então verificar qual a relação entre as patologias que as atividades de trabalho ocasionam, a partir da privação do desejo do funcionário, expondo alguns dos motivos geradores das patologias trabalhistas. Analisando como a exclusão de sua subjetividade; de sentir-se sujeito singular e de real importância, encarcerando-o em um trabalho repetitivo e sem perspectivas de avanço afetam suas condições somáticas e egóicas. Utilizando como prisma o Princípio de Realidade; formulado na teoria freudiana como o suportar o desprazer – perigoso para o ego – a fim de obter um prazer posterior.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Este trabalho tem como objetivo verificar qual a relação entre as patologias que a atividade trabalhista ocasiona com a retenção do desejo do empregados⁷, bem como a exclusão de sua subjetividade, como sujeito singular e de real importância; através de um viés psicanalítico, realizando uma análise crítica.

2.2 Objetivos Específicos

- Realizar um breve panorama do momento histórico do período pós moderno (séc. XX) nas organizações de trabalho;
- Analisar quais são as alterações ocasionadas pelos modelos de trabalho na sociedade e como estes modelos são alterados conforme a demanda de cada período sócio-histórico;
- Realizar uma análise crítica das políticas organizacionais de saúde do trabalhador;
- Analisar como as condições de trabalho ocasionam doenças psicossomáticas aos trabalhadores com um prisma da teoria de Dejours;
- Realizar um comparativo nos conceitos de desejo e sofrimento entre a teoria organizacional dejouriana e a teoria psicanalítica freudiana.

⁷ Empregados neste caso refere-se ao senso comum. Pessoa que exerce funções em estabelecimento público ou particular

3 MATERIAIS E MÉTODOS

Este trabalho foi realizado de maneira qualitativa. Terá como método a Pesquisa Bibliográfica. Gil, (2002) define a pesquisa bibliográfica como um trabalho desenvolvido com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos, sendo que, boa parte dos estudos exploratórios.

Para melhor elucidação do tema serão utilizados textos da literatura psicanalítica, sendo Freud o principal expoente. Também serão abordados temas da teoria de psicologia do trabalho dejouriana. Ainda serão consultados artigos científicos do segmento administrativo e socioeconômico, em bases de dados online e livros de história realizando a análise dos mesmos, visando melhor exploração dos temas propostos nos objetivos.

Para coletar os dados acima citados foram utilizados livros e artigos científicos retirados da base de dados SciELO (*Scientific Eletronic Library On line*), utilizando-se os termos: psicopatologia do trabalho, desejo, princípio da realidade e história da industrialização como cursores de pesquisa específicos.

Assim, fica a pesquisa estruturada da seguinte maneira; no Primeiro Capítulo será realizada uma introdução sobre o tema, buscando um breve panorama histórico do período modernista. No Segundo Capítulo serão abordados os temas referentes às mudanças ocasionadas pelas ações do mercado de trabalho na sociedade, e como estes modelos trabalhistas são alterados pelas demandas que lhes são impostas. Ainda serão abordadas por meio de uma crítica, as tendências atuais das empresas, as quais afirmam visar à saúde do trabalhador. No Terceiro Capítulo serão expostas quais as principais doenças ocasionadas pelo trabalho, sendo que, será realizado um comparativo das ideias da teoria organizacional com a teoria psicanalítica a respeito das patologias; seguido pelas conclusões.

4 CAPÍTULO I - BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

Acredita-se que o indivíduo é constituído a partir das influências sociais, sendo que essas influências sofrem mutações com o decorrer dos séculos, para Iannone (1995) assim como os seres humanos a constituição das organizações ocorrem da mesma forma. Bleger (1964/1980) utiliza o termo organização com o intuito de definir de maneira clara os grupos predispostos em sentido de uma disposição hierárquica, sendo que em geral estas são desenvolvidas devido às questões de trabalho.

Iannone (1995) afirma que a humanidade se desenvolve assim como uma criança que cresce gradativamente. Sendo assim, existem opiniões divergentes entre historiadores e economistas ao respeito do início da Revolução Industrial. Acredita-se que existem três períodos de desenvolvimento industrial, o primeiro em 1760, com as máquinas a vapor, o segundo em 1860 com a consolidação do capitalismo financeiro, e o terceiro logo após a Segunda Guerra Mundial.

Assim, para discorrermos a respeito das organizações de trabalho, deve-se em primeiro lugar realizar um panorama histórico, mesmo que de maneira breve. Iniciaremos discorrendo sobre o período da Segunda Revolução Industrial, caracterizada por Iannone (1995) como uma evolução do sistema de produção, para que assim possamos compreender como as relações sociais humanas são alteradas através dos meios de trabalho, chegando até os dias atuais. O que aqui nos interessa é o desenvolvimento industrial, que ocasiona o crescimento desenfreado da produção devido ao capitalismo, e quais os impactos na vida humana.

A Revolução Industrial foi considerada como o divisor de águas entre o trabalho artesanal, o qual era compreendido como a perpetuidade existência do indivíduo como ser único e singular; ao trabalho manufatureiro realizado parcialmente – ou com o auxílio – de máquinas. Segundo Iannone (1995), a Revolução Industrial se anunciava como o advento de uma nova era, na qual o homem teria uma participação na

distribuição de riquezas, sendo assim beneficiados pelo progresso, significando uma evolução contínua na economia, possibilitando níveis cada vez mais elevados de produtividade e consumo.

Junto ao maquinário foi implementada a divisão técnica do trabalho, outro fator que alteraria toda a forma de trabalho até ali conhecida. Segundo Bendassolli (2007), esta pode ser considerada como a junção de duas esferas distintas de polos subjetivos e objetivos, em uma instancia central do trabalho, as quais contribuem respectivamente com racionalização das tarefas e a criação de um valor econômico ao trabalho. Adam Smith (1776/1996) afirma que o maior aprimoramento das forças produtivas do trabalho e a maior parte das habilidades, da destreza e do bom senso nos quais o trabalho é executado são devidos à divisão técnica do trabalho. Bendassolli (2007) corrobora ao discorrer sobre a teoria do valor-trabalho, que neste momento a principal fonte de riqueza humana era o trabalho, sendo a divisão o meio pelo qual se aumenta a potência produtiva do trabalho. “Em vez de acreditar ser a natureza a responsável pela riqueza, o que está na base desta última é o homem, mais exatamente o homem e seu trabalho”. (MERCURE,2005, apud BENDASSOLLI, 2007, p. 78)

Iannone (1995) ainda afirma que a industrialização ocasionou impacto em todos os aspectos, sejam eles culturais, sociais, políticos e/ou econômicos. Com o êxodo rural em busca do trabalho oferecido nas metrópoles problemas de urbanização surgiram. Para Dejourn (1980/1988), alguns elementos importantes a respeito das condições de vida nesta época devem ser ressaltados a fim de compreendermos como se davam a saúde e a sobrevivência das classes operárias. São eles: a duração o trabalho, de no mínimo doze horas, chegando à carga de dezesseis horas dia. O emprego de crianças na produção industrial. Salários baixos, os quais muitas vezes não asseguravam ao menos as necessidades básicas do indivíduo e sua família. Conseqüentemente, as moradias reduziam-se a um pardieiro, havia falta de higiene, promiscuidade e esgotamento físico.

Em vista de tal quadro, não cabe falar de “saúde” em relação à classe operária... Antes, é preciso que seja assegurada a subsistência, independente da doença. A luta pela saúde, nesta época, identifica-se com a luta pela sobrevivência: “viver para o operário é não morrer”. (DEJOURS, 1980/1988, p. 14).

Outro fator a ser ponderado deste período é a despersonalização do indivíduo. Segundo Bendassolli (2007), mesmo na teoria de Smith há uma nítida distinção entre a divisão técnica e a divisão social do trabalho, sendo que a primeira leva à segunda. Havendo em terceiro lugar uma espécie de determinismo social.

Essa última é conhecida historicamente como alienação – que, para Smith, deriva de uma espécie de redução de inteligência devido ao fato de o trabalhador realizar um número muito pequeno de atividades simples e repetidas. (BENDASSOLLI, 2007, p.80).

Dejours (1980/1988) afirma que o esgotamento físico não se resume apenas aos trabalhadores braçais, mais sim ao conjunto dos operários da produção em massa. No sistema taylorista, o qual separa bruscamente o trabalho intelectual do trabalho manual, a atividade mental dos operários é neutralizada. O corpo desprotegido torna-se assim vulnerável e corre o risco de tornar-se doente.

Para Oliveira (2008), neste período todas as misérias sociais e individuais nasceram pela paixão ao trabalho, sendo que este foi tido como o século da miséria, da dor e da corrupção. “Quanto mais trabalham, mais os trabalhadores se tornam pobres, o que os faz ter mais um motivo para trabalhar ainda mais”. (OLIVEIRA, 2008, p.2). Smith (1776/1996) corrobora ao afirmar que o indivíduo é regido por uma mão invisível, para que cumpra uma finalidade, a qual nem sempre lhe é desejada.

Outro grande marco para a industrialização e a saúde do trabalhador que deve ser salientado foi o início da Primeira Grande Guerra (1914), pois, devido às necessidades bélicas, houve um salto na produção industrial. Sendo que devido aos desfalques de mão de obra ocasionado pelas necessidades exercidas pelas frentes de guerra iniciam-se as medidas encabeçadas pelos sindicatos para a preservação do homem. “A guerra favorece as iniciativas em favor da proteção de uma mão de obra gravemente desfalcada pelas necessidades do front. Pouco a pouco, elabora-se uma doutrina implícita da medicina do trabalho”. (DEJOURS, 1980/1988, p.20 – meus grifos).

