

UMA REFLEXÃO ORGANIZACIONAL: O TRABALHO É PRODUTOR DE PRAZER OU SOFRIMENTO?

Jônata Alves da Silva, Dandara Barbosa Palhano

Acadêmico em Psicologia da Faculdade Sete de Setembro – FASETE, Biomédico (UNILUS) e Professor (História – Claretiano), Paulo Afonso, Brasil.

Professora da Faculdade Sete de Setembro - FASETE, Paulo Afonso, Brasil; Doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Modelos de Decisão e Saúde – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Brasil.

jhow_alves87@yahoo.com

Resumo: Esta produção parte do pressuposto de fazer uma reflexão histórica sobre a relação do ser humano com o trabalho, desde o surgimento da humanidade, sua evolução e o desenvolvimento do uso de ferramentas, domínio da agricultura, fogo, criação de ferramentas de metal e aparecimento das profissões como coletor e artesão. A partir deste aporte histórico é possível compreender o quanto que o trabalho fez parte do desenvolvimento da humanidade e como ele faz parte da construção psíquica do sujeito, dentro da perspectiva epistêmica e ontológica. Assim, busca compreender como se dá a relação prazer-sofrimento através de conceitos dos autores Dejours e Mendes com seus trabalhos. O maior dilema que pretendemos levantar, é a reflexão que norteia o trabalho exercendo a mola da sobrevivência em detrimento do perigo da existência, e como promover estratégias de evitar o adoecimento e manter o equilíbrio. Sendo o trabalho entendido como uma grande engrenagem da existência do sujeito, as consequências do sofrimento desencadeado por ele podem afetar toda a vida do indivíduo. Para isso é importante uma análise de fatores que possam reeditar talentos e possibilidades de enfrentamento de adoecimentos e reestabelecer o equilíbrio psíquico, que os psicólogos organizacionais podem promover nos espaços institucionais empresariais.

Palavras-chave: Prazer no trabalho. Sofrimento no trabalho. Psicologia Organizacional.

AN ORGANIZATIONAL REFLECTION: DOES WORK CAUSE PLEASURE OR SUFFERING?

Abstract: This paper is based on a historical reflection on the relationship between man and work since the beginning of humanity, its evolution and the development of tools, agriculture, fire, metal instruments and the emergence of professions such as collector and artisan. Through this historical basis, it is possible to understand how the work has been part of human development and contributes to individuals' psychic composition, under the epistemological and ontological perspectives. Thus, this study aims to understand the relation pleasure-suffering through concepts exposed by Dejours and Mendes' works. The greatest dilemma brought up is based on the idea of work as the trigger of survival to the detriment of the danger of existing, in order to think strategies to avoid sickening and to keep balance. As work is understood as an important gear of an individual's existence, the consequences of all suffering caused by it may affect the whole context of their lives. Therefore, it is important to analyze the factors that may reedit talents and possibilities of avoiding sickening and reestablish psychic balance, which can be achieved by the practice of organizational psychology in institutional environments.

Keywords: Pleasure at work. Suffering at work. Organizational Psychology.

1. Introdução

Histórico da evolução do homem e sua relação com o trabalho

O trabalho é parte integrante da identidade do sujeito, ativo e provedor de sua dignidade social, sua estima nas relações e até detentor de expectativa para com a vida em sua totalidade. A base que fundamenta estes argumentos apresenta-se nestas frases: “O trabalho dignifica o homem, e o homem o seu trabalho” (Francis Cirino) e “Escolhe um trabalho de que gostes, e não terás que trabalhar nem um dia na tua vida” (Confúcio).

Entender o verdadeiro significado da vida é ter a verdadeira dimensão do como e quanto se pode contribuir para o progresso da humanidade, e através do trabalho, o sujeito se sente parte de progresso. O trabalho é indissociável a

existência humana. Desde a pré-história, quando o homem começou a evoluir dominado as ferramentas de caça, o fogo, o plantio e até mesmo a construção de suas casas primitivas, fez-se necessário o desenvolvimento de técnicas, organização da rotina de trabalho e até mesmo de tarefas entre os membros das tribos primitivas. O homem, no Paleolítico, começa a utilizar melhor a razão: fabrica utensílios como armas de pedra, organiza-se em grupo, tem consciência da morte e sepulta seus mortos (ARRUDA, 1996). Na época glacial, o homem passa a enfrentar melhor as condições naturais, construindo abrigos ou vivendo em cavernas, usando a pele de animais para produzir vestimentas (com o objetivo de se proteger do frio), e aprimora suas técnicas de construção de instrumentos de pedra. Conhece o fogo, faz arpões, anzóis, punhais de chifre e é pioneiro em fazer pinturas nas cavernas. Também era chamado de *homem das cavernas ou troglodita* (DIVALTE, 2002).

A agricultura foi a primeira grande revolução da humanidade. Sem ela, o ser humano não teria aumentado em número e, talvez, nem tivesse conseguido sobreviver (GOMES, 1997). Essa técnica surgiu há aproximadamente 12 mil anos, tendo se difundido nos 6 mil anos seguintes por toda a Europa. Além de fornecer aos indivíduos uma fonte estável de alimento, a agricultura contribuiu para fixa-los nas áreas mais férteis, em aldeias de casas de madeira, pedra, barro ou adobe (tijolo de barro) (NADAI e NEVES, 1988). Tudo leva a crer que essas transformações se iniciaram na faixa de terra que se estende do vale do Rio Nilo, no Egito, até a Mesopotâmia, chamada **Crescente Fértil** (região cortada pelos rios Tigre e Eufrates, correspondente ao território do Iraque e da Síria atuais) (PINSKY, 2003). A Revolução Neolítica, ou Revolução Agrícola, ampliou o domínio do homem sobre a natureza, resultando em maior produção de alimentos e no consequente crescimento populacional (NADAI e NEVES, 1988).

