

Monografia de final do curso de psicologia da PUC-Rio

As conseqüências psicossomáticas das relações de trabalho na sociedade contemporânea

Fernanda Fragelli Penna Chaves

Rio de Janeiro, novembro de 2006

Resumo

A partir da década de cinqüenta, do séc. XX, a cultura do consumo de massa, que norteava os Estados Unidos e a Europa, passou a influenciar outros países do mundo como o Brasil. A população das grandes cidades adotou valores hedonistas, procurando obedecer aos próprios impulsos e satisfazer os seus desejos através do consumo. As pessoas passaram a se preocupar com elas mesmas deixando de lado a preocupação com a coletividade. A cultura do consumo foi acentuada pelo fenômeno da Globalização, que ocorreu no final do séc. XX. Através dele, as informações tornaram-se instantâneas, favorecendo a propaganda e aumentando o consumo. Com isso, a busca pelo dinheiro também aumentou, pois as pessoas passaram a valorizá-lo ainda mais para poderem adquirir os novos produtos lançados no mercado. Isso aumentou a competição no mercado de trabalho, piorando as suas condições.

Diante da precariedade das condições de trabalho, os trabalhadores têm desenvolvido, com freqüência doenças psicossomáticas. Assim, procuro analisar a dinâmica da sociedade atual e a sua influência sobre as relações de trabalho. Avalio alguns aspectos dessas relações e as conseqüências psicossomáticas que elas desencadeiam nos trabalhadores.

I - Introdução:

Segundo Bauman vivemos numa fase de Modernidade Líquida (Bauman, 2001), marcada pela evolução da tecnologia, pela globalização, por relações efêmeras, falta de compromissos, distanciamento afetivo e pela supervalorização do dinheiro. Esses aspectos levaram a nossa sociedade a um individualismo profundo, ou seja, ao "cada um por si". A mídia manipula a população através da propaganda e do marketing, tendo uma grande responsabilidade pela construção dos valores que regem a nossa sociedade.

Todas essas mudanças geraram uma enorme ansiedade nas populações das cidades grandes, pois elas vivem no meio de um bombardeio de informações que as seduzem e as manipulam. As pessoas querem adquirir os novos produtos lançados no mercado, ao mesmo tempo em que transformam as notícias transmitidas pela mídia em opinião dominante.

Essas mudanças também aumentaram a competição no mercado de trabalho. A rapidez com que as informações chegam no mundo inteiro leva os trabalhadores a se preocuparem em estar sempre atualizados. Aqueles que estão desatualizados são rapidamente excluídos do mercado. As pessoas também passaram a sentir necessidade de ganhar mais dinheiro para poderem adquirir os novos produtos lançados constantemente no mercado de consumo. Para isso, tentam agarrar seus empregos com “unhas e dentes”, vendo o outro como uma ameaça.

A atual situação econômica do Brasil também piorou a concorrência no mercado de trabalho, pois diminuiu as ofertas, tornando os trabalhadores mais estressados, com medo de perderem os seus empregos e ficarem na “rua da amargura”.

Diante de tanto estresse, os trabalhadores, habitantes das grandes metrópoles, acabam adoecendo. Eles tendem a desenvolver doenças psicossomáticas, diminuindo o rendimento no trabalho e chegando até a serem demitidos. Esse adoecimento acaba muitas vezes prejudicando o indivíduo em outras áreas de sua vida, pois mexe com a sua auto-estima.

Preocupa-me, como integrante dessa sociedade e futura trabalhadora, perceber que a saúde dos trabalhadores vem sendo cada vez mais ameaçada. Isso me leva a questionar a qualidade de vida nas grandes metrópoles e a procurar maneiras de melhorá-la.

Para compreender esse fenômeno tentei analisar como atingimos o contexto geral atual, partindo da Revolução Industrial, e como as mudanças que ocorreram ao longo desse período influenciaram a construção da subjetividade dos indivíduos.

Avalio as doenças psicossomáticas, explicando como elas ocorrem.

Procuro também analisar alguns aspectos das relações de trabalho, partindo da época em que os riscos que elas acarretam à saúde dos assalariados começaram a ser reconhecidos legalmente. Analiso, por fim, como as relações de trabalho podem causar adoecimento físico e mental aos trabalhadores.

Apesar desse fenômeno ser muito comum na sociedade contemporânea, poucos estudos foram feitos a seu respeito e pouco foi investigado pela terapêutica, conforme veremos nesse trabalho.

II – A história da modernidade:

Em seu livro, Berman dividiu a história da modernidade em três fases (na tentativa de organizá-la). A primeira fase se deu do início do séc. XVI até o fim do séc. XVIII. A segunda fase começou com a Revolução Francesa em 1790 e durou até o séc. XIX. A terceira fase se iniciou no séc. XX e dura até os dias de hoje.

Na primeira fase as pessoas começaram a experimentar a vida moderna. Elas quase não tinham senso de um público ou de comunidade moderna, onde seus julgamentos e esperanças pudessem ser compartilhados.

Jean-Jacques Rousseau foi muito importante nessa fase, pois teve a grande sensibilidade de perceber as condições sociais que começavam a moldar a vida de diversas pessoas. De acordo com Berman, Rousseau afirmou:

... eu começo a sentir a embriaguez a que essa vida agitada e tumultuosa me condena. Com tal quantidade de objetos desfilando diante de meus olhos, eu vou ficando aturdido. De todas as coisas que me atraem, nenhuma toca o meu coração, embora todas juntas perturbem meus sentimentos, de modo a fazer que eu esqueça o que sou e qual o meu lugar. (Berman, 1986, pág. 18)

Eu não sei a cada dia o que vou amar no dia seguinte. (Berman, 1986, pág. 18)

... eu vejo apenas fantasmas que rondam meus olhos e desaparecem assim que os tento agarrar. (Berman, 1986, pág. 18)

A segunda fase começou com a Revolução Francesa em 1790. Foi uma época revolucionária que desencadeou explosões em todos os níveis da vida pessoal, social e política. Só que não se tornou moderna por inteiro, pois ainda se sabia o que era viver material e espiritualmente. Foi dessa sensação de viver em dois mundos simultaneamente que surgiu a idéia de modernismo e modernização.