Segundo Monteiro (2011), o primeiro colapso no sistema de trabalho implementado por Taylor e sequenciado pela linha de produção fordista foi em 1929, durante a Grande Depressão. Esta se deu após o final da Primeira Guerra Mundial. Com uma Europa devastada, os Estados Unidos da América, puderam aumentar seu nível de importações de alimentos e produtos industrializados. Contudo, com o restabelecimento da economia europeia, a produção norte-americana tornou-se superior a demanda de consumo. A autora salienta que “na história do capitalismo, as crises econômicas se caracterizam inicialmente pelo excesso de produção em relação da demanda” (MONTEIRO, 2011, p.1).

Os efeitos da Grande Depressão foram sentidos mundialmente, a alta da inflação foi inevitável, havendo queda nas taxas de venda de produtos. Desde então o sistema de produção em alta escala e de grandes estoques como era conhecido tornou-se precário e frágil. A taxa de desemprego tornou-se absurda. Segundo Monteiro (2011), uma primeira reação da economia estadunidense foram as medidas econômicas adotadas por Roosevelt em 1933, conhecidas como *New Deal*⁸, contudo a crise só findou-se em todo o mundo com o início da Segunda Guerra Mundial.

A Primeira Guerra Mundial alterou completamente o cenário mercantil mundial, sendo que a corrida armamentista não cessou com seu final. Com a hegemonia formada pelas vencedoras da primeira parte do conflito e o exacerbado desenvolvimento industrial das nações europeias, e o inconformismo dos países derrotados eclodiu-se a Segunda Guerra Mundial. Segundo Vizentini (1989), os EUA impuseram um recuo ao imperialismo japonês na China e na Sibéria. Sendo assim, as

⁸ O *New Deal* (cuja tradução literal em português seria "novo acordo" ou "novo trato") foi o nome dado à série de programas implementados nos Estados Unidos entre 1933 e 1937, sob o governo do Presidente Franklin Delano Roosevelt, com o objetivo de recuperar e reformar a economia norte-americana, e assistir os prejudicados pela Grande Depressão. O nome dessa série de programas foi inspirado no *Square Deal*, nome dado pelo anterior Presidente Theodore Roosevelt à sua política econômica. Os principais itens do projeto são: o investimento maciço em obras públicas; a destruição dos estoques de gêneros agrícolas; o controle sobre os preços e a produção e a diminuição da jornada de trabalho. (REZENDE, 2007)

relações entre Estados Unidos e Japão foram abaladas devido ao tratado estabelecido na Conferência de Washington em 1922. Segundo Morishima, (1989) com a Conferência tanto o poder industrial quanto o bélico nipônicos, foram fortemente abalados. Vizentini (1989) ainda afirma que, esta ação norte-americana realizou um congelamento financeiro do monopólio japonês na região.

Vizentini (1989) afirma que, embora a tradição político-histórica tenha consagrado a invasão da Alemanha à Polônia (1939) como o início da II Guerra Mundial, este foi apenas o marco da generalização da guerra na Europa. Pode-se, entretanto, considerar o ataque da nação nipônica à Manchúria (1931), como o começo de uma série de conflitos, aparentemente isolados, porém pertencentes a um amplo processo histórico decorrente da destruição do sistema Versalhes-Washington, e crise econômica mundial ocasionada pela queda da bolsa de valores de Nova Iorque (1929). “Este ataque pode ser considerado como o começo da II Guerra Mundial, que em 1939 se intensificou e em 1941 se globalizou, desencadeando todo seu potencial de morte e destruição”. (VIZENTINI, 1989, p.17).

Como já dito anteriormente todos os períodos de guerra são fundamentais para o desenvolvimento industrial das nações envolvidas e principalmente das nações vencedoras apesar do número elevado de mortes. Sendo assim, para que este desenvolvimento seja possível é necessário a preservação da mão de obra que permanece em seus respectivos países para o fornecimento das necessidades da bélicas. Para Dejourn (1980/1988) foi durante a Segunda Guerra Mundial a última onda de medidas sociais relativas à saúde dos trabalhadores, sendo institucionalizada a Medicina do Trabalho (1946), da Previdência Social (1945) e dos Comitês de Higiene e de Segurança (1947).

Ao final da Segunda Guerra, sendo os Estados Unidos e as nações Aliadas os grandes vencedores, formou-se a hegemonia norte-americana, o padrão econômico estadunidense foi implantado, sendo o dólar concebido como a moeda padrão.

Em meados de 1944, na reunião de Bretton Woods⁹, criou-se, sob a inspiração dos Estados Unidos, o Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Internacional para a Reconstrução do Desenvolvimento (BIRD). O primeiro a encarregar-se-ia de regular a paridade cambial entre as diversas moedas, que deveriam retornar ao padrão-ouro ou conversão em outra moeda estável. (REZENDE, 2007, p.201)

Durante o período de guerra houve uma nova transformação político-econômica no cenário mundial, provocando uma bipolarização do mundo em dois blocos econômicos, capitalista e socialista. Esse quadro de bipolaridade se agrava com o fim da guerra, em meio aos destroços deixados pelas batalhas.

Em junho de 1947, George Marshall, general e secretário de Estado norte-americano, discursou na Universidade de Harvard:

(...) ao lado do efeito desmoralizante em larga extensão do mundo e as possibilidades de distúrbios que surgem como resultado do desespero das populações envolvidas; devem ser visíveis de todo as consequências disso tudo para a economia estadunidense. É lógico que os Estados Unidos devem fazer o que lhes for possível para ajudar a promover o retorno do poder econômico normal do mundo. (REZENDE, 2007, p.232)

Segundo Rezende (2007), a adoção do Plano Marshall em abril de 1948, permitirá a recuperação total da economia europeia, manterá o nível da produção norte-americana e ironicamente, fornecerá as bases para a emergência de uma Europa unificada, como centro econômico do mundo capitalista, três décadas mais tarde.

A nação japonesa também foi de grande importância para as modificações econômicas e nos sistemas de trabalho exercidas no Pós Segunda Guerra. Segundo Watanabe (2012), ao final da Segunda Guerra Mundial, o Japão sofreu a ocupação dos Países Aliados, os quais permaneceram em território nipônico por sete anos (1945-1952). Sato (2002) propõe, entretanto, que nem tudo foi mal na economia de guerra. Várias mudanças importantes estavam para ser herdadas pela economia do pós-guerra. As indústrias e o conhecimento tecnológico adquirido nesses setores foram transferidos para os tempos de paz. A economia ganhou força para guiar-se através de uma gestão de controle. E as várias medidas de proteção que foram adotadas em

⁹ Sistema de gerenciamento econômico internacional estabeleceram em julho de 1944 as regras para as relações comerciais e financeiras entre os países mais industrializados do mundo. (REZENDE, 2007)

nome dos trabalhadores e agricultores, como seguro de vida e a produção de arroz; foram mantidas após o término da guerra.

Miyazaki (1991) denota que devido à reforma trabalhista, os trabalhadores começaram a obter maiores direitos e condições de se organizarem em sindicatos e se reunirem em assembleias. Foram definidas regras para greves, e regras trabalhistas como cargas horárias, dias de descanso e proibiu-se trabalho forçado. Havendo grande aumento de funcionários sindicalizados.

Bonfim (2004) salienta que a economia japonesa herdou um importante complexo manufatureiro da Segunda Guerra Mundial com destaque para a indústria pesada. Sendo que, um dos aspectos centrais do período foi justamente um esforço financeiro concentrado para modernizar esse parque industrial juntamente à expansão das exportações.

O Japão se recuperava lentamente das ruínas e destroços provocados pela guerra para mais tarde crescer em ritmo acelerado. Sendo então a partir da metade dos anos cinquenta em diante que sua economia ganha vigor e propulsão, criando a expressão “milagre japonês”. (GUEDES, 2010, p. 19).

Segundo Takeda (2005) foi em 1973, durante o Primeiro Choque do Petróleo¹⁰, que a nação japonesa apresentou a primeira quebra nesse ritmo de crescimento. Jesus Júnior (2008) afirma que com o anúncio dos países árabes de um embargo do petróleo aos EUA e o corte da exportação para boa parte dos países industrializados, como o Japão, houve uma forte queda da economia. Balançando mais uma vez, as industriais que adotavam o sistema de produção em massa.

Segundo Espíndola e Vergara (2013), esta crise serviu como um aprendizado aos dirigentes japoneses, que conseguiram diminuir os efeitos da Segunda Crise do Petróleo em 1978. Com uma política de incentivo às exportações, principalmente as de alto valor agregado (alta tecnologia), a economia pode obter uma boa reação, mesmo a alta dos preços. Jesus Júnior (2008) corrobora que a nação japonesa buscou uma

¹⁰ O primeiro choque do petróleo ocorreu em 1973, quando os países do Oriente Médio descobriram que o petróleo é um bem não-renovável e que, por isso, iria acabar algum dia. (VIZENTINI, 1989)

alteração de suas relações com as nações de outros continentes, desvencilhando-se do padrão reativo basicamente asiático, transformando sua política externa em multilateral.

O modelo japonês de produção industrial, também chamado de toyotismo, conciliava competência, disciplina, qualidade e lucratividade com as novas demandas de mercado. Hirata e Zarifian (1991) afirmam que entre as características marcantes deste modelo de produção japonês podemos destacar a flexibilização da produção em resposta a redução dos mercados no cenário pós-guerra, reduzindo os estoques e produzindo sob demanda, a automatização e a ideia de trabalhadores multifuncionais, o sistema *Just in time*, o trabalho em equipe e o controle de qualidade total, responsabilidade compartilhada entre todos os trabalhadores e estágios de produção. No processo de automação um único operário poderia operar três ou quatro máquinas aumentando a eficiência da produção.

