

Estudo da Evolução do Sofrimento no Trabalhoⁱ

André Barcauiⁱⁱ

RESUMO

Este artigo visa realizar uma breve revisão da história do sofrimento no trabalho a partir das origens do capitalismo e da administração até o momento atual. Procura-se tentar evidenciar também uma relação causal entre a semiologia deste sofrimento e determinados momentos históricos escolhidos como relevantes para este estudo. Fundamentalmente selecionou-se: as revoluções industriais, o período das guerras e a informatização do trabalho como eixos sócio-político-econômicos para esta análise.

Palavras-chave: sofrimento, trabalho, capitalismo, administração

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A idéia de que o trabalho produz efeitos na saúde dos trabalhadores não é de forma alguma recente. A Escola Francesa é rica em pesquisa nesta área através de autores como Christophe Dejours, Luis Le Guillant, Ives Clot, Elisabeth Abdoucheli, Christian Jayet, dentre outros que procuraram resgatar aspectos sob os mais diversos pontos de vista, do impacto do trabalho sobre os indivíduos. No entanto, torna-se tarefa extremamente ingrata falar de sofrimento no trabalho, sem traçar um paralelo com a história da administração e do próprio capitalismo, que acaba servindo como ponto de apoio para explicar parte da origem deste sofrimento. A administração passou por várias fases desde seus primórdios teocráticos, quando a lei e a ordem eram determinadas com base em pressupostos divinos, com destaque para vultos de conquistadores e líderes das mais diversas religiões. Após este período, é possível notar uma nova fase denominada por FARIA (2002) como empírico-prática, onde se experimentava repetindo o que dava certo e eliminavam-se os fracassos. Varias foram as influências históricas sofridas pela administração durante este período, desde a filosofia clássica representada em nomes como os de Sócrates, Platão, Aristóteles, Francis Bacon

e Descartes; passando pela igreja católica e a estrutura eclesiástica, até a organização militar com todo seu legado de disciplina, planejamento e controle. A estrutura do modelo capitalista por sua vez, teve início na Europa ao redor do século XIII com a desestruturação do sistema feudal e a proliferação de profundas modificações na forma de produção e nas relações de trabalho. A busca incessante por colônias levou o Estado à exploração visando o enriquecimento. Este enriquecimento levou ao crescimento da burguesia (detentora dos meios de produção), que passou a desafiar a realeza, levando a crise do poder absolutista. Por outro lado também se verificou crescimento da população, o que acabou gerando maior demanda por mercadorias. Este movimento no século XV foi chamado de capitalismo comercial, com a consolidação de grandes potências e práticas mercantilistas. Esta política expansionista permitiu o contato com novos povos e novas perspectivas comerciais foram sendo consolidadas. O golpe derradeiro veio com a Revolução Inglesa e Francesa. Mas talvez o símbolo mais indelével de paradigma produtivo, que acabou por criar um novo conceito de administração com base nas transformações trazidas pelo capitalismo, tenha sido a revolução na indústria.

AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS

A origem da primeira Revolução Industrial foi em meados do século XVIII na Inglaterra, com o início do uso intensivo de mão-de-obra assalariada. A referência tecnológica foi a invenção da máquina a vapor por James Watt em 1776, trazendo modificações sensíveis a estrutura social e comercial da época. Com este fenômeno iniciou-se a substituição gradativa do trabalho artesanal pela mecanização, catalisando o aumentando dos ganhos e acúmulo de capital. Uma das indústrias mais impulsionadas neste período foi o da indústria têxtil, além da metalurgia. O momento histórico favorecia também o liberalismo político e econômico, como pode ser observado através do lançamento da declaração de independência dos Estados Unidos em 1776, na publicação da obra “A Riqueza das Nações” de Adam Smith no mesmo ano e na declaração dos direitos do homem e do cidadão em 1789. Mas ao mesmo tempo em que se consolidava cada vez mais o capitalismo, algumas conseqüências já se faziam notar do ponto de vista do trabalhador, particularmente no que diz respeito às condições de trabalho dos operários, que em alguns casos eram precárias, convivendo com ambientes