Duas vezes chamaram a atenção nessa época, as de Nietzsche e de Marx. De acordo com Marx (Londres, 1856), em Berman:

“De um lado tiveram acesso à vida forças industriais e científicas de que nenhuma época anterior, na história da humanidade, chegara a suspeitar. De outro lado, estamos diante de sintomas de decadência que ultrapassam em muito os horrores dos últimos tempos do Império Romano. Em nossos dias, tudo parece estar impregnado do seu contrário. O maquinário, dotado do maravilhoso poder de amenizar e aperfeiçoar o trabalho humano, só faz como se observa, sacrificá-lo e sobrecarregá-lo.” (Berman, 1986, pág. 20)

Criticando a eterna insatisfação do homem moderno, Nietzsche expôs em *Além do bem e do mal* (1882), ainda em Berman (1986):

Nós modernos, nós semibárbaros. Nós só atingimos nossa bem aventurança quando estamos realmente em perigo. O único estímulo que efetivamente nos comove é o infinito, o incomensurável. (Berman, 1986, pág. 23)

Na terceira fase, que se iniciou no séc. XX, o mundo tornou-se moderno por inteiro. O processo de modernização atingiu virtualmente o mundo todo. O público moderno multiplicou-se em uma multidão de fragmentos que falam linguagens confidenciais. A idéia de modernidade perdeu a sua nitidez e, conseqüentemente, a sua capacidade de organizar e dar sentido à vida das pessoas. Assim, nos encontramos hoje em uma era moderna que perdeu contato com as suas raízes.

II.1 – A nova ordem social

Segundo Bauman (2001), a sociedade moderna foi marcada por duas fases: o “fordismo”, que foi a fase da modernidade sólida e o “pós-fordismo”, que é a fase da modernidade líquida.

O “Fordismo” se deu no início do século passado, quando a forma de funcionamento da fábrica de automóveis de Henry Ford representava a autoconsciência da sociedade da época. Foi uma fase marcada pelo capitalismo pesado, por uma grande solidez, por volumes e raízes. As regras eram ditadas por líderes que eram poucos, mas eram

respeitados e transmitiam segurança. O trabalho não era questionado, mas sim executado. A produção era volumosa. Os funcionários eram estimulados a fazerem carreiras dentro das empresas, não havendo fluidez no mercado de trabalho.

A partir dos anos cinquenta, a sociedade americana e a européia passaram a girar em torno do consumo, dos tempos livres (de regras e tradições) e do prazer, influenciando o mundo inteiro. Com isso, passou-se para uma fase de capitalismo leve e modernidade líquida, conhecida como “pós-fordismo”. Nessa fase, não há mais líderes, solidez, nem raízes. As pessoas não têm mais quem as guie passando a pensar por si próprias. Elas já não permanecem trabalhando muito tempo nos mesmos lugares, pois vivem num mundo de infinitas possibilidades. Param para pensar nos seus interesses, no que gostariam de fazer.

É importante ressaltar que a fluidez e a liquidez dessa fase foram agravadas pelo fenômeno da globalização, que se iniciou no final do século passado. Esse fenômeno se deu em função do desenvolvimento da tecnologia que permitiu melhores condições de transporte e de comunicação. Os países passaram a efetuar trocas de informações imediatas, mantendo-se assim, constantemente atualizados sobre todas as mudanças ocorridas no mundo. Como consequência disso, houve um aumento de competitividade no mercado de trabalho, pois quem não acompanha as mudanças acaba sendo excluído. Além disso, a moda consumada passou a penetrar de uma forma mais ampla nos países.

As empresas passaram a usar os meios de comunicação para seduzir os consumidores, fazendo com que a publicidade e o marketing ganhassem uma força incrível. Seu propósito é tentar manipular as pessoas a consumirem os produtos vendidos pelas empresas. Encantam e mexem com a mente das pessoas criando um ideal. Criam também necessidades sem as quais, muitas vezes, as pessoas poderiam viver. Ao invés de criarem produtos para satisfazer as necessidades, criam necessidades para depois criarem os produtos. Tudo em função do lucro.

Assim, o dinheiro ganhou um valor muito maior do que ele tinha antes. Diante de tantas necessidades criadas pelo mercado as pessoas passaram a se preocupar mais em correr atrás do dinheiro. Elas precisam dele para satisfazer essas necessidades.

A influência da moda consumada fez as pessoas se preocuparem mais em satisfazer os seus próprios desejos tornando-se mais individualistas. A sociedade adotou o lema do “cada um por si” deixando de lado o interesse coletivo. Os indivíduos passaram a gravitar sobre valores hedonistas que encorajam a gastar, a gozar a vida e a obedecer aos impulsos.

As pessoas acabaram ficando inseguras. Elas ficaram sem líderes, vivendo dentro de uma efemeridade enorme, não só num mercado de trabalho extremamente competitivo como em quase todas as áreas de suas vidas. Porém, elas preferem viver dentro dessa incerteza de constantes mudanças do que buscar uma vida sólida e criar raízes. Isso representa para elas o tédio, o fim da liberdade de escolha e o medo de vir a fazer a escolha errada.

Diante da falta de líderes as pessoas passam a buscar exemplos de outras pessoas como referências. Esses exemplos acabam vindo da mídia. Os discursos pessoais tornaram-se repetições de discursos públicos trazidos pelos meios de comunicação para representar verdades subjetivas. Eles vêm disfarçados pelos espetáculos de sinceridade, como os rituais públicos de perguntas pessoais e as confissões públicas que os programas de entrevistas trazem, por exemplo.

Essa busca de referência acaba gerando um consumo maior, pois as pessoas precisam ir às compras para seguirem as dietas indicadas, precisam buscar academias de ginástica para ficarem com os corpos bonitos e assim por diante. Elas passam então a buscar a identidade nas compras. Procuram satisfazer suas fantasias de identidade, mudando-as se não ficarem satisfeitas. A possibilidade de ir às compras representa uma segurança para as pessoas. Elas se sentem independentes e estão diante de uma situação concreta, onde elas têm o controle, ao contrário do que ocorre em suas vidas, marcadas por incertezas e ansiedades. Aqui elas podem fazer escolhas erradas e corrigi-las.

A flexibilidade e a mobilidade da identificação causada pelo ir às compras despertam os sentimentos mais contraditórios, podendo ser tentadoras e desejadas, ou repulsivas e temidas, aumentando as ameaças de desestruturação, fragmentação e desarticulação.