Entretanto é necessária cautela ao analisar esse modelo de trabalho, devem ser consideradas as condições e tradições do país no qual o sistema nasceu. Fordismo, taylorismo e toyotismo são fenômenos de expressões capitalistas e de controle produtivo, sendo o último uma versão editada dos dois primeiros, com maior abertura de incorporação de inovações e novas técnicas.

Para Dejours (1980/1988) com o esgotamento do sistema de Taylor surgem tendências que ampliam a problemática tradicional das questões de saúde. A reestruturação das tarefas surgiu como melhor alternativa. Com a desilusão do pós-guerra, perdeu-se em partes a confiança na sociedade industrial. “A perda da confiança na capacidade da sociedade industrial em trazer a felicidade, o desenvolvimento de um inegável cinismo, a nível dos órgãos acabaram com uma contestação do modo de vida como um todo”. (DEJOURS, 1980/1988, p.24)

Neste momento o sistema taylorista/fordista de produção sofre seu desfalecimento, as greves as paralisações da produção, o desperdício, a rotatividade a sabotagem da produção, as empresas foram levadas a buscar outros meios de produção, pois o sistema já não era mais capaz de garantir o controle social. Segundo

Gorender (1997), houve assim a implantação do sistema metódico de produção criado pelo Japão, o qual valorizou uma política que privilegia os recursos denominados *Soft Power*¹¹ em detrimento de posturas agressivas guiadas por uma postura *Hard Power* de projeção. Não podemos implicar este modelo somente ao espaço produtivo, ele tem ressonância nas relações sociais e se tornou um dos pilares do sistema financeiro, dando um novo fôlego e roupagem ao capitalismo em suas novas demandas. Podendo assim realizar a manutenção da sociedade de consumo a qual Dejours (1980/1988) trata como uma relação de dominação da vida mental do operário e ocultação dos seus desejos.

Esses sistemas de dominação se atualizam frequentemente assim como as ciências sociais. Gil (2012) afirma que o desenvolvimento contemporâneo se baseia em um processo multidimensional o qual reflete a integração, social, econômica, política, cultural e ambiental. Sendo que para a autora, na sociedade capitalista ocidental estas relações tornam-se complexas estratificadas em classes sociais.

A civilização ocidental é resultante de um longo processo de transformação social e de mudança na estrutura da personalidade, que deve ser pensado como produto do progresso humano em três direções: o desenvolvimento tecnológico (progressivo controle da natureza pela sociedade); a pacificação das disputas pelo poder econômico e político (com a formação do Estado moderno); e a constituição de hábitos de convivência civilizados (autocontrole das emoções). (PRONI, 2003, p.1)

Para Brito (2008) o capitalismo pode manter sua hegemonia durante o passar dos anos através destas mudanças, o qual a partir dos anos noventa iniciou um novo ciclo de transformações. Estas deram início ao pensamento voltado ao planejamento estratégico das funções, a gestão de qualidade e a flexibilização dando destaque as medidas alternativas de trabalho como o *homework*, o qual proporciona a liberdade do indivíduo escolher como e quais os seus horários de trabalho levando em consideração a falta de necessidade do comparecimento à um local que não seja sua residência. A própria gestão por competências pode ser considerada como um ganho, no sentido de

¹¹ O conceito *Soft Power* representa a postura pacifista adotada no pós-guerra e justificam os investimentos maciços em educação, diplomacia, cultura, inovação tecnológica, mercados financeiros, como nova estratégia de poder. (MORAES, 2012)

desenvolver o sujeito em suas principais habilidades, sendo que este teoricamente seria remunerado proporcionalmente a sua capacitação.

Brito (2008) ainda afirma que o conhecimento tornou-se o grande diferencial na corrida do poder econômico no mercado. Transformando assim o conhecimento individual do sujeito em um “ativo” a disposição de toda a empresa. Assim, o desenvolvimento do indivíduo torna-se o desenvolvimento da empresa. Contudo, essas medidas não visam apenas a saúde, o desenvolvimento e o bem estar do indivíduo, mas também seu engajamento e comprometimento com a proposta oferecida pela empresa, sendo assim, movimentos como os *workholic*.¹²

Acredita-se portanto, que mesmo após tantos anos as ideias de Smith sobre a divisão social e manipulação através de uma dita mão invisível ainda estão presentes. Ao falarmos em hegemonia econômica falamos claramente de um acordo de poder e controle. Sendo a sociedade crivada por posições socioeconômicas ainda hoje.

De maneira que, no próximo capítulo serão tratados os conceitos de saúde e bem estar no trabalho, assim como as modificações realizadas pelas organizações de trabalho para melhor adequação aos meios sociais, tendo em mente como a sociedade se adapta como um todo ao modo de vida capitalista, para então compreendermos como se dão as patologias trabalhistas.

¹² Trabalhador compulsivo, designa uma pessoa viciada em trabalho. (PRIBERAM, 2014)

5 CAPÍTULO II – ANÁLISE DOS PROCESSOS DE MUDANÇA ORGANIZACIONAL

Neste capítulo serão abordadas as constantes mudanças nos paradigmas empresariais através de estudos bibliográficos, visando não apenas discutir as novas tendências presentes no mercado de trabalho, mas também estabelecer uma dialética crítica referente às medidas adotadas na dita “qualidade de vida do colaborador” a fim de verificar se estas buscam de fato melhorias para o indivíduo ou trata-se apenas de uma estratégia para a permanência do predomínio capitalista.

Quando as mudanças organizacionais recebem um tratamento acadêmico nota-se a precariedade na existência de estudos sobre o assunto, conforme afirma Bressan (2000) trata-se de um campo emergente havendo apenas um conceito em construção sem a existência de um consenso. Sendo que entre as diversas definições que podem ser referenciadas, o que nos mais chama a atenção é a necessidade do planejamento da mudança para um aumento de produtividade.

Bressan (2000) relata que as transformações vertiginosas que ocorrem nas organizações exigem destas uma capacidade de continua adaptação e mudança ou seja, conforme as mudanças do ambiente externo ocorrem é demandado das empresas uma resposta rápida e eficiente a estas transformações. Entretanto, para Parente (2003) a problemática da mudança nas sociedades contemporâneas tendo a empresa como instituição central é um ponto chave. Pois esta pode ela mesma tornar-se o motor das transformações que ocorrem em seu interior de maneira que possa não somente acompanhar as mudanças da sociedade econômica, mas de antecipá-las. Assim como definir se as mudanças ocorrem de dentro para fora, ou de fora para dentro das empresas?

Acredita-se que ambas as hipóteses sejam coerentes pois a organização age como agente norteador da sociedade ditando os meios de consumo e produção. Segundo Ortigoza (2009), a sociedade que modelava tudo rende-se nos meios urbanos ao capitalismo que ao desenvolver sua lógica de dominação absoluta refaz os espaços.

Assim como os movimentos sociais decorrentes das políticas públicas são um motor para as indústrias através de seus funcionários. Fischer (1985) define as relações de trabalho como uma forma de relacionamento social, na qual são expressas as ideias de uma sociedade mais ampla. “(...) deve contemplar o espaço social e político em que se realiza: a organização do processo de trabalho, a elaboração das políticas administrativo-organizacionais e a prática cotidiana dos agentes sociais em relação”. (FISCHER, 1985, p. 20).

Existem inúmeras possibilidades para defender ambas posições, porém em todas as vertentes entende-se que não há trabalho sem a sociedade e não há sociedade sem trabalho. Arendt (1958/2010) afirma que o trabalho é uma condição da existência humana. E como tal o trabalho deve permanecer em constante movimento de crescimento. “É qualquer alteração, planejada ou não, ocorrida na organização, decorrente de fatores internos e/ou externos à organização que traz algum impacto nos resultados e/ou nas relações entre as pessoas no trabalho”. (FARIA, 2000 apud BRESSAN, 2000, p.3).

Para Parente (2003) os países avançados baseiam sua economia no conhecimento agregado à mais avançada criatividade empresarial. Embasado nesse sistema de conhecimentos a gestão por competência, para Fleury e Fleury (2006) essa se caracteriza por um maior comprometimento do indivíduo em contra partida de uma maior exigência. Estes irão buscar uma lógica de trabalho no qual o pensamento central é que você se torna um empreendedor de si mesmo.

Ferreira, Alves e Tostes (2009) afirmam que o ritmo intenso das inovações tecnológicas na sociedade da informação e o conteúdo e conhecimento agregado à produção as quais exigem que as habilidades do trabalhador sejam constantemente atualizadas. “Do novo trabalhador espera-se o desenvolvimento de capacidades para manejar novas ferramentas tecnológicas, lidar com problemas menos estruturados, relacionar-se socialmente, trabalhar em equipes, e assumir novas responsabilidades”. (FERREIRA, ALVES, TOSTES, 2009, p.320).

Esse novo modelo de trabalho traz não um conceito de mudança, mas sim de inovação. Parente (2003) saliente que essa inovação porta um caráter de benefício social quase sempre urgente. É através dessas correntes de inovação que surge o conceito de “Qualidade de Vida do Trabalhador”.

A competência em qualidade de vida no trabalho está associada às questões de saúde, lazer e nutrição – nessa ordem. Também estão contidas nessa nova competência as habilidades relacionadas à responsabilidade social e relações do trabalho, as quais são interfaces das esferas psicossociais e organizacional. (LIMONGI-FRANÇA, 2003 apud OLIVEIRA, 2006, p.33)

Para Ferreira, Alves e Tostes (2009) as pesquisas desenvolvidas a respeito da Qualidade de Vida do Trabalhador (QVT) têm sido amplamente debatidas, sendo objeto de interesse crescente entre dirigentes e gestores de grandes corporações, profissionais da ciência do trabalho e pesquisadores. “Os limites sociais e técnicos do modelo de gestão capitalista impõem novas bases para a competitividade empresarial”. (FERREIRA, ALVES, TOSTES, 2009, p. 319).