Durante os dias que indicavam o fim da Pré-história, ocorreu uma mudança de muita relevância para a história da humanidade: os instrumentos de pedra foram, aos poucos, substituídos pelos de metal. Esse período ficou conhecido como **Idade dos Metais** (GOMES, 1977). Com a manipulação dos metais, surgiu uma nova profissão, a do artesão, que foi somada às dos coletores, agricultores e pastores. Isso exigiu um ambiente novo: a cidade. Por sua vez, esse novo ambiente impulsionou a transformação das comunidades de aldeias agrícolas autossuficientes em centros urbanos. Essa mudança ficou conhecida como **Revolução Urbana**. Como consequência, as aldeias perderam autonomia e autossuficiência. Houve um quase que completo abandono da agricultura. Aqueles que ficaram produziam, agora, não só o próprio sustento e o de seus familiares, mas trabalhavam também para a sobrevivência da coletividade (SPINGER, 1988). O sustento de um número maior de pessoas só seria possível com a produção de excedentes para o comércio: a terra, as colheitas e o próprio trabalho do camponês se tornaram mercadorias (PEDRO, 1977). Nas cidades, a divisão do trabalho e o comércio se intensificaram. E a estratificação social parece ter se desenvolvido no mesmo ritmo, pois pesquisas arqueológicas nos sítios das primeiras cidades encontraram diferentes tipos de moradia e de túmulo, numa comprovação da existência de diferenças sociais, ou seja, de classe rica e classe pobre (PETTA; OJEDA, 1999).

Na antiguidade, a sociedade mesopotâmica era composta de dois grupos sociais principais: o das pessoas livres e dos escravos (PINSKY, 2003). A população livre era formada por artesãos, criadores de gado, escribas, camponeses e pessoas mais ricas. Estas compunham a aristocracia. Integravam o grupo mais abastado os altos funcionários do palácio, o rei e sua família, os sacerdotes, os grandes comerciantes e os generais (FREITAS, 1976). Os escravos constituíram uma minoria. Eram prisioneiros de guerra ou, em alguns casos, pessoas livres que haviam se vendido ou sido vendidas pela família para os mercadores de escravos (NEVES, 2002). Na sociedade mesopotâmica havia um esforço conjunto entre pessoas livres (não nobres) e escravos para manter as estruturas ligadas aos rios Tigre e Eufrates, como os diques e os canais de irrigação, a fim de garantir a produtividade agrícola (NADAI; NEVES, 1988).

No Egito Antigo, na hierarquia social, abaixo do faraó estavam os sacerdotes e uma rede de funcionários responsáveis por administrar as terras do Egito (GOMES, 1977). Os sacerdotes estavam encarregados do pagamento de impostos, apesar de enriquecerem com as oferendas feitas pela população. Possuíam muitas terras e, como eram considerados intérpretes das vontades dos deuses, exerciam grande influência política sobre o faraó (PINSKY, 2002). Entre os funcionários da administração, merecem destaque o vizir e o escriba. O vizir cuidava de importantes funções para o bom funcionamento do Egito. Ele presidia o tribunal da justiça, cuidava dos assuntos externos, além de controlar a arrecadação de impostos em todo o império. Já os escribas se destacavam porque sabiam ler e escrever, sendo responsáveis pelo registro dos impostos arrecadados, pelo censo da população e pelo controle sobre as colheitas e a criação dos animais (MORAES, 1993). O faraó e o conjunto de funcionários administrativos formavam o estado. Cada grupo tinha poder e responsabilidade na administração do Egito, mas todos deviam obediência ao faraó (FARIA, 1993). A partir do Novo Império, com a expulsão dos hicsos e as incursões militares, o exército começou a adquirir muita importância à medida que a necessidade de proteção e expansão territorial foi assumindo caráter essencial. A maior parte dos soldados era de mercenários, ou seja, homens que combatiam em troca de um pedaço de terra e de tesouros nas conquistas. Em geral mercenários eram estrangeiros (MORAES, 1993).

Basicamente, o trabalho foi a maneira mais clara que impulsionou a humanidade a evolução em vários aspectos do saber e da tecnologia para a melhoria de vida, conforto e até de manutenção da vida. Com o passar do tempo, o trabalho assume diferentes sentidos a depender dos contextos vigentes. Na idade média aparece o mercantilismo, o comércio marítimo e até mesmo a exploração de mão-de-obra apta para diferentes funções. Desde sempre alguns papéis sociais de cargos também foram aparecendo e muitas foram as formas de exploração da mão-de-obra humana, sem considerar se este estava ou não satisfeito com sua função ou até mesmo em sofrimento psíquico.