De acordo com Lewis Carroll, em Bauman:

Agora, aqui, veja, é preciso correr o máximo que você puder para permanecer no mesmo lugar. Se quiser ir a algum outro lugar, deve correr pelo menos duas vezes mais depressa do que isso! (Bauman, 2001, pág. 64)

III – Individualismo X Comunidade

De acordo com Bauman, em seu livro *Comunidade*, no capítulo 4, “A secessão dos bem sucedidos”:

A expressão que encabeça este capítulo foi tirada de *The Work of Nations* de Robert Reich: refere-se ao novo distanciamento, indiferença, desengajamento e, em verdade, à extraterritorialidade mental e moral daqueles que não se importam de ficar sós, desde que os outros que pensam diferente, não insistam em que se ocupem e muito menos partilhem sua vida por conta própria. (Bauman, 2003, pág. 49)

Isso significa que os indivíduos contemporâneos não buscam dividir suas vidas com ninguém. Eles não querem aceitar os serviços da comunidade. Só conseguem pensar nos recursos que poderiam perder se solidarizando com ela. Não conseguem imaginar o que poderiam ganhar, que já não tivessem conseguido por conta própria, ou que ainda poderiam vir a conseguir.

Bauman cita nesse capítulo a expressão *cool*, que se tornou a visão de mundo dos capitalistas. Essa expressão significa a fuga do sentimento, a fuga da confusão da verdadeira intimidade para o mundo do sexo fácil, das relações não possessivas e efêmeras e do divórcio casual. *Cool* é uma forma de viver com menos expectativas, ou seja, indo às compras. A pessoa passa a ser aquilo que ela compra.

Só que essa secessão é solitária. Os fugitivos acabam juntando-se com outros que vivem da mesma maneira, aqueles que fogem da confusão da verdadeira intimidade e dos efeitos que suas ações tenham sobre a vida dos outros.

Ainda no mesmo capítulo, Bauman compara o tipo de vida que atrai os bem-sucedidos à vida de Don Juan. O prazer de Don Juan não era a posse das mulheres, mas seduzi-las. O seu prazer terminava no momento em que as conquistava. Ele vivia em busca de manter vivo o desejo e não a satisfação. Assim, acabar constantemente e recomeçar requeria a inexistência de sentimentos e de compromissos. Além disso, negava-se a

reparar os danos causados anteriormente. Portanto, se houvesse uma multidão formada por diversos Don Juans não haveria uma comunidade.

Os bem-sucedidos de hoje compram imóveis em comunidades cercadas por sistemas de segurança, para manter distância da confusa intimidade da vida comum das cidades grandes. Essas comunidades são comunidades só no nome, pois os moradores, na verdade, querem comprar o direito de manter distância dos intrusos, que são as outras pessoas que vivem suas vidas como querem, ao contrário deles. A proximidade com modos de vida alternativos ameaça a possibilidade de manterem relações efêmeras.

O que ocorre com grande parte da nova elite nos dias de hoje é a extraterritorialidade, ou seja, a falta de endereço permanente. Ela é a melhor garantia contra a comunidade. Os únicos endereços permanentes que eles possuem são o endereço de e-mail e o número do telefone celular. Portanto, podem ser chamados de nova elite global. O lugar torna-se irrelevante. A característica que mais chama a atenção é a “mesmice”. Há uma grande semelhança nos alojamentos e nos passatempos. Não convivem com os nativos dos locais onde estão e não se interessam em conhecer as diversas culturas. Os únicos nativos com quem convivem são aqueles que lhes servem garantindo o isolamento e, já que não podem ser eliminados, tornam-se invisíveis. Essa bolha em que a elite cosmopolita global passa a maior parte do tempo é uma zona livre de comunidade.

Assim, de acordo com Bauman, a secessão dos bem-sucedidos é antes e acima de tudo uma fuga da comunidade.

III.1 – O papel da educação no contexto atual:

Edgar Morin (2005) afirma que a nossa mente é formada por teorias, ideologias e doutrinas que são instaladas culturalmente desde que nascemos. Elas não aceitam argumentos contrários, resistindo às críticas. Assim, o nosso conhecimento fica sujeito a erros e ilusões.

Para Morin, a educação deve se comprometer com a busca da verdade, pois os indivíduos agem, pensam e conhecem, de acordo com paradigmas que lhes são inscritos

culturalmente. Eles já recebem verdades prontas sem questioná-las, aceitando o mundo como ele é, através de um conformismo cognitivo e intelectual. É importante que a educação os faça perceber que o problema da principal verdade e do erro se esconde atrás dos paradigmas.

A educação deve promover uma reorganização e uma articulação do pensamento através de uma reforma paradigmática do mesmo. Isso deve ocorrer porque ela deixou de oferecer um conhecimento amplo, onde seja visualizado o contexto, o global, o multidimensional e o complexo, para oferecer um conhecimento especializado, reproduzido, reducionista, mecanicista. O pensamento tornou-se fragmentado.

Jobim e Souza (2001) chama a atenção para o fato de a educação ter se tornado superficial dentro da liquidez e da fluidez em que estamos vivendo. De acordo com a autora, as escolas atuais vendem a educação como produto e enxergam os alunos como máquinas. Elas oferecem ensinamentos especializados para que os alunos possam ingressar no mercado de trabalho. Assim, através de conhecimentos descartáveis, as escolas formam mentes igualmente descartáveis.

Para a autora, a solução está em a educação tentar resgatar posicionamentos críticos com relação à responsabilidade para consigo mesmo e em relação ao outro. Ela deve valorizar a dignidade da condição humana.

IV – O controle das emoções e as conseqüências psicossomáticas

Em artigo publicado na revista *Viver Mente e cérebro*, a autora Iris Mauss (2006) afirma que nós humanos somos seres que, além de sermos emocionais, somos capazes de controlar as nossas emoções. As emoções nem sempre demonstram o que há de bom nas pessoas, podendo causar comportamentos inadequados socialmente. Assim como explicou Freud, em *O mal-estar da civilização* (1930), porque as emoções transbordantes seriam inconciliáveis com o convívio social. Dessa forma, a raiva pode causar um comportamento violento e o medo pode causar depressões e até mesmo o suicídio. Os transtornos psíquicos acabam sendo resultados de reações excessivas e incontroláveis das emoções.

A autora ainda lembra no texto que, nesse mundo altamente tecnologizado, emoções desenfreadas podem causar resultados devastadores. Por exemplo, numa briga de trânsito, um indivíduo armado e enfurecido pode dar vazão à sua raiva matando o outro precipitadamente. Portanto, a capacidade de controlar as emoções acaba sendo uma condição fundamental para a sobrevivência do homem.

