

A “FELICIDADE” NO TRABALHO COMO MECANISMO DE PRODUTIVIDADE E A BUSCA PELA EXCELÊNCIA: AS NOVAS TÉCNICAS DE GESTÃO EMPRESARIAL E O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL.

“HAPPINESS” AT WORK AS A MECHANISM OF PRODUCTIVITY AND THE SEARCH FOR EXCELLENCE: THE NEW TECHNIQUES IN BUSINESS MANAGEMENT AND THE PSYCHOLOGICAL HARASSMENT.

Pablo Dominguez Martinez¹

RESUMO:

Desde a Revolução Industrial, a obsessão do modo de produção é a procura por maior produtividade em menor tempo e com o mínimo de gasto possível. Nesta equação na busca pelo lucro, a mão-de-obra humana sempre foi considerada apenas mais uma variável na procura do melhor resultado. A partir dos anos 70 do século XX, estudos demonstraram que a infelicidade e as más condições de trabalho afetam diretamente no desfecho final da atividade desempenhada, gerando subutilização do capital humano ou até doenças, em razão do desgaste físico, e também em razão da somatização do desgaste mental. O presente estudo pretende analisar as novas técnicas de gestão empresarial que vêm sendo utilizadas para minimizar os efeitos da infelicidade no trabalho e se tais técnicas são de fato empregadas visando resguardar a saúde física e mental do trabalhador ou se são mecanismos utilizados apenas como justificativa na busca por mais lucro e produtividade, configurando nova figura de assédio moral.

Palavras-chave: Felicidade; Modo de Produção; Gestão Empresarial; Trabalho; Assédio Moral Organizacional.

ABSTRACT:

Since the Industrial Revolution, the obsession of the mode of production is the demand for greater productivity in less time and with the least possible expenditure. This equation in the pursuit of profit, labor-human work has always been regarded as just another variable in the search for the best result. From the 70s of the twentieth certain studies have shown that

¹ Mestrando em Direito Constitucional pela Universidade Federal Fluminense.

unhappiness and poor working conditions directly affect the final outcome of the activity performed, resulting underutilization of human capital or even illness, due to physical wear and tear, and also because of somatization the mental strain. This study assesses new business management techniques that have been used to minimize the effects of unhappiness at work and if such techniques are currently used in order to protect the physical and mental health of the worker or if those mechanisms are used only to justify the search for more profit and productivity, setting new figure of moral harassment.

Keywords: Happiness; Production Mode; Business Management; Labor; Moral Harassment.

INTRODUÇÃO

Quando pensamos na globalização como mero instrumento de análise de um contexto político iniciado com a pós Guerra Fria, em geral esquecemos o seu principal legado: o dinamismo com que os avanços tecnológicos passaram a ser incorporados pelo homem contemporâneo, não apenas em sua vida pessoal, mas também em seu ambiente profissional.

Com o advento das novas tecnologias, o mundo transformou suas relações de consumo, comunicação e integração simultânea dos principais mercados espalhados pelo globo, com inevitáveis reflexos nas formas de Gestão, no que tange à organização e produção.

Aliado aos avanços eletrônicos, o modo de produção sofreu também alteração havendo uma preocupação cada vez maior com eficiência, representada pelo binômio mais produção/diminuição de custos. Além disso, passou a se estudar com maior atenção um importante componente da cadeia produtiva, qual seja, o capital humano.

A partir dos anos 70, com a sistematização da psicopatologia do trabalho realizada por Christophe Dejours, fortaleceu-se o estudo direcionado à saúde psíquica do trabalhador e ao seu sofrimento no trabalho.

Neste contexto, o presente estudo realizará, em seu primeiro tópico, uma abordagem histórica da evolução do trabalho, que recebe significados diferentes de acordo com o momento histórico e cultural dos povos. Utilizaremos como marco a 1ª Revolução Industrial – que alterou, ainda no século XVIII, significativamente o modo de produção artesanal, transformando-o em industrial –, fazendo ainda uma análise dos principais métodos de organização industrial que vigoram até hoje. Destacaremos o fato dos modelos de produção

abordados (Taylorismo, Fordismo) estarem apenas focados na obtenção de lucro e maior eficiência negligenciando um componente fundamental na cadeia produtiva: a mão-de-obra.

O segundo tópico abordará o sofrimento no trabalho, analisando as suas origens, causas, formas de manifestação e seu resultado final: a somatização do desgaste mental, as doenças e os prejuízos ao trabalhador e à produção; o terceiro tópico fará um estudo da obra de Max Weber “A ética protestante e o ‘espírito’ do capitalismo”, em especial, no que tange à apropriação da lógica de trabalho protestante pelos modelos de produção, como forma de glorificação a Deus, sendo a ociosidade da mão-de-obra um desperdício. Em contraponto à noção vitoriosa e apropriada pelos meios de produção, abordaremos as obras de Paul Lafargue e de Domenico Di Masi, que defendem o ócio do trabalhador como manifestação da dignidade e estímulo à criação.

O quarto tópico abordará a evolução dos modelos de produção, trazendo um novo método (Toyotismo), bem como uma nova visão de Gestão Empresarial, focado não apenas na produção, mas no recurso humano que sustenta toda a cadeia produtiva; já no quinto tópico far-se-á uma análise das novas formas de gestão e das “supostas” soluções que buscam o aumento de produção, bem como uma preocupação com a saúde do trabalhador. Traremos exemplos práticos de novas técnicas de gestão empresarial realizadas no cotidiano das Empresas modernas, tendo como um dos exemplos a Google, hoje considerada modelo do que deve ser uma nova administração focada em seus trabalhadores.

O sexto tópico demonstrará que a maior parte das novas técnicas utilizadas, supostamente como forma de preocupação e incentivo ao trabalhador, nada mais são do que meios velados de exploração, mascarando o abuso da força produtiva. Assim, pretende-se demonstrar a existência de uma nova forma de abuso moral: o organizacional.

Por fim, a conclusão abordará as ideias básicas da evolução das novas técnicas administrativas e seus objetivos. Ademais, cabe destacar que o presente estudo tem por objetivo não apenas determinar as causas de prazer/sofrimento específicas à um determinado ambiente de trabalho, mas também trazer as principais técnicas inovadoras de gestão administrativa que tentam “mascarar” seu principal objetivo, que é a manutenção do controle e a busca por resultados utilizando apenas um “discurso de preocupação” com o trabalhador.

O estudo não pretende esgotar o tema, principalmente levando-se em consideração que novas técnicas e formas de gestão surgem a todo instante, justamente no intuito de solucionar os problemas de insatisfação e produção.

1 – A EVOLUÇÃO DA VISÃO DE TRABALHO

Trabalho pode ser definido como conjunto da aplicação das forças mentais ou físicas na execução de uma atividade.²

Com relação à origem histórica da ideia de trabalho, ARENDT assevera que a opinião de que o labor e o trabalho eram ambos vistos com desdém na antiguidade pelo fato de que somente escravos os exerciam é um preconceito dos historiadores modernos. Os antigos raciocinavam de outra forma: os escravos eram essenciais em virtude da natureza servil das ocupações que servissem às necessidades de manutenção da vida. Precisamente por este motivo é que a instituição da escravidão era defendida e justificada. Laborar significava ser escravizado pela necessidade, escravidão esta inerente às condições da vida humana.³

Ao longo dos últimos séculos, o conceito do termo “trabalho” não escapa da avaliação histórica e da interpretação da sociedade em que se insere. O trabalho já foi considerado como algo negativo e indigno, mas possui atualmente uma conotação totalmente diversa de subsistência e de engrandecimento do sujeito no seu papel social.

O marco inicial que alterou a relação do trabalho e seu impacto na sociedade ocorreu com a 1ª Revolução Industrial (meados do século XVIII), que consistiu em um conjunto de mudanças tecnológicas que alteraram radicalmente o modo de produção com repercussões econômicas e sociais.

O modo de produção agrícola foi superado com a inserção da máquina no meio de produção, alterando a relação homem/capital, gerando uma sociedade de massa⁴. Ocorreu, assim, uma padronização em busca de um aumento da produtividade e acúmulo de capital que erigiu o capitalismo ao sistema econômico mais influente e dominante a partir de então.

A Revolução Industrial é comumente dividida em três fases⁵: a primeira (1780/1860) marcada pela inserção da máquina a vapor no modo de produção; a segunda (1860/1945),

² LUFT, Celso Pedro. “Dicionário Luft”. 20ª Ed. Editora Ática. São Paulo. 2000. Pág. 645.

³ ARENDT, Hannah. “A condição humana”. Forense Universitária, 2007, 10. Ed. Rio de Janeiro, Pág. 94.

⁴ “A sociedade de massa pode ser definida como uma sociedade em que a grande maioria da população se acha envolvida, seguindo modelos de comportamento generalizados, na produção em larga escala, na distribuição e no consumo dos bens e serviços, tomando igualmente parte na vida política, mediante padrões generalizados de participação, e na vida cultural, por meio do uso dos meios de comunicação de massa.” Vide: BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. “Dicionário de Política, vol. 1”. Brasília. 11ª Ed., Editora UNB. 1998. Pág. 1211.

⁵ É importante ressaltar que as fases enumeradas podem variar em razão do autor pesquisado, sendo a classificação sugerida a mais comumente aceita.

com a inclusão de novas formas tecnológicas como a energia elétrica, petróleo e a invenção do motor de combustão interna; e a terceira (1970 – atual), por meio da fase digital.⁶

Entretanto, é na segunda fase da Revolução Industrial que surgem os modelos mais marcantes de produção industrial, que merecem uma conceituação de seus termos para que se possa analisar uma atual superação de seus sistemas por meio dos novos métodos de gestão.

O engenheiro americano Frederick W. Taylor (1856-1915) criou o modelo de Administração Científica, mais comumente conhecido como Taylorismo ou teoria clássica, que objetivava evitar o desperdício e a ociosidade na produção industrial. A indústria deveria produzir sempre em maior escala e em menor tempo.

“A teoria clássica propõe como objetivos e valores mais importantes os da economia e eficiência, fazendo sua uma concepção mecânica e formalista que pretende restringir o fenômeno organizativo aos limites do organograma. Os temas e interesses fundamentais são os da especialização, do controle e da cadeia hierárquica; o objetivo é o de apresentar descrições acuradas da fenomenologia da organização, mas o fator operativo é de longe muito mais importante que o cognoscitivo, e o fim principal que os representantes desta escola têm em vista é um fim prescritivo, o de melhorar o produto econômico e a eficiência.”⁷

Henry Ford (1863-1947) utilizou-se das técnicas de padronização de Taylor e desenvolveu novas formas de aperfeiçoamento na produção. Além disso, Ford tinha como objetivo a criação de uma verdadeira sociedade de consumo em massa, viabilizando seu produto a qualquer consumidor. Para isso, fez significativas mudanças em sua linha de montagem com a eliminação do movimento inútil.