Hoje, após as inúmeras transformações sociais ocorridas desde o contexto da Revolução Industrial, no século XVIII, houve a preocupação em enquadrar o sujeito ao cargo e não apenas preencher vagas como mera necessidade, o aparecimento de fábricas trouxe a claramente a oportunidade de modernizar a visão do mundo do trabalho frente as demandas que o mercado solicitava, sem perder de vista que a produção era intensa, ágil e eficaz respeitando prazos. Muitas foram as explorações e condições insalubres de trabalho existentes, mas graças as greves e manifestações. Com a origem da sociedade industrial, considerando os milhares de anos da história da humanidade, faz pouco tempo que as pessoas trabalham o dia inteiro, têm horários rígidos e vivem com pressa. Esse estilo de vida começou com a industrialização inglesa, no século XVIII, quando as máquinas passaram a produzir muito mais em menos tempo. Aos poucos, essa velocidade estendeu-se a outras esferas da sociedade como transportes e comunicações. As cidades cresceram, assim com as fábricas e a poluição. Surgiu um novo modo de vida, urbano e marcado por uma sociedade dividida entre burguesia e proletariado (MANTOUX, 1988). Houve a modernização da agricultura e dos sistemas de governo e com isso, através das lutas sociais, cresceu o número de leis que regulamentavam as condições de trabalho e remuneração, bem como benefícios entre outros.

Contudo, através da análise histórica, é claro que nem sempre o fator bem-estar esteve incluso, e esse agravante transformou as relações sociais, surgiu vários perfis de profissionais, e até mesmo aqueles que não se adequaram as demandas vigentes, sem se preocupar com aspectos psicológicos na vida das pessoas. Hoje, o indicado, graças às pesquisas, é que as pessoas devem buscar um trabalho que lhes acrescente significado à vida, que esteja compatível com sua missão, seus valores, sua visão de mundo e de futuro (CÔRREA e SARAIVA, 2000). Diante deste breve histórico, é possível perceber que o ser humano se constrói a partir da realização do seu trabalho e este é parte estruturante dos modelos sociais que hoje se conhece e graças ao trabalho o ser humano se tornou agente de sua evolução.

2. Prazer e sofrimento

Muitas inovações no âmbito das organizações, geralmente são enfrentadas como perigo para muitas parcelas de trabalhadores, gerando inúmeros, diferentes e até inevitáveis sofrimentos, que conseqüentemente podem desencadear atitudes de fuga ou enfrentamento (LEVY, 1997). O trabalho é fonte de perigo e ao mesmo tempo de sobrevivência, então, como fugir? Com a carga das exigências, muitos trabalhadores podem desenvolver quadros de ansiedade, fato que pode comprometer sua qualidade e produtividade na atividade exercida, além da sua qualidade de vida. Conforme Valadares (2000), mesmo que o trabalho, em algumas situações, possa gerar experiências de mal-estar, trabalhar se torna agente do viver, pois é na empresa que o sujeito continua a construção da sua subjetividade na relação com seus colegas, mesmo nas intrigas, nos encontros com o outro e consigo, contribuindo para o desenvolvimento de recordações, marcas, nostalgias e saudades.

A psicodinâmica do trabalho e a relação prazer-trabalho são estudados por Dejours (1999, 2003). Os modos de sofrimento no trabalho aparecem como rigidez hierárquica, excesso de procedimentos burocráticos, não participação nas decisões, pouco reconhecimento e sua ausência e falta de perspectiva de crescimento. O autor supracitado, médico e psicanalista do CNAM – *Conservatoire National Dês Art Set Métiers* – de Paris, pesquisa os aspectos que concernem o sofrimento do sujeito em relação ao trabalho. Em 1987 ele publicou o livro “Loucura do Trabalho: estudo de Psicopatologia do trabalho” o qual discorre sobre assuntos de fundamental importância acerca dos aspectos conflitantes que norteiam à organização do trabalho em detrimento da fisiologia psíquica do indivíduo e questiona temas como: modernização capitalista, a psicopatologia do desemprego e o trabalho em seu negativo. O objetivo do estudo sobre a psicopatologia do trabalho, obviamente é a saúde mental, mas o termo é modificado em 1992, para psicodinâmica do trabalho, sendo agora seu foco o sofrimento e o prazer, entendendo como desenvolver maneiras de evitar e preservar o equilíbrio psíquico dos sujeitos na organização, tanto individual ou coletivo (NASSIF, 2005).

Uma das descobertas relacionadas ao sofrimento no trabalho é estudada desde a década de 1970, quando se investigou a carga emocional de profissionais da área da saúde. Maslach (1993) definiu o termo “burn out”, relacionado a se sentir queimado pelo trabalho ou ser consumido por ele. Este termo foi comumente associado à expressão da exaustão emocional gradativa causada por altas cargas de atividades e responsabilidades. Assim, Maslach (1978) entrando em convergência com Freudenberg (1974), descobriram a conhecida Síndrome de Bournout, definida como uma “sintomatologia psicológica decorrente da tensão emocional crônica, vivida por profissionais cujo trabalho envolve o relacionamento intenso e frequência com pessoas que necessitam de cuidado e/ou assistência” (SELIGMANN-SILVA, 1996, p.46). A principal característica desta síndrome é o estado de tensão emocional e o estresse crônico provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes. Ela se manifesta especialmente em pessoas cuja profissão exige envolvimento interpessoal intenso e direto, trazendo atitudes como: ausência no trabalho, agressividade, isolamento, mudanças bruscas de humor, irritabilidade, dificuldade de concentração, lapsos de memória, ansiedade, depressão, pessimismo e baixa autoestima, muitas vezes manifestada por cefaleia (dor de cabeça), enxaqueca, cansaço, sudorese, palpitação, pressão alta, dores musculares, insônia, crises de asma, distúrbios gastrointestinais são manifestações físicas que podem estar associadas à síndrome.