De acordo com Freud, sentimentos que vão contra os nossos ideais acabam sendo recalçados, ou seja, armazenados no inconsciente. Só que a energia das nossas emoções precisa ser descarregada e acaba se manifestando como perturbações neuróticas e/ou físicas.

Na década de 30, Franz Alexander, psicanalista e um dos fundadores da medicina psicossomática, concluiu que as pessoas que reprimem constantemente seus sentimentos tendem a ter a pressão sangüínea elevada, ou seja, os hipertensos é que tenderiam a reprimir seus sentimentos. Como as suas descobertas baseavam-se em estatísticas e não em experimentações, ele não conseguiu provar a relação de causa e efeito entre o controle das emoções e o adoecimento do indivíduo.

A partir de então, a psicologia passou a estudar mais as emoções e passou a fazer experimentações em laboratórios. O psicólogo James Gross, da Universidade de Stanford na Califórnia, investigou as estratégias utilizadas para o controle das emoções e de que maneira isso afeta a saúde do indivíduo. Ele colocou um grupo de voluntários

para assistir filmes chocantes que mostravam amputações de braços e rituais africanos que demonstravam a prática da circuncisão. Metade do grupo deveria evitar fazer caretas, mantendo uma expressão neutra. Esse autocontrole é chamado pelos psicólogos de supressão. A outra metade não recebeu nenhuma instrução.

Gross filmou os dois grupos e depois os colocou para responder um questionário sobre o que haviam sentido durante a exibição dos filmes.

Ao analisar as respostas dos questionários, o psicólogo percebeu que o sistema nervoso autônomo daqueles que reprimiram suas emoções reagiu com maior intensidade do que o daqueles que não receberam instruções. Isso demonstra uma reação de estresse. Ele pôde perceber então que controlar emoções fortes pode ser prejudicial à saúde.

A mesma emoção negativa pode se apresentar com características internas ou externas, dependendo da capacidade de dissimulação da pessoa. Então, aqueles que possuem hipertensão teriam maiores níveis de raiva interna. Os pacientes com asma, por exemplo, apresentariam maiores níveis de raiva externa.

Só que o efeito negativo do controle da expressão das emoções negativas não se restringe apenas ao estresse mas, conforme experiências feitas por profissionais de universidades americanas, também pode acarretar dificuldades intelectuais de memorizar experiências emocionalmente significativas e dificuldades em relacionamentos interpessoais pois, como não deixam transparecer os seus sentimentos, essas pessoas são consideradas menos simpáticas e menos interessantes.

Num estudo feito por James Gross e Oliver John, da Universidade de Berkeley (2003), eles perguntaram com que intensidade os estudantes controlavam seus sentimentos no dia-a-dia. Metade respondeu que demonstrava as suas emoções constantemente e a outra metade respondeu que as reprimia.

As pessoas que se revelaram repressoras de suas emoções demonstraram ser mais pessimistas, mais inseguras e com tendência à depressão. Eles teriam mais dificuldade de fazer amizades e tenderiam a ter relações mais superficiais.

Johan Denollet, médico do Hospital Universitário de Antuérpia, fez um estudo sobre pessoas que sofreram infarto, investigando quais eram seus hábitos emocionais. Ele queria saber se esses pacientes tinham tendência a terem emoções negativas como mau humor, medo, raiva ou remorso e se reprimiam as suas emoções. Dez anos depois procurou essas pessoas para repetir as mesmas perguntas, mas cerca de 5% havia morrido. Percebeu que a maioria dos que morreram tinham relatado ter emoções negativas com frequência e/ou tinham tendência a reprimir os sentimentos. Portanto ele constatou que dar vazão aos sentimentos é de importância vital ao ser humano.

Diante do que foi visto anteriormente, acabamos nos deparando com um paradoxo: o controle das emoções é uma condição fundamental para se viver em uma sociedade e ao mesmo tempo pode prejudicar a saúde do ser humano. Dessa forma, pesquisas mais recentes, mostram uma possível saída, que é fazer o uso correto do controle das emoções para que não haja consequências negativas.

Isso vai depender da maneira como encararmos uma situação, alterando o modo de pensar a respeito dela. Então, por exemplo, se um garçom está demorando a nos atender ficamos automaticamente com raiva dele. Só que, se pensarmos que aquele pobre homem está demorando por estar super-atarefado devido ao grande número de clientes e que não estamos com pressa, a nossa irritação desaparece.

Diversos pesquisadores vêm estudando de que forma atua o controle cognitivo das emoções e se ele é capaz de evitar consequências negativas. Perceberam, por exemplo, que no caso dos vídeos de amputações de braços exibidos por James Gross, se os alunos tentassem lançar um olhar mais objetivo, como com os olhos de um médico, poderiam experimentar menos mal-estar e repulsa.

Portanto, os pesquisadores perceberam que estratégias cognitivas podem possibilitar a manipulação dos sentimentos. Profissionais, como Kevin Ochner e Silvia Bunge, pesquisadores da Universidade Columbia, em Nova York, e da Universidade da Califórnia, em Davis, resolveram pesquisar esse mecanismo no cérebro.

Voluntários foram examinados por neuropsicólogos com a ajuda de uma tomografia por ressonância magnética funcional. Durante a tomografia, Ochner e Bunge mostravam

para os participantes trechos de operações de crianças com doenças fatais e imagens de cães furiosos rangendo os dentes. Primeiro deixaram que os participantes assistissem espontaneamente aos filmes e depois pediram que eles adotassem estratégias cognitivas que eles lhes ensinaram, tentando ver a história por trás daquelas imagens. Assim, deveriam ver que a criança ficaria curada após a cirurgia e que os cachorros estavam bem presos. Isso fez com que o córtex pré-frontal, que é a região cerebral responsável por quase tudo referente a planejamento, decisão e execução de ações, aumentasse a sua atividade. Quanto mais ativas ficam as células dessa região, mais calmo fica o sistema límbico, sobretudo as amígdalas, que participam da maneira como se lida com as emoções negativas. Aqueles que tiveram sucesso na reformulação do pensamento, disseram ter tido menos náusea e repulsa e tiveram uma atividade menor no seu sistema nervoso autônomo.