O conceito-chave da produção em massa é a simplicidade de montagem. Antes da introdução da linha contínua, Ford já tinha reduzido o ciclo de tarefa de 514 para 2 minutos. A linha contínua diminuiu este número à metade. Tais mudanças permitiram reduzir o esforço humano, aumentar a produtividade e diminuir os custos em razão do volume produzido.⁸

Em um contexto de reconstrução do país após a Segunda Guerra Mundial, surge no Japão um novo modelo de produção que foi batizado de Toyotismo, nome da montadora que o criou (Toyota), baseada em mecanização flexível, multifuncionalização da mão-de-obra, personalização do produto, qualidade total por meio de controle visual de um responsável, num sistema que ficou conhecido como *Just-in-Time*.⁹

⁶ PAZZINATO, Alceu L. e SENISE, Marina Helena V. "História Moderna e Contemporânea". Editora Ática. 2002. 14 ed. São Paulo. Pág. 96/99.

⁷ BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. Op. cit. Pág. 865.

⁸ WOOD JR., Thomaz. “Fordismo, Toyotismo e Volvismo: Os caminhos da indústria em busca do tempo perdido.” Revista de Administração de Empresas, Set./Out. 1992, São Paulo. Pág. 9.

⁹ Ibidem, pág. 14.

Sendo assim, a preocupação no sistema Fordista/Taylorista baseava-se na incessante busca pela maior produção possível a ser realizada no menor tempo. Já no Toyotismo, buscava-se a excelência da produção e o menor custo/desperdício da produção.

Importante destacar que, justamente da maior contribuição do Toyotismo, a eficiência, verificamos o seu maior problema, tendo em vista que o vínculo entre trabalhador e empregador se torna mais frágil em razão da alta flexibilidade exigida no emprego. Ademais, a constante busca na redução de custos tem como consectário lógico a utilização da técnica de downsizing¹⁰ que causa desemprego, desencadeando maior concentração de renda e disparidades socioeconômicas, numa necessidade desenfreada de manutenção do trabalho.

Neste contexto, os modelos de produção elencados acima, apenas focados na obtenção de lucro e maior eficiência, não deram atenção a um componente fundamental na cadeia produtiva, a mão-de-obra. Verificamos hoje uma realidade onde os critérios no trabalho permeiam-se por questões de qualidade e produtividade. A eficácia predomina, apoiando-se numa confiança absoluta na ciência e na técnica. O homem, neste processo, é designado como “fator humano”, havendo referência apenas a questões de comportamento, tais como falhas e erros, negligenciando-se aspectos éticos e políticos.¹¹

O trabalhador passou a ser completamente despojado de sua subjetividade, sendo mais um componente na equação que objetivava o resultado final, o lucro. Vítima de seu próprio trabalho, RODRIGUES nos informa que surgiu um movimento de insatisfação e afronta ao sistema taylorista resultando em greves e paralisações:

“Passado o ano de 1968, observa-se o que Dejours chama de desenvolvimento desigual das forças produtivas. Esse período é marcado por uma crise do sistema taylorista, ocorrendo greves, paralisações de produção, absenteísmo, sabotagem da produção, que induzem à busca de soluções alternativas, para tais problemas.”¹²

Como resultado ocorre um movimento de valorização do trabalhador, não apenas em seu aspecto físico, mas também em seu equilíbrio psíquico/mental, estudando-se como a

¹⁰ “Downsizing tem sido definido como uma eliminação planejada de postos de trabalho e de cargos. Poderia significar demissão de pessoas e poderia significar, também, uma reorganização do trabalho em que funções, níveis hierárquicos e mesmo unidades fossem eliminada.” vide: DOS SANTOS, Ursula Wetzel Brandão. “Processo de downsizing em empresas privatizadas: a percepção dos participantes”. Rio de Janeiro. UFRJ/COPPEAD. 2000. Pág. 21.

¹¹ OLIVEIRA, Nildete Terezinha de. “Somatização e sofrimento no trabalho”. Revista Virtual Textos & Contextos, nº 2, dez. 2003. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/958/738>>. Acesso em 05/04/2013, às 09:13. Pág. 1.

¹² RODRIGUES, Patrícia Ferreira; ALVARO, Alex Leandro Teixeira; RONDINA, Regina. “Sofrimento no trabalho na visão de Dejours”. Revista científica eletrônica de psicologia. Ano IV – Número 7 – Novembro de 2006 – Periódico Semestral. Disponível em: <<http://www.revista.inf.br/psicologia07/pages/artigos/edic07-anoiv-art03.pdf>>. Acesso em 15/04/2013, às 07:53. Pág. 3.

pressão do trabalho pode acarretar prejuízos nessa área, somatizando em doenças e interferindo na produtividade.

Tendo como base estudos que serão tratados no próximo tópico, verificar-se-á que o trabalho que leve em consideração as aptidões e conceda um campo de liberdade ao trabalhador poderá influir diretamente em seu equilíbrio emocional, possibilitando maior felicidade e produtividade. Neste aspecto, RODRIGUES conclui: “Presume-se que, quando não há essa possibilidade de escolha e que não seja observada a singularidade de cada sujeito, o trabalho é causador de desequilíbrio emocional.”¹³

De tal maneira, passaremos ao estudo do sofrimento no trabalho, suas características e implicações para, então, analisarmos as novas técnicas gerenciais na busca de solução da infelicidade e aumento da produtividade.

2 – O SOFRIMENTO NO TRABALHO

Analisaremos neste tópico o sofrimento nas relações trabalhistas, suas correlações com doenças e a influência na produção do resultado final da atividade laborativa.

Inicialmente, cabe destacar que sofrimento e prazer são conceitos que serão preenchidos na atuação diária, por meio das vivências dentro do ambiente de trabalho. Neste sentido, Gui observa que “a existência de prazer e sofrimento nos processos de trabalho é reconhecida por todos os participantes e vincula-se diretamente à qualidade das relações interpessoais, ao tipo e à organização do trabalho.”¹⁴

A importância do trabalho na vida do ser humano, como visto na evolução histórica, mudou, e muito, ao longo do tempo. Já tendo sido considerado algo indigno, o labor é hoje sinônimo de contribuição social e de modo de crescimento pessoal do sujeito que atua e transforma. Não se pode deixar de mencionar ainda aqueles que sofrem em razão da ausência de emprego. Neste sentido DEJOURS nota que:

“Perceber o sofrimento alheio provoca uma experiência sensível e uma emoção a partir das quais se associam pensamentos cujo conteúdo depende da história particular do sujeito que percebe: culpa, agressividade, prazer etc. A percepção do sofrimento alheio provoca, pois, um processo afetivo. A impossibilidade de exprimir e elaborar o sofrimento no trabalho constitui importante obstáculo ao reconhecimento do sofrimento dos que estão sem emprego.”¹⁵

¹³ Ibidem, pág. 4.

¹⁴ GUI, Roque Tadeu. “Prazer e Sofrimento no Trabalho: Representações Sociais de Profissionais de Recursos Humanos”. Disponível em: <http://www.pol.org.br/publicacoes/pdf/revista2002_04_art10.pdf>. Acesso em 11/04/2013, 16:34. Pág. 95.

¹⁵ DEJOURS, C. “A banalização da injustiça social”. 1ª ed. Rio de Janeiro. Fundação Getúlio Vargas, p. 45-46.

O trabalho pode ser fonte de prazer intenso naquele que o realiza, apesar de esta situação ser a exceção num contexto de relações hierárquicas controladoras, diminuidoras e que desvalorizam o trabalhador, causando-lhe sofrimento.

”O prazer-sofrimento no trabalho tem sido estudado pela psicodinâmica do trabalho desde os anos 80, como um constructo dialético. Pesquisas realizadas por Mendes (1995, 1999), Mendes e Linhares (1996) e Mendes e Abrahão (1996) indicam que o prazer é vivenciado quando o trabalho favorece a valorização e reconhecimento, especialmente, pela realização de uma tarefa significativa e importante para a organização e a sociedade. O uso da criatividade e a possibilidade de expressar uma marca pessoal também são fontes de prazer e, ainda, o orgulho e admiração pelo que se faz, aliados ao reconhecimento da chefia e dos colegas.”¹⁶

Obviamente, o prazer/sofrimento é uma sensação subjetiva do trabalhador, que será compartilhada e influenciará no ambiente de trabalho e no resultado final da atividade.

O foco do estudo não é determinar as causas de prazer/sofrimento específica de um ambiente de trabalho em especial, mas trazer as principais técnicas de gestão que tentam “mascarar” os efeitos da cobrança e da competição no mercado, motivando seus funcionários.

A despeito disto, é importante salientar que já foram realizados alguns estudos no intuito de estabelecer alguns critérios para a consecução de uma Escala de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EPST).

“Mendes, partindo do estudo realizado por Dejours no que se refere à psicodinâmica do trabalho, elaborou conceito a partir de dados empíricos para as vivências de prazer-sofrimento, o qual fundamenta a abordagem da psicodinâmica neste estudo. A Escala de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EPST) validada por Mendes (1999) é o primeiro instrumento de medida nesta área. Ressalta-se a importância de medidas objetivas para tais vivências como alternativa para estudos comparativos entre fenômenos do comportamento nas organizações, e para ter parâmetros epidemiológicos que subsidiem o diagnóstico e intervenção nas situações de trabalho restritivas ao prazer e geradoras de sofrimento. O prazer e sofrimento podem estar presentes no ambiente de trabalho, de uma forma concomitante, ou haver predomínio de uma sobre a outra, constituindo assim, um binômio intrinsecamente relacionado (...) A EPST é um instrumento construído e validado originalmente por Mendes, fundamentado na psicodinâmica do trabalho, não contemplando referencial teórico diverso.”¹⁷

O sofrimento no trabalho provoca uma descompensação psíquica do sujeito que se vê insatisfeito com a monotonia que o empurra para um sentimento de incapacidade, de imbecilidade. Essa insatisfação gera uma completa desconexão do trabalhador com a empresa

¹⁶ FERREIRA, Mário César e MENDES, Ana Magnólia. “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho”. Estudos de Psicologia, 2001. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v6n1/5336.pdf> >. Acesso em 12/04/2013, às 17:20. Pág. 95.