Vale ressaltar que as patologias sociais decorrentes, são causadas em todo o mundo, pela crueldade que os profissionais enfrentam, já que sua função não se limita ao ambiente empresarial, mas ultrapassa as estradas do

inconsciente, atormentando o sono, com insônias e sonhos perturbados que alteram o fluxo psíquico dos pensamentos e de visão da realidade. São enumeradas situações que podem caracterizar a violência psicológica no trabalho, discutido anteriormente quando tratamos do assédio moral, sendo que podem gerar sofrimento e fracasso, pode ser identificado por aspectos como: 1) Ter o trabalho desqualificado na frente dos colegas; 2) Virar alvo de piadas por causa do modo de vestir ou mesmo de falar; 3) Ouvir frases do tipo “lugar de doente é no hospital. Aqui é para trabalhar”; 4) Ser impedido de se expressar e dar opinião; 5) Passar a executar atividades inferiores à sua capacidade; 6) Receber ordens confusas e contraditórias; 7) Ter de trabalhar fora do horário de expediente; 8) Ficar sobrecarregado de atividades e ter prazo mínimo para entrega-las; 9) Não ser cumprimentado ou ser ignorado; 10) Ter o material básico para execução das tarefas retirado; 11) Ser ameaçado constantemente de demissão.

O prazer e o sofrimento podem ser produtos das relações afetivas com os colegas, frustrações e adormecimento intelectual por falta de estímulo e oportunidades. Para Nassif (2005), a psicodinâmica do trabalho parte do pressuposto de conhecer o significado do trabalho para o sujeito, entendendo quais os investimentos libidinais e pulsionais de valores, expectativas e até mesmo os rumos existências que o trabalho irá exercer na vida de cada pessoa. Mendes (1999) elaborou com suas pesquisas uma escala que submetida à análise fatorial, que gerou três fatores de vivências de prazer-sofrimento; nesse sentido o prazer é definido com dois fatores: reconhecimento e valorização no trabalho. A valorização é o sentimento caracterizado por sentido e valor e reconhecimento é expresso pelo direito de individualidade, aceitação e ser admirado. O sofrimento é relacionado ao desgaste que gera cansaço, descontentamento e desânimo relacionados às atividades laborativas.

Segundo Côrrea e Saraiva (2000) a fonte de prazer que o trabalho propõe provém do desenvolvimento do ser humano e de seu crescimento. Diz-se que trabalho edifica o homem, então se pode entender que o mesmo trabalho que causa sofrimento gera também sentido de vida. Observa-se em idosos que há um acréscimo de depressão após a aposentadoria, pois aquele trabalho edificador, gerador de independência e relações sociais para além do seio familiar deixa de existir, logo, o sentido de vida também vai desaparecendo se o idoso não buscar uma nova fonte de prazer e relações sociais (FRANÇA, 2010).

É preciso entender antes de qualquer coisa que o trabalho não é mercadoria, apesar de termos esta visão atualmente, tendo em vista o sistema econômico vigente que atribui ao trabalho uma relação mercantilista de venda da força de trabalho. Além disso, o trabalho não é emprego, a pessoa pode exercer um trabalho que não seja remunerado, ou exercer uma função que não seja necessariamente um emprego em uma empresa (CODD, 1997). Sendo compreendido pelo senso comum e pela própria academia que um trabalho pode ser gerador de prazer, pode-se desfazer de uma visão limitada de que só é trabalhador aquele que tem carteira assinada e é remunerado para tal. É possível ser feliz fazendo o que gosta, é possível ser feliz fazendo algo que talvez não se goste tanto, mas que gere uma renda que permita pagar coisas que deixam a pessoa feliz. Também é possível ser feliz perseguindo um sonho, seja ele qual for.

O trabalho, visto enquanto emprego, possui vários motivadores que geram engajamento, sendo eles o salário, principal motivador e gerador de felicidade pós-recepção, pois permite pagar as contas, sair, relaxar e consumir, resultando em satisfação. Também existem as relações sociais, tendo em vista que um sujeito passa mais tempo no trabalho do que com a própria família, estas relações sociais podem ser fortes motivadoras para a permanência de uma pessoa em seu emprego, assim sendo, também são geradoras de prazer. Outro forte motivador é a perspectiva de crescimento. Uma pessoa pode dedicar-se ao trabalho com profundo prazer, pois sente que sua dedicação é vista e pode ser promotora de crescimento na própria empresa e isso gera autossatisfação. Os principais motivadores e geradores de prazer no trabalho podem ser vistos na teoria de Maslow, pois segundo ele quanto mais uma pessoa é saudável emocionalmente, mais importantes são as necessidades de preenchimento criativo no trabalho, isso possibilita que as pessoas tolerem menos a violação das necessidades deste preenchimento (BUENO, 2002). Hoffman (1999) afirma que a autorrealização no trabalho é uma questão de estratégia que precisa ser enxergada pelas empresas e graças a Maslow esta visão pode ser concretizada por aqueles que aplicam a psicologia organizacional nas empresas ou trabalham com recursos humanos.

