

Juliane Caroline Barbosa Cortez da Silva ¹

Anna Layse Amaro da Silva ²

Aline Virgínia Medeiros Nelson ³

SOFRIMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES: O ENFOQUE NA SOCIEDADE DISCIPLINAR

Resumo

O sofrimento humano nas organizações está geralmente associado à vivência de situações no trabalho que lhe são adversas, causam estresse e desestimulam o trabalhador em seu ambiente laboral. Assim, o desencadeamento de problemas psicológicos como estresse, depressão e até mesmo suicídio podem ser observados de modo cada vez mais frequente. Dessas premissas, através de metodologia preponderantemente hermenêutica, por técnica bibliográfica, a presente pesquisa busca relacionar o sofrimento dentro das organizações com o desenvolvimento de transtornos psicológicos ocasionados por um ambiente hostil, verificável na sociedade disciplinar, significando um problema que afeta não somente subjetivamente indivíduos, mas toda a coletividade.

Palavras-chave: Sofrimento. Transtornos psicológicos. Sociedade disciplinar.

HUMAN SUFFERING IN ORGANIZATIONS: THE FOCUS ON DISCIPLINARY SOCIETY

Abstract

The human suffering in organizations is often associated to the living situations at work that are adverse, causing stress and discourage the worker in his working environment. Thus, the onset of psychological problems like stress, depression and even suicide can be seen increasingly frequent. These premises through predominantly hermeneutic methodology literature technique, this research seeks to relate the suffering within organizations with the development of psychological disorders caused by a hostile environment, verifiable in the disciplinary society, meaning a problem that affects not only subjectively individuals but the whole community.

Keywords: Suffering. Psychological disorder. Disciplinary society.

¹ Graduação em Administração na Universidade Federal do Rio Grande do Norte (julianecortez@hotmail.com)

² Graduação em Administração na Universidade Federal do Rio Grande do Norte (anna_layse@hotmail.com)

³ Doutora em Ciências Jurídicas, Professora Adjunta do Departamento de Ciências Administrativas e membro permanente do Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública, ambos da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (aline_nelson@hotmail.com)

Introdução

Historicamente, a Teoria Clássica da Administração foi idealizada por Henri Fayol (1990) baseado no trabalho mecanizado evidenciando a produtividade e eficiência, sendo complementados por Taylor (1999) através da defesa de princípios semelhantes, deixando de lado a face humana da organização, os colaboradores. Tal preocupação com o comportamento humano e a importância dos colaboradores para a organização teve início com o surgimento da Escola das Relações Humanas como reação, oposição, à Teoria Clássica da Administração. A partir dos anos 60, o cientista Christophe Dejours sinaliza para problemas mais patológicos no trabalho e constrói pensamento crítico em relação aos princípios de Taylor.

Para Dejours (1998, p. 19) “o esgotamento físico não concerne somente aos trabalhadores braçais, mas ao conjunto dos operários da produção de massa. Ao separar, radicalmente, o trabalho intelectual do trabalho manual, o sistema de Taylor neutraliza a atividade mental dos operários.” Sendo essa uma justificativa de não ter ocorrido a época oposição por parte dos trabalhadores e sim certa conformação por um tempo até surgir a Escola das Relações Humanas para compreender o comportamento humano e atentar para diversas questões em relação ao ser humano.

Davies e Shackleton (1977, p. 144) concluem que o “trabalho é um elemento importante na vida de um indivíduo, quer este o encarar de modo meramente instrumental ou lhe atribua maior significado.” Assim, a perda do trabalho pode resultar em complicações psicológicas, como a aposentadoria e o desemprego, onde o indivíduo se vê afastado de seu ambiente natural.

De modo bem anterior, ainda no século XIX, Karl Marx (1996) aponta ser o trabalho a própria ontologia humana. Posteriormente, Lukács (2004), já no início do século XX e embasado nos estudos marxistas, também coloca o labor como sendo a categoria fundante do ser social.

Após o desenvolvimento tecnológico e robotização, não mais de seres humanos, e sim de máquinas para realizar tarefas de cunho físico, as patologias associadas ao trabalho corporal passam a ser acompanhadas pelo sofrimento psicológico, ocasionando transtornos e doenças psicossomáticas e psicossociais.

Neste sentido, o período pós- Revolução Industrial é tratado por Foucault como sociedade disciplinar, persistente no século XX e instrumentalizado pelo domínio do corpo e da mente dos indivíduos pelos que controlam o poder econômico e político, servindo as organizações como locais apropriados para imposição de saberes e de exploração pela disciplina. Deste panorama, indaga-se: Como o reflexo da sociedade disciplinar é manifestado pelo sofrimento nas organizações contemporâneas?