Ferreira, Alves e Tostes (2009) salientam que do ponto de vista institucional instaura-se um novo paradigma, não basta garantir a qualidade dos produtos deve ser realizado um acompanhamento da qualidade de vida no trabalho considerando os colaboradores. Este processo se estrutura em seu próprio desenvolvimento sendo este um dos desafios que permeiam a promoção das práticas e gestão voltadas a promoção da QVT.

Cada vez mais pesquisas têm sido realizadas em prol da QVT, as quais atuam no campo das ciências do trabalho com formulações teóricas e metodológicas mais consistentes nos últimos trinta anos. Assim a QVT é abordada em diferentes perspectivas analíticas da visão do ser humano, a concepção de trabalho, a diversidade de indicadores e enfoques de gestão.

Para Ferreira, Alves e Tostes (2009) a QVT está intimamente associada com os aspectos de motivação interna, na necessidade de crescimento do trabalhador, a percepção do significado da tarefa e autonomia desta. Tendo ainda uma perspectiva de enfrentamento dos problemas presentes no cotidiano dos ambientes de trabalho.

Oliveira (2006) afirma que a humanização das relações de trabalho na organização é uma busca pela qualidade de vida do trabalhador. Entende-se que a frustração no trabalho é penosa para o trabalhador e para a empresa.

[...] é um processo pelo qual uma organização tenta revelar o potencial criativo do seu pessoal, envolvendo-os em decisões que afetam suas vidas no trabalho. Uma característica marcante do processo é que seus objetivos não são simplesmente intrínsecos no que diz respeito ao que o trabalhador vê como fins de auto realização e autoconhecimento. (GUEST, 1979 apud OLIVEIRA, 2006, p. 32)

Apesar do discurso de humanização da QVT e da valorização do sujeito, deve-se levar em consideração o histórico percorrido na formulação desta. Para Campos (1989) apud Monaco e Guimarães (2000) este programa é baseado em várias fontes de conhecimento, desde a fórmula taylorista de controle estatístico aos conceitos de comportamento humano lançados por Maslow, os conceitos de qualidade ocidentais e principalmente o trabalho de Juran¹³. “[...] com base nos programas tayloristas de racionalização e eficiência, no produtivismo e considerando as bases behavioristas com o objeto de manipulação dos trabalhadores”. (MONACO E GUIMARÃES, 2000, p.70).

Torna-se assim polemica a questão a respeito da saúde dos trabalhadores neste contexto de alta exposição e regras rígidas de coparticipação. Segundo Monaco e Guimarães 2000, o que existe são belos discursos carregados de valores empresariais sobre responsabilidade social, noções de bem estar, comunicação vertical e valorização do capital humano, entretanto na prática tal discurso se mostra ineficaz sendo predominantes os preconceitos nas relações de poder.

Os programas de QVT possuem sim falhas corporativas e os preconceitos estabelecidos no inconsciente coletivo do trabalhador ainda estão muito presentes nas práticas de trabalho, porém os relatos de empresas que possuem projetos funcionais com colaboradores que sentem-se verdadeiramente valorizados com seu potencial elevado ao máximo são inúmeros e amplamente divulgados, mas deve-se salientar que

¹³ Joseph Moses Juran, teórico do pós guerra japonês, estabeleceu que a Qualidade é feita de três processos gerenciais que são: o planejamento, o controle e a melhoria. Baseou-se principalmente na prática de gestão financeira de uma organização. (CARVALHO, 2005)

não existem formulas prontas um plano de gestão deve ser diferenciado para cada tipo de público e ambiente de trabalho. Arendt (1958/2010) afirma que a pluralidade é uma condição da ação humana, pois somos todos igualmente humanos, sem que sejamos exatamente iguais a alguém que já existiu, existe ou existirá.

Para Spink (1982) é necessário verificar até que ponto a pessoa pode lidar ou está sendo massacrada por uma dinâmica adoecida e estruturalmente neurotizante, pois em um processo doentio de trabalho todos vão se tornando vítimas. Mas se invertemos esse pensamento neurótico coletivo o indivíduo poderá descobrir em si novas capacidades.

Segundo Spink (1982), é necessário rever o modelo de organização em que o indivíduo está inserido, sendo necessária coragem para realizar novas escolhas. A descoberta de que novas escolhas são possíveis torna-se libertador, esta é a capacidade humana de desenvolver as coisas. Logo o homem irá se interessar em desenvolver aspectos de sua vida e assim, ao longo de sua existência poderá ter expectativas bastante variadas em relação ao seu trabalho. Este é o reconhecimento da diversidade dos momentos e das habilidades das pessoas.

A QVT está relacionada com o projeto ergonômico dos postos de trabalho, referente à organização, limpeza, segurança, conforto ambiental, controle da poluição física e acústica, controle da temperatura e da luminosidade, mas não se restringe exclusivamente às condições físicas, pois inclui também itens como oferecimento de benefícios sociais e, o mais importante, as relações de trabalho e o ambiente social, onde é proporcionado ao trabalhador o seu desenvolvimento como pessoa capaz de refletir e de produzir ideias. (MONACO E GUIMARÃES, 2000, p. 74).

Assim, todo e qualquer profissional de gestão em recursos humanos tem de estar predisposto a reconhecer o ambiente de trabalho do funcionário, pois mesmo sendo um funcionário a serviço da empresa a qual deseja a produtividade máxima, ele é responsável por manter o indivíduo no estado mais saudável possível.

Spink (1982) afirma que toda a psicologia está preocupada em entender a condição humana onde quer que ela esteja sendo vivida. Logo não há uma psicologia específica para a empresa, mas sim uma ciência que acompanha os seres humanos

onde eles estão. Sendo assim fica claro que todo conhecimento é provindo de uma prática. “O psicólogo organizacional muito aplicador de receitas prontas mais atrapalha do que ajuda. Mesmo que essas receitas sejam humanísticas. Ele acaba por inserir nas suas receitas a mesma lógica que gerou os problemas”. (SPINK, 1982, p. 6).

No próximo capítulo serão abordadas as patologias ligadas ao trabalho mais conhecidas, e como estas estão relacionadas com o ambiente de trabalho adverso, que é proporcionado pela empresa, na atuação de privação dos desejos; buscando um viés psicanalítico para tal análise.

6 CAPÍTULO III – PSICOPATOLOGIA DA VIDA COTIDIANA

“Beneficiário da produção, o homem é, amiúde no mesmo movimento vítima do trabalho”. (DEJOURS, 1996. p. 150)

Esse capítulo abordará as causas da principal psicopatologia provinda da atividade trabalhista a partir de um viés psicanalítico, buscando compreensão a respeito das questões do desejo e qual a influência que este exerce sob os indivíduos acometidos dos males que ameaçam a saúde dos trabalhadores. As questões acima citadas estarão sempre correlacionadas com os temas já trabalhados nos capítulos anteriores para que possamos situar o desejo e a psicopatologia em um contexto sócio histórico.

Ao falarmos de psicopatologia inevitavelmente pensamos em um sofrimento psíquico o qual pode levar ao padecimento somático. São estes os sintomas vividos no corpo dos males que afetam nossa forma de agir e pensar. Para iniciarmos as discussões a respeito das patologias do trabalho é necessário definir antes o que pode ser considerado como patologia psicológica em seus conceitos fundamentais.

Segundo Dunker e Kyrillos Neto, (2011) a psicopatologia define-se como experiência e disciplina híbrida a qual partilha conceitos e diagnósticos entre a psicologia a psiquiatria e a psicanálise, tomando descrições provenientes da medicina e da antropologia sendo referenciada a partir de dispositivos educacionais, morais, políticos e sociais. Jaspers (2000) salienta ainda que o tema central da psicopatologia é o homem como um todo em sua enfermidade, sendo esta psíquica ou psiquicamente determinada. Ainda devemos considerar o princípio psicanalítico de psicopatologia, segundo Santos (2005) a psicopatologia psicanalítica explica o sofrimento psíquico através da inadequação do sujeito na civilização.

A psicopatologia do trabalho parte deste princípio, contudo ela vem ao encontro dos males associados as atividades trabalhistas. Dejours (1994) afirma que os estudos

a respeito da psicopatologia provinda do trabalho partem desde Freud compreendidos na expressão “psicopatologia da vida cotidiana”. Para Freud (1930/2011) a patologia nos coloca diante de uma problemática entre a apresentação do Eu ante ao mundo externo, na qual os limites podem ser traçados incorretamente havendo casos em que as partes do próprio corpo e os componentes da própria vida psíquica não parecem pertencentes ao Eu. Deve-se salientar que a psicopatologia do trabalho pode ser definida como a “análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pela confrontação do sujeito com a realidade do trabalho”. (DEJOURS, 1994, p.120).

Mais do que um estudo voltado para identificar doenças mentais específicas correlacionadas à profissão ou situações de trabalho, a abordagem da nova psicopatologia do trabalho está preocupada com a dinâmica mais abrangente, que se refere à gênese e às transformações do sofrimento mental vinculadas à organização do trabalho. Não obstante, problemas especiais, como a fadiga, têm sido objeto de atenção, assim como a questão do uso de bebidas alcoólicas em sua relação a certas vivências do trabalho, nas quais esse uso se configura estratégia defensiva muitas vezes de caráter coletivo. (SILVA, 1994, p. 14)

Faz-se necessário elucidar que as atividades de trabalho acometem de diferentes maneiras diferentes pessoas, contudo, estes sintomas patológicos se apresentam em grande parte na *Síndrome de Burnout* (SD), segundo Benavides-Pereira (2002) a SD se refere ao esgotamento físico e mental bem como os transtornos comportamentais.