3. Metodologia

Este artigo trata de apresentar uma reflexão conquistada através de uma revisão, que pode ser chamada de narrativa, sendo esta caracterizada como estudo qualitativo (RUTHER, 2007). A escrita do artigo foi motivada por discussões realizadas na disciplina Fundamentos da Psicologia Organizacional e do Trabalho I e foi baseada nestas discussões e nas leituras textuais indicadas pela professora da disciplina. Além disso, foi realizada uma busca de estudos e informações que pudessem alcançar o que se fala sobre o trabalhador e sua relação com o trabalho. Relação esta que, como visto neste trabalho, pode apresentar duas vias com resultados positivos ou negativos. Apesar de a pesquisa ter se tornado extremamente abrangente, só puderam ser verificados textos escritos em português. Foram visitados sites, periódicos, bases de dados e artigos entre os períodos de agosto a setembro de 2019, cujas ferramentas principais de busca foram o Google (www.google.com) e o Periódicos CAPES (www.periodicos-capes.gov.br).

4. Resultados e Discussões

O que foi descrito até o momento apresentou a evolução do trabalho e sua relação com o prazer e o sofrimento que podem ser ocasionados por ele. Mas é preciso discutir como isso pode ser influenciado pela atuação da Psicologia do Trabalho e Organizacional. A relação da Psicologia com o Trabalho data especialmente a partir do surgimento da sociedade industrial. A intenção inicial da prática associada à indústria era contribuir para a minimização dos problemas do ser humano. O foco da psicologia no século XX era resolver problemas individuais e coletivos, estando estes ligados a locais específicos como indústrias (LEÃO, 2012).

Várias evoluções com relação à Psicologia Organizacional e do Trabalho aconteceram, também chamada neste trabalho de Psicologia do Trabalho e Organizacional, Psicologia do Trabalho, Psicologia Industrial, entre outros sinônimos. Na atualidade ela pode ser explicada como um campo de compreensão e intervenção sobre o trabalho, seu objetivo pode ser descrito como a análise da interação das múltiplas dimensões que explicam as pessoas, grupos e as organizações de trabalho. A finalidade da Psicologia do Trabalho é desenvolver estratégias que busquem a promoção, preservação e reestabelecimento do bem-estar do trabalhador (ZANELLI; BASTOS, 2004).

Pode-se dizer que uma organização é um sistema vivo, composto por células, os colaboradores, portanto o foco principal da Psicologia Organizacional é tentar diminuir ao máximo o nível de sofrimento que os sujeitos podem desenvolver e elevar a satisfação através da prática de estratégias de investigação para conhecer as causas que o sujeito relata sobre seu sofrimento em relação à empresa (ZANELLI; BASTOS, 2004). O profissional da psicologia deve buscar ferramentas estratégicas que visem reeditar talentos dos colaboradores, despertar o intelecto antes adormecido pelo desgaste das relações interpessoais, a desvalorização e a falta de reconhecimento nos *feedbacks* que as lideranças devem sempre realizar, alinhar os valores do colaborador com os da organização para que haja um encontro ético entre ambos e assim desperte o trabalhador para evoluir sua carreira planejando carreira na sua empresa e esta elaborando planos de sucesso profissional para o funcionário (BOAS; ANDRADE, 2009).

A Psicologia Organizacional e do Trabalho estuda o engajamento dos indivíduos no trabalho sob os aspectos emancipatório e regulatório, onde este é um instrumento de realização e de produção do sujeito. O objeto de estudo da psicologia organizacional é o limite entre o indivíduo, o trabalho e a sociedade, estudando ainda a condição humana, seu comportamento, a realização, a adaptação, o desenvolvimento e o sofrimento (ZANELLI, 2009).

É possível observar que muitos trabalhadores nos dias atuais, não possuem mais tempo para seus *hobbies*, prazeres com a família e tempo livre, considerando que perca de tempo é desperdício de sucesso e de garantia de alcance das metas e dos lucros pretendidos para que a tão sonhada promoção chegue e seu reconhecimento seja de fato vivenciado, enquanto quem fica com a família e se contenta com pouco, passa a vida inteira na mesma, pois no mundo capitalista, só quem produz é quem se entrega mais (ZANELLI, 2009).

Muitos trabalhadores são alienados por seus gestores, com doses de otimismo e de promessas de melhorias salariais, gerando um estresse eufórico, gerando uma competitividade intrapsíquica que é externalizada em atitudes de egoísmo e indiferença em vários momentos entre os relacionamentos interpessoais. Testando o limite físico de resistência das pessoas em detrimento das necessidades da empresa, no qual esta está agora como centro do universo do sujeito. Sendo assim, muitos trabalhadores não tem a consciência de que a empresa é repleta de mecanismos de manipulação, quando lhe oferece benefícios em troca de mais e mais esforços, gerando um esforço sacrificante e perverso do sujeito para alcançar suas metas, abrindo mão do descanso, fazendo horários de almoço reduzido, horas extras e levando trabalho para casa e esquecendo-se do lazer e do afeto familiar. Todo o sistema capitalista contribui para que as pessoas venham se comportar como “robôs” por conta da luta de classes, posição social de prestígio, acúmulo de riquezas e maior excedente de trabalho e pouco descanso são alguns dos fatores conhecidos da conduta pregada pelo modelo atual de economia mais presente no mundo.