Parte-se da hipótese de que muitas doenças de trabalho da atualidade podem ser explicadas sob a perspectiva foucaultiana, como depressão, estresse e ansiedade. Assim, a presente pesquisa pretende, com o enfoque da sociedade disciplinar, relacionar o sofrimento dentro das organizações com o desenvolvimento de transtornos psicológicos ocasionados por um ambiente hostil, buscando as suas causas e a compreensão das suas consequências. Como objetivos específicos, apresentam-se: a) analisar contextualmente o sofrimento organizacional; b) apresentar as principais considerações de Foucault para a disciplina do corpo e da mente como ferramentas de controle; c) verificar dados nacionais e internacionais a cerca de doenças provocadas por sofrimento emocional.

Para cumprir os objetivos, a metodologia adotada é, principalmente, a hermenêutica, por técnica bibliográfica, tendo como importantes referenciais Dejours e Foucault. Porém, também foram consultados dados construídos por entidades nacionais e internacionais sobre doenças de trabalho, denotando face complementar de pesquisa empírica quantitativa.



Com relação à estrutura, após esta introdução, será feita a abordagem sobre o sofrimento organizacional, sendo, posteriormente, analisadas suas causas e consequências e finalizado, posteriormente, com as conclusões. Ao final, pretende-se esclarecer sobre o tema, abrindo caminho a novas reflexões.

Sofrimento organizacional e a sociedade disciplinar

Em sua etimologia, a palavra trabalho vem do latim “tripalium”, um objeto de três pontas utilizado na época medieval como forma de tortura. Por isso, não é incomum algumas pessoas, inconscientemente, associarem o trabalho ao sofrimento.

Charles Chaplin, em seu filme *Tempos Modernos* (1936), faz uma relação entre o ambiente de trabalho e a alienação dos trabalhadores, fazendo alusão aos distúrbios mentais desencadeados por práticas repetitivas em seu ofício, servindo a crítica para os estudos de tempos e movimentos do taylorismo.

A partir da segunda metade do século XX ocorreu a consolidação no campo científico da relação entre saúde, doença mental e trabalho. Em 1956, Le Guillant publica o artigo “A neurose das telefonistas”, a qual serve como marco importante no desenvolvimento dos estudos do sofrimento humano nas organizações, fazendo nascer a expressão psicopatologia do trabalho.

Neste artigo, Le Guillant (1984, p.11) expõe o sofrimento provocado pela instigação de competição entre as telefonistas em determinada organização, as quais passam a provocar ruídos nos fones umas das outras e a falar mais alto, gerando um quadro em que nas horas de menor movimento a competição tornava-se mais forte e, portanto, provocando um alto desgaste emocional pela necessidade de produtividade; enquanto que em momentos nos quais havia chamadas para todas, a expectativa ansiedade e nervosismo eram bem menores. O objetivo de tal pesquisa foi o de comprovar a influência das condições de trabalho e de vida para a saúde.

O retrato das telefonistas pela análise de Le Guillant desvela face de políticas de produtividade e de gestão de pessoas. Porém, a problemática do sofrimento para as Ciências Administrativas recebe grande colaboração humanista após os anos oitenta, através da análise das teorias de Foucault aplicadas às organizações e a inauguração da pesquisa pós-moderna para administração. Foucault (1993) desenvolve sua teoria sobre microfísica do poder, embasado na descrição social, a qual ele concebe como “sociedade disciplinar”, construída pela biopolítica, ou seja, o poder é imposto através do corpo. Assim, em sua obra *Vigiar e Punir*, Michel Foucault (1993, p.8) discute a presença da dor e do sofrimento na vida do ser humano, como mecanismo de controle institucional. Apresenta uma cena do esquiteamento de Damians, a fim de demonstrar que na época do ocorrido, no século XVIII, as pessoas identificavam a dor e o sofrimento e o suplício até a morte, como algo normal, aceitável e de elevação. Assim, essa cena de esquiteamento foi a ilustração desenhada por Foucault para demonstrar o poder como forma de dominação exclusiva de uma classe sobre a outra e partindo-se daí demonstrar as prisões, físicas e psíquicas, do século XX.

Foucault (1993, p.30-36) trata na sua obra de um sofrimento que pode ser notado de forma mascarado e até mesmo ocultado. Antigamente, essas práticas punitivas ocorriam perante os olhos de todos, onde a dor era vista pela sociedade de modo nu e cru, o que não se percebe hoje de forma expressa, mas velada. Assim, o sofrimento abordado por Foucault nos dias atuais pode ser observado como retraído em prisões modernas de uma era disciplinar, em que a “prisão” assume a alegoria das mais diversas instituições sociais.