Sobre a SD Rodrigues e Campos (2010) afirmam que em 1976 Freudenbergler fez uso do termo *Burnout* pela primeira vez, mas somente a partir da década de 1980 a produção científica sobre a SB foi ampliada deixando de ser visto como um campo isolado e incorporando-se a imensa área de estudos sobre o estresse. Estes estudos ainda fornecem subsídios para a compreensão da interferência do estilo e qualidade de vida na saúde do ser humano.

Rodrigues e Campos (2010) salientam termo em inglês é utilizado por se tratar de uma nomenclatura já consagrada, sendo utilizada em diversas línguas, e devido ao seu sentido metafórico desde esgotamento físico até as forças do contexto social e as complexas interações entre condições sociais e experiência pessoal. “O termo *Burnout*

evoca o extinguir de uma chama, uma cápsula vazia, a chama de um archote agonizante e também, a perda do entusiasmo no envolvimento com outras pessoas, perda de energia, dedicação e disposição em dedicar-se ao outro”. (MASLACH, 1982 apud RODRIGUES E CAMPOS, 2010, p. 135).

Benavides-Pereira (2002) afirma que a SD passou a ser alvo de atenção no mundo laboral na medida em que explicita grande parte das consequências das atividades de trabalho no indivíduo. O *Burnout* ainda pode ser definido como “um constructo usado para esclarecer a redução do desempenho, tanto qualitativamente como quantitativamente, da pessoa no trabalho”. (CARROLL E WHITE, 1984 apud RODRIGUES E CAMPOS, 2010, p. 135).

Como já foi dito o padecimento do indivíduo nas atividades trabalhistas, assim como descritas na SB devem-se ao ambiente adverso de trabalho o qual esgota e imobiliza o ser. Mas qual é este ambiente e quais são as condições e formas de trabalho as quais os indivíduos são submetidos atualmente?

Para Braverman (1974/1987) o trabalho humano crivado por um entendimento sociocultural é desenvolvido através de uma vasta gama de atividade produtivas, sendo nestas onde o capitalista pode localizar o recurso essencial para a expansão do seu capital e conseqüentemente de seu lucro. Este se dá por meio da mais notável espécie de manufatura, a capacidade de produzir trabalho excedente, o estoque; que pode ser compreendido simplesmente como a prorrogação do trabalho além do necessário para o consumo e equivalência de si, na qual se usufrui da capacidade de adaptação do ser humano ao meio social para que ele possa produzir conforme a demanda em uma acumulação flexível, para assim gerar o aumento de produção e capital esperados. Segundo Hassard (1996) o tempo aparece na contemporaneidade como mercadoria, a qual se pode ganhar, economizar ou vender. Alienados no sistema capitalista os trabalhadores são obrigados a vender seu tempo em horas.

Esta alienação é tida como uma defesa das organizações as constantes investidas do coletivo contra sua atuação na regulamentação na vida dos indivíduos.

Para Freud (1927/2011) A cultura e a civilização humana demonstram dois lados, primeiramente o saber e a capacidade adquiridos com os anos para a dominação da natureza a fim de satisfazer suas necessidades, e por outro lado as instituições que regulamentam as relações humanas. Estas duas porém, não estão separadas, até “porque o próprio indivíduo pode se relacionar com o outro na condição de um bem, na medida que usa sua força de trabalho”. (FREUD, 1927/2011, p. 37). Fazendo uso destes dois lados a cultura (indústria) busca defender-se do indivíduo e suas indisposições. As regras colocam-se a serviço desta tarefa, não sendo apenas destinadas a divisão das riquezas, mas ao mantimento destas, mesmo que ao custo de mudanças ambientais e adaptações.

Antunes (1999) ainda afirma que as constantes mudanças nos paradigmas de trabalho em busca do constante crescimento de capital trazem consigo um grande número de trabalhadores em precárias condições e uma crescente degradação da relação entre o homem e seu ambiente (natureza). Dejours (1980/1988) enfatiza que o sofrimento sofrido pelos operários neste ambiente adverso é mal conhecido pelos próprios operários, os quais estão muito ocupados em seus esforços para garantir a produção. Estes esforços entretanto, não tratam-se exclusivamente de assegurar a manutenção de grandes estoques, mas sim para a auto sobrevivência.

De acordo com Arendt (1958/2010) o trabalho e o labor jamais ocuparam a posição mais elevada da vida humana sendo na verdade seu oposto, a esfera dos assuntos humanos voltados para a ação, a *práxis* é vista como uma das necessidades da vida terrena. Assim, esta torna-se uma condição para a continuidade não necessariamente um ato prazeroso no qual o sujeito está impelido de desejo, mas sim de obrigatoriedade e escolhas impostas.

Para Freud (1930/2011) a vida a qual nos foi imposta é demasiadamente difícil para nós, trazendo-nos inúmeras dores, decepções e tarefas insolúveis, assim para suportá-la não podemos descartar recursos paliativos. Existem três desses recursos: “poderosas diversões, que nos permitem fazer pouco de nossa miséria, gratificações

substitutivas, que a diminuem e substâncias inebriantes, que nos tornam invisíveis a ela” (FREUD, 1930/2011, p.18).

Chegamos assim a questão de porque esses mecanismos tornam-se necessários para a manutenção da vida, e principalmente qual é a finalidade da vida. Freud (1930/2011) afirma que se a vida não tiver finalidade esta perderá qualquer valor, pois na dinâmica das satisfações parciais tentamos sempre preencher o vazio de nossa existência (re)significando o sentido e a finalidade de nossa vida.

Eles buscam a felicidade, querem se tornar e permanecer felizes. Essa busca tem dois lados, uma meta positiva e uma negativa; quer a ausência de dor e desprazer e, por outro lado, a vivência de fortes prazeres. No sentido mais estrito da palavra, “felicidade” se refere à segunda [...] Como se vê é simplesmente o programa do princípio do prazer que estabelece a finalidade da vida. (FREUD, 1930/2011, p. 19)

É através dessa busca pela felicidade explicitada no princípio do prazer que se inicia uma negociação, em busca da adaptação do sujeito ao meio e do meio aos seus desejos. Para Dejours (1994) é quando essa negociação é levada ao limite e que a relação entre o homem e a organização do trabalho fica bloqueada que o predomínio do sofrimento começa e conseqüentemente a luta contra o sofrimento. Mais uma vez vemos a relação entre os sentimentos de prazer e desprazer predispostos.

Para Freud (1920/2006) não há uma relação proporcional direta entre prazer e desprazer, havendo apenas uma forte tendência no sentido do princípio do prazer, embora essa tendência seja contrariada por certas forças ou circunstâncias. Assim o resultado final que se pode obter é apenas uma aproximação desse objetivo. Porém como definir qual o objetivo – felicidade – de cada indivíduo no trabalho? Quais suas aspirações, seus temores. Dejours (1994) salienta que cada indivíduo que chega ao local de trabalho vem carregado com sua história pessoal, a qual concretiza de certa forma suas capacidades e aspirações, desejos e motivações concedendo a cada ser características únicas e pessoais. Dejours (1980/1988) afirma ainda que é através destas mudanças pragmáticas que chegamos aos comportamentos livres, na tentativa de transformar a realidade circundante conforme os desejos do sujeito o qual é guiado

na direção do prazer, ao contrário do que encontramos nos comportamentos estereotipados do operário-massa.

A física gestual e comportamental do “operário-massa” está para sua personalidade assim como o aparelho administrativo do ocupante para as estruturas do país invadido. As relações de um e de outro são primeiramente de dominação, e depois de ocultação. Dominação da vida mental do operário pela organização do trabalho. Ocultação e coarctação de seus desejos no esconderijo secreto de uma clandestinidade imposta. (DEJOURS, 1980/1988, p. 26)

Estaria então a felicidade associada ao livre arbítrio, na luta por elaborar soluções contra o sofrimento, favoráveis não somente à produção, mas também a sua saúde. Para Bertão e Hashimoto (2006), o trabalhador faz assim uso de recursos individuais eficazes para defender a si mesmo, em termos psicanalíticos a repressão pulsional¹⁴ é um recurso comumente utilizado. Esta defesa consiste em afastar a mente do trabalhador de seu sofrimento, deixando de investir afetivamente no trabalho paralisando seu pensamento. Ele vê-se obrigado a construir uma lacuna entre o trabalho real e o trabalho prescrito em busca de suportar o sofrimento.

Estas soluções se referem as vivências subjetivas dos trabalhadores, contudo não precisam necessariamente serem isoladas. Para Freud (1921/2006) um indivíduo pertencente à um grupo assim como os elementos heterogêneos os quais unem-se por um momento na formação de um corpo, estes trabalhadores unem-se mesmo que por um momento em busca de uma melhor condição, tornando-se não mais seres distintos, mas um novo ser – o grupo – com sua própria personalidade e desejos, sendo este novo ser – coletivo – capaz de localizar suas próprias soluções. Freud (1927/2011) salienta que mesmo que os sacrifícios exigidos pela vida em comum sejam considerados opressivos não poderá o homem viver isolado, buscando assim defender-se de tais forças opressoras.