insalubres e ausência de higiene. Foi o que DEJOURS (1992) chamou de “Miséria Operária”. Um período de reivindicações e contestações ao sistema se fez presente. Até porque, esta primeira fase do capitalismo trouxe consigo um formato déspota de administração, não sendo raros os casos de ameaças, agressões físicas e demissões sumárias. Segundo MERLO&LAPIS (2007) dois aspectos deste momento social merecem ser destacados: as alterações na qualificação do trabalhador, que passou lentamente a ter expropriado o seu saber-fazer; e suas estratégias de resistência como forma de combate as condições de trabalho a que era submetido, que incluíam desde sabotagem até absenteísmo. Além destes dois aspectos, é também relevante mencionar o incremento gradativo da própria divisão do trabalho, que mais tarde no século XIX, passaria por um processo ainda maior de sofisticação. A quantidade de acidentes decorrentes do trabalho era numerosa, com grande ocorrência de doenças das mais diversas espécies, sem contar o estresse físico e mental. De acordo com FOUCAULT (2008): “(...) *o capitalismo desenvolvido nos fins do século XVIII socializou um primeiro objeto que foi o corpo enquanto força de produção, força de trabalho. O controle da sociedade sobre os indivíduos não se opera somente pela consciência ou pela sociologia, mas começa no corpo, com o corpo. Foi no biológico, no somático, no corporal que, antes de tudo, investiu a sociedade capitalista*”.

Um dos mais fortes pilares de reflexão sobre o modelo capitalista foi MARX (1996), quando afirmou que “(...) *a jornada de trabalho não é uma grandeza constante, mas variável. (...) sua magnitude total varia com a duração do trabalho excedente. A jornada de trabalho é, portanto, determinável, mas considerada em si mesma, é indeterminada*”. A realidade deste momento histórico (tão atual ainda em alguns casos) teve oportunidade de ser retratada brilhantemente no cinema através da obra-prima “*Tempos Modernos*”, que perpetuou de forma crítica e bem-humorada essa sociedade capitalista da época, sob o olhar do gênio da 7ª arte “Carlitos”¹. Este final do século XVIII até meados do século XIX caracterizou-se, portanto na luta pela sobrevivência do trabalhador: “(...) *viver para o operário é não morrer*”².

¹ Apelido como é carinhosamente conhecido Charles Chaplin (1889-1977) no Brasil.

² GUERIN G. *Historie du mouvement ouvrier*. Vol I, p.45 apud DEJOURS, Cristophe. **A Loucura do Trabalho**. São Paulo, Cortez Editora, 1992.

Este cenário se desenvolveu até o final do século XIX, quando se deu a segunda Revolução Industrial. Inovativas idéias de otimização da organização do trabalho eram propostas. Um dos principais teóricos deste momento foi o sociólogo Max Weber (1864-1920), que notou que a burocracia rotinizava o processo de administração da mesma forma que a máquina rotinizava a produção. Essa espécie de “robotização” dos aspectos do trabalho eram pontos centrais de preocupação para Weber, uma vez que a burocracia era aqui definida por Weber como sendo tudo aquilo que leva a velocidade, regularidade, confiabilidade e eficiência, obtidas através da divisão de tarefas, da supervisão hierárquica, de regras e regulamentação detalhada, promovendo certa desumanização e inibindo a espontaneidade (MORGAN, 1998). Por outro lado, novas formas de pensar a administração iriam surgir se contrapondo diretamente a preocupação burocrática de Weber. As duas principais escolas neste sentido foram a da abordagem Clássica de Henri Fayol (1841-1925) e seu contemporâneo Frederick Taylor (1856-1915) com a chamada Administração Científica. A teoria clássica da administração está relacionada à busca da eficiência e ao foco na estrutura das organizações. Fayol pregava a organização como um todo, através de processos de planejamento e controle bem divididos, com divisão do trabalho e cadeias de comando. Sua fundação deu origem a formas de trabalho conhecidas como modelo mecanicista que até hoje servem de base para um grande número de empresas. No entanto, ao mesmo tempo, ajudava a promover certa “desumanização” tanto psicológica quanto social na organização. Seu pressuposto era que uma vez afinada a engenharia, os trabalhadores se encaixariam no processo.