Esta análise convida a um viés ideológico de qual o rumo que o ser humano terá futuramente com este comportamento? Será que irá gerar consequências na escancarada desconstrução do indivíduo em detrimento dos métodos de gestão estimuladores de eficiência e competitividade? Analisando o histórico da evolução humana, desde a pré-história a humanidade possui o trabalho com um fator epistemológico para sua própria construção, sendo que o labor é um construto direto do “eu” em sua totalidade holística e do processo ontológico do ser, sendo que não há trabalho sem orgânico. O onipresente mercado gera uma sensação de apropriação competitiva do sujeito, encarcerando suas emoções, adormecendo suas prioridades e assaltando sua afetividade para que todo seu investimento seja para a organização, como se a vida do colaborador, agora pertencem ao empresário que o contratou e este é o seu ideal de ser, que dita as regras hierarquicamente e o trabalhador somente concorda com suas ordens, disfarçadas de dádivas.

O assédio moral, disseminado no atual cenário econômico tem degradado ainda mais as relações. Tão antigo quanto a divisão do trabalho, este sintoma empresarial, vem se intensificando disfarçado de ordens, com comportamentos tão persecutórios e frequentes, que pode ser considerando uma epidemia contagiosa no ambiente organizacional.

Identificado principalmente pela conduta abusiva das chefias em relação aos seus subordinados, é uma maneira perversa de controle do funcionário através de sutis torturas psicológicas que geram sofrimento silencioso de quem é direcionado. Manifestado por meio de apelidos, piadinhas, ironias e insinuações maldosas (ou explícitas), com requintes de ameaças de demissão, ofensas e constrangimentos públicos, essa forma de violência institucional é frequente e

repetitiva, desestabilizando emocionalmente a vítima que teme por demissão ou está na ira desta por seu chefe direto. O que leva uma pessoa a permitir essa violência contra si é o fator medo envolvido, por muitas vezes a taxa de desemprego elevado, leva a crer que quem estar empregado, mesmo que seja sofrido, está assegurado, e cabe aguentar tudo pelo emprego e pela estabilidade financeira. O assédio moral é o causador de estresse, hipertensão, perda de memória, obesidade e depressão, já que afeta a saúde física e psíquica do sujeito, alterando seu funcionamento familiar e social, com o aparecimento de isolamento, embotamento e inibição no convívio com amigos, em casa, expresso com agressividade com as pessoas próximas por recalcar um frequente desgosto, podendo desencadear abuso de substâncias, por exemplo.

Não fazendo distinção entre os espaços públicos e privados, essa violência psicológica, ele começa com brincadeiras de amigos, o agressor cuidadosamente trata a vítima bem, conquista quando estão a sós, porém em momentos inusitados quando todo o time se reúne por algum motivo, o agressor lança suas ofensas, termos pejorativos, tentativas de desqualificar, obrigando a efetuar tarefas inferiores sem que sejam o papel do agredido. Por vezes também é solicitado que a vítima faça algo muito acima de suas habilidades e competências e assim fracasse e seja ridicularizado.

O principal objetivo do agressor geralmente é só um, fazer a vítima pedir demissão, pois este perde totalmente o prazer no trabalho, seu nível de satisfação cai muito, sente-se envergonhado por estar sendo motivo de piadinhas e ofensa, que muitas vezes evolui até entre seus parceiros de setor, levando-o a desistir. Os efeitos das opressões são percebidos com sintomas psicossomáticos, como distúrbios digestivos, tonturas, sentimento de inutilidade, diminuição da libido e choro. Mulheres são as que logo relatam os abusos, homens guardam para si o sofrimento, na maioria dos casos. A principal consequência do assédio moral é um trauma psíquico devido o terror psicológico, que pode ser irrecuperável, até mesmo quando há um afastamento do ambiente opressor, tendo a angústia sempre presente na sua mente, mesmo após anos de afastamento e/ou demissão. O nível de satisfação do trabalhador que sofre agressão é destruído, pois a raiva reprimida passa a ser transformada em sentimentos de impotência e inferioridade. O que fazer? Primeiramente, avaliar o comportamento do agressor, como ele age e em que contextos e circunstâncias, sendo que o fator que configura o abuso é a frequência dos atos e o nível de ofensa.

A ética normativa não permite que pessoas sejam desrespeitadas em seus ambientes de trabalho, ou sofram abusos psicológicos persecutórios, casos como assédio moral, devem ser identificados, tratados com os envolvidos, se caso continuar, a chefia geral da empresa deve ser acionada para resolver o caso. Se mesmo depois de tudo ser feito dentro do espaço institucional e as agressões continuarem, a vítima deve ter consciência de seus direitos legais para casos assim, acionar a Lei e assim garantir sua integridade enquanto pessoa humana (SANTOS, 2015)

Conseguir desenvolver um ambiente saudável no trabalho é um desafio para muitas empresas, já que a crescente corrida capitalista promove uma angústia coletiva que desafia os próprios gestores e estes financiam o sofrimento de seus subordinados, mesmo de maneira inconsciente, com casos graves de assédio moral, cobranças persecutórias por alcançar metas e obter mais lucros, sendo que distancia cada vez mais a organização do sucesso no mercado, sendo que este só será alcançado se a gestão de pessoas e de suas emoções sejam monitoradas e protegidas do caos intrapsíquico que emerge no comportamento obsessivo, inibidor e pungente nos espaços institucionais mal administrados. O papel do psicólogo será fazer um diagnóstico dos principais fatores que levam a um nível de sofrimento e quais são os caminhos para promover prazer e satisfação, trabalhar talentos, manejar cargos e até promover projetos dentro da empresa para melhoria do clima organizacional, plano de carreira, garantia dos direitos trabalhistas, combate a más condutas, como o assédio moral, melhores condições de trabalho e conscientização da ética do dever de cada sujeito com a instituição e desta com eles (VASCONCELOS, 2001).