¹⁷ COSTA OLIVEIRA, Tatyellen Natasha da. “Psicodinâmica do trabalho: prazer e Sofrimento de Docentes do Curso de Graduação em Enfermagem da Universidade do Estado do Pará”. 2011. 120 p. Monografia de conclusão de Curso (Graduação em Enfermagem) – Universidade do Estado do Pará. Disponível em: <<http://189.75.118.68/cbcenf/sistemainscricoes/arquivosTrabalhos/I35259.E10.T6067.D6AP.pdf>>. Acesso em 13/04/2013, às 08:53. Pág. 29.

em que labora, com sua família e a sociedade. COSTA OLIVEIRA nos diz que a forma como o trabalho é realizado permite a percepção da atividade como significativa ou não, influenciando o sentido particular que ela assume para cada sujeito, sendo a partir da construção deste sentido específico que emergem vivências de prazer e de sofrimento.”¹⁸

O nível de satisfação no trabalho está diretamente ligado ao reconhecimento da atuação do funcionário, bem como de seus pares, o que geraria uma sensação de valorização e sentido, mesmo que de forma momentânea. Nas palavras de OLIVEIRA:

“A valorização no trabalho e o reconhecimento pelo outro, referem-se ao fazer. Este fazer é julgado, a princípio, pelos pares que conhecem a arte do ofício, o metiê. Ambos, valorização e reconhecimento, estão diretamente relacionados com a complexidade na execução da tarefa e a responsabilidade por ela imposta. Mas quando este esforço não é reconhecido, nem por seus pares, nem pela hierarquia, esta falta de reconhecimento é geradora de sofrimento.”¹⁹

O reconhecimento é fonte de prazer e tem a função de construir a identidade do trabalhador para que se sinta produtivo e importante, como ente participante e atuante no produto final da atividade. Oliveira comenta os efeitos negativos da falta de reconhecimento:

“Muito embora as relações no trabalho sejam predominantemente relações de dominação, de sujeição, em um espaço específico de trabalho, o caráter de subversão, em relação ao prescrito, adquire, por meio do reconhecimento pelo outro, um caráter de subversão a esta dominação. Mas não é comum haver o reconhecimento; logo, o sofrimento está sempre presente no trabalho, e para que não haja descompensação mental, o sujeito se utiliza de defesas, na tentativa de minimizá-lo, de suportá-lo.”²⁰

Ainda que ocorram os resultados esperados pelo empregador e seus pares, existe ainda o sentimento de cobrança interno do trabalhador na busca da qualidade e adaptação aos resultados exigidos pelo mercado, que, caso não sejam alcançados, geram sentimento de inferioridade e incapacidade. Assim, BENDASSOLLI nos diz:

“Uma primeira forma de sofrimento é o sentimento de incompetência que o indivíduo pode sentir quando não atinge os patamares de excelência que lhe são exigidos ou que ele exige de si próprio, ou então quando faz um trabalho mal feito ou com qualidade inferior à desejada/exigida. Este seria um sofrimento relacionado à estima de si ou às patologias do ideal (EHRENBERG, 2010).”²¹

Além da falta de reconhecimento do empregador e de seus pares, várias são as causas que podem causar sofrimento, tais como: a rigidez hierárquica; a padronização das tarefas que engessam a criatividade e impedem a liberdade; o excesso de burocracia na estrutura

¹⁸ Ibidem, pág. 26.

¹⁹ OLIVEIRA, Nildete Terezinha de. Op. Cit. Pág. 7.

²⁰ Ibidem. Pág. 9.

²¹ BENDASSOLLI, Pedro F. “Mal-estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir”. Revista Mal-estar e subjetividade. Fortaleza – Vol. X, nº 1, Março, 2011. Disponível em: <<http://www.pedrobendassolli.com/textos/mal-estar.pdf>>. Acesso em 10/04/2013, às 15:23. Pág. 73.

empresarial; e, por fim, a falta de participação nas decisões fundamentais em que o trabalhador diretamente realiza. Nesses casos o sofrimento é desencadeado quando o homem se percebe impossibilitado de empreender modificações, no ambiente, ou na atividade que realiza, tendo em vista torná-la mais adequada às suas necessidades fisiológicas e a seus desejos psicológicos.²²

A ausência de perspectiva de crescimento, bem como de de engajamento na filosofia da Empresa em que exerce a atividade são elementos fundamentais para o descolamento e insatisfação do trabalhador, gerando evidente sofrimento. FERREIRA nos diz:

”Verifica-se, então, que a discrepância entre tarefa prescrita e atividade real, enquanto desencadeadora de um custo psíquico para o trabalhador, traz consequências para a organização do trabalho em termos da natureza da tarefa em si e das relações socioprofissionais, fazendo com que o sujeito se coloque em estado de esforço permanente para dar conta da realidade, muitas vezes, incompatível com seus investimentos psicológicos e seus limites pessoais, gerando sofrimento.”²³

A competição intensa e a necessidade eterna de adaptação e qualificação trazem à tona outra importante fonte de sofrimento: a constante possibilidade do desemprego. FLACH menciona: “O lado mais cruel do sofrimento está no vazio intelectual a que é submetido o trabalhador, que se move sem direção, tomando para si toda a responsabilidade da sua angústia, levando-o à sensação permanente de impotência e incapacidade.”²⁴

A compatibilidade entre a tarefa designada e as características daquele que a exerce é um dado fundamental também para contribuir com a sensação de utilidade, gerando prazer e valorização.

Além dos distúrbios psíquicos, os danos de ordem física também são causadores de intenso sofrimento, já que o organismo precisa de descanso, alimento e condições saudáveis ao exercer sua atividade laborativa. FLACH nos diz que “Lancman e Sznalwar (2004) apontaram que os distúrbios osteomusculares e as lesões por esforços repetitivos – DORT/LER, além dos transtornos psíquicos, são hoje as principais causas de afastamento do trabalho e de aposentadorias precoces, com forte impacto nas contas da Previdência.”²⁵

²² MARTINS, José Clerton de Oliveira. “O sofrimento no trabalho”. Disponível em: <http://www.sbpnet.org.br/livro/57ra/programas/CONF_SIMP/textos/joseclertonmartins-trabalho.htm>. Acesso em 11/04/2013, 17:44. n.p

²³ FERREIRA, Mário César e MENDES, Ana Magnólia. Op. Cit. Pág. 96.

²⁴ FLACH, Leonardo; GRISCI, Carmem Lígia Iochins; SILVA, Francielle. Molon da; e MANFREDINI, Vanessa. “Sofrimento psíquico no trabalho contemporâneo: analisando uma revista de negócios”. Psicologia e Sociedade. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822009000200006&script=sci_arttext>. Acesso em 16/04/2013, às 18:23. Pág. 195.

²⁵ FLACH, Leonardo; GRISCI, Carmem Lígia Iochins; SILVA, Francielle. Molon da; e MANFREDINI, Vanessa. Op. Cit. Pág. 195.

Na tentativa de neutralizar os contratempos da vida, seja na esfera privada ou profissional, o indivíduo utiliza as defesas de seu organismo e tenta descarregar as tensões em outras atividades, mesmo que de forma inconsciente. Apesar disso, por vezes, o sofrimento e pressão são fardos tão poderosos que não são assimiláveis pelo corpo, gerando alteração em seu equilíbrio físico/psíquico, manifestando-se por meio de doenças.

OLIVEIRA informa que: “Por meio de Helmholtz, o termo psicossomática foi introduzido na Medicina em 1818, designando as doenças somáticas que apareciam, tendo como fator etiológico (causas) os aspectos mentais”²⁶ Atualmente o conceito psicossomático evoluiu para uma visão integral como ser biopsicossocial. O processo de adoecer é considerado não como uma situação casual, mas como um efeito do trabalho.

A somatização pode ainda ser mais bem definida pelo maior estudioso no tema da psicodinâmica do trabalho, Christophe Dejours, que assim o define como o “processo pelo qual um conflito que não consegue encontrar uma resolução mental desencadeia, no corpo, distúrbios endócrino-metabólicos, ponto de partida de uma doença somática”²⁷. Assim, o corpo pode responder à pressão e ao sofrimento com estados de depressão, desatenção e acidentes de trabalho, apatia, úlceras gástricas, fadiga, hipertensão, perda de peso, dentre outros resultados nocivos.

Sobre as doenças, OLIVEIRA aduz que “a rigidez no trabalho inviabiliza a livre estruturação do modo operatório do trabalhador, gerando uma desorganização em seus sistemas espontâneos de defesa, favorecendo o desencadeamento das doenças somáticas.”²⁸

A partir dos estudos de sofrimento e somatização em doenças, verificou-se que o aspecto humano não pode e não deve ser negligenciado na cadeia produtiva. O sofrimento além de causar transtornos de ordem individual, trazem efeitos diretos negativos no resultado da atividade laborativa, seja por meio de baixa produtividade, pouco comprometimento com o trabalho ou afastamento em razão de doenças.

A despeito do que foi dito, a doença e a infelicidade são tratados como fraqueza pelas Empresas, como nos alerta BRANT: “Na era pósindustrial, a manifestação do sofrimento tornou-se um verdadeiro tabu. É vista como ausência de motivação, fraqueza de caráter ou desequilíbrio emocional.” Exige-se que o sujeito se mantenha aberto, adaptável.

²⁶ OLIVEIRA, Nildete Terezinha de. Op. Cit. Pág. 10.

²⁷ DEJOURS, Christophe. “A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho”. Tradução Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. ampliada. São Paulo: Cortez Oboré, 1992, p. 127.

²⁸ OLIVEIRA, Nildete Terezinha de. Op. Cit.. Pág. 11.

Assim, o sofrimento não pode ser reconhecido como tal, pois suas manifestações contrariariam a exaltação do eu diante das estratégias de estetização das empresas.²⁹

E justamente a partir de tal enfoque, surgiram novas técnicas gerenciais que trazem o eixo da cadeia produtiva ao capital humano e em sua performance, buscando assim não só a sua saúde, mas, fundamentalmente, a diminuição de custo e maior produtividade/criatividade, sem de fato se preocupar com a saúde do trabalhador.

3 – A APROPRIAÇÃO PELOS MODELOS DE PRODUÇÃO DA LÓGICA PROTESTANTE DE TRABALHO

Max Weber fez um estudo que virou referência sobre a evolução do capitalismo, o seu desenvolvimento na Alemanha e a sua ligação direta com o protestantismo. BOBBIO assim resume a ideia central do autor alemão em sua obra:

“O estudo da ética protestante nasceu, para Weber, da necessidade de explicar a fraqueza da burguesia alemã, sobretudo se comparada com a burguesia inglesa, e se desenvolveu como pesquisa das forças que deram origem ao capitalismo e, portanto, à burguesia. Em constante polêmica, se bem que as mais das vezes apenas implícita, com o marxismo, Weber reavalia as ideias ético-religiosas e as mudanças na consciência de grupo que elas provocam, como fator primário da mudança social. Não cai, porém, num monofatorismo que subvertesse simplesmente a relação marxista estrutura/supra-estrutura, para fazer do Puritanismo a única causa do capitalismo. Ele se coloca numa perspectiva plurifatorial onde os elementos psicológicos e religiosos emparelham com os econômicos.”³⁰

O filósofo e cientista político italiano continua sua análise sobre o estudo de Weber:

“sobre o significado da vocação terrena e sobre a necessidade que há, para obter pelo menos uma certeza parcial da própria salvação, de assegurar-se constantemente de novo, provando a própria capacidade de perseverar e de prosperar na própria vocação. A mudança do agir no campo da atividade ética levava à necessidade de racionalizar a ação até ao máximo, para obter um sucesso terreno que era avaliado, antes de tudo, em termos ético-religiosos. O mecanismo que daí nasceu e que estimulava, não ao consumo, mas à poupança para poder reinvestir em novas atividades econômicas, teria dado lugar à acumulação primária, demonstrando assim a importância do Puritanismo como elemento propulsor do capitalismo.”³¹

Weber entende que o diferencial do desenvolvimento de acumulação de capital feito pelo puritanismo burguês inglês se deu em razão da crença de que o trabalho glorifica Deus.