Passou-se a questionar se esse método seria eficaz no dia-a-dia, em situações reais. Dessa forma, Richard Davidson, da Universidade de Wisconsin, em Madison, resolveu fazer uma experiência junto aos monges tibetanos, que são conhecidos como os mestres do controle emocional. Eles buscam pensar sempre de forma positiva, deixando de lado pensamentos negativos. Aparentam uma grande calma. O objeto da pesquisa foi a meditação dos monges. Através de uma eletroencefalografia (EEG), o pesquisador registrou ondas cerebrais de oito monges, que tinham de 10 mil a 50 mil horas de meditação. Os resultados desse exame foram comparados aos de pessoas que tinham começado a meditar há uma semana.

Os monges apresentaram elevados estados de atenção enquanto meditavam. Isso foi revelado em duas regiões do lobo frontal que participam do controle das emoções. De acordo com Davidson, o estado de atenção dos monges está entre os mais intensos já descritos. Segundo o pesquisador, esse estado dos monges mostra a capacidade de controle do pensamento e das emoções exercitada durante anos.

Outra experiência interessante foi a da antropóloga americana Jean Briggs, que no final da década de 60 passou meses numa tribo Inuit, do ártico canadense, junto com os utkus. Ela percebeu que lá a manifestação de emoções negativas era muito malvista. Até os bebês quando berravam eram ignorados. Os adultos que perdessem o controle ou levantassem a voz, eram vistos como estúpidos ou como ameaçadores para a

comunidade. Briggs certa vez se descontrolou com a família que a hospedava e teve que procurar outra família para acomodá-la. Apesar disso, a pesquisadora ficou tão encantada com o convívio pacífico dos utkus que acabou escrevendo um livro sobre suas pesquisas de campo chamado *Never in anger*. Mais tarde acabou sendo criticada por outros pesquisadores, por ter se baseado apenas na expressão emocional deles e não na vida emocional interior, sendo possível que eles reprimissem suas emoções negativas.

Só que pesquisas mais atuais têm mostrado que os valores e as concepções culturais são muito importantes na formação da experiência subjetiva das emoções. Os ocidentais, por exemplo, são adeptos de expor seus sentimentos para não parecerem dissimuladores ou para não adoecerem, pois muitos acham que isso pode causar câncer ou doenças cardiovasculares. Já os japoneses, por sua vez, procuram conter os seus sentimentos de forma equilibrada. Para eles, um estado de espírito equilibrado é sinal de saúde física e mental. Realmente, eles estão entre os mais longevos do mundo.

De acordo com Mauss (2006), o aprendizado de estratégias cognitivas é muito importante no tratamento de transtornos do afeto como a depressão e a ansiedade. Abordagens terapêuticas como a da “reelaboração cognitiva”, de Aaron Beck, ajuda os pacientes a se condicionarem a abandonar pensamentos negativos. Ao invés de serem pessimistas, eles devem reanalisar os momentos de crise. Assim, pode ser útil adotar o papel de outra pessoa, pensando por exemplo “existem outros jeitos”, ou imaginar outros cenários, como “não estou em perigo”, ou procurar fixar a atenção no lado positivo da questão. A prática repetida dessas técnicas faz com que elas sejam internalizadas e ajudem a manter os impulsos negativos sob controle.

V – Os transtornos psicossomáticos

Para sobreviverem dentro dessa sociedade efêmera e cruel, os indivíduos acabam se preocupando mais em criar um “falso-self”, uma armadura, do que com a sua própria subjetividade. Eles não nascem pensando em “ser”, mas em “ter que”, pois se não se adaptarem ao funcionamento da sociedade serão descartados. Os sujeitos acabam se apoiando em bases falsas, gerando um grande vazio interno e uma série de conflitos com os quais eles não querem se confrontar. Dessa maneira, eles buscam cada vez mais compensações externas.

Então, essa dificuldade de adaptação gera emoções negativas e desagradáveis para os indivíduos, como a ansiedade, a raiva e a tristeza que, se persistirem, podem prejudicar o bem estar psicológico, o sistema fisiológico, o sistema imunológico e os processos cognitivos dos mesmos. Os sistemas fisiológicos podem ser alterados por excesso de solicitação, o sistema imunológico pode se tornar incapaz de defender o organismo e o indivíduo pode ter a sua cognição afetada, passando a ter uma queda em seu rendimento intelectual, por exemplo. Por fim, ele pode até mesmo chegar a evitar as situações que provocam essas reações negativas, comprometendo a sua vida sócio-ocupacional. Essas disfunções causadas no organismo como decorrências de um mal estar psicológico são chamadas de transtornos psicossomáticos ou psicofisiológicos.

As emoções negativas, no mínimo, acarretam uma diminuição da qualidade de vida, favorecendo o desenvolvimento patológico. Portanto, quando são intensas e frequentes, tendem a acarretar condutas não saudáveis como por exemplo o consumo de tabaco, de álcool ou outras drogas, o sedentarismo, a apatia, a falta de exercícios, os transtornos alimentares e etc.

Cada pessoa reage de forma diferente ao stress. Ao estudar-se o afeto percebe-se que parece haver um filtro através do qual os eventos são percebidos pelos indivíduos. Assim, determinadas situações podem ser percebidas como estressantes para uns e para outros não. Essa sensibilidade pessoal exerce, sem dúvida, um efeito atenuante ou agravante sobre os eventos, dependendo muito mais da personalidade do que das circunstâncias. Só que nos dias de hoje, percebe-se claramente um aumento dos transtornos psicossomáticos que parecem ocorrer, em grande parte, em função da baixa

qualidade de vida proporcionada pela sociedade efêmera, individualista, competitiva e superficial, em que vivemos. Por isso, é necessário fazer um estudo aprofundado da relação da dinâmica dessa sociedade com a construção da subjetividade e com o surgimento dos transtornos psicossomáticos.

V.1 – A semiologia das doenças psicossomáticas

Clinicamente uma série de transtornos psicofisiológicos podem estar associados às emoções como a ansiedade, por exemplo, estando entre eles os transtornos cardiovasculares, digestivos, as cefaléias, a síndrome pré-menstrual, a asma, os transtornos dermatológicos, transtornos sexuais, a dependência química, os transtornos de alimentação, a debilidade do sistema imune e etc.

Atualmente, as classificações internacionais, CID 10 e DSM IV, reconhecem manifestações clínicas causadas por ansiedade patológica, sendo elas: o ataque de pânico, a agorafobia, a fobia específica, a fobia social, o transtorno obsessivo-compulsivo, o transtorno por estresse pós-traumático, o transtorno por estresse agudo, o transtorno de ansiedade generalizada, o transtorno de ansiedade devido à enfermidade médica, o transtorno de ansiedade induzido por substâncias e o transtorno de ansiedade não especificado.