Outra vertente mecanicista e de controle comportamental essencial ao intuito deste trabalho foi a dos princípios da Administração Científica criados por Taylor. Em 1881, ainda operário, foi autorizado pela empresa em que trabalhava a iniciar investigações sobre a queda de produtividade em decorrência da eventual variação no tempo e rendimentos dos trabalhadores. Este trabalho de Taylor posteriormente conhecido como “Estudos sobre tempos e movimentos”, visava à racionalização ao máximo do trabalho, usando métodos científicos para determinar a maneira mais eficiente de fazer determinada tarefa. Dentre seus preceitos, estavam: escolher a melhor pessoa para o trabalho, prover treinamento a essa pessoa, e monitorar seu desempenho. É inegável a contribuição do modelo Taylorista para a administração moderna. Sua

aplicação cruzou fronteiras e segmentos, atravessou o meio esportivo, e serviu de base até para os atuais sistemas de *franchising*. No entanto, conseqüências para o trabalhador também se fazem sentir até hoje em função deste sistema. MARX (1996) registrou que: “(...) *a máquina se converte, nas mãos do capital, em um meio objetivo e sistematicamente aplicado para arrancar mais trabalho dentro do mesmo tempo. Isto se consegue de uma dupla maneira: aumentando a velocidade das máquinas e estendendo o raio de ação da maquinaria que há de vigiar o mesmo trabalhador, ou seja, o raio de trabalho deste*”. Conforme também pontuado por NETO (1991): “(...) *o conhecimento científico é, no caso do Taylorismo, apenas um suporte para que o capital, por um lado, explore as particularidades do homem enquanto máquina, e por outro, aperfeiçoe os mecanismos de controle dos passos do trabalhador coletivo*”. Taylor era possuidor de uma personalidade do tipo obsessiva-compulsiva, o que em termos psicanalíticos, poderia se constituir em um forte indicador de que sua teoria era produto de suas lutas internas contra suas próprias neuroses. Segundo MORGAN (1998): “(...) *sua tentativa de organizar e controlar o mundo, seja em jogos infantis ou em sistemas de administração, era realmente uma tentativa de organizar e controlar a si mesmo*”. A visão microscópica do ser humano, a modelagem de seu comportamento, e a perda da capacidade criativa e de adaptação propostas no modelo Taylorista, trouxe maiores lucros para as empresas, mas ao custo de uma alienação entediante e desgastante. É pertinente neste ponto repensar o próprio sentido de alienação, de forma a obter uma visão mais ampla da magnitude do impacto do Taylorismo em relação ao sofrimento no trabalho. Nas palavras de CODO (2003), “*Se o homem é roubado no seu próprio trabalho, é roubado de si mesmo, perde-se quando deveria se identificar, desconhece a si mesmo quando deveria se reconhecer, destrói-se quando deveria estar se construindo*”.

AS GUERRAS

Em paralelo a esta série de acontecimentos, o movimento operário crescia também em bases mais consistentes, com experiências de redução da jornada de trabalho e outras iniciativas visando melhores condições de vida. Como pano de fundo neste contexto surge a 1ª Guerra Mundial, envolvendo ao mesmo tempo crescentes demandas para abastecimento de necessidades de guerra e desfalque de trabalhadores