²⁹ BRANT, Luiz Carlos; MINAYO-GÓMEZ, Carlos. “Dispositivos de transformação do sofrimento em Adoecimento numa empresa.” *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 12, n. 3, p. 465-473, set./dez. 2007. Pág. 466.

³⁰ BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. Op. Cit. Pág. 1036.

³¹ Ibidem. Pág. 1037.

A mão-de-obra ociosa seria um desperdício, devendo o trabalho servir para acumulação do capital.

A vocação como dever é um pilar para o desenvolvimento da lógica de trabalho protestante e mereceu destaque na obra de WEBER que disse:

“De fato: essa ideia singular, hoje tão comum e corrente e na verdade tão pouco autoevidente, da *profissão como dever*, de uma obrigação que o indivíduo deve sentir, e sente, com respeito ao conteúdo de sua atividade “profissional”, seja ela qual for, pouco importa se isso aparece à percepção espontânea como pura valorização de uma força de trabalho ou então de propriedades e bens (de um “capital”) – é essa ideia que é característica da “ética social” da cultura capitalista e em certo sentido tem para ela uma significação constitutiva.”³²

O trabalho, portanto, segue uma lógica que ultrapassa a mera acumulação de capital, nas palavras de ARBOLEYA:

“Vale ressaltar que o autor não faz julgamentos, seu trabalho consiste numa teoria baseada em fatos e respectivas consequências. Ao contrário do senso comum, Weber mostra que a incessante busca pela riqueza praticada pelo puritanismo inglês não se deve à ganância, mas à crença de que o trabalho glorifica a Deus. Outrossim, o trabalho era especializado, porque cabe a cada homem reconhecer sua vocação e então a ela dedicar-se exclusivamente. Por essas razões, advindas da religião, Weber explica a divisão do trabalho na sociedade de sua época.”³³

WEBER reconhece a força do meio capitalista e a necessidade da adaptação no contexto social:

“Atualmente a ordem capitalista é um imenso cosmos em que o indivíduo já nasce dentro e que para ele, ao menos enquanto indivíduo, se dá como um fato, uma crosta que ele não pode alterar e dentro da qual tem que viver. Esse cosmos impõe ao indivíduo, preso nas redes do mercado, as normas de ação econômica. O fabricante que insistir em transgredir essas normas é indefectivelmente eliminado, do mesmo modo que o operário que a elas não possa ou não queira se adaptar é posto no olho da rua como desempregado.”³⁴

A obra de Weber e sua noção de espírito capitalista influenciou todo a ideia do modo de produção que vigorou e vigora nos últimos dois séculos, tendo o seu discurso sido apropriado pelas Empresas e prestadoras de serviço através da lógica da produção como um dever, como uma função do ser humano.

Surge também neste contexto histórico a formação da especialização do trabalho como burocracia, como mecanismo de auxílio à produção. ARBOLEYA informa que a burocracia está para a especialização, assim como a especialização está para a ética

³² WEBER, Max. “A ética protestante e o ‘espírito’ do capitalismo”. São Paulo. Companhia das Letras. 2004. Pág. 47.

³³ ARBOLEYA, Arilda; FRYDER, Daniele Bloot de Moura Necker; PIZZATTO, Geórgia Costa; DAL’CORTIVO, Michele; SILVA, Vivian de Souza. “A ética protestante e o espírito do capitalismo”. VI - Fórum acadêmico da ISULPAR. Disponível em: <http://www.isulpar.edu.br/publicacoes/anexo/6-forum/DANIELE_BLOOT.pdf>. Acesso em 20/06/2013, às 11:36. Pág. 97.

³⁴ WEBER, Max. Op. Cit. Pág. 48.

protestante e o próprio capitalismo. A burocracia permite maior rapidez, redução de custos, maior produtividade e o acúmulo de riquezas, o que condiz com o desenvolvimento das “vocações”, da especialização do trabalho, do capitalismo.³⁵

O autor alemão nos traz ainda um exemplo já analisado em 1904 e 1905 (1ª edição) e em 1920 (edição revista da obra), mas que permanece atualíssimo como método de produção na ordem mundial, qual seja, de que salários baixos “estimulariam” e “justificariam” o aumento e rendimento na produtividade.

O autor cita como exemplo³⁶ a tentativa de aumento da produtividade através do aumento do pagamento por tarefa. A lógica era simples, se em um tempo “x” se produz “y” a um pagamento de “w” e obtém-se “z” de pagamento final ao trabalhador, se o valor de “w” (pagamento por tarefa) for aumentado provavelmente o trabalhador aumentaria seus esforços para obter mais dinheiro, mais lucro.

No entanto, o que podemos analisar, empiricamente, é que o trabalhador percebeu que em razão da valorização da tarefa (valor de “w”) poderia trabalhar menos tempo (“x”) e obter o mesmo valor de pagamento “z”.

Logo, mesmo tendo a oportunidade de incrementar seus ganhos, o trabalhador preferia optar pela manutenção de seus ganhos em menos horas de labor. Desta constatação surgiu o embrião da ideia da correlação entre salário menor e lucro maior, tão implementada nos dias atuais.

“Pois esse caminho, também o capitalismo desde o início o trilhou e repetidamente tornou a trilhá-lo, e por séculos a fio vigorou como um artigo de fé que salários baixos eram “produtivos”, que eles aumentavam o rendimento do trabalho e que, como já dizia Pieter de la Cour – em plena concordância, nesse ponto, com o espírito do antigo calvinismo, conforme veremos: o povo só trabalha porque é pobre, e enquanto for pobre.”³⁷

Apesar de tal constatação, WEBER deixava o seguinte alerta: “mesmo de uma perspectiva puramente quantitativa, a produtividade do trabalho cai em quaisquer circunstâncias com um salário fisiologicamente insuficiente e, a longo prazo, vai significar uma verdadeira ‘seleção dos mais incompetentes’.”³⁸

³⁵ ARBOLEYA, Arilda; FRYDER, Daniele Bloot de Moura Necker; PIZZATTO, Geórgia Costa; DAL’CORTIVO, Michele; SILVA, Vivian de Souza. Op. Cit. Pág. 98.

³⁶ WEBER, Max. Op. Cit. Pág. 51/54.

³⁷ Ibidem. Pág. 53.

³⁸ Ibidem. Pág. 54.

A lógica do capitalismo trabalha e aproveita-se da mão de obra excedente, que sofrerá a crítica de Karl Marx com o conceito de “mais valia”³⁹. WEBER dizia que o capitalismo “hodierno”, dominando de longa data a vida econômica, educa e cria, por via da *seleção* econômica, os sujeitos econômicos – empresários e operários – de que necessita.⁴⁰

Paul Lafargue (1842/1911) em sua obra “O Direito à preguiça”⁴¹ (1880) aduz sobre a necessidade do descanso e do ócio à valorização do ser humano e de sua dignidade.

Importante ter em mente o período histórico em que estava inserido: explosão da produção industrial e divulgação das ideias de Marx. Neste contexto Lafargue visualizava uma esperança contra o abuso da proletariado que teria mais tempo já que, em tese, as máquinas surgiram para melhorar a produção em menor tempo.

Como se vê, as ideias de Lafargue são opostas às ideias de Weber que considerava a preguiça e a não produção um pecado, como algo nocivo ao homem e à coletividade. Assim se manifesta Chauí:

“Nesse sentido da revisão do valor do trabalho ante o restante da experiência da vida, Paul Lafargue procede a uma trans-valorização, retomando a antiga tábua de valores em que se prezava o ócio, fazendo mesmo a preguiça aparecer como virtude, no sentido de *virtù*, como força, como energia. (Chauí, 1999, pp. 44-45).”⁴²

Pensamento semelhante é o do italiano Domenico Di Masi que em sua obra “O ócio criativo” alerta para a necessidade humana do descanso, da recuperação da energia como forma de desenvolver a inovação:

“Toda a minha vida, as minhas aulas na universidade e as minhas publicações demonstram que eu detesto o ‘dolce far nulla’, ou seja, ficar de pernas para o ar. Que adoro a atividade, a criatividade, a inovação e a produção eficiente de novos bens e serviços, capazes de aliviar o cansaço humano. Nego porém que a criatividade e a inovação possam brotar nas organizações que ainda são administradas com tempos, métodos e sistemas de comando concebidos há cem anos, não para inovar ou criar, mas para executar. Isso é tudo.”⁴³

Como se pode comprovar, o desenvolvimento capitalista e os modos de produção dominantes se apropriaram do conceito de que o trabalho, a produção, é mais que uma

³⁹ Mais-valia, em linhas gerais, é o termo utilizado para designar a diferença entre o salário pago e o valor do trabalho produzido. Vide: MARX, Karl. “O capital”. Série Os Economistas. São Paulo. Editora Nova Cultural. 1996.

⁴⁰ WEBER, Max. “A ética protestante e o ‘espírito’ do capitalismo”. São Paulo. Companhia das Letras. 2004. Pág. 48.

⁴¹ LAFARGUE, Paul. “O direito à preguiça”. 1ª Ed. São Paulo. Editora Claridade. 2003.

⁴² CHAUI apud ALBORNOZ, Suzana Guerra. “Sobre O direito à preguiça de Paul Lafargue”. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2008, vol. 11, n. 1, pp. 1-17. Disponível em: <www.revistas.usp.br/cpst/article/download/25787/27520>. Acesso em 19/06/2013, às 15:24. Pág. 5.

⁴³ DE MASI, Domenico. “O ócio criativo”. Ed. Sextante. Rio de Janeiro. 2000. Disponível em: <http://www.floripajobs.com.br/noticias/wp-content/uploads/Ocio_Criativo.pdf>. Acesso em 19/06/2013, às 15:48. P. 224.

necessidade, é um mandamento social e quase que divino. Tais assertivas serviram para impulsionar ainda mais o capitalismo moderno e a utilização da mão-de-obra como força de trabalho, desestimulando-se o ócio e a não produção.