Para se desenvolver e manter um transtorno psicossomático, devem ser levados em conta dois fatores: a predisposição individual, ou seja, a pessoa tende a apresentar maior reação fisiológica diante da emoção e a reação fisiológica é intensa e crônica, mantendo por exemplo níveis altos de ansiedade e raiva. Portanto, estão em jogo dois fatores em interação: os de personalidade e os fisiológicos.

As doenças psicossomáticas se apresentam geralmente como diagnósticos de exclusão. Isso pode representar uma condição vital para o ser humano. Porque às vezes os sintomas podem ser decorrentes de doenças físicas e são tratados de forma errada, colocando em risco a vida do paciente. Em entrevista dada à Revista O Globo (2006), Daniela Queiroz, advogada, de 35 anos, contou que há um ano começou a sentir muito cansaço, desânimo e emagreceu. Diante desse quadro os médicos mandaram que ela

tomasse ansiolíticos. A advogada usou esse tipo de medicamento durante meses, mas o cansaço não sumiu. Assim, decidiu consultar outro médico e descobriu que tinha um tipo de arritmia que poderia causar morte súbita. Ela contou:

O cardiologista fez o estudo eletrofisiológico, um exame através de cateter para avaliação do sistema elétrico cardíaco. Fui curada num tratamento simples. Teve médico que diagnosticou síndrome do pânico e levei pelo menos três meses para me livrar da dependência dos ansiolíticos. Poderia ter morrido do coração.”
(Revista O Globo, 8/10/2006, pág. 26)

Os tratamentos prescritos para as doenças psicossomáticas normalmente trazem alívios dos sintomas, mas não resolvem o problema.

VI - A importância da espiritualidade para a saúde física e mental do ser humano

A espiritualidade é aquilo que dá sentido à vida do ser humano, podendo ser representada por interesses, atividades ou pessoas.

Ela possui duas dimensões: a horizontal e a vertical.

A dimensão horizontal é um recurso interno e subjetivo. Seria um contato mais íntimo consigo mesmo, com a natureza, com a arte ou com quaisquer ideais que busquem o bem-estar individual e social, a solidariedade e o cuidado com o outro.

A dimensão vertical é um movimento em direção a Deus, a um poder superior.

As duas dimensões estão ligadas à alteridade.

Alguns autores consideram a espiritualidade muito importante para que o indivíduo encare a sua vida de forma mais positiva. Ela também pode colaborar para o prolongamento de vida do indivíduo, conforme o exposto por Negreiros (2003). A autora cita algumas pesquisas que foram feitas a respeito do assunto, como o chamado fenômeno de Roseto e a observação de Frankl.

O fenômeno de Roseto foi uma pesquisa feita numa comunidade de imigrantes italianos, situada na Pensilvânia, na década de 60. Verificou-se que o índice de doenças cardiológicas dessa comunidade era cinquenta por cento menor que a média americana. Observou-se que as condições climáticas do local eram semelhantes às dos outros locais pesquisados e que a alimentação era feita com muita gordura. Os pesquisadores estudaram os filhos desses imigrantes, que foram morar em outros locais. Comparando-os com os parentes que permaneceram na comunidade, perceberam que eles tinham uma probabilidade maior de ter doenças cardiovasculares. Chegaram à conclusão de que a saúde está relacionada com a manutenção de um grupo mais igualitário, com menos tensão psicológica e mais rede de apoios solidários, onde há uma grande troca de valores, tradições, religiões e etc.

A observação de Frankl decorreu de uma experiência pessoal que ele teve como prisioneiro de um campo de concentração. O psiquiatra percebeu que aqueles que tinham para o que e para quem voltar sobreviviam mais do que aqueles que não tinham.

Percebe-se então que um indivíduo espiritualizado tende a encarar a vida de uma maneira bem mais positiva do que aqueles que não são espiritualizados.

A espiritualidade também pode ser de grande ajuda para enfrentar as relações de trabalho, que serão aprofundadas adiante nesse trabalho. O trabalho pode se tornar mais prazeroso, pois o indivíduo pode ir em busca de uma profissão que lhe traga mais prazer e gratificação, sem se preocupar apenas com o dinheiro, que é tão valorizado nos dias de hoje. Essa supervalorização do dinheiro acaba suprimindo muitas vezes o prazer pelo trabalho, tornando a vida dos trabalhadores pesada e desgastante.

Além disso, a instabilidade profissional e o desemprego aumentam a dependência dos trabalhadores em relação às redes de solidariedade governamental e também os riscos de terem graves problemas de saúde. Atualmente é muito comum que aqueles que possuem uma relação precária no mercado de trabalho passem a viver sem o cônjuge ou até sofram um processo de separação. Essas divergências estão ligadas à falta de vínculos sociais. Isso ocorre porque constatou-se que em alguns países da Europa, como na França, na Inglaterra e na Alemanha, a precariedade profissional está acompanhada da pobreza de caráter relacional. As relações entre os familiares também são mais distantes. Assim, há uma intolerância com aqueles que estão desempregados, sendo vistos como estorvos pelos parentes. Não há um apoio emocional por parte da família e a necessidade de receber um suporte financeiro acentua ainda mais a humilhação do indivíduo, fazendo com que ele prefira morar na rua muitas vezes. Por isso, o número de desempregados morando na rua nesses países é maior do que nos países do sul da Europa. Na Itália, na Espanha e nos Países Baixos, os vínculos sociais são mais estreitos, pois há uma organização social mais comunitária. Os desempregados são amparados pelas suas famílias, permanecendo próximos delas. Isso faz com que eles tenham vidas mais dignas e não sofram um enfraquecimento psicofisiológico tão grande (como perda de auto-estima, perda de identidade, depressão, busca de drogas e etc), mantendo os seus vínculos sociais.

Portanto, as dificuldades e as frustrações do dia-a-dia acabam sendo suportadas de uma forma melhor por aqueles que têm apoios e interesses que os motivam.

VII - As relações de trabalho na contemporaneidade:

As relações de trabalho na contemporaneidade estão marcadas pela competitividade, pela efemeridade e por condutas de massa, comportamentos coletivos dos trabalhadores que são decorrentes de estratégias de defesa ou da ausência de pensamento, devido à banalização de atitudes consideradas inadequadas.