Dejours (1996) propõe a criação de um espaço comum para que o sujeito saia desse lugar de sigilo individualista no qual se colocou em busca de proteção. Este

¹⁴ Modalidade defensiva que distingue repressão que atua aquém dessa, na própria fonte da pulsão (Laplanche e Pontalis, 1967)

espaço comum (espaço da palavra) diz respeito a possibilidade de dos indivíduos terem acesso a concepção de seu trabalho para assim preencher criativamente essas lacunas. Assim a transformação do sofrimento em criatividade implica entre a articulação do simbólico e o espaço público. Dejours (1996) exalta que para funcionarem, as defesas construídas pelo coletivo de trabalhadores devem contar com a colaboração de todos os membros chegando a serem denominadas como defesas de profissão.

Segundo Bertão e Hashimoto (2006) para que possa ocorrer a ressonância simbólica são precisas três condições: sua história familiar, seu registro imaginário, seus vínculos afetivos. A busca pela independência dos pais perpassa pela escolha profissional. A segunda diz respeito a concepção da tarefa, e como proceder com a lacuna deixada entre o trabalho real e o trabalho prescrito. A terceira condição submete o indivíduo ao julgamento do outro, a apreciação do outro a respeito de si, a qual irá aguçar à criatividade concedendo-lhe identidade e reconhecimento social como recompensa pela sublimação, a qual traz consigo a possibilidade de saúde mental.

Faz-se então necessário para o bem-estar do indivíduo ser reconhecido e aceito socialmente para que assim suas relações tomem sentido, e assim torne-se um objetivo possível, um ideal palpável; como já nos diz o princípio da realidade.

Sob a influência dos instintos de autopreservação do ego, o princípio de prazer é substituído pelo *princípio da realidade*. Esse último princípio não abandona a intenção fundamental de prazer, não obstante, exige e efetua o adiantamento da satisfação, o abandono de uma série de possibilidades de obtê-la, e a tolerância temporária do desprazer como uma etapa no longo e indireto caminho para o prazer (FREUD, 1920/2006, p. 7)

A existência do sofrimento nas relações de trabalho é inevitável, e ter como objetivo seu desaparecimento parece-nos algo impossível. O que pode ser realizado é a abertura do espaço para a criatividade elaborando o sofrimento na via do trabalho. Para Dejours (1996) o reconhecimento é a retribuição que fundamenta a sublimação, sendo esta de papel central na conquista da identidade, conferindo função essencial na saúde mental. “A criatividade confere sentido porque ela traz, em contrapartida ao sofrimento, reconhecimento e identidade. E o sentido afasta o sofrimento porque em

contrapartida à repetição (ressurgimento do sofrimento) ele dá acesso a uma história (experiência vivida)”. (DEJOURS, 1996, p.160)

Porém a sublimação não é garantia de não sofrimento, ela se dá como ferramenta para uma melhor condição de vida assim como evidencia Dejours (1996):

Se a realização da sublimação não é garantia absoluta de saúde mental e física, as condições organizacionais propícias à criatividade têm, em todo o caso, para o sujeito, o interesse de fazer de seu trabalho um teatro de luta para negociar seu sofrimento e conquistar sua identidade. Se o trabalho faz, de fato, ressaltar seu sofrimento, ele lhe promete, em troca, um prazer que poderia jogar, em favor de seu equilíbrio psíquico e de sua saúde mental. (DEJOURS, 1996, p. 172)

Logo, compreende-se que a noção de motivação hoje tão em alta nos grandes centros empresárias com ênfase na qualidade de vida devem dar lugar a dinâmica de sofrimento do sujeito, dando espaço para a elaboração das bases da cooperação, pois minando o sujeito, minamos também a produção a longo prazo, surge assim a responsabilidade da empresa em relação à saúde dos trabalhadores que ela emprega.

7 DISCUSSÃO

“...um quantum significativo da ordem do desejo, que se manifesta ou desdobra na atividade do brincar, deve passar para a atividade que, em linhas gerais, chamamos de trabalhar, se é que este fazer há de tornar-se realmente próprio do sujeito... Ali onde cala o desejo, onde se acaba o brincar o sujeito está perdido.”
(RUDOLFO, 1990 apud LEVENFUS, 1997 p.63)

Após exposto o histórico sobre a industrialização e os paradigmas empresariais em constante mudança verificou-se como estes afetam os ideais do desejo de cada indivíduo ocasionando o sofrimento e por consequência o adoecimento. Sendo assim, neste capítulo será construída uma discussão em diálogo com demais pesquisas relacionadas ao tema abordado para um melhor entendimento a respeito.

O trabalho constitui uma problemática complexa composta por situações de contraste. A questão central trata portanto, de compreender as diversas contradições no mundo do trabalho e distinguir o que é o sofrimento. Dejours (2010) afirma que essa compreensão só se torna possível através da defesa da tese sobre a “centralidade do trabalho”. Esta desdobra-se por quatro domínios: o individual (na formação da identidade); relações entre homens e mulheres (superando as desigualdades nas relações de gênero); o político (totalidade na evolução de uma sociedade) e na teoria do conhecimento (produção e desenvolvimento do conhecimento a “centralidade epistemológica” do trabalho).

Nesta discussão nos interessa primordialmente o conceito “individual” para destrinchar as possibilidades do que venha a ser o adoecimento através do entendimento dessa problemática. Para Dejours (2010) o trabalho é tido como uma fatalidade socialmente gerada sendo sua evolução um motivo de preocupação não somente para os médicos, mas para os trabalhadores e para as “pessoas comuns” que

sentem-se apreensivas por deixar seus filhos neste mundo de trabalho desenfreado. Knobel (1997) salienta que ao vivermos nessa sociedade conflitante e cheias de contradições (o trabalho é bom ou não, por exemplo) com uma difícil e nem sempre satisfatória adaptação tornado as questões básicas a respeito da individualidade (“quem sou eu?”) aterrorizantes. Podemos então identificar que o medo e a insegurança por questões do trabalho se inicia mesmo antes da atividade propriamente dita. Pode-se considerar esse um adoecimento precoce?

Atualmente encontramos indivíduos temerosos por suas vidas profissionais, destituídos da formação da personalidade e da individualidade as quais o trabalho pode lhe proporcionar, logo na projeção de suas carreiras. Tomamos como pauta a grande importância da descoberta profissional, Bohoslavsky (1979/1991) pontua a importância das idealizações e identificações nos processos de escolha que destinam-se à descoberta profissional. “O ‘eu quero ser’ das crianças é sempre um ‘eu queria ser como fulano, que possui estas ou aquelas virtudes e que estabeleceu esta ou aquela relação comigo” (BOHOSLAVSKY, 1979/1991, p.58).

Para Bohoslavsky (1979/1991) são as relações que ocasionaram em gratificação ou em frustração com os sujeitos pertencentes ao convívio da criança auxiliaram na criação dos contornos às futuras idealizações sobre o que fazer quando chegar a hora de tornar-se “produtivo socialmente”. São as ocupações exercidas socialmente pelos “adultos” que servirão de parâmetro para a formação da identidade ocupacional, sendo as profissões consideradas a base das pessoas que a executam. As crianças não identificam-se apenas com sujeitos, mas com suas respectivas profissões.

Segundo Bohoslavsky (1979/1991), a família é o principal alvo das identificações poderá ser uma referência positiva ou negativa em que diz respeito ao desenvolvimento de uma identidade ocupacional. Uma família que busca redenção de sua insatisfação nas atividades sociais e que tenta por meio do novo membro solucionar seus conflitos só faz interferir negativamente. Entretanto, uma família que sede espaço para as questões individuais apareçam e possam ser trabalhadas, demonstrando respeito por esse indivíduo em formação e facilitando seu processo em uma escolha autônoma.

Percebe-se assim o quão perigoso pode tornar-se a relação de identificação de uma criança em formação com indivíduos frustrados e atemorizados, adoecidos pelas atividades trabalhistas. Estas relações podem ocasionar grandes problemas na formação profissional dos jovens, pois sabe-se que grande parte da insatisfação profissional é durante o período de escolha, quando o indivíduo realiza uma tarefa que o coloca em situação de impotência. “O mundo de objetos pessoais, valores e atividades que o ego “envolve”, convertendo-o em algo próprio e pessoal, constitui um sedimento que, desde a mais tenra idade, constituirá, pouco a pouco, a proto-identidade ocupacional”. (BOHOSLAVSKY, 1979/1991, p. 57)

É através de nossas experiências pessoais, nossa história que decidimos pelo destino e todos os rituais envolvidos nas ações trabalhistas. Para Bohoslavsky (1979/1991) a escolha de uma carreira é a indicação de um objeto interno que necessita de reparação. Sendo assim, através desta necessidade de reparação faremos muitas vezes a escolha correta de uma profissão, aquela que nos permitirá trabalhar a realidade interna e externa. Caso o ambiente no qual nos encontramos não seja propício para tal finalidade nossos sistemas de defesa localizaram outra maneira de mais uma vez minimizar o sofrimento do trabalho. Entra em ação a sublimação, com a função de dar novos sentidos ao sofrimento, necessário para o movimento, para o crescimento.

Levenfus (1997) baseada nas obras freudianas afirma que a atividade profissional caracteriza-se como uma fonte de satisfação específica, se esta for livremente escolhida, desenvolvendo-se em sua personalidade e em sua capacidade de sublimar, tornando possível o uso de inclinações existentes, de impulsos instintivos persistentes ou condicionalmente reforçados.