Com o auxílio da Psicologia Organizacional e do Trabalho é possível promover um ambiente de trabalho onde todos os talentos sejam valorizados, competências e habilidades sejam valorizadas em prol do crescimento do sujeito e deste na organização, sem dentro de uma base sólida que é a ética, onde dela emana todos os valores humanos de uma maneira abrangente e justa. Muitas organizações investem na melhoria do ambiente organizacional, oferecendo as pessoas à possibilidade de encontrarem significado no seu trabalho, participando ativamente, sendo reconhecidas, valorizadas perante os membros, chefias e pela própria rede empresarial (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

5. Considerações Finais

Atribuir progresso para si e para a sociedade é o objetivo de muitas profissões e ser reconhecido e se sentir útil permite motivar e enaltecer o sujeito frente a sua importância para a existência dos outros, transformando assim o trabalho em um meio para a construção do próprio homem, numa perspectiva epistêmica ontológica.

Uma questão intrigante deve ser considerada ao homem: como se deve investir o tempo ao seu favor? Entendendo que se uma pessoa está executando o que gosta e se propõe a fazer bem o seu papel, se tornará muito boa no que faz e enxerga o dinheiro como consequência, ele se tornará realizado com sua escolha de atividade laboral.

Com as dificuldades de adquirir uma profissão apta às demandas através do acesso a educação, no Brasil, nem sempre as pessoas costumam trabalhar com o que gostam e acabam trabalhando de forma inadequada, em cargos que não são os de sua vontade e até mesmo em condições que são impostas, mas que como teme o desemprego acaba por aceitar e/ou tolerar. Nesse sentido, o trabalho está exercendo uma função negativa, pois irá contribuir para o aparecimento de muitos

conflitos, fatores não motivantes e aparecimento de doenças ocupacionais.

Até onde valerá a pena trabalhar em algo que não é prazeroso? Infelizmente, muitos são os relatos no cotidiano de pessoas insatisfeitas com seus cargos, seus salários e até com seus empregadores, retrato que, para muitos, o trabalho está exercendo um papel de sofrimento na sua vida e que este não tem como sair desta realidade, por não conseguir exercer papel ativo na sua carreira, pela falta de recursos do contexto social no qual está inserido.

Se o sujeito é feliz antes de ganhar dinheiro, continuará sendo feliz depois, mas se é infeliz antes de fazer fortuna, o dinheiro não lhe fará feliz, com isso, muitas pessoas passam a vida inteira trabalhando, não garantem fortuna e acabam desenvolvendo frustração na aposentadoria. Ao contrário daqueles que respeitam seu dinheiro e poupam, garantindo seu fundo de investimento e geram fortuna, sendo independente do trabalho, entendendo aqui, que jamais se alcança a independência financeira, pois sempre se precisa de dinheiro. Para as pessoas de renda baixa, o dinheiro aumenta a felicidade, porque melhora a qualidade de vida, mas para os que já possuem dinheiro, contribui muito pouco com a sua felicidade.

A satisfação no trabalho é sem dúvida um dos componentes da felicidade presente em todos os níveis de renda. Porém, são poucos os sujeitos que encontram satisfação pessoal no trabalho. Estar satisfeito não significa necessariamente sentir prazer. Pode haver satisfação sem prazer, porém jamais existirá prazer se a satisfação for ausente. Experimentar prazer no trabalho não é uma opção, escolha ou desejo nato, mas sim de fatores como: natureza da tarefa, exigências e capacidades do sujeito consigo e com o trabalho. Se não for prazeroso, por algo externo, o gasto de energia e investimento psíquico passa a ser maior de que realmente seria necessário, e pior, sendo superior ao que o indivíduo pode doar.

Para aqueles que não gostam do que fazem, é importante ressaltar que talvez seja necessária a mudança de trabalho, mudar a percepção do trabalho que realiza ou até mudança de profissão e /ou de ambiente de trabalho. Buscar encontrar sentido implícito que ajude a gerar satisfação ajudará também as chances de elevar o prazer e aliviar o sofrimento. O prazer irá possibilitar a realização com o trabalho, entendendo isso, proporciona um sentimento de valorização e reconhecimento, compreendendo-se que só trabalhando o ser humano promove a sua criatividade, inovação e desenvolve novas formas de promover sua personalidade e identidade.

O trabalho é parte central na vida do sujeito e pode sim acarretar agravantes na saúde física, psíquica e social, e se caso as condições de trabalho geram sofrimento, o desequilíbrio será a premiação de anos de dedicação a uma atividade não prazerosa e sem satisfação, fora que não obter sucesso na vida é algo muito descontente. Muitas vezes ocorre que o sujeito trabalha com algo que gosta, mas outras variáveis contaminam negativamente o ambiente, desfavorecendo seu investimento laboral, por limitar ou transformar o ambiente num setor competitivo tóxico, no qual o trabalho em equipe fica prejudicado e leva a insatisfação não somente individual mais até institucional. O mundo do trabalho é cada vez mais penoso, por possibilitar devastadoras transformações psicológicas na vida do trabalhador, sendo que o ambiente por si só é competitivo e fonte de pressão, sendo necessário o espírito de disputa interna e externa, já que esta é tida como estímulo de criatividade e produtividade de maneira saudável.