Inserido na ótica capitalista, os modelos de produção e a sua especialização através da gestão empresarial sempre buscaram a sofisticação do sistema em busca de maior lucro, menos custo e maior produtividade. É o que se passa a analisar.

4 – A EVOLUÇÃO DOS MODELOS DE PRODUÇÃO E A GESTÃO EMPRESARIAL

Como demonstrado nos tópicos anteriores, a partir da constituição da sociedade de massa, iniciado com a 1ª Revolução Industrial, o trabalho humano passou a ser considerado mais um elemento na equação da obtenção do lucro.

Após mais de século de consolidação, os modelos Taylorista/Fordista estagnaram, sem modificações relevantes que o levassem a acompanhar o mundo de constante mudança e desafios, com o lucro sendo diminuído em função do excesso da produção. PEDROSO nos diz que nos últimos anos, em particular a partir da década de 1970, o mundo presenciou uma crise do sistema de produção capitalista. Após um período próspero de acumulação de capitais e auge do fordismo (décadas de 1950 e 1960), o capital passou a dar sinais de um quadro crítico, com uma tendência decrescente da taxa de lucro decorrente do excesso de produção; o esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção e desvalorização do dólar, intensificação das lutas sociais (com greves, manifestações de rua) e a crise do petróleo.⁴⁴

Surge neste conceito uma reestruturação econômica e política: o neoliberalismo⁴⁵ e um novo modelo de produção (Toyotismo), que busca a flexibilização do trabalhador, visualizando-o como multidisciplinar e com maior qualificação.

A divisão até então existente entre gerência, formação das ideias, administração/controlar as atividades e a execução final não mais persiste, exigindo constante atualização e aperfeiçoamento, do trabalho, adaptando-se às necessidades do mercado.

⁴⁴ PEDROSO, Márcia Naiar Cerdote. “A crise do modelo de produção taylorista/fordista e a emergência do toyotismo”. Disponível em: <<http://www.angelfire.com/sk/holgonsi/marcia.html>>. Acesso em 17/04/2013, às 16:32. n.p.

⁴⁵ O termo possui vários conceitos. O sentido que aplicamos é o de uma doutrina econômica que defende a absoluta liberdade de mercado e uma restrição à intervenção estatal sobre a economia, só devendo esta ocorrer em setores imprescindíveis e ainda assim num grau mínimo. Vide: BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. “Assalto ao Estado e ao mercado, neoliberalismo e teoria econômica”. Revista Estudos avançados, nº 23. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v23n66/a02v2366.pdf>>. Acesso em 15/06/2013, às 19:53.

Como consequência direta das transformações contemporâneas ligadas ao Direito do Trabalho, vários temas surgiram, tais como a desregulamentação, a flexibilização, a terceirização, o downsizing e o conceito de empresa enxuta.

De tal maneira, com a especialização das Empresas e grandes corporações na busca pela maior produtividade e adaptação ao mercado surge a figura da gestão, tratando-se de um conjunto de técnicas e saberes práticos utilizados nos setores de recursos humanos de grandes empresas, visando orientar condutas e estabelecer uma “cultura corporativa”, que mobilize as subjetividades para a realização de um ideal de indivíduo adequado às exigências do mercado, ou seja: autônomo, polivalente, criativo, que assuma responsabilidades e arque com riscos.”⁴⁶

Por meio de novas técnicas de gestão, introduz-se a ideia da “excelência” como pilar fundamental de um funcionário que deve buscar o seu máximo individual, bem como seguir os ditames planejados pela Empresa (metas). MORAES nos diz que o que predomina é o culto da excelência, no qual se incita não apenas a fazer melhor, mas a ser “o” melhor em comparação com outros e consigo mesmo em fases anteriores. A exigência de excelência – que jamais pode ser satisfeita, pois sempre é possível melhorar – esconde-se sob o conceito de qualidade.⁴⁷

Supõe-se, assim, um ideal de produtividade e qualidade em uma concepção de que todos os trabalhadores devem se destacar e bater metas, todos devem ser excelentes. Ocorre que a excelência, intrinsecamente, já diferencia e separa o mais do menos.

Em verdade, este tipo de gestão que visa a excelência na verdade estimula o individualismo e a competição, externa e interna, sempre visando mais produtividade e lucratividade.

O paradoxo da excelência é uma tônica da atividade empresarial contemporânea. Pode-se definir tal paradoxo como um processo contínuo na busca da melhor prestação do serviço, na maior produtividade, no maior retorno. Ocorre que, quanto mais se atinge, mais se deseja. As metas aumentam e seu não atingimento é considerado fracasso⁴⁸.

Com a sofisticação da gestão administrativa, desenvolve-se dentro das Empresas a ideia de cultura corporativa, que deve ser partilhado pelos seus funcionários, como uma família, um time, deixando o interesse particular ser superado pelo interesse coletivo. A

⁴⁶ MORAES, Maria Regina Cariello. “Resenha de Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social”. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Vol. 37. São Paulo. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v37n126/a10v37n126.pdf>>. Acesso em 17/04/2013, às 16:54. Pág. 287.

⁴⁷ Idem.

⁴⁸ “Paradoxo da Excelência: Quanto melhor você faz seu trabalho, mais invisível se torna – para tudo, menos para os problemas. Ao mesmo tempo, seu valor percebido se corrói à medida que os clientes esquecem dos problemas que você ameniza.” Vide: MOSBY, David; WEISSMAN, Michael. “O paradoxo da excelência: como um ótimo desempenho pode acabar com sua empresa”. Editora Campus. 2006. Rio de Janeiro. Pg. 113.

grande força corporativa passa a ser a motivação e a concepção de grupo. Já não se trata de uma empresa disciplinar, nos moldes descritos por Foucault, mas de um modelo de gestão flexível que pretende seduzir o corpo e a alma, envolver a psique e orientá-la para a capitalização da empresa.⁴⁹

Autor que vem criticando intensamente a forma com que o capital humano vem sendo tratado pelo capitalismo moderno, SENNETT foca em seu livro “a corrosão do caráter” a necessidade da flexibilidade do trabalhador e sua preparação para relações de curto prazo:

“O esquema de curto prazo das instituições modernas limita o amadurecimento da confiança informal. Os laços fortes, em contraste, dependem da associação a longo prazo. E, mais pessoalmente, da disposição de estabelecer compromissos com outros. É a dimensão do tempo do novo capitalismo, e não a transmissão de dados *high-tech*, os mercados de ação globais ou o livre comércio, que mais diretamente afeta a vida emocional das pessoas fora do local de trabalho. Transposto para a área familiar, “Não há longo prazo” significa mudar, não se comprometer e não se sacrificar.”⁵⁰

A preocupação de Sennett é a deterioração dos valores de longo prazo na vida corporativa se reproduzam na vida social. Assim, a falta de vínculo mais sólido com o trabalho seria nocivo para vida pessoal do trabalhador.

A flexibilidade do trabalhador, que de certo forma poderia denotar liberdade, em verdade, constitui-se em nova forma de opressão do trabalhador, como nos alerta CARDOSO:

“Hoje se defende que o ser humano livre e em processo de evolução é aquele aberto às mudanças e de fácil adaptabilidade. Sennett manifesta que a nova economia, baseada na extinção da rotina, na flexibilização do tempo e dos processos, trai esse desejo de liberdade. De fato, em vez de libertar, criaram novas formas de controle, mais sutis, mas presentes no que chamou de ficções do trabalho – artifícios a serviço do exercício da dominação (trabalho em equipes, “flexitempo”, recursos tecnológicos, etc.).”⁵¹

Em defesa da rotina como mecanismo de proteção do trabalhador, CARDOSO interpreta a obra de Sennett e afirma: “Se considerarmos a rotina como degradante, estaremos associando-a à própria essência do trabalho e colocando em risco de obstrução o progresso moral da sociedade.”⁵²

Diante da necessidade de produção exigida pelo mercado e a infelicidade no trabalho (problemas psíquicos e físicos), passa-se a um estudo das principais técnicas utilizadas pelas maiores Empresas mundiais no intuito de permanecer sempre na liderança e vanguarda.

⁴⁹ MORAES, Maria Regina Cariello. Op. Cit. Pág. 288.

⁵⁰ SENNETT, Richard. “A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo.” Ed. 14ª. Rio de Janeiro. Record. 2009. Pág. 24/25.

⁵¹ CARDOSO, Glauco Barbosa. “A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo”. Revista Contemporânea. Nº 05. 2005. Disponível em: <http://www.contemporanea.uerj.br/pdf/ed_05/contemporanea_n05_15_glauco.pdf>. Acesso em 07/06/2013, às 16:49. Pág. 161.

⁵² Idem.

5 – A SUPOSTA BUSCA POR “SOLUÇÕES” E AS NOVAS FORMAS DE GESTÃO

O mercado do século XXI sofreu profundas modificações, principalmente com o advento da internet e o avanço da tecnologia da informação que transforma e exige uma resposta cada vez mais célere, criativa e inovadora por parte das Empresas, buscando consolidar sua posição no mercado e, sempre que possível, se alavancar ao tão sonhado topo empresarial.

Com a transformação do mercado, a forma de gerenciar o capital humano vem sofrendo sensível modificação em suas estratégias.

Uma das vertentes das novas formas de gestão é exatamente o cuidado com o lado físico e psíquico do capital humano (funcionários), que refletem diretamente no resultado final da atividade elaborada. OLIVEIRA aduz que o bem-estar psíquico é a liberdade de poder intervir sobre o conteúdo do trabalho, a divisão das tarefas, a divisão dos homens e as relações intersubjetivas na organização do trabalho.⁵³

Uma das saídas para o desgaste físico e mental é a disponibilização do empregador de locais para realização de atividades físicas, locais para relaxamento, yoga, no intuito de diminuir o estresse, trazendo maior “felicidade” e produtividade. Nas palavras de FLACH:

“A promoção da saúde pode ser entendida como uma atividade dirigida à transformação do comportamento dos indivíduos, focalizando a educação para mudanças no estilo de vida. E para amenizar o sofrimento físico e psíquico, torna-se relevante deter os efeitos do estresse e aproximar realização pessoal e expectativa de vida, cujos comportamentos podem ser aprendidos por meio de estratégias eficazes de enfrentamento. Exercícios físicos, distribuição do tempo, técnicas de respiração e relaxamento são respostas adaptativas eficazes (Farah, 2001). O sofrimento no trabalho tem sido, desse modo, tema de discussões, sempre imprescindíveis e renovadas, no ambiente acadêmico.”⁵⁴

Novas técnicas de gestão administrativa são um desafio contemporâneo. Em entrevista concedida recentemente⁵⁵, Gary Hamel, considerado maior especialista em estratégia de negócios pela revista Fortune, entende que no mundo atual a estratégia a ser seguida é a da revolução, e que as mudanças são inerentes e essenciais às Empresas.