Portanto, a descrição da sociedade disciplinar parte da perspectiva do controle punitivo do Estado, em que as penas eram aplicadas não somente sobre a liberdade ou a vida dos

indivíduos, mas também por suplícios. Assim, explica Foucault (1993) que a sociedade disciplinar nasce em meados do século XVIII europeu e nela passa a existir as chamadas instituições disciplinares, com suas técnicas para o adestramento do indivíduo. Posteriormente, no século XIX, surge a biopolítica com o fim de cuidar da vida da população, em que o corpo dos sujeitos é adaptado às instituições e aos seus sistemas de controle. Posteriormente, essa disciplina passa a abranger temas além do próprio trabalho, mas extensões a vida privada dos indivíduos, como fecundidade, higiene e morbidade.

Foucault (1993, p.131-140) analisa a sociedade com base na disciplina no cotidiano, o que reflete no controle do próprio pensamento dos trabalhadores. Para ele, todas as instituições procuram disciplinar os indivíduos desde que nascem: família, escola, quartéis, hospitais, prisões, indústrias, pois o fundamental é distribuir, vigiar e adestrar os sujeitos em espaços determinados. A disciplina tem seu aspecto político ao produzir indivíduos submissos ao poder do Estado e do poder econômico, garantindo o “equilíbrio” e a “ordem”. O poder e a disciplina sobre o corpo possibilitam o funcionamento de instituições e grupos sociais e impedem reflexão e debates sobre os modos de exploração do trabalho.

Neste sentido, há a defesa de que o homem que “não encontra sua subsistência deve absolutamente ser levado ao desejo de procurá-la pelo trabalho; ela lhe é oferecida pela polícia e pela disciplina”. Assim, a atração do ganho salarial o excita, possibilitando a corrigido em seus hábitos, acostumando-o a trabalhar na profissão aprendida sem perigo para o sistema social de controle de poder econômico e político, pois o homem passa a ser controlado em sua cotidianidade: com muito trabalho, não há tempo para refletir e nem para se rebelar (FOUCAULT, 1993, p.141).

A teoria foucaultiana é corroborada por estudos empíricos realizados pelo Ministério da saúde (2001, p. 161), o qual confirmou que situações variadas, como um acidente de trabalho, um fracasso, uma mudança de posição – seja de queda ou de ascensão - na hierarquia frequentemente desencadeiam quadros psicopatológicos diversos: desde os transtornos de ajustamento ou reações ao estresse até depressões graves e incapacitantes, mudando conforme as características do contexto da situação e do modo do indivíduo responder a elas.

O berço das doenças ocupacionais e, portanto, do próprio sofrimento psíquico nas organizações públicas e privadas, encontra-se no cotidiano, sustentadas em expectativas, ansiedade e pressões sobre desempenho e resultados nas atividades laborais e que confluem com a própria preocupação de manutenção do emprego, status ou acesso à renda.

Isso significa que o sofrimento advindo das relações do trabalhador, em mando tarefas, pelas chefias, e concretização dessas pelo colaborador pode ser subvertido através do reconhecimento pelos pares, afetando a identidade e características pessoais das pessoas dentro das organizações.

Assim, delimita-se a categoria “sofrimento”: o artigo entende-o como um estado de dor, infelicidade, incômodo de um ser humano. Para Dejours (1993), o sofrimento é uma vivência subjetiva mediadora entre doença mental e o conforto psíquico. Dessa forma o autor explora não o lado negativo do sofrimento, mas este último representado como criatividade, um modo que o trabalhador encontra para formar defesas e lidar com as situações de sofrimento no ambiente de trabalho.

Dejours (1993, p.49-50) destaca a significação humana das tarefas, do trabalho. Para ele, a vivência depressiva representa os anseios de inutilidade, de indignidade, e de desqualificação, ampliando-os. Esta depressão é dominada pelo cansaço. Cansaço que se origina não só dos esforços musculares e psicossensoriais, mas, sobretudo, do estado dos trabalhadores taylorizados. Ou seja, o autor cita a influencia do taylorismo no sofrimento humano. Por outro lado, também afirma que não existe trabalho sem sofrimento, principalmente porque os valores de saúde e doença foram construídos na empresa sob o foco da produtividade.



A dor nem sempre é ruim. Como dito anteriormente ele pode ter o seu lado positivo, considerado como criatividade. Dejours, Abdoucheli e Jayet (1997, p. 137) dividem o sofrimento em criador e patogênico, no primeiro o sofrimento é transformado em criatividade e é benéfico e a partir daí o trabalho funciona, então, como um mediador para a saúde, quando o contrário o trabalho funciona como mediador da desestabilização e fragilização da saúde.