em função das baixas. Por volta de 1915 apareceram as primeiras iniciativas para institucionalização de uma Medicina do Trabalho. Era o sinal que, aos poucos, a luta pela sobrevivência dava lugar a luta pela saúde no corpo (DEJOURS, 1992). A organização científica do trabalho deu outro grande salto a partir deste momento com o norte-americano Henry Ford (1863-1947), que passa a produzir seu famoso Modelo T através da introdução do que passou a ser conhecido como uma linha de montagem. Neste formato de processo produtivo, as peças passavam na frente dos trabalhadores, que apenas assumiam seus postos de trabalho na linha de produção, aumentando ainda mais a fragmentação das operações. Como ressalta CODO (2003)³, “(...) a moribunda linha de montagem fordista ilustra o fato de que o processo da divisão do trabalho pode bloquear, interceptar a apropriação do sentido do trabalho, tornando inatingível seu significado”. O autor aponta ainda para o exemplar do “*Journal of Mental Hygiene*” de 1917, que em seu primeiro número, já chamava atenção para o sofrimento psíquico dos operários empregados na fábrica de Ford⁴. O interessante é que o Fordismo promoveu uma verdadeira revolução na forma de produzir, mas também de consumir produtos. Nos anos 20, o método científico tomou a Europa e começou a ser adotado no Japão. Foi o chamado período de ouro da economia americana até a crise no mercado acionário de 1929, quando veio a grande recessão. Segundo SILVEIRA (2002), foi necessário um conjunto de políticas intervencionistas do governo Roosevelt com fortes investimentos públicos nos moldes da política Keynesiana, aliados aos preparativos para os esforços da nova guerra para tirar os Estados Unidos da depressão.

Neste período entre guerras se desenvolveu a análise ergonômica em paralelo com a psicologia industrial (que futuramente receberia a denominação de psicologia organizacional), em função das demandas ligadas à realidade das guerras como: testes, avaliações psicométricas, etc. A realidade da 2ª Grande Guerra trouxe consigo uma demanda industrial ainda maior, além de novas formas de recrutamento, seleção e treinamento de pessoal. De acordo com DRUCKER (2005), o Estado Maior Alemão,

³ CODO, Wanderley. **Um Diagnóstico Integrado do Trabalho com Ênfase em Saúde Mental** - pag. 175 in: CODO, Wanderley & JACQUES, Graça. **Saúde Mental & Trabalho – Leituras**. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2003.

⁴ CODO, W.; SORATTO, Lucia H.; VASQUES-MENEZES, I. **Saúde Mental e Trabalho: Uma revisão sobre o método** pag.122 in: CODO, Wanderley (Org.), **Por uma Psicologia do Trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

depois de ter perdido a 1ª Guerra, aplicou a administração científica ao trabalho do soldado e ao treinamento militar. Segundo o autor, todo o desenvolvimento econômico fora do mundo ocidental a partir de 1950 foi baseado, em grande parte, em copiar o que os Estados Unidos fizeram na 2ª Guerra Mundial para tornar o trabalhador mais produtivo. MERLO&LAPIS (2007) relembram este período histórico pós-2ª Guerra Mundial, destacando pontos importantes como a consolidação do intervencionismo estatal e a importância do Estado de Bem-Estar Social, para garantir um pacote de políticas públicas que viabilizassem o consumo e a implantação do Plano Marshall na Europa que passou a usar o Fordismo como modelo para o setor industrial como um todo.

A partir dos anos 70, conforme abordado por VIANA (2008), novos tipos de controles surgiram, onde a rigidez, o cronômetro e a produção em série deram lugar a termos mais elaborados como flexibilização da produção, especialização, produção enxuta etc., que, na prática, significavam apenas “requisitos de controle”. As antigas formas de fiscalização típicas do modelo Taylorista/Fordista, aparecem transformadas em lideranças motivadoras, num ambiente em que o próprio grupo exerce pressão sobre os indivíduos (MERLO&LAPIS, 2001). De acordo com DEJOURS (1992), no centro destas transformações, se formava um novo material que ampliou ainda mais as questões relativas ao sofrimento do trabalhador: a preocupação com a saúde mental.