Apesar desta visão, é possível concluir que o trabalho pode ser um promotor de saúde e felicidade, quando os limites e motivadores são respeitados, quando o trabalhador consegue encontrar em seu espaço um sentido de vida, exercendo seu gostar pelo trabalho ou conseguindo exercer o trabalho que gosta. Barreiras podem ser transpostas com o exercício da Psicologia Organizacional aplicada ao ambiente de trabalho. Várias estratégias podem ser aplicadas e assim conseguir promover ambientes saudáveis para o exercício laboral. É possível concluir que há esperança. Basta apenas aplicar-se e empenhar-se independente do sistema econômico no qual nos encontramos.

Referências

- ARRUDA, J. J.; PILETTI, N. **Toda a História**. 4 ed. São Paulo: Ática, 1996.
- BOAS, Ana Alice Vilas; ANDRADE, Rui Otávio Bernardes. **Gestão estratégica de pessoas**. Elsevier, 2009.
- BUENO, Marcos. As teorias de motivação humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow. **Revista do Centro de Ensino Superior de Catalão–CESUC**. ano IV, v. 6, 2002.
- CODO, Wanderley. **Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer)**. Trabalho, organizações e cultura, p. 21-40, 1997.
- DEJOURS, C. **A Banalização da Injustiça Social**. TRADUTOR: Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2003.
- DEJOURS, C. **Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1999.
- DIVALTE, G. F. **História** (volume único). São Paulo: Ática, 2002.
- FARIA, R. M. et al. **História Geral das Civilizações**. 10ª ed. Belo Horizonte: LÊ, 1977.
- FREUD, S. **Obras completas, o mal-estar na civilização**. V. 21. Rio de Janeiro: Imago, 1930.
- FRANÇA, Lucia Helena. Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 10, n. 2, p. 177-181, 2010.
- FREUDBERGER, H. **Staff burnout**. **Journal of Social issues**. 30 (1), 159-165, 1974.
- HOFFMANN, Terrence. **The meanings of competency**. **Journal of European Industrial Training**. v. 23, n. 6, p.

275-286, 1999.

LEVY, P. **O Inexistente impacto da tecnologia. Folha de São Paulo.** São Paulo, 17 Ago. 1997. Caderno Mais, Autores, p. 3, 1997.

LEÃO, Luís Henrique da C. Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais. **ECOS-Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 2, n. 2, p. 291-305, 2012.

MANTOUX, P. **A revolução industrial no século XVIII: estudo sobre os primórdios da grande indústria.** São Paulo: Hucitec, 1988.

MASLACH, C. **The cliente role in staff burnout.** *Journal of social Issues*, 34 (4), 111-124. 1978.

MASLACH, C. Burnout: a multidimensional perspective. In W Shaufeli, C. Maslach & T Marek (Orgs.), **Professional burnout: recent developments in theory and research** (pp. 19-32). Philadelphia: Taylor & Francis, 1993.

MENDES, A. M. & ABRAHÃO, J. I. Influência da organização do trabalho nas vivências de prazer-sofrimento do trabalhador: uma abordagem psicodinâmica. **Revista de psicologia: Teoria e Pesquisa**, 26 (20), 179-184, 1996.

MENDES, A. M. Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional. **Tese de doutorado não-publicada Universidade de Brasília**, Brasília, 1999.

MORAES, J. G. V. **Caminhos das civilizações da pré-história aos dias atuais.** São Paulo: Atual, 1993.

NADAI, E. e NEVES, J. **História Geral: Antiga e medieval.** 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 1988.

NASSIF, L. F., A. Origens e desenvolvimento da Psicopatologia do Trabalho na França (século XX): uma abordagem histórica. **Memorandum**, 8, 79-87. World Wide Web:

<http://www.fafich.ufmg.br/~memorandum/artigos08/nassif01.htm>. Acesso em: 30/08/2019

ORDOÑEZ, M. e QUEVEDO, J. **História.** São Paulo: IBEP, s. d. (Coleção Horizontes)

PETTA, N. L. e QJEDA, E A. B. **História, uma abordagem integrada.** São Paulo: Moderna, 1999.

RUTHER, E. T. **Revisão Sistemática X Revisão Narrativa.** *Acta Paulista de Enfermagem*, v. 20, n. 2, 2007.

SANTOS, Ozéias J. **Dano moral.** Campinas (SP): Vale do Mogi, p. 521-523, 2015.

SELIGMANN-SILVA, E. **Psicopatologia do trabalho.** In R Mendes (Org), *patologias do trabalho* (pp. 289-310). São Paulo: Ateneu, 1996.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira et al. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de pesquisas em Administração**, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. **Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho.** In: ZANELLI, J. C; BORGES- ANDRADE, J. E, BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Porto alegre: Artmed, 2004. p. 466- 491.

ZANELLI, José Carlos. **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências.** Artmed Editora, 2009.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil.** AMGH Editora, 2014.