Focando-se no sofrimento patogênico, passa o artigo a analisar as causas e as consequências do sofrimento organizacional.

Causas e consequências do sofrimento organizacional.

Como esclarecido anteriormente, o trabalho é uma das atividades humana mais importante, pois implica em dar identidade e dignidade ao trabalhador, retribuindo ao mesmo não apenas de forma monetária, mas também propiciando prestígio e reconhecimento ao indivíduo.

A origem do sofrimento tem suas raízes na história singular de cada pessoa, sendo individualizado e dependente da construção social e psíquica. Na metáfora do “teatro do trabalho” estabelecida por Dejours (apud Rodrigues et. al., 2006), o autor cita as variáveis constituintes do sofrimento dentro do ambiente organizacional, onde há o teatro, reflexo do ambiente de trabalho; os personagens, representados pela figura do chefe, empregado, colega de trabalho; o enredo, classificado como estrutura de poder e hierarquia, valores e preconceitos; o cenário, caracterizado pelo macro ambiente, a instabilidade e incerteza; os espectadores, cujos atores geralmente fazem parte do ciclo privado do empregado, como a família e os amigos. Por fim, o aplauso, finalizando a analogia proposta por Dejours, que pode vir ou não, aprovando ou rejeitando o fruto de uma vida. “E como a busca pela aprovação é quase que uma unanimidade na vida das pessoas, sua falta pode trazer um terrível incômodo e sofrimento psíquico”. (Rodrigues et. al., 2006)

Realizando-se o contraponto disciplinar, na obra O Nascimento da Clínica, Foucault (1977) busca compreender a consolidação do saber médico na modernidade, sendo a doença ou o corpo do ser que adocece o principal objeto investigado. Entende o autor que a clínica utiliza-se do saber científico como instrumento de domínio, impondo um estado ideal e saudável e um imperativo de normalização, um estado de padronização de comportamento para as pessoas.

Em perspectiva atual, os novos modelos de gestão adotados pelas empresas associados às reestruturações e downsizing (redução de pessoas) frequentes, aumentam a insegurança e o nível de autoexigência. Ante o medo de perder o emprego por não ser avaliado adequadamente, os trabalhadores passam a se sujeitar a práticas déspotas (VENCO e BARRETO, 2010). Nessa perspectiva, cita-se:

“Essa nova realidade do mundo do trabalho precarizado, flexível, fragmentado e produtor de desemprego, usa frequentemente a micropolítica das humilhações cotidianas e sistemáticas como instrumento de controle da biopolítica, que desestrutura emocionalmente os trabalhadores, podendo levá-los a desistir do emprego frente às ameaças cotidianas e o olhar silencioso dos pares que assistem e testemunham. As consequências são nocivas para todos os trabalhadores porquanto causam conflitos em suas vidas, alteram valores, transtornam as emoções e corroem o caráter individual, contribuindo para a fragmentação das biografias laborais e destruição dos laços de amizade no coletivo. A este quadro se acrescenta o incremento de atos de violência nas relações laborais, associado ao estímulo à competitividade e à instalação da indiferença com o sofrimento do outro.” (Venco e Barreto, 2010)

Em outra vertente, tem-se o salário como um incentivo de minimizar o sofrimento dentro da organização, como dito por Davies e Shackleton (1977, p. 66) “o salário é um método muito mais comum de tentar motivar o bom desempenho no trabalho do que a ampliação do serviço”. Portanto, a remuneração está associada ao comportamento e ao bem-estar dos indivíduos. Essa é uma forma de satisfazer, ou ao menos tentar diminuir o sofrimento dos funcionários dentro da empresa. Como emitido por um gerente na pesquisa produzida por Davies e Shackleton, “Não estamos no negócio para fazer as pessoas felizes”. Mesmo que essa frase tenha sido emitida há mais de quatro décadas, percebe-se como a mesma ainda consegue se encaixar em diversos ambientes organizacionais. Além disso, nem sempre o dinheiro é única motivação para um funcionário. Essa perspectiva é coadunada com a proposta de Taylor (1999) sobre motivação salarial.

Enquanto o bem-estar está relacionado à ideia de ambiente gratificante, levando os trabalhadores a gostar do produto realizado, o pensamento acerca do sofrimento é construído pela subjugação do trabalho, em que trabalhador sente raiva desse produto. (RODRIGUES, et. al., 2006)

Assim, ao ser submetido ao seu limite dentro de um ambiente de trabalho desfavorável, o indivíduo torna-se susceptível a desenvolver alguma psicopatologia. E não apenas psicologicamente, mas também biologicamente o corpo humano responde ao sofrimento com diversos tipos de distúrbios. A seguir, têm-se os principais transtornos causados por um ambiente de trabalho hostil.