O PRESENTE

As características do momento pós-industrial podem parecer mais humanas se comparadas com aquelas dos séculos XVIII e XIX. Faz-se necessário registrar também toda a história evolutiva da preocupação com a saúde, segurança e meio-ambiente institucionalizada em diversas empresas, visando o cumprimento de leis criadas em função da própria demanda da sociedade ao longo dos anos. Porém, conforme salientado por BRANT&DIAS (2004), não se pode esquecer que o trabalho contemporâneo também apresenta suas mazelas devidamente situadas na nova realidade. É marcado por um cotidiano em que imperam contratos temporários de trabalho, pela “projetização” de organizações, pela ameaça de desemprego estrutural, e por uma realidade onde cada um se torna responsável direto por sua empregabilidade.

Esta nova demanda sobre o trabalhador exige outro tipo de contrapartida no esquema psicossocial formado na aliança trabalhador-empresa, que é a confiança na organização. Esta espécie de contrato psicológico⁵ pressupõe maturidade de ambos os lados e se traduz em tremenda oportunidade de aperfeiçoamento profissional; mas uma vez rompido, pode trazer resultados nefastos para o bem-estar psicológico dos indivíduos envolvidos (DESCALS, 2005). “*A análise da pessoa na organização deve ocorrer não só a partir dos processos de trabalho, mas das condições de vida, das práticas e valores de cada instituição ou empresa, dos significados vividos no trabalho e na legitimação de ações de desempenho e produtividade*” (FRANÇA, 2008).

Vivemos a chamada Terceira Revolução Industrial que começou com o processo conhecido como Toytismo⁶ em meados dos anos 50, mas que adentrou as organizações e as próprias vidas das pessoas através de um processo de informatização constante, que cresce em progressão geométrica. Do ponto de vista da evolução do capitalismo, na economia neoliberal, a mais valia gerada pelo trabalho já não representa o mesmo valor como no passado, dado o crescente investimento em atividades de alto valor agregado (internet, engenharia genética, etc.). Nota-se uma mudança do capital para a gestão das finanças em movimento especulativo de grande envergadura, promovendo um aumento da economia financeira em detrimento a economia real (DUFOUR, 2003). Em outras palavras, novas preocupações foram incorporadas ao eixo da mutação subjetiva do trabalhador. Encaixa-se bem aqui a definição de subjetividade na forma proposta por VERGARA & DAVEL (2007), “*(...) as pessoas estão em ação e permanente interação, dotadas de vida interior e que expressam sua subjetividade por meio da palavra e de comportamentos não verbais. (...) Se a linguagem é o veículo privilegiado da subjetividade, a vida psíquica é seu fundamento. O ser humano, ser de desejo e de pulsão, como define a psicanálise, é dotado de uma vida interior, fruto de sua história pessoal e social*”. Completa CHANLAT (2007)⁷: “*Infelizmente, até o presente, esta concepção subjetivista e interativa da pesquisa em ciências humanas não foi*

⁵ Conforme proposto por CANTISANO, Gabriela. *El Contrato Psicológico: un nuevo marco para comprender las relaciones dentro de las organizaciones* pag.101-119. in: DESCALS, Francisco J. (Orgs) *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson- Prentice Hall, 2005.

⁶ Aqui considerado como o conjunto de inovações introduzidas pela fábrica da Toyota no período de reconstrução do Japão no pós-Guerra. Dentre eles: *Just-in-time, jikoda, kaizen*, sistema de incentivos, etc.

⁷ CHANLAT, Jean-François. *Vers une anthropologie de l'organisation*. pag.32 en: CHANLAT, Jean-François. *O Indivíduo nas Organizações: Dimensões Esquecidas*. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

dominante. Ao contrário, influenciados pelo modelo científico ortodoxo, numerosos são os pesquisadores que não hesitaram em tratar os humanos como objetos de pesquisa destituídos de subjetividade e afetividade”.