“Qualidade, custo, tempo de resposta ao mercado, melhorias do processo, são importantes. Só que atingiu-se o ponto em que começa a funcionar a lei dos

⁵³ OLIVEIRA, Nildete Terezinha de. Op. Cit. Pág. 12.

⁵⁴ FLACH, Leonardo; GRISCI, Carmem Lígia Iochins; SILVA, Francielle. Molon da; e MANFREDINI, Vanessa. Op. Cit. Pág. 196.

⁵⁵ “Gary Hamel, o mais influente pensador do mundo dos negócios: A estratégia é revolução. Isto é, a mudança deve ser uma forma de vida para todas as empresas”. Disponível em: <<http://vitodibari.com/pt/gary-hamel-mais-influente-pensador-mundo-dos-negcios-estrategia-revoluo-isto-mudana-deve-ser-uma-forma-de-vida-para-todas-empresas.html>>. Acesso em 19/04/2013, às 20:47. n.p.

rendimentos decrescentes. A solução é inverter a situação, criando uma capacidade de inovação estratégica, que permita descobrir novas oportunidades. E, com alguma sofisticação, acrescenta: Vivemos num mundo de economia descontínua, onde a digitalização, a desregulação e a globalização estão mudando profundamente o panorama industrial. Só estratégias não lineares poderão ser a resposta.”

As sugestões do especialista possuem conteúdo prático e aplicável no dia-a-dia das Empresas, devendo a gestão focar na qualidade e na criação dos serviços prestados pelos seus funcionários. Hamel leciona que os departamentos de TI irão desempenhar um papel crítico: para construir sistemas que as empresas utilizarão internamente facilitando a inovação e, identificar de que forma as empresas podem usar novas tecnologias para desbancar modelos de negócios estabelecidos e fornecer novos produtos e serviços.⁵⁶

Segundo pesquisas⁵⁷, empresas que são líderes de mercado e em satisfação de seus funcionários têm como metodologia uma política de aproximação com o trabalhador, conhecendo não só suas necessidades, mas também as de seus familiares. Outra forma de aproximação é a comunicação transparente minimizando-se a estrutura hierarquizada e engessada. Além disso, percebe-se um aumento considerável das mulheres em cargos de controle e gerência, em razão de melhor lidarem com o acúmulo de tarefas de forma organizada.

Relativa estabilidade e carreira de longo prazo ao colaborador é outro mecanismo que vem sendo utilizado para estimular e dar mais motivação, segurança e perspectiva ao funcionário. Carreiras de longo prazo aliado a um baixo nível de rotatividade geram sensação de valorização e segurança, que refletem diretamente na produtividade, satisfação e na manutenção dos melhores funcionários nos quadros da Empresa.

Empresas de tecnologia e de contato direto com o público buscam também nos jovens uma força produtiva disposta a aprender, mais atualizada e capaz de assimilar melhor as constantes modificações técnicas.

Diante da importância da “felicidade” na obtenção da produtividade, foram criadas algumas empresas de “consultorias” para avaliar os melhores ambientes de trabalho. Saliente-se que tais avaliadores possuem interesse direto na configuração de uma listagem, demonstrando a suposta “felicidade” de seus trabalhadores.

⁵⁶ (Autor Desconhecido). Disponível em: <http://ofuturodaadministracao.blogspot.com.br/2008/11/gary-hamel_20.html>. Acesso em 20/04/2013, às 09:07. n.p.

⁵⁷ ALMEIDA, Lizandra Magon de Almeida. “Melhores empresas para trabalhar na América Latina 2012”. HSMManagement nº 92, maio/junho 2012. Disponível em: <http://www.greatplacetowork.com.br/storage/documents/Publications_Documents/latam_gptw.pdf>. Acesso em 18/04/2013, às 16:44. P. 133.

Com a devida parcimônia na análise dos dados, a empresa *Great Place to Work Institute* (consultoria, pesquisa e treinamento global que ajuda as organizações a identificar, criar e manter ótimos ambientes de trabalho), elaborou um ranking em que a empresa SAS foi eleita o melhor local para se trabalhar em 2012. Atribui-se o seu sucesso ao trabalho inovador, comunicação aberta, benefícios generosos e equilíbrio entre vida profissional e pessoal.”⁵⁸

Um expoente em gestão empresarial contemporâneo, a Google, gigante corporativa do ramo de comunicação e tecnologia, assídua frequentadora das listas de consultoria como uma das melhores Empresas para se trabalhar conforme pesquisas já citadas neste estudo, vem utilizando várias técnicas ousadas e não ortodoxas na tentativa de valorizar a sua marca e exercer sempre um serviço de qualidade, um produto final diferenciado.

O modelo não convencional da Google também se aplica à disposição do ambiente de trabalho e da gestão do capital humano. Nos escritórios do Google no Brasil, mesas de pingue-pongue, videogames, pufes e redes de descanso dividem espaço com mesas, cadeiras e computadores. As baias de trabalho de cada um dos funcionários, inclusive a do presidente da empresa, são decoradas individualmente, graças a uma verba de 100 dólares que os empregados recebem quando entram na companhia.⁵⁹

Outras práticas informais e de confraternização utilizadas pela Google no intuito de fortalecer o vínculo entre seus funcionários gerando uma mentalidade coletiva de sucesso e estímulo. Tais práticas são exemplificadas por AMERICANO: toda quinta-feira, a empresa realiza uma reunião no final do dia com todos os funcionários e o principal executivo da companhia compartilha os resultados obtidos. Na sequência, é realizada uma confraternização, batizada de TGIaF⁶⁰. Além disso, o Google mantém em seu calendário anual uma série de eventos temáticos como Dia das Bruxas, Dia do Bigode, Dia do Pijama, entre outros, voltados a promover a confraternização entre todos os funcionários.⁶¹

Existe ainda na Empresa de tecnologia a cultura da colaboração, com estímulo a que seus funcionários indiquem bons profissionais para se juntarem a eles. Assim, toda vez que uma pessoa, após o devido processo seletivo, é contratada a partir de uma indicação de um Googler (funcionário), este recebe um bônus financeiro.

⁵⁸ (Autor Desconhecido). Disponível em: <<http://www.sas.com/offices/latinamerica/brazil/news/preleases/sas-melhor-empresa.html>>. Acesso em 22/04/2013, às 14:32.

⁵⁹ AMERICANO, Tatiana. “Google: os segredos da Melhor Empresa para Trabalhar em 2010”. Disponível em: <<http://computerworld.uol.com.br/carreira/2010/07/23/google-os-segredos-da-melhor-empresa-para-trabalhar-em-2010/>>. Acesso em 19/04/2013, às 13:22. Pág. 1.

⁶⁰ A expressão TGI(a)F significa: “Thanks God Is (almost) Friday” ou, em português, Graças a Deus é (quase) Sexta-Feira.

⁶¹ AMERICANO, Tatiana. op. Cit. Pág. 2.

A Google não abre mão de funcionários extremamente qualificados e que tenham habilidade para lidar com mudanças, flexibilidade, e com paixão por tecnologia. O interesse pela qualificação é estimulado e filiais possuem verbas para serem utilizadas na educação/requalificação de seus funcionários, com todo suporte em relação aos horários.

Em seu sítio na internet interessantes diretrizes que são consideradas políticas da Empresa tais como: Concentre-se no usuário e tudo mais virá; É melhor fazer algo realmente bem; Rápido é melhor que devagar; A democracia funciona na Web; Você não precisa estar em sua escrivaninha para precisar de uma resposta; É possível fazer dinheiro sem fazer o mal; Sempre haverá mais informações; A busca por informações cruza todas as fronteiras; É possível ser sério sem usar terno; Excelente ainda não é o bastante.⁶²

Assim, a infelicidade do ser humano é quase um estado constante, sempre na busca contra a acomodação. No trabalho, esta luta não seria diferente e o que as novas formas de Administração buscam é motivar o funcionário, oferecendo benefícios, melhores condições diárias de trabalho e uma comunicação aberta com valorização de resultados.

Outro ponto fundamental utilizado nesse novo formato de gestão empresarial é a possibilidade de uma maior estabilidade, crescimento profissional interno, bem como a valorização com prêmios em dinheiro e uma identificação especial no crachá para seus melhores funcionários.⁶³

Este é o discurso da prosperidade. As novas técnicas de gestão, em realidade, camuflam o interesse do aumento da produtividade pela ilusão de cuidado com o trabalhador. Nada mais equivocado. A máxima de que “excelente ainda não é o bastante” citada linhas acima e a valorização de seus funcionários mais lucrativos são métodos que unicamente tencionam a lucratividade, transformando-se em verdadeira forma de opressão com a ameaça constante do desemprego, em uma busca desenfreada pela perfeição inexistente, em contexto de competitividade e insegurança geradores de somatização e doenças.

Passa-se, assim, ao estudo do assédio moral organizacional como instrumento de controle e regulação.

6 – NOVA FORMA DE ASSÉDIO: ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

A organização de uma Empresa (sentido subjetivo do termo) é fundamental na estruturação da pessoa jurídica e se traduz no método de gestão que será utilizado na obtenção

⁶² Informação institucional da Google. Disponível em: <<http://www.google.com.br/intl/pt-BR/about/company/philosophy/>> Acesso em 19/04/2013, às 20:22.

⁶³ AMERICANO, Tatiana. Op. Cit. Pág. 2.

do lucro. GUIMARÃES informa que a administração de empresas, ganha um papel de destaque na medida em que é a responsável pelo estudo de métodos voltados ao desenvolvimento das empresas no mercado negocial, por meio de políticas de metas empresariais, que objetivam o aumento da lucratividade e produtividade da empresa.⁶⁴

Obviamente o empregador possui a prerrogativa de direção e gerência essencial à relação de emprego (trabalho), que se traduz na regulamentação e fiscalização de qualquer atividade de seus funcionários, cabendo inclusive a aplicação de punições (poder disciplinar). VIERA nos diz que o líder tem papel decisivo na formação da cultura organizacional, podendo ele criá-la, modificá-la ou mesmo destruí-la. Suas ações guiam os outros membros da organização em relação à forma correta de perceber, pensar e sentir quanto aos problemas de adaptação ao ambiente e de integração interna.⁶⁵

Surge assim a ideia de assédio moral organizacional, que se diferencia do assédio unicamente moral, já que não se dirige exclusivamente a um funcionário, mas a um grupo sem individualização, a um conjunto, a toda corporação.

Aclarando ainda mais a diferença de assédio moral e assédio moral organizacional: a finalidade do primeiro, em geral, busca a exclusão de um funcionário de um ambiente de trabalho, que não é o objetivo do segundo, que planeja, basicamente, o aumento do lucro, não havendo caráter pessoal na agressão.