O primeiro a ser abordado é o estresse e ansiedade. O estresse é um estado do organismo quando submetido ao esforço e à tensão. Ao passar por uma situação estressante, o corpo sofre com reações químicas que preparam o organismo para determinada situação. Porém, quando essas situações se tornam frequentes, ela acaba por sobrecarregar o trabalhador, sem tempo de recuperação física e emocional. (Mendes, 2003 apud Ferraz et. al., 2014)

Os sintomas da ansiedade são, no início, parecidos com os do estresse, o que os médicos classificam de perturbações funcionais: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna. Essa é uma autodefesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa de a pessoa adaptar-se para enfrentar uma situação (FERREIRA, 2007).

Já a Depressão, na literatura médica, é um distúrbio emocional que provoca “alterações no modo de ver o mundo e sentir a realidade. O sintoma da doença é, basicamente, o transtorno do humor. A falta de esperança e de vitalidade são sentimentos constantes na vida de uma pessoa deprimida” (TEIXEIRA, 2007, p.35). Seus sintomas são o isolamento social e familiar, a insegurança, a apatia, a desmotivação, significando a perda de interesse e prazer por coisas que antes gostava, com o agravante de que podem também ocorrer perda de memória, do apetite e da concentração, além de insônia. É essencial estar alerta aos estados depressivos, pois o risco de suicídio é grave. (FERREIRA, 2007).

A depressão atinge todas as idades, raças e profissões, tanto os profissionais que trabalham direto com o contato humano, como aqueles focados em relacionadas a tarefas repetidas, operacionais e mecânicas (TEXEIRA, 2007, p.36). Segundo Ministério da Saúde (2004, p.161), em razão do lugar de destaque ocupado pelo trabalhador na vida das pessoas, sendo fonte de posição social e de garantia de subsistência, a falta de trabalho ou mesmo a ameaça de perda do emprego geram sofrimento psíquico, tanto pelo prenúncio da afetação da subsistência familiar, como pelo abalo do valor subjetivo que a pessoa se atribui, gerando sentimentos de angústia, menos-valia, desespero, insegurança, desânimo, caracterizando quadros ansiosos e depressivos.

Também pode ser citado como transtorno psíquico a Síndrome de Burnout, que é uma manifestação física de um sofrimento pessoal. Em função disto, verifica-se a importância



de se trabalhar as implicações no mundo do trabalho como abordagem também preventiva de adoecimentos dos sujeitos trabalhadores, uma vez que não se trata apenas de detectar sofrimentos psíquicos nos mesmos, mas também de alertar contra essa enfermidade que pode acometê-los e fortalecer a importância de investimentos na saúde do trabalhador. (Lustosa, 2011)

Lustosa (2011) afirma, baseada nos estudos de Malasch e seus colaboradores, que a síndrome de burnout:

“é constituída por três enfoques: a exaustão emocional, caracterizada por uma falta ou carência de energia, entusiasmo e um sentimento de esgotamento de recursos; a despersonalização, que se caracteriza por tratar os clientes, colegas e a organização como objetos, por último tem-se a baixa realização pessoal no trabalho, na qual a tendência do trabalhador é se auto avaliar de forma negativa, assim, as pessoas passam a se sentir infelizes consigo próprias e insatisfeitas com seu desenvolvimento profissional”.

Lustosa (2011) também afirma que as principais causas da Síndrome de Burnout são combinações de fatores organizacionais, individuais, e sociais. Esta interação produz baixa percepção de valorização profissional, gerando multiplicidade de fatores presentes no Burnout. As alterações na vida destes profissionais estão presentes no comportamento dos mesmos, que se apresentam emocional e fisicamente exaustos, estão frequentemente irritados, ansiosos, com raiva ou tristes.

Embora possuam sintomas similares, a síndrome de Burnout se diferencia da depressão, pois a pessoa que vivencia o burnout identificar o trabalho como desencadeador do processo de sentimentos de tristeza, enquanto na depressão há prevalência de sentimentos como derrota e letargia. (GRANJEIRO et. al., 2008)

Também pode ser citado o Suicídio, tratado por Émile Durkheim (2000, p. 33-35) como as relações entre o indivíduo e a sociedade como fato social, ou seja, questões orgânicas e psíquicas relacionadas ao ambiente físico, assim, o cientista parte da premissa de que o meio pode influenciar a decisão suicida. O autor chega a esta constatação após verificar que o suicídio é um fenômeno social regular em algumas sociedades, mas sem constância em outras.