Conforme assinalado por DESCALS (2005)⁸, a qualificação da mão de obra nos tempos atuais exige formação contínua ao mesmo tempo em que sugere alto rendimento, colaboração em tempo real, maior autonomia e responsabilidade. Não se trata aqui de desmerecer a importância desta nova filosofia de trabalho, até porque seria da ordem da insensatez e da ingenuidade negar os benefícios trazidos com o avanço tecnológico e as diversas facilidades criadas através do seu uso nas mais distintas áreas de conhecimento humano. Porém, com base no escopo deste artigo, se faz necessário também pontuar quanto ao seu impacto na saúde mental do trabalhador. “(...) *A informática criou uma expectativa de ação instantânea, mesmo em relação a problemas difíceis. Mas levou também a um aumento da supervisão. (...) Estatísticas sobre produtividade podem ser continuamente exibidas como um lembrete de quão bem ou quão mal o indivíduo se apresenta em relação a expectativas*” (MORGAN, 1998). Conforme abordado por MERLO&LAPIS (2007), outros estudos têm demonstrado que a incorporação de tecnologias, salvo algumas exceções, não reduziram o ritmo de trabalho, mas ocasionou a sua intensificação, o que está intimamente relacionado com a expansão de doenças como LER/DORT⁹ que antigamente eram inexistentes ou restritas a certos nichos empresariais. Sem mencionar que as possibilidades da dicotomia empregado-empresa adquirem propriedades outrora difíceis de serem obtidas como: capilaridade global, possibilidade de acesso instantâneo e a todo o momento, a custos cada vez mais baixos. Este novo padrão de relacionamento passou a gerar novas condições clínicas, como: distúrbios do sono, depressões, síndromes das mais diversas espécies (pânico, fadiga, *burnout*, desamparo), etc. É o que nossa cultura convencionou chamar até jocosamente de “dor só psicológica” (FRANÇA,2008), mas que na verdade encobre somatizações dissimuladas. Na Europa desde a década de 40 já se falava em “neurose industrial” e “frustração no trabalho” (SOUZA&ATHAYDE, 2006). Depois

⁸ DESCALS, Francisco J. *Eficacia Organizacional y Psicología de las Organizaciones* – pag. 345 in: DESCALS, Francisco J. (Orgs) *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson- Prentice Hall, 2005.

⁹ LER: Lesões por Esforço Repetitivo; DORT: Distúrbios Osteomusculares.

estas designações evoluíram para o que se convencionou chamar de “psicopatologia do trabalho”. Termo que alguns pesquisadores creditam ao psiquiatra francês Louis Le Guillant em 1951, e outros, ao também psiquiatra Paul Sivadon em 1952.

Na experiência profissional deste pesquisador junto a empresas nacionais e multinacionais de diferentes ramos, esta categoria de enfermidade não só se verifica como tende a crescer. Esta hipótese encontra-se subsidiada em pesquisas como a do *Canadian Health Association*¹⁰, que indica que 60% dos trabalhadores canadenses reportam problemas de estresse negativo¹¹ contra 11% que reportam efeitos físicos problemáticos. Vale realçar que como normalmente para que o trabalhador reclame qualquer tipo de benefício decorrente de uma doença é necessário que se explicita algum tipo denexo causal entre o trabalho realizado e a doença manifestada, torna-se extremamente difícil estabelecer esta relação no caso de um distúrbio psíquico. Mesmo porque, os problemas ditos pessoais ganham seu direito de expressão geralmente após a jornada de trabalho (BORSOI, 2007). Poderia se argumentar sobre a eventual injustiça de atribuir somente ao trabalho ou a empresa toda responsabilidade etiológica dos sintomas de sofrimento do trabalhador aqui referenciados. Afinal, seria desconsiderar o fato de que pessoas diferentes em situações de trabalho semelhantes apresentam respostas (ou processos de defesa) também distintas. O que leva determinado indivíduo ao sofrimento pode se transformar em fator motivante para outro indivíduo e vice-versa. Quanto a esta consideração, que é legítima, CODO (2004)¹² é bem esclarecedor quanto diz que: “(...) não se disse nem se imagina que apenas o trabalho engendra a psicopatologia. Não se quer e não se quis diminuir o papel das outras etiologias já conhecidas, como a sexualidade e a infância; apenas se reivindica para o trabalho o mesmo papel e a mesma importância, já que o trabalho é tão importante quanto elas para a conformação da personalidade e da identidade”. Mesmo DEJOURS (2007), que parte de um referencial teórico que nega uma relação de causalidade entre o trabalho e as psicopatologias, afirma que “(...) o defeito crônico de uma vida mental sem saída