Como estamos vivendo um momento de supervalorização do dinheiro, em parte devido à influência da mídia, controlada pelas grandes empresas que visam se beneficiar financeiramente, a competição no mercado de trabalho aumentou. Assim como uma parcela restrita da nossa população não pára de enriquecer e outra grande parcela não pára de empobrecer, por causa da guerra econômica entre as empresas.

Os trabalhadores têm medo de perder seus empregos, pois sabem que terão dificuldades de se empregarem novamente. Isso ocorre devido à escassez de empregos no mercado de trabalho, que cada vez mais se restringe, por causa da crise econômica do nosso país. Além disso, a demanda de empregos aumenta dia-a-dia, devido ao aumento da população.

Apesar de o desenvolvimento tecnológico ter melhorado as condições de trabalho, também aumentou a competitividade por causa da globalização que proporciona uma troca constante de informações. Essas informações são efêmeras e quem não as acompanha pode perder o seu posto rapidamente para outro que esteja mais atualizado. Dessa forma, os trabalhadores acabaram tornando-se descartáveis. Eles passaram a se sentir desvalorizados, o que gera uma grande crise interna de identidade e, até mesmo, o adoecimento físico e mental.

Diante desse quadro, os trabalhadores mais velhos, que não têm mais o frescor da juventude, o dinamismo e muitas vezes uma resistência para lidar com novas tecnologias, perdem espaço no mercado de trabalho para os jovens. A sua experiência e o seu conhecimento são deixados de lado. Eles acabam sendo obrigados a se aposentar, sofrendo uma perda de identidade e sentindo-se excluídos socialmente. Muitos acabam adoecendo, deprimindo e buscando o alcoolismo como forma de anestesiar o sofrimento.

Atualmente torna-se mais difícil fazer carreira nos empregos. As pessoas estão sempre buscando novas oportunidades, sem conseguir se satisfazer com o que já tem. Querem sentir o gosto da mudança, de experimentar trabalhos novos. Além disso, como os salários estão muito baixos, os trabalhadores estão constantemente em busca de salários melhores e conseqüentemente de novas oportunidades.

Por causa do medo de perderem seus empregos ou de serem subjugados pelos outros, muitos trabalhadores acabam tornando-se coniventes com condutas inadequadas ou, até mesmo, desumanas, dentro do ambiente de trabalho. Isso gera a banalização do mal (Dejours) nas relações de trabalho, piorando as suas condições.

VII.1 – Um breve histórico da relação saúde-trabalho

As relações entre saúde e trabalho já eram reconhecidas na Antigüidade, mas só começaram a ser tratadas de maneira mais objetiva depois da Revolução Industrial, no séc. XIX. De acordo com Menezes (2004), Ramazzini (1700), no séc. XVII, já mostrava a importância de conhecer a ocupação e a condição social do paciente para compreender o seu adoecimento. Pinel procurava observar cuidadosamente os sintomas, baseando-se na psicodinâmica das relações entre o físico e o moral, considerando vários aspectos da vida do paciente (Beauchesne, 1986). Freud, no início do séc. XX, em *O mal-estar da civilização* (1930), já falava sobre a relação entre saúde mental e trabalho. Winnicott (1971) colocou a questão do adulto com o trabalho de forma semelhante como colocou a questão da criança com o brincar, como uma forma de experimentação, de inserção no mundo. Melanie Klein (1952) considerava importante investigar o contexto total da vida do sujeito, para assim tentar entender a interação do mundo interno com o externo, a natureza da ansiedade e a relação entre o conteúdo das fantasias e o contexto histórico e atual.

A Revolução Industrial foi considerada um momento importante para a relação trabalho-saúde. O crescimento veloz dos centros urbanos fez com que o Estado e a economia passassem a se preocupar com a higiene e a saúde da população, para que o nível de produção não caísse.

Como passaram a ser utilizadas máquinas nas fábricas, a diferença de sexo deixou de ser importante, pois o trabalho não dependia mais de força muscular. Então, além dos homens, mulheres e crianças também passaram a trabalhar nas fábricas. Os empregadores não se interessavam pela saúde nem pelas condições de trabalho dos empregados, apenas pela produção e pelo lucro que eles lhes proporcionavam. Não havia nenhuma regulamentação a respeito do trabalho.

Os empregados trabalhavam durante longos turnos, de 12 a 16 horas por dia, além de trabalharem em aglomerações que favoreciam um grande número de doenças, mortes e mutilações. O crescimento desordenado das cidades dificultava o controle urbano, colocando todos em risco. Isso tudo levou o Estado a fazer um planejamento urbano nas áreas de saúde, higiene e moradia, e a regulamentar as relações de trabalho.

Em 1833, surgiu o *Factory Act*, um ato que introduziu a medicina de fábrica. Ele regulamentou algumas medidas de segurança e de higiene no trabalho, e demonstrou uma preocupação médica. Esse ato possibilitou à medicina social uma maior atuação, tanto na proteção das cidades como na atenção aos pobres e à força laboral. Essas medidas fizeram com que se iniciasse uma preocupação com a saúde do trabalhador.

Através da medicina social as doenças dos trabalhadores passaram a ser vistas dentro do contexto social e não somente com a análise de comprometimentos fisio-psicológicos (como perfis de morbidade e de mortalidade em diferentes categorias). A visão da área de higiene do trabalho se preocupa apenas com as doenças decorrentes do trabalho, no contexto do próprio trabalho. Ao desconsiderar os determinantes sociais, desconsidera também o trabalhador. Assim, com uma maior atuação da medicina social, as doenças relativas ao trabalho deixaram de ser vistas como doenças do trabalhador para serem vistas como doenças do trabalho.

Essa mudança assume a relação existente entre condições de trabalho e adoecimento, valorizando as normas de segurança e higiene do trabalho e favorecendo, dessa maneira, a prevenção e o controle desses problemas. Só que ao colocar o problema no trabalho, distancia mais uma vez o sujeito da ação, retirando-o do foco. O problema passa a ser visto de forma coletiva, afastando o sujeito do seu processo de adoecimento.

VII.2 – O trabalho penoso

Na maioria das vezes, as expressões utilizadas como referência para a relação saúde e trabalho são: trabalho insalubre e trabalho perigoso. O entendimento mais comum de trabalho insalubre é aquele que possui condições que provocam doenças e intoxicações. Já trabalho perigoso seria aquele que possui condições que podem provocar acidentes de trabalho.