Em seu livro Suicídio e Trabalho: o que fazer?, Dejours e Bègue são abordadas questões relativas ao baixo número de investigações realizadas no contexto laboral, as quais possam elucidar e denunciar as múltiplas formas de degradação nesse ambiente. O primeiro capítulo da obra aborda a relação entre suicídio e trabalho, apontando três concepções que normalmente são utilizadas para explicar tal fato: (a) estresse; (b) análise estrutural, que culpabiliza a vulnerabilidade do indivíduo ao suicídio; e (c) sociogenética, que estipula que o trabalho e seus decorrentes constrangimentos são decisivos para o desenlace fatal. (CECCON et. al., 2012). Como dito por Freitas (2011) “o suicídio é o ápice de uma sequência de episódios degradantes, que podem ser evitados”.

Também pode ser falado sobre distúrbios psicossomáticos variados. O desenvolvimento dos distúrbios psicossomáticos é impressionante e grave, e de crescimento muito rápido. Acontece sob a forma de emagrecimentos intensos ou então rápidos aumentos de peso, distúrbios digestivos, distúrbios endocrinológicos, crises de hipertensão arterial incontroláveis, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças de pele. O corpo registra a agressão antes do cérebro, que se recusa a enxergar o que não entendeu. Mais tarde, o corpo acusará o traumatismo, e os sintomas correm o risco de prosseguir sob a forma de estresse pós-traumático. Passa-se, assim, do físico ao psíquico reciprocamente. A representação ou o temor do acontecimento cria por sua vez a mesma síndrome. (FERREIRA, 2007)

Como Consequências psíquicas, pode ser dito que os sintomas de estresse transformam-

se em um claro distúrbio psíquico com o decorrer do tempo. Todas as vítimas, com raríssimas exceções, experimentam uma desestabilização permanente. Em todas as outras formas de sofrimento no trabalho e, em particular, no caso de uma pressão profissional excessivamente forte, quando cessa o estímulo, cessa também o sofrimento, e a pessoa consegue recuperar o estado normal. (FERREIRA, 2007)

O assédio, ao contrário, deixa sequelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade. A desvalorização persiste, mesmo que a pessoa esteja afastada de seu agressor. Ela é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, medrosa e descrente de tudo e de todos. A identidade se constrói progressivamente desde a infância e nunca está definitivamente formada. Trata-se de uma verdadeira alienação, no sentido de que a pessoa perde o próprio domínio e se sente afastada de si mesma. (FERREIRA, 2007)

Por fim, a desilusão, gerada pelos acontecimentos na vida como o assédio serve para ferir, desgastar, minar as pessoas, fazendo-as perder toda a ilusão e a esperança. A autoestima narcísica é tão mais forte quanto mais a pessoa tiver se jogado de corpo e alma ao trabalho. Sobrevém, nestes casos, uma amarga sensação de derrota, de existência desperdiçada, de paraíso perdido. (FERREIRA, 2007)

Segundo a Organização Internacional do Trabalho - OIT (2013, p. 04), “as doenças profissionais, ou relacionadas com a atividade profissional, são fonte de extremo sofrimento e perdas no mundo do trabalho”, tornando-se uma epidemia oculta, em um panorama global. Ainda, segundo dados divulgados por essa organização, doenças profissionais, o que incluem mentais e físicas, podem levar os trabalhadores e famílias à pobreza, em decorrência da redução de capacidade de trabalho e de produtividade, além do próprio aumento de gastos com tratamento e remédios.

Esse panorama de desequilíbrio atinge a esfera pública. Segundo a OIT (2013, p. 7) acidentes de trabalho e as doenças profissionais resultam numa perda anual de 4 % (quatro por cento) no produto interno bruto (PIB) mundial, significando aproximadamente de 2,8 (dois vírgula oito) bilhões de dólares por ano.

Ainda, segundo relatório da OIT (2013, p. 7) já existe a preocupação em alguns países para a prevenção do sofrimento nas organizações pelo combate a riscos psicossociais. Em título ilustrativo, cita que a legislação italiana e da República Checa em matéria de saúde e segurança no trabalho contemplou expressamente o estresse; na Europa, Comitê dos Altos Responsáveis das Inspeções do Trabalho (CARIT) lançou uma campanha sobre riscos psicossociais em 2012, a qual envolveu a produção de ferramentas de inspeções disponíveis em vinte e duas línguas.