¹⁰ Pesquisa divulgada em CODO, Wanderley. **Por uma Psicologia do Trabalho**. Pág. 125. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

¹¹ Termo aqui adotado como sendo um conjunto de reações psicofisiológicas que podem comprometer o comportamento mental, afetivo, o estado físico e o relacionamento com o meio (RODRIGUES & FRANÇA, 2007).

¹² CODO, Wanderley. *Psicopatologia do Trabalho* – pág.21 in: CODO, Wanderley (Org.). **O Trabalho Enlouquece? Um encontro entre a Clínica e o Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2004.

mantido pela organização do trabalho, tem provavelmente um efeito que favorece as descompensações psiconeuróticas”. Acrescente-se que muitas vezes estes efeitos podem ainda ser extrapolados para além da organização do trabalho, dado que todo indivíduo é por natureza um ser biopsicossocial.

CONCLUSÕES

A constatação cada vez mais premente e ao mesmo tempo reconhecidamente audaciosa deste pesquisador é que com o passar do tempo, as formas de sofrimento vêm acompanhando as novas formas de trabalho. A diferença com o decorrer dos anos é que a sociedade cada vez mais começa a enxergar as conseqüências disso, o que leva algumas organizações a proclamarem um discurso manifesto pró-qualidade de vida, enquanto que de forma latente e na prática, não sustentam de fato esse discurso. Enquanto espalham-se por corredores de empresas os mais diversificados símbolos, credos, valores e prêmios recebidos em função da promoção da “qualidade de vida”, não se verificam necessariamente as mesmas atitudes coerentes e condizentes com o discurso em determinados gestores. As pessoas passam quase um terço de sua vida no trabalho. Fora as atividades que se realizam fora do horário do expediente, que também estão ligadas ao trabalho de alguma forma. Sendo assim, não é razoável que esta parte tão importante da vida se apresente como ponto negativo na existência do indivíduo. Deveria sim, ser mais uma forma de expressar sua subjetividade, viver com dignidade e obter seu sustento, de preferência fazendo o que se aprecia. O paradoxo abordado na evolução do sofrimento no trabalho colocado neste artigo é que o homem, que deveria ser o maior beneficiário dos bens de produção e serviços advindos do trabalho, acaba sendo simultaneamente também sua vítima. Se não pelo hedonismo exacerbado de nossos tempos, mas fundamentalmente pelas pressões psicológicas implícitas ou explícitas que acaba sofrendo. As abordagens estudadas não são unânimes, até porque não se trata aqui de uma disputa epistemológica. No entanto, a meta em comum parece ser a mesma: tentar entender e enfrentar os problemas relativos ao sofrimento no trabalho, para que o departamento de Recursos Humanos nas organizações continue a ser formado de fato por humanos e não apenas “recursos” ou restos destes.