[...] nem sempre as referidas determinações permitem ao sujeito sublimar-se no trabalho; nestes casos, pode-se mesmo falar que o reconhecimento é insuficiente [...] se as condições de viabilidade para esta última [sublimação] estiverem impedidas, o reconhecimento, quando existe, não será capaz de, ir por si só, mobilizar o investimento afetivo no trabalho. (BENDASSOLI, 2012, p.45)

Caso ocorra de maneira contrária a sublimação o corpo não aguentará e cederá assim como Descreve Dejours (1994, p.29)

Quando o rearranjo da organização do trabalho não é mais possível, quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada, o sofrimento começa: a energia pulsional que não acha descarga no exercício do trabalho se acumula no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensão. Mas a clínica nos mostra que essa energia não pode aqui permanecer muito tempo e, quando as capacidades de contenção são transbordadas, a energia recua para o corpo, nele desencadeando certas perturbações que não são profundamente diferentes das que acabam de ser descritas como testemunhas da angústia ou da onda de agressividade.

Configura-se assim o adoecimento no qual o indivíduo é aprisionado na angústia e na frustração. O comportamento dos trabalhadores tornou-se guiado pelas forças da situação. Para Dejours (1994) a doença mental não se configura exclusivamente pelas pressões do trabalho, estas por si só não são capazes de fazer emergir uma psicopatologia em massa, deve-se ter em mente qual o sentido para o indivíduo, ligado à ordem do privado em detrimento ao coletivo do trabalho. “É que entre as pressões do trabalho e a doença mental interpõe-se um indivíduo, não somente capaz de compreender sua situação, mas capaz também de reagir e se defender.” (DEJOURS, 1994, p.121)

Através desta possibilidade de defesa que Dejours (1994) inicia sua investigação a respeito do enigma da normalidade, considerando que em geral os trabalhadores resistem às pressões psíquicas do trabalho podendo conjurar entre a descompensação ou a loucura. Assim o sofrimento pode ser concebido como a vivência subjetiva intermediária entre a doença e o conforto, sendo definido como um estado de luta do sujeito contra as forças que o empurram para a loucura e a descompensação.

Contudo é pela via do sofrimento que pode emergir a capacidade de adaptação do sujeito e organização são colocadas à prova em relação ao desejo suscitando na definição de Dejours (1994) “estratégias defensivas” as quais podem ser construídas, organizadas e gerenciadas coletivamente.

Muitas são as colocações a respeito destas estratégias, mas pode-se salientar a necessidade de modificação e transformação da percepção do trabalhador a realidade

que o faz sofrer. Colocando-os assim em uma posição ativa, como agentes de um desafio, esta operação é estritamente mental, já que geralmente não é capaz de alterar a realidade patogênica. “Parece, portanto, que vários sujeitos experimentando cada um por si um sofrimento único seriam contudo capazes de unir seus esforços para construir uma estratégia defensiva comum.” (DEJOURS, 1994, p. 125)

Em suma não existem fórmulas prontas, é correto afirmar entretanto, que para o indivíduo fazer uso das estratégias coletivas é necessário realizar uma harmonização de seus outros recursos defensivos individuais. Para Dejours (1994) tal harmonização é necessária a fim de garantir a coerência da economia psíquica singular do sujeito. De certo o trabalho é fundamental, sendo não apenas um palco aberto pra a subjetividade, mas também um espaço de construção de sentidos na conquista pela identidade e na formação da história do sujeito, tornando-se um campo significativo na luta do homem para não tornar-se doente e na busca deste de manter sua identidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Iniciei esta pesquisa com o intuito de avaliar a relação entre a privação dos desejos e o adoecimento dos indivíduos nas organizações de trabalho, ao longo desta pude ter acesso as mais diversas opiniões e manejos da mesma premissa. Durante o percurso percebi o quanto o trabalho é essencial para o homem tanto em sua constituição quanto para sua realização como indivíduo e ao mesmo tempo pude presenciar não somente na teoria os males causados pelo trabalho. A partir dessa dicotomia empenhei-me então em delimitar quais os limites entre o trabalho satisfatório e o penoso e acredito que esta seja uma tênue linha, na qual o indivíduo busca constantemente equilibrar-se para manter-se a salvo.

De fato o trabalho é primordial ao homem, sendo um grande veículo para a formação de sua individuação e sua colocação no espaço coletivo através da produtividade, torna possível o reconhecimento do sujeito pelo outro e conseqüentemente por si mesmo, é forma de inscrever simbolicamente o indivíduo na sociedade, em suma o trabalho torna o homem socialmente reconhecido através de sua contribuição pessoal para o meio. Infelizmente vivemos em uma sociedade capitalista manufatureira, na qual a subjetividade do indivíduo nem sempre – quase nunca ou nunca – é valorizada em detrimento da capacidade de produção, podendo ocorrer por essa via o adoecimento.

O adoecimento no trabalho foi reconhecido durante essa pesquisa como a privação dos desejos do indivíduo, em outras palavras quando o homem não tem a liberdade de decisão sobre como proceder a respeito de sua produção, pois estas representam como ele se coloca no mundo, o que ele deixará, assim como um legado. Quando essa capacidade de auto produção é vetada e levada ao ponto da frustração, instaura-se o sofrimento existencial do ser.

Cheguei então a um questionamento simples: como é possível conviver de forma mais saudável possível com o meio opressor de trabalho? Existem alternativas, a “escolha profissional consciente” é uma delas, na qual busca-se a identificação com um modelo de trabalho e quais realizações este poderá lhe trazer, acredito que outra

maneira interessante de lidar com sofrimento seja a compreensão deste. O sofrimento surge como sintoma, como sinal de que algo consigo mesmo não está bem. Tomar ciência deste mal, nos dá a capacidade de adaptação.

Quando refiro-me a adaptação digo não somente no sentido de adequação, mas também ao de mudança, creio que a capacidade de (re)inventar-se do ser humano será sua principal arma contra o sofrimento, pois apesar da busca pela completude, ou em outras palavras, em nossa busca pela felicidade completa, temos em nós a certeza de que esta pode ser inatingível, ou se alcançada não saberíamos o que fazer dela. Neste ponto penso que são as frustrações e as pequenas satisfações o modo de encontrar o equilíbrio e aquilo que bastará para que possamos prosseguir a vida da maneira mais saudável possível.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. (1999). 2.ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2010.

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. (1958). 10.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2009.

BENAVIDES-PEREIRA, Ana Maria. **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BENDASSOLLI, Pedro Fernando. **Trabalho e Identidade em Tempos Sombrios**: insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho. Aparecida: Ideias e Letras, 2007.

BENDASSOLLI, Pedro Fernando. Reconhecimento no Trabalho: Perspectivas e Questões Contemporâneas. **Psicologia em Estudo**. Maringá: v.17, n.1, 2012

BERTÃO, Flávia, HASHIMOTO, Francisco. Entre o desejo e o sofrimento psíquico no trabalho: um estudo de caso com professora de educação infantil. **Revista em Psicologia**. Belo Horizonte: v. 12 n. 20, 2006. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1677-11682006000200004&script=sci_arttext. Acesso em: 26.jun.2014.

BLEGER, José. **O Grupo Como Instituição e o Grupo nas Instituições**. In: Bleger, José. Temas de Psicologia. (1964) São Paulo: Martins Fontes, 1980.

BONFIM, Fernando Correia Riserio. **As Políticas Financeiras e o Financiamento do Investimento Produtivo de 1945 até 1971, no Japão e Alemanha**. Monografia (Bacharelado em Ciências Econômicas). Campinas: Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), 2004.

BOHOSLAVSKY, Rodolfo. **Orientação Vocacional a Estratégia Clínica.** (1979). São Paulo: Martins Fontes, 1991.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista:** a degradação do trabalho no século XX. (1974). 3.ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1987.

BRESSAN, Cyndia Laura. **Mudança Organizacional:** uma visão gerencial. Bragança Paulista, 2000. Disponível em: http://www.unifae.br/publicacoes/pdf/art_cie/art_25.pdf. Acesso em: 02 abr. 2014.

BRITO, Lydia Maria Pinto. Gestão de Competências, Gestão do Conhecimento e Organizações de Aprendizagem: instrumento de apropriação pelo capital do saber do trabalhador. **Cadernos de Educação.** Pelotas: n 31, jul/dez, 2008 Disponível em: <http://www2.ufpel.edu.br/fae/caduc/downloads/n31/11.pdf>. Acesso em 15.jan.2014.

CARVALHO, Breyner. **Gestão de Qualidade:** Evolução histórica da qualidade. São Paulo: 2005. Disponível em: <http://www.engenhariap.110mb.com/EVOLUCAO%20DA%20QUALIDADE.pdf>. Acesso em: 21.abr.2014.

COOPER, Robert e BURRELL, Gibson. **Modernismo, pós-modernismo e análise organizacional:** uma introdução. In: CALDAS, Miguel Pinto e BERTERO, Carlos Osmar. (Coords.). Teoria das Organizações. São Paulo: Atlas, 2007.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho:** estudo de Psicopatologia do Trabalho. (1980). 3.ed. São Paulo: Cortez, 1988.

_____. Por um novo conceito de saúde. (1982). **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional.** São Paulo: v 14, n 54, 1986

_____. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. **Uma Nova Visão do Sofrimento Humano nas Organizações**. In: TORRES, O. L. S. O Indivíduo na Organização: Dimensões Esquecidas. São Paulo: Atlas, 1996.

_____. Entre o Desespero e a Esperança: como reencantar o trabalho? **Revista Cult**. São Paulo, ed. 189, 2010. Disponível em: <http://revistacult.uol.com.br/home/2010/03/reencantar-o-trabalho/>. Acesso em: 22.jul.2014.

DUNKER, Christian Ingo Lenz, KYRILLOS NETO, Fuad. A Psicopatologia no Limiar entre a Psicanálise e a Psiquiatria: estudo comparativo sobre o DSM. **Revista do NESME**. São Paulo: v. 8, n 2, 2011. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/1394/139422412002.pdf>. Acesso em: 31.mai.2014.