O assédio moral organizacional caracteriza-se pela presença de alguns elementos, quais sejam: 1) a conduta abusiva do empregador; 2) sua prática reiterada; 3) objetivo de aumentar a lucratividade.

As principais formas de manifestação do assédio moral organizacional podem ser exemplificados pela: (1) gestão por injúria; (2) gestão por estresse; e (3) gestão por medo. Estas estratégias são consideradas abusivas e inadequadas a partir da perspectiva do respeito à saúde, à dignidade da pessoa humana e aos direitos humanos no trabalho.”⁶⁶

ARAÚJO caracteriza o assédio moral organizacional como o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em

⁶⁴ GUIMARÃES, Tauana Cirne. “Compreensão jurídica das políticas de metas como instrumento para o assédio moral organizacional.” Revista Jurídica da UNIFACS, nº 140, 2012. Pág. 1. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/1910>>. Acesso em 13/06/2013, às 15:16. Pág 1 e 2.

⁶⁵ VIEIRA, Fernando de Oliveira; NUNES, Eduardo Peçanha. “Fusões e aquisições de empresas no Brasil: Administrando o choque entre culturas organizacionais distintas.” Disponível em: <<http://www.uff.br/sta/textos/fv001.pdf>>. Acesso em 15/06/2013, às 18:17. Pág. 11.

⁶⁶ SOBOLL, Lis Andréa. “Assédio moral: a violência “justificada” na lógica Econômica”. Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho - São Paulo, 28 e 29 de novembro de 2008. Disponível em: <<http://www.fundacentro.gov.br/dominios/CTN/anexos/Oficina%203%20-%20Lis%20Soboll.pdf>>. Acesso em 15/06/2013, às 18:19. Pág. 1.

decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas de metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos.⁶⁷

Outra prática comum e reiterada utilizada por Empresas e que se traduzem em assédio moral organizacional é a estipulação de metas exageradas, praticamente inalcançáveis, aumentando a pressão, ansiedade, frustração somatizadas em doenças. SOBOLL exemplificar o assédio moral organizacional como as “cobranças constantes, supervisão exagerada, comparação do desempenho dos trabalhadores, *ranking* de produtividade, e-mails divulgando resultado e prazo inadequado às exigências das tarefas.”⁶⁸

A comparação de resultados entre aqueles que atingiram a meta e aqueles que não a alcançaram causa evidente desconforto, mesmo para os “vencedores”, já que inevitavelmente cria-se um clima de disputa constante, com divisão do grupo e constrangimentos no dia-a-dia.

Com o avanço da tecnologia da informação, o advento da internet e a disseminação dos smartphones, Silva (não publicado) alerta para uma prática que já começa a ser corrente nas Empresas: a busca por funcionários que estejam disponíveis em regime integral de 24x7x12 (24 horas por 7 dias na semana, 12 meses ao ano), nestes termos:

“Os gerentes modernos estariam exigindo e reproduzindo competências não humanas, quer dizer, não estariam desconsiderando os limites humanos em relação ao tempo e espaço? Algumas práticas organizacionais estariam estimulando um aprendizado não humano, causando sofrimento, em razão do medo de ser excluído do mercado de trabalho? Que tipo de subjetividade se produz sob o discurso da “competência gerencial”? As empresas não estariam estimulando o uso indiscriminados das tecnologias de informação em relação ao trabalho? Qual seria o “sacrifício” do trabalhador pela doação de laptops e celulares a gerentes e empregados?” (tradução livre)⁶⁹

Outro mecanismo que vem ganhando força nas Empresas sob pretexto de “estimular” o trabalhador é o programa de recompensa, que nada mais é do que um subterfúgio para controlar e explorar o funcionário:

“Os programas de recompensas são amplamente utilizados nas organizações e, presentes no escopo das estratégias para obtenção de resultados, eles acabam se

⁶⁷ ARAÚJO, Adriane Reis de. “O Assédio Moral Organizacional”. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <http://www.sapientia.pucsp.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=2731>. Acesso em 12/06/2013, às 15:27. Pág 107.

⁶⁸ SOBOLL, Lis Andréa. Op. Cit. Pág. 1.

⁶⁹ SILVA, Wanise Cabral; VIEIRA, Fernando de Oliveira; FERRAZ, Joana D’Arc Fernandes; CASTRO JUNIOR, Joel de Lima Pereira; ROCHA JÚNIOR, Luiz Alberto Kanda de Sá. “Creativity or Servitude? Antagonisms produced by organizations from the use of Information and Communication Technologies (ICTs)”. 2013. Não publicado.

fundindo com estratégias de liderança. “Para entender melhor o que está em jogo quando as recompensas são usadas sistematicamente, conceitua-se o behaviorismo a partir das duas principais teorias da aprendizagem: a do condicionamento clássico e a do condicionamento operante. A primeira foi desenvolvida a partir dos experimentos de Pavlov com seus cães: observou-se que um estímulo anterior pode provocar uma resposta a ele condicionada. A segunda, desenvolvida a partir dos experimentos de Skinner com ratos, parte do movimento contrário: o estímulo vem depois da ação, ou seja, depois de um determinado comportamento vem um reforço, e se espera que esse comportamento se repita.”⁷⁰

A promessa de uma recompensa pela produtividade é o modo mais simples de controle dos gerentes, já que não requer qualquer tipo de exercício, esforço, reflexão ou habilidade para lidar com problemas do dia-a-dia institucionais. Coloca-se a recompensa, tranca-se a jaula, e que os animais lutem por ela na lei do mais forte, do mais produtivo.

Ocorre que a política de recompensas, que a princípio parece interessante e sedutora, traz consigo diversos problemas para os funcionários seu ambiente de trabalho e GOMES nos faz esse alerta:

“As implicações disso são: por ser mais fácil usar recompensas e punições, essa prática torna-se contumaz; quanto mais recompensas são dadas, mais parecem ser necessárias; os efeitos negativos desse esquema aparecem no longo prazo. As recompensas fracassam por cinco razões básicas: elas punem (à medida que destroem a motivação da mesma forma que as punições e táticas de coerção); elas rompem relacionamentos (pois incentivam demasiadamente a competição em detrimento da cooperação); elas ignoram as razões ou as causas dos problemas no ambiente de trabalho (pois partem direto para as pseudo-soluções prometidas pelos incentivos, sem a busca da raiz dos problemas para que sejam de fato resolvidos); elas desencorajam assumir riscos (pois um indivíduo que pensa apenas na recompensa que vai ganhar pelo seu desempenho fará apenas o estritamente necessário para obtê-la, descartando novas possibilidades de ação) e, por último, elas minam o interesse (pela utilização demasiada dos motivadores extrínsecos que além de menos efetivos, enfraquecem a motivação intrínseca - maior responsável pelo desempenho excelente).”⁷¹

De fato, a intenção das Empresas é a desumanização de seus trabalhadores, transformando-o como uma simples variável na equação voltada ao lucro, fazendo crer que qualquer doença e somatização por parte do funcionário é uma fraqueza pessoal, não estimulada pelo meio ou pelo sistema produtivo.

O reconhecimento do assédio moral vem ganhando força na doutrina e sofrendo graves críticas pelos seus estudiosos. O assédio moral, a pressão exacerbada por resultados, e o fetiche pelos números, escondem uma ótica que se assenta inequivocamente sobre a

⁷⁰ GOMES, Dione Fagundes Nunes; AMORIM, Maria Cristina Sanches. “Liderança e programas de recompensas: limites e possibilidades”. Revista de Negócios, Blumenau, v. 13, n. 3, p. 26 – 36, Julho/Setembro 2008. Pág. 27/28.

⁷¹ Idem.

desumanização. Este sujeito dessubjetivado é acima de tudo alguém que nega o sofrimento como humano.⁷²

A banalização do abuso faz com que a situação se transforme em “normalidade”, em verdadeiro conformismo dos trabalhadores, por receio de perder o emprego em função das “leis do mercado”. SILVA nos alerta para a vitória do ideário neoliberal que vem se tornando hegemônico:

“Assim, o discurso da desregulamentação das relações de trabalho está se tornando hegemônico e acompanha de perto outro termo já bastante familiar: ‘flexibilização’, logo, desregulamentação, terceirização e flexibilização, parecem ser os termos mais utilizados, na atualidade, quando se trata das relações de trabalho. Assim como aqueles utilizados no século XIX e início do XX, estes também apresentam forte carga emotiva tendo em vista o ideário neles embutido; neste caso específico, a ideologia neoliberal e sua crença no ‘mercado’. No entanto, os críticos da doutrina neoliberal argumentam que o termo ‘flexibilização’ esconde outro mais nefasto a saber a ‘precarização’, que se refletirá nas normas trabalhistas brasileiras.”⁷³

O discurso das Empresas e corporações através de seus métodos de gestão no intuito de passar uma imagem positiva e de preocupação com o trabalhador, minimizam a existência do assédio moral organizacional como mecanismo de violência e causador de doenças.

Tratar o abuso organizacional como conflito interpessoal é um processo que oculta a violência na sua dimensão política-social, das relações de poder e da incorporação destas práticas como dispositivos de controle nas relações de trabalho. O assédio organizacional encontra-se camuflado no discurso economicista, como inerente ao trabalho no capitalismo globalizado e competitivo. No entanto, é na política organizacional fundada na violência que se encontram as sementes geradoras das situações extremas de violência psicológica.”⁷⁴

CONCLUSÃO

A Revolução Industrial mudou a face do planeta e da história humana, alterando também o modo de produção da sociedade moderna, tornando-se um fenômeno de massa.

No entanto, durante quase dois séculos a mão-de-obra humana foi negligenciada, sendo indiferente ao empregador se seus funcionários estavam felizes, motivados ou satisfeitos com suas condições de trabalho ou valorização.

⁷² SARAIVA, Luiz Alex Silva; MENDES, Ana Magnólia; SIQUEIRA, Marcus Vinícius Soares; RODRIGUES, Ricardo Nogueira. “Lógica Perversa de Gestão e Normopatia: Uma Análise do Trabalho de Consultores de Mercado”. XXXIV Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, 25 a 29 de setembro de 2010. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2010/GPR/GPR1374.pdf>. Acesso em 12/06/2013, às 20:01. Pág. 2.

⁷³ SILVA, Wanise Cabral. “As fases e as faces do Direito do Trabalho”. São Paulo. LTr. 2007. Pág. 67.

⁷⁴ SOBOLL, Lis Andréa. Op. Cit. Pág. 2.

Com o advento da tecnologia e da internet, exige-se, cada vez mais, um funcionário completo, adaptável às novas realidades e inovações tecnológicas, multidisciplinar e produtivo.