REFERÊNCIAS

- BORSOI, Isabel C. **Da Relação entre Trabalho e Saúde à Relação entre Trabalho e Saúde Mental**. Psicologia & Sociedade: 19, Edição Especial, 1: 103-111, 2007.
- BRANT, Luiz C. & DIAS, Elizabeth C. **Trabalho e Sofrimento em Gestores de uma Empresa Pública em Reestruturação**. Caderno de Saúde Pública, Rio de Janeiro, 20(4): 942-949. Jul-Ago, 2004.
- CHANLAT, Jean-François. **O indivíduo na Organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Editora Atlas, 2007.
- CODO, Wanderley. **O que é Alienação**. São Paulo: Editora Brasiliense, 2004.
- CODO, Wanderley & JACQUES, Graça. **Saúde Mental & Trabalho – Leituras**. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2003.
- CODO, Wanderley. **O Trabalho Enlouquece? Um encontro entre a Clínica e o Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2004.
- CODO, Wanderley. **Por uma Psicologia do Trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.
- DUFOUR, Dany-Robert. *El Arte de Reducir Cabezas: sobre la servidumbre del hombre liberado en la era del capitalismo total*. Buenos Aires: Paidós, 2003.
- DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho**. São Paulo, Cortez Editora, 1992.
- DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do Trabalho – Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, sofrimento e Trabalho**. São Paulo: Editora Atlas, 2007.
- DESCALS, Francisco J. *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson-Prentice Hall, 2005.
- DRUCKER, Peter. **Desafios Gerenciais para o Século XXI**. São Paulo: Thomson-Pioneira, 2005.
- FARIA, José Carlos. **Administração – Teorias e Aplicações**. São Paulo: Thomson-Pioneira, 2002.
- FRANÇA, Ana L. **Psicologia do Trabalho- Psicossomática valores e práticas organizacionais**. São Paulo: Editora Saraiva, 2008.
- FOUCAULT, Michel. **Microfísica do Poder**. 25ª Edição. São Paulo: Editora Graal, 2008.

- MARX, Karl. **O Capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.
- MERLO, Alvaro R.C. & LAPIS, Naira L. **A Saúde e os Processos de Trabalho no Capitalismo: Reflexões na Interface da Psicodinâmica do Trabalho e da Sociologia do Trabalho**. Revista Psicologia & Sociedade, 19 – pág. 61-68. Jan/Abr 2007.
- MORGAN, Gareth. **Imagens da Organização**. Rio de Janeiro. Editora Atlas, 1998.
- NETO, Benedito R. **Marx, Taylor e Ford – As forças produtivas em discussão**. São Paulo. Editora Brasiliense, 1991.
- RODRIGUES, Avelino & FRANÇA, Ana L. **Stress e Trabalho – Uma abordagem Psicossomática**. São Paulo: Editora Atlas, 2007.
- SILVEIRA, Helio P. **O Déficit Público Brasileiro**. Ciclo do Desenvolvimento, 2002. Disponível em: <http://circulododesenvolvimento.org/2002/06/o-deficit-publico-brasileiro/>. Acesso em 05 de Setembro de 2008.
- SOUZA, Paulo C. & ATHAYDE, Milton. **A contribuição da abordagem clínica de Luis Le Guillant para o desenvolvimento da Psicopatologia do Trabalho**. Estudos e Pesquisas em Psicologia, UERJ, Rio de Janeiro, Ano 6, No1, 2006.
- VERGARA, Sylvia & DAVEL, Eduardo. **Gestão com Pessoas e Subjetividade**. São Paulo: Editora Atlas, 2007.
- VIANA, Cleide M. **O Sindicato dos Trabalhadores em Educação: (re) ações às políticas educacionais para formação de professores**. Disponível em: http://www.politicasuece.com/mapps/arquivos/materias/arg_Art%20CLEIDE%20QUIXADA%2008_1.doc. Acesso em 05 de Setembro de 2008.

ⁱ O interesse sobre o sofrimento no trabalho que apresenta este pesquisador vem da atividade conjunta de docência em programas de pós-graduação e consultoria em empresas multinacionais, favorecendo o contato com diversos profissionais, particularmente gerentes, e a constatação de seu sofrimento expresso.

ⁱⁱ E-mail: barcaui@bbbrothers.com.br. Doutorando em Administração pela *Universidad Nacional de Rosario (UNR)*; Argentina.