FEATHERSOTNE, Mike. Moderno e Pós-Moderno: definições e interpretações sociológicas. **Sociologia: Problemas e Práticas**. Lisboa: n. 8, set/1990. Disponível em: <http://sociologiapp.iscte.pt/fichaartigo.jsp?pkid=354>. Acesso em: 11.set.2013.

FERREIRA, Mário Cesar; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de Qualidade de Vida (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. **Psicologia Teoria e Pesquisa**. Brasília: v. 25, n 3, 2009.

FISCHER, Rosa Maria. **Pondo os pingos nos is**: sobre as relações de trabalho e políticas de administração de recursos humanos. In: FLEURY, Maria Tereza Leme, FISCHER, Rosa Maria. Processo e relações de trabalho do trabalho no Brasil. São Paulo: Atlas, 1985.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. **Estratégias Empresariais e Formação de Competências**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

FREUD, Sigmund. **Além do Princípio do Prazer**. In: FREUD, S. Além do Princípio do Prazer, Psicologia de Grupo e Outros Trabalhos. (1920). Rio de Janeiro: Imago, 2006.

_____. **A Psicologia das Massas e a Análise do Eu**. In: FREUD, S. Além do Princípio do Prazer, Psicologia de Grupo e Outros Trabalhos. (1921). Rio de Janeiro: Imago, 2006.

_____. **O Futuro de Uma Ilusão** (1927). Porto Alegre: L&PM, 2010.

_____. **O Mal-Estar na Civilização** (1930). São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

ESPÍNDOLA, Januário Della Mea e VERGARA, Paulo Monteiro. **O Japão face à aliança norte-americana**: a redefinição do papel japonês como liderança mundial. Porto Alegre: Nerint. Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), 2013. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/nerint/folder/artigos/artigo7.pdf>. Acesso em: 30.set.2013

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Izabel Castanha. Regiões contidas e desenvolvimento territorial. **Revista Nera**. Rio de Janeiro: ano 8, n 6, 2012.

GUEDES, Bruna B. W. de Almeida. **O Japão do Pós-Guerra**: a catarse da tradição e da modernidade em Yukio Mishima. Monografia (Bacharelado em História). Rio de Janeiro: Pontifícia Universidade Católica (PUC), 2010.

GORENDER, Jacob. Globalização, Tecnologia e Relações de Trabalho. **Revista de Estudos Avançados**. São Paulo: v. 11, n 29, 1997.

HASSARD, John. Tempo de Trabalho: uma outra dimensão esquecida nas organizações. In: TORRES, O. L. S. **O Indivíduo na Organização**: Dimensões Esquecidas. São Paulo: Atlas, 1996.

HIRATA Helena, ZARIFIAN, Philippe. Força e Fragilidade do Modelo Japonês. **Revista de Estudos Avançados**. São Paulo: v. 12, n 5, 1991.

IANNONE, Roberto Antônio. **Revolução Industrial**. São Paulo: Moderna, 1995.

JASPERS, Karl. **Psicopatologia Geral**: psicologia compreensiva, explicativa e fenomenológica. São Paulo: Atheneu, 2000

JESUS JÚNIOR, Helvécio de. **Rumo ao “estado normal”**: a política de defesa do Japão desde o fim da Guerra Fria. Dissertação (Mestrado em Relações Internacionais). Rio de Janeiro: Pontifícia Universidade Católica (PUC), 2008.

KERN, Angela Mara de Mello; ROSSI, Andrea. O funcionamento psíquico como limitadores das perspectivas em pacientes psicóticos. **Psicodom**. Curitiba: n.1, 2007. Disponível em:
http://www.dombosco.com.br/faculdade/revista/dez07_comunicacao01.php. Acesso em: 13.set.2013.

KNOBEL, Maurício. Aspectos Conscientes e Inconscientes da Orientação Vocacional. In: LEVENFUS, R. S. et al. **Psicodinâmica da Escolha Profissional**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

LEVENFUS, Rosane Schotgues. Sublimação, Reparação, Criatividade e Realização Profissional. In: LEVENFUS, R. S. et al. **Psicodinâmica da Escolha Profissional**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

MONACO, Felipe de Faria, GUIMARÃES, Valeska Nahas. Gestão da qualidade total e da qualidade de vida no trabalho: o caso da gerência da administração dos correios. **RAC**. [S/I]: v. 4, n 3, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v4n3/v4n3a05>. Acesso em: 21.abr. 2014.

MONTEIRO, Sintia. A grande depressão de 29. **Administradores**. Belém: 2011. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/a-grande-depressao-de-29/54012/>. Acesso em: 21.jan.2014.

MORAES, Isaias Albertin. **O Soft Power e a Construção da Hegemonia Estadunidense ao Longo do Século XX**. (Seminário) Associação Brasileira de Relações Internacionais – ABRI. Brasília: 2012.

MORISHIMA, Michio. **Porque Triunfou o Japão?** Lisboa: Gradiva, 1989.

MYAZAKI, Nobue. **Cultura Japonesa pré-industrial**. São Paulo: Edusp, 1998.

OLIVEIRA, Alizandra Cristina. **Qualidade de vida segundo o modelo de Walton**: um estudo de caso frente à percepção dos funcionários da Imperador Calçados. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade do Vale do Itajaí, São José, 2006.

OLIVEIRA, Tiago Lopes. **A situação atual do trabalho juvenil**: a juventude e as exigências sociais para seu ingresso no mercado. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social). São Paulo: Pontifícia Universidade Católica (PUC), 2008.

ORTIGOZA, Sílvia Aparecida Guarnieri. Da produção ao consumo: dinâmicas urbanas para um mercado mundial. In: ORTIGOZA, Sílvia Aparecida Guarnieri, CORTEZ, Ana Tereza (org). **Da produção ao consumo**: impactos socioambientais no espaço urbano. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009.

PANOFSKY, Erwin. **Idea: A Evolução do Conceito de Belo**. São Paulo: Martins Fontes, 2013.

PARENTE, Cristina Clara Ribeiro. **Construção Social das Competências Profissionais**: dos estudos de caso em empresas multinacionais do sector metalomecânico. Tese (Doutorado em Sociologia). Porto: Universidade de Porto, 2003.

PRIBERAM. Dicionário de definições. Disponível em: <http://www.priberam.pt/dlpo/workaholic>. Acesso em: 07.fev.2014.

PRONI, Marcelo Weishaupt. O Trabalho na Civilização Contemporânea: leituras e reflexões. **IX Simpósio Internacional Processo Civilizador**. Ponta Grossa: 2003.

REZENDE, Cyro. **História Econômica Geral**. São Paulo: Veredas Editoriais, 2007.

RODRIGUES, Avelino Luiz, CAMPOS, Elisa Maria Parayba. Síndrome de Burnout. In: MELO FILHO, Julio, BURD, Miriam et al. **Psicossomática Hoje**. Rio de Janeiro: Artmed, 2010.

RODRIGUES, Patrícia Ferreira; ALVARO, Alex Leandro Teixeira e RONDINA, Regina. Sofrimento no Trabalho na Visão de Dejours. **Revista Científica Eletrônica de Psicologia**. Garça: ano 4, n 7, 2006 Disponível em: <http://www.revista.inf.br/psicologia07/pages/artigos/edic07-anoiv-art03.pdf>. Acesso em: 01.abr.2013

SALES, Francisco José Lima. Da queda do modelo de desenvolvimento fordista à ascensão da acumulação flexível. **Revista Labor**. Fortaleza: v.1, n. 5, 2011. Disponível em: http://www.revistalabor.ufc.br/Artigo/volume5/5_Francisco_Jose_Lima_Sales.pdf. Acesso em: 21.jan.2014.

SANTOS, Tania Coelho dos. A Psicopatologia Psicanalítica de Freud à Lacan. **Revista de Psicanálise**. a. XVIII, n. 184, 2005. Disponível em: <http://www.berggasse19.psc.br/site/wp-content/uploads/2012/07/A-psicopatologia-psicanal%C3%ADtica-de-Freud-a-Lacan.pdf>. Acesso em: 03.out.2014.

SATO, Kei. The War Economy and the Postwar Reform, 1937–1951. **The Japanese Economy**, v. 30. New York: 2002.

SILVA, Edith Seligmann. **Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**: Marcos de Um Percurso. In: DEJOURS, Christophe e cols. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.

SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações**. (1776). São Paulo: Nova Cultural, 1996.

SOUZA, Kairon Pereira de Araújo. Adorno e Horkheimer: Uma visão crítica sobre a indústria cultural. **Revista Aproximação**. Rio de Janeiro: 2013.

SPINK, Peter. Quando trabalhar é neurotizante. **Revista de Psicologia Atual**. São Paulo: n 27, 1982.

TAKEDA, Hélcio. O Papel do Governo na Retomada Econômica Japonesa. **Jovens Pesquisadores**. v. 2, n 1. São Paulo: 2005 Disponível em: <http://www.mackenzie.br/dhtm/seer/index.php/jovenspesquisadores/article/view/828/352> Acesso em: 01.out.2013.

VIZENTINI, Paulo Gilberto Fagundes. **A II Guerra Mundial**: 1931/45. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1989.

WATANABE, Paulo Daniel. **Segurança e Política Externa do Japão no Pós-Segunda Guerra Mundial**. Dissertação (Mestrado em Relações Internacionais). Campinas: Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), 2012.

WEBER, Max. **Economia e Sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. (1864/1920). Brasília: Fundação Universidade de Brasília, v. 2, 1999.