No Brasil, segundo dados do Ministério da Saúde (2001, p.162) a relação entre o trabalho, portanto, o sofrimento nas organizações, e o adoecimento psíquico apresenta visibilidade crescente em decorrência do grande número de casos de depressão e suicídio entre a população rural, o que foi associado ao uso indiscriminado de agrotóxicos, bem como ao aumento de transtornos mentais entre trabalhadores em processos de reestruturação produtiva em seus respectivos locais de trabalho, concluindo o relatório que a depressão corporativa caracterizada pela tristeza, cansaço e excesso de preocupação atinge 17% (dezessete por cento) dos trabalhadores no auge da vida profissional, na faixa dos vinte e cinco a quarenta anos.

Ainda segundo o mesmo relatório (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001, p. 161), no Brasil, os transtornos mentais, com destaque para o alcoolismo crônico, ocupam o terceiro lugar entre as causas de afastamento do trabalho por mais de quinze dias ou aposentadoria por invalidez. Corroborando com esses números, dados do Ministério da Previdência Social (2015, p.11) sobre causas de afastamento por auxílio doença para o primeiro semestre de 2015 apontam



que os transtornos mentais e comportamentais causaram o afastamento de mais de 3.480 (três mil quatrocentos e oitenta) trabalhadores somente no mês de junho/2015.

Os números apresentados nos relatórios institucionais supracitados podem ser corroborados com a perspectiva de controle de poder corporativo em uma visão micro e de poder econômico e em uma concepção macro de relações laborais no seio social, o que, na construção foucaultiana (FOUCAULT, 2007) decorre não somente da necessidade de aumento de produtividade, mas na inabilitação de pensamento crítico e de desvalorização de saberes dos trabalhadores, os quais são explorados e silenciados pelas atividades cotidianas, o que é característica própria da sociedade disciplinar.

Assim, ratifica-se que o sofrimento humano nas organizações geram graves consequências a indivíduos e a sociedade como um todo, denotando face de um sistema de controle sobre o corpo, sobre a mente dos indivíduos e que retratam o lado mais perverso da sociedade disciplinar.

Conclusão

Através da metodologia preponderantemente hermenêutica, por técnica bibliográfica, o artigo apresentou um ensaio teórico sobre as inferências do sofrimento humano nas organizações, sustentadas na sociedade disciplinar, apontando suas causas e consequências para indivíduos e coletividade, corroborando a teoria com pesquisas empíricas quantitativas a cerca da problemática investigada.

Assim, com base na bibliografia pesquisada, percebeu-se que há uma ligação intrínseca com o sofrimento psíquico e um ambiente de trabalho onde se destaca um clima inapropriado de convivência e a insegurança organizacional, provocado por expectativas sociais e institucionais de subsistência, reconhecimento e mudanças.

A sociedade disciplinar foi conceituada como aquela em que as instituições servem para adestrar indivíduos a agirem mecanicamente, através do controle da mente e do corpo e, assim, impedir reflexões e contestações sobre a ordem econômica, política e social vigentes.

Verificou-se que muitos transtornos psicossomáticos e psicossociais, decorrentes da pressão laboral, acometem funcionários de todas as classes e hierarquias, que podem sofrer desde ansiedade até depressão e, em casos extremos – que estão se tornando mais comuns –, o suicídio dentro do próprio local de trabalho.

Constatou-se que essas psicopatologias estão ganhando cada vez mais espaço dentro do meio acadêmico, onde há a procura não apenas em conceituar, compreender e diagnosticar o problema, mas sim em desenvolver estratégias de gestão para evitar que esse tipo de sofrimento ocorra dentro do ambiente de trabalho.

Portanto, ratificou-se que o sofrimento é algo inerente aos indivíduos. Entretanto, a transformação do sofrimento humano em algo patológico está se tornando corriqueiro e requer uma preocupação por parte dos pesquisadores, empresários, gestores públicos e dos próprios trabalhadores.

Por todo o exposto, conclui-se pela confirmação da hipótese de que a presença da dor e do sofrimento humano nas organizações serve como mecanismo de controle institucional, político e econômico no seio da sociedade disciplinar.

CECCON, Roger. F.; MENEGHEL, Stela. N.; HESLER, Lilian. Z. Resenha do Suicídio no Trabalho: o que fazer, de C. Dejours e F. Bègue. In: Resenhas Book Reviews, 2010. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232012000800031&script=sci_arttext >. Acesso em: 07 maio 2015.

DAVIES, D. R.; SHACKLETON, V. J. Psicologia e trabalho. Tradução de Álvaro Cabral. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.

DEJOURS, Jacques C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

_____. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In Chanlat, J. (coord.). O indivíduo na organização. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1993.

_____. ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. Tradução de Maria Irene StoccoBetiol, et. al. 1. ed. 15. reimpr. São Paulo: Atlas, 2014.