A presença do sofrimento no trabalho é quase que ínsita em razão das relações de poder e submissão entre empregador e funcionário. Tal fenômeno passou a ser mais bem estudado a partir de 1970 e hoje, após vários estudos, verifica-se que efetivamente as pressões e cobranças exacerbadas causam efeitos nocivos aos trabalhadores, tanto fisicamente como mentalmente, gerando a somatização em doenças.

Mesmo se apropriando da ideia difundida por Max Weber (lógica protestante do trabalho contra a ociosidade), as Empresas modernas procuraram desenvolver novas técnicas que possibilitassem o controle e dominação na produção, mas de forma mais palatável, sob a falsa imagem de “cuidado” com o trabalhador.

De tal forma, novas técnicas de gestão foram implementadas como a utilização de premiações por desempenho e participação nos lucros, mascarando na verdade o objetivo de competição interna, sempre utilizando como discurso a “lógica do mercado”, com a eterna sombra do desemprego cobrando mais e mais resultados.

A dissimulação do discurso é tamanha que até mesmo a utilização de smartphone e a existência da internet presente em todos os locais da sociedade moderna, fazem com que o controle e submissão ao trabalho de 24 horas x 7 dias x 12 meses ao ano seja encarado como facilitador, como mecanismo de “liberdade” do trabalhador.

Neste contexto, conforme se demonstrou, surge nova figura de abuso: o abuso organizacional, que pode ser conceituado como conjunto de práticas abusivas de forma sistemática que crie no ambiente de trabalho uma competição excessiva, inflija o medo do desemprego e objetive o lucro, acima de qualquer coisa.

Em contraposição à ideia da “lei do mercado”, foram abordadas as críticas de Sennett alertando para a necessidade e importância dos valores morais dentro das relações trabalhistas que teriam aplicação direta na vida pessoal dos trabalhadores.

Assim, o discurso de valorização do ser humano e de preocupação com o trabalhador (motivando-o, valorizando-o, dando-lhe bônus e reconhecimento) utilizado pelas Empresas trata-se, tão-somente, de uma forma de mascarar a realidade dos fatos, qual seja, a busca quase que exclusiva do rendimento final.

O presente estudo serviu para demonstrar que a qualidade e felicidade do capital humano tem efeito prático e direto na qualidade e velocidade do serviço prestado e, valendo-se disso, as empresas têm se utilizado de mecanismos falaciosos para justificar sua busca

desenfreada pelo lucro, a despeito do que a competição e infelicidade causem em seus funcionários.

O “cuidado” com o funcionário não se trata de um ato de liberalidade ou humanidade do empregador com sua mão-de-obra, mas apenas a implementação de mais uma técnica de gestão empresarial voltado ao velho e bom lucro.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

ALMEIDA, Lizandra Magon de Almeida. “Melhores empresas para trabalhar na América Latina 2012”. HSMManagement nº 92, maio/junho 2012. Disponível em: <http://www.greatplacetowork.com.br/storage/documents/Publications_Documents/latam_gptw.pdf>. Acesso em 18/04/2013, às 16:44.

ARAÚJO, Adriane Reis de. “O Assédio Moral Organizacional”. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <http://www.sapientia.pucsp.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=2731>. Acesso em 12/06/2013, às 15:27.

ARBOLEYA, Arilda; FRYDER, Daniele Bloot de Moura Necker; PIZZATTO, Geórgia Costa; DAL’CORTIVO, Michele; SILVA, Vivian de Souza. “A ética protestante e o espírito do capitalismo”. VI - Fórum acadêmico da ISULPAR. Disponível em: <http://www.isulpar.edu.br/publicacoes/anexo/6-forum/DANIELE_BLOOT.pdf>. Acesso em 20/06/2013, às 11:36.

ARENDT, Hannah. “A condição humana”. Rio de Janeiro. Forense Universitária. 2007. 10ª Ed.

BENDASSOLLI, Pedro F. “Mal-estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir”. Revista Mal-estar e subjetividade. Fortaleza – Vol. X, nº 1, Março, 2011, P. 73. Disponível em: <<http://www.pedrobendassolli.com/textos/mal-estar.pdf>>. Acesso em 10/04/2013, às 15:23.

BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. “Dicionário de Política, vol. 1”. Brasília. 11ª Ed., Editora UNB. 1998.

BRANT, Luiz Carlos; MINAYO-GÓMEZ, Carlos. “O sofrimento e seus destinos na gestão do trabalho”. Revista Ciência e Saúde coletiva. 2005.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. “Assalto ao Estado e ao mercado, neoliberalismo e teoria econômica”. Revista Estudos avançados, nº 23. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v23n66/a02v2366.pdf>>. Acesso em 15/06/2013, às 19:53.

COSTA OLIVEIRA, Tatyellen Natasha da. “Psicodinâmica do trabalho: prazer e Sofrimento de Docentes do Curso de Graduação em Enfermagem da Universidade do Estado do Pará”. 2011. 120 p. Monografia de conclusão de Curso (Graduação em Enfermagem) – Universidade do Estado do Pará. Pp. 29; 32. Disponível em:

<<http://189.75.118.68/cbcentf/sistemainscricoes/arquivosTrabalhos/I35259.E10.T6067.D6AP.pdf>>. Acesso em 13/04/2013, às 08:53.

D’ALESSANDRO, David F. “Guerra dos empregos: como construir uma marca forte e conquistar uma carreira de sucesso”. São Paulo. M. Books. 2005. 1ª Ed.

DEJOURS, C. “A banalização da injustiça social”. Rio de Janeiro. Fundação Getúlio Vargas. 1997. 1ª ed.

_____. “A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho”. São Paulo. Cortez Oboré. 1992. 5. ed. ampliada.

DOS SANTOS, Ursula Wetzel Brandão. “Processo de downsizing em empresas privatizadas: a percepção dos participantes”. Rio de Janeiro. UFRJ/COPPEAD. 2000.

EUFRÁSIO, Marcelo Alves Pereira. “As transformações no mundo do trabalho frente à globalização”. Revista Labor, nº 5, v. 1, ano 2011. Disponível em: <http://www.revistalabor.ufc.br/Artigo/volume5/7_Marcelo_Eufrazio.pdf>. Acesso em 14/06/2013, às 18:48.

FERREIRA, Mário César e MENDES, Ana Magnólia. “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho”. Estudos de Psicologia. 2001. P. 95. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v6n1/5336.pdf>>. Acesso em 12/04/2013, às 17:20.

FLACH, Leonardo; GRISCI, Carmem Lígia Iochins; SILVA, Francielle. Molon da; e MANFREDINI, Vanessa. “Sofrimento psíquico no trabalho contemporâneo: analisando uma revista de negócios”. Psicologia e Sociedade. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822009000200006&script=sci_arttext>. Acesso em 16/04/2013, às 18:23.

FREITAS, Maria Ester de. “Assédio moral e Assédio sexual: faces Do poder perverso nas Organizações.” RAE - Revista de Administração de Empresas. Abr./Jun. 2001, v. 41, n. 2. São Paulo.

GUI, Roque Tadeu. “Prazer e Sofrimento no Trabalho: Representações Sociais de Profissionais de Recursos Humanos”. Disponível em: <http://www.pol.org.br/publicacoes/pdf/revista2002_04_art10.pdf>. Acesso em 11/04/2013, às 16:34.

GUIMARÃES, Tauana Cirne. “Compreensão jurídica das políticas de metas como instrumento para o assédio moral organizacional.” Revista Jurídica da UNIFACS, nº 140, 2012. Pág. 1. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/1910>>. Acesso em 13/06/2013, às 15:16.

IBARRA, David. “O neoliberalismo na america Latina”. Revista de Economia Política, vol. 31, nº 2, pp. 238-248, abril-junho/2011.

MARX, Karl. “O capital”. Série Os Economistas. São Paulo. Editora Nova Cultural. 1996.

MORAES, Maria Regina Cariello. “Resenha de Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social”. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Vol. 37. São Paulo. 2012. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v37n126/a10v37n126.pdf>>. Acesso em 17/04/2013, às 16:54.

MOSBY, David; WEISSMAN, Michael. “O paradoxo da excelência: como um ótimo desempenho pode acabar com sua empresa”. Rio de Janeiro. Campus. 2006.

OLIVEIRA, Nildete Terezinha de. “Somatização e sofrimento no trabalho”. Revista Virtual Textos & Contextos, nº 2, dez. 2003. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/958/738>>. Acesso em 05/04/2013, às 09:13.

PAZZINATO, Alceu L.; SENISE, Marina Helena V. "História Moderna e Contemporânea". São Paulo. Editora Ática. 2002. 14 ed.

PEDROSO, Márcia Naiar Cerdote. “A crise do modelo de produção taylorista/fordista e a emergência do toyotismo”. Disponível em: <<http://www.angelfire.com/sk/holgonsi/marcia.html>>. Acesso em 17/04/2013, às 16:32.

RAMOS FILHO, Wilson. “Bem-Estar das Empresas e Mal-Estar Laboral: o assédio moral empresarial como modo de gestão de recursos humanos”. Revista Eletrônica do Curso de Direito da Unifacs, n. 108, jun. 2009. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/702>>. Acesso em 13/06/2013, às 15:38.

RODRIGUES, Patrícia Ferreira; ALVARO, Alex Leandro Teixeira; RONDINA, Regina. “Sofrimento no trabalho na visão de Dejours. Revista científica eletrônica de psicologia”. Ano IV – Número 7 – Novembro de 2006 – Periódicos Semestral. Disponível em: <<http://www.revista.inf.br/psicologia07/pages/artigos/edic07-anoiv-art03.pdf>>. Acesso em 15/04/2013, às 07:53.

SILVA, Wanise Cabral. “As fases e as faces do Direito do Trabalho”. São Paulo. LTr. 2007.

-----; VIEIRA, Fernando de Oliveira; FERRAZ, Joana D’Arc Fernandes; CASTRO JUNIOR, Joel de Lima Pereira; ROCHA JÚNIOR, Luiz Alberto Kanda de Sá. “Creativity or Servitude? Antagonisms produced by organizations from the use of Information and Communication Technologies (ICTs)”. 2013. Não publicado.

SOBOLL, Lis Andréa. “Assédio moral: a violência “justificada” na lógica Econômica”. Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho - São Paulo, 28 e 29 de novembro de 2008. Disponível em: <<http://www.fundacentro.gov.br/dominios/CTN/anexos/Oficina%203%20-%20Lis%20Soboll.pdf>>. Acesso em 15/06/2013, às 18:19.

WEBER, Max. “A ética protestante e o ‘espírito’ do capitalismo”. São Paulo. Companhia das Letras. 2004.

WOOD JR., Thomaz. “Fordismo, Toyotismo e Volvismo: Os caminhos da indústria em busca do tempo perdido.” Revista de Administração de Empresas, Set./Out. 1992, São Paulo.