DURKHEIM, Émile. O Suicídio: estudo de sociologia. Traduzido por Mônica Stahel. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

FAYOL, Henri. Administração industrial e geral: previsão, organização, comando, coordenação, controle. 10. ed. Traduzido por Irene de Bojano. São Paulo: Atlas, 1990.

FERRAZ, F. C.; FRANCISCO, F. R.; OLIVEIRA, C. S. Estresse no ambiente de trabalho. Archives Of Health Investigation. v. 3, pp. 1-8, 2014. Disponível em: < <http://archhealthinvestigation.com.br/index.php/ArcHI/article/view/797/1069> >. Acesso em: 12 maio 2015.

FERREIRA, J. B. Trabalho, sofrimento e patologias sociais: estudo com trabalhadores bancários e anistiados políticos de uma empresa pública. Dissertação apresentada para obtenção do título de Mestre em Psicologia. Brasília: UNB, 2007.

FOUCAULT, Michel. Vigiar e punir: história de violência nas prisões. 27 ed. Traduzido por Raquel Ramalheite. Petrópolis: Vozes, 1997.

_____. Microfísica do poder. 24 ed. Traduzido por Roberto Machado. Rio de Janeiro: Edições Graal, 2007.

_____. O Nascimento da Clínica. Traduzido por Roberto Machado. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1977.

FREITAS, M. E. de. Suicídio, um Problema Organizacional. GV-executivo, v. 10, n. 1, janeiro-junho, 2011. Disponível em: < <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/22948/21715> >. Acesso em: 08 maio 2015.

GRANGEIRO. M. V.T, Alencar, D.T, Barreto. J.O.P. A Síndrome de Burnout: Uma Revisão da Literatura. Saúde Coletiva: Coletânea. n°. 2, novembro de 2008. pp. 1441- 1982. Disponível em: < <http://coletanea2008.no.comunidades.net/index.php?pagina=1225285076> >. Acesso em: 07 maio 2015.

LE GUILLANT, Louis. A neurose das telefonistas. In: LIMA, Maria Elizabeth Antunes (Org.). Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho. Tradução Guilherme Teixeira. Petrópolis: Vozes, 2006. p. 175-189.

LUKÁCS, G. Ontologia del Ser Social: El Trabajo: textos ineditos en castellano. Buenos Aires: Ediciones Herramienta, 2004.

LUSTOSA, Amanda. F. M. Determinantes do sofrimento no trabalho em saúde mental: um estudo de caso do Centro de Atenção Psicossocial Infanto-Juvenil Dr. Martinelli Cavalcante, Teresina (PI). Anais da Jornada Eixo 2011. Disponível em: < <http://www.joinpp.ufma.br/> >

[jornadas/joinpp2011/CdVjornada/jornada_eixo_2011/transformacoes_no_mundo_do_trabalho/determinantes_do_sofrimento_no_trabalho_em_saude_mental.pdf](#) >. Acesso em: 07 maio 2015.

MARX, Karl. O Capital: Crítica da Economia Política. Traduzido por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultura, 1996.

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO: Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Brasília: MSB, 2001.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Acompanhamento Mensal dos Benefícios Auxílios-Doença Previdenciários Concedidos segundo os Códigos da CID-10: Janeiro a Junho de 2015. Brasília: INSS, 2015. Disponível em < http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/08/Aux-Doenca-Conc-Prev-e-Acid-X-CID-e-Clientela_2015-Prev.pdf > Acesso em: 18 de agosto de 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. A prevenção das doenças profissionais, abril de 2013. Disponível em < http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/safeday2013_relatorio.pdf > acesso em 10 de agosto de 2015.

RODRIGUES, P. F.; ALVARO, A. L. T.; RONDINA, R. Sofrimento no trabalho na visao de Dejours. Revista Científica Eletrônica de Psicologia. Ano IV, Número 7, Novembro de 2006. Disponível em: < http://faef.revista.inf.br/imagensarquivos/arquivos_destaque/lh21p1iEajxlWcK_2013-5-10-15-30-2.pdf >. Acesso em: 14 maio 2015.

TAYLOR, Frederick W. Princípios de Administração Científica. 8 ed. Traduzido por Arlindo Vieira Ramos. São Paulo; Atlas, 1999.

TEIXEIRA, Sueli. A Depressão No Meio Ambiente Do Trabalho E Sua Caracterização Como Doença Do Trabalho. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg, Belo Horizonte, v.46, n.76, p.27-44, jul./dez.2007.

VENCO, Selma.; BARRETO, Margarida. O sentido social do suicídio no trabalho. Revista TST, Brasília, vol. 80, no 1, jan/mar 2014 Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/61186/021_venco.pdf?sequence=1>. Acesso em: 07 maio 2015.