Porém, existe uma outra expressão que se refere à relação saúde e trabalho, que é menos utilizada no Brasil, que é o trabalho penoso. De acordo com Sato (1996), apesar de constar na legislação (op. Cit.)¹, não há uma definição sobre o que seria o trabalho penoso. Apenas são discriminadas as atividades profissionais que são consideradas penosas, sendo elas: mineiros, motoristas e cobradores de ônibus, motoristas e ajudantes de caminhão, motoneiros e condutores de bonde, professores e telefonistas.

Alguns estudos definem o trabalho penoso como sendo aquele que possui atividades que exigem esforço físico.

Por outro lado, outros estudos definem o trabalho penoso como aquele que acarreta sofrimento mental. Para Dejours (1980), que procurou estudar a relação entre psiquê e trabalho, empregando um referencial psicanalítico, o trabalho que recebe a adjetivação "penoso" é aquele que gera vivências de sofrimento psíquico, que faz com que coletivos específicos de trabalhadores construam defesas coletivas para o enfrentarem. Para ele, é a vivência que merece ser adjetivada como "penosa", pois ela é sofrida. No entendimento de Dejours, a Psicopatologia do trabalho deve se preocupar em compreender a organização do trabalho para entender a relação entre psiquê e trabalho.

Sato (1996), resolveu desenvolver um estudo para compreender o trabalho penoso através do conhecimento prático, entendido como Representação Social (já que engloba uma coletividade específica de trabalhadores). Ela procurou investigar como aquilo que

¹ Consta na Lei nº 3.807 de 1960 da Previdência Social, sobre aposentadoria especial, regulamentada pelo decreto nº 53.831 de 1964, lei nº 7.850 de 1989 e regulamentada pelo decreto nº 99.351 de 1990. Na Constituição Federal de 1988 está previsto o direito de remuneração por atividades penosas, mantendo-se os adicionais por atividades perigosas e insalubres. (Spink, 1996, pág. 189)

pode ser chamado de "penosidade" manifesta-se na maneira como os trabalhadores constroem o seu mundo.

Esse trabalho consistiu em acompanhar o dia-a-dia de trabalhadores, que no caso eram motoristas de ônibus. Foram acompanhados motoristas em duas linhas de ônibus. Uma das linhas era considerada boa e a outra ruim. Esse acompanhamento teve uma duração média de três meses, sendo possível acompanhar as vivências dos trabalhadores no trabalho. Nesse contexto foi possível conhecer e entender a linguagem utilizada por eles, a prática e o conteúdo significativo.

O trabalho se iniciou com a criação de um dicionário onde foram registradas palavras-índice de penosidade. Percebeu-se que a palavra "penoso" não fazia parte do vocabulário dos motoristas. As palavras-índice são expressões adotadas pelos motoristas que se referem a vivências de sintonia com o trabalho, como confortáveis, incômodas, de sofrimento, entre outras. Então elas possibilitaram, através de fragmentos de discursos, chegar aos tipos de relação motorista-trabalho.

A representação social sobre o trabalho baseia-se em dois métodos para construir o conhecimento sobre a penosidade. O primeiro foi denominado "epidemiologia do senso comum", pois está relacionado com os indicadores de conforto e de saúde em relação ao trabalho. A sua construção é feita com base na troca de informações e na observação. Ela trabalha com dados de grupos para medir a saúde destes. Dessa forma, a recusa ou a solicitação para trabalhar em determinadas linhas, ou o absenteísmo e a rotatividade de motoristas são indicadores de aproximação ou de evitação do trabalho. Isso mostra a probabilidade de cada motorista, individualmente, encontrar conforto ou desconforto nas linhas procuradas ou evitadas. Isso faz com que a epidemiologia do senso comum proporcione um conhecimento prático, influenciando a procura ou a evitação dos trabalhadores por certas linhas, sem que haja a vivência direta nesses contextos.

O segundo método adotado pelos motoristas foi denominado "subjetivo-existencial", baseando-se na vivência do motorista no trabalho. A análise da sua relação com o trabalho é feita individualmente pelo trabalhador, levando em conta as condições objetivas e subjetivas.

É interessante ressaltar que a avaliação feita sobre a vivência particular nem sempre tem o mesmo resultado da avaliação do trabalho feita através da observação e da troca de informações. Isso ocorre porque os indicadores baseiam-se na tendência do comportamento do grupo e não nas particularidades, na vivência de cada trabalhador individualmente.

Os dois métodos são complementares, pois a epidemiologia do senso comum delinea tendências e probabilidades de ocorrência de determinados comportamentos em relação a certos contextos de trabalho e o método subjetivo-existencial mostra os mecanismos que levam à ocorrência desses comportamentos, assim como o seu funcionamento, suas motivações e ocorrências, tornando possível adquirir a essência do conhecimento prático sobre o trabalho penoso.

VII. 3- Requisitos necessários para que o trabalho seja saudável

Constatou-se então, que aquilo que era bom para alguns não era bom para outros, inclusive pelos mesmos motivos. Isso se dá também, devido ao peso que cada pessoa atribui a cada um dos motivos. Nessa perspectiva o trabalho penoso seria o contexto de trabalho que gera incômodo, esforço, sofrimento físico e mental, sentidos demasiadamente fora do controle do trabalhador.

O controle sobre o trabalho é um aspecto que já foi identificado em outros estudos, sendo considerado muito importante para que o trabalho seja saudável. Para que o controle seja possível é necessário que haja a presença simultânea de três requisitos: familiaridade, poder e limite subjetivo.

A familiaridade é uma aproximação feita com o trabalho gradativamente. Ela se dá através do conhecimento específico que os trabalhadores vão adquirindo sobre o trabalho. De acordo com Dejours (1980), o período de adaptação é penoso devido à falta de familiaridade com o trabalho. Esse processo de aquisição da familiaridade com o trabalho se dá através da união do conhecimento que o trabalhador já tem, com o novo. É também um processo de auto-conhecimento, de conhecimento do limite subjetivo, dos limites impostos pelo trabalho e das relações do trabalhador com o trabalho que geram

maior ou menor conforto. A familiaridade permite ao trabalhador prever o desenrolar do trabalho, os problemas que podem vir a acontecer e saber como lidar com eles. Isso gera expectativas e acomodação subjetiva nos trabalhadores. Assim, a ocorrência de imprevistos acaba gerando sofrimento para os trabalhadores, pois eles se sentem incomodados por não saberem sempre como lidar com eles.

No entanto, a familiaridade com o trabalho não é suficiente para que ele não seja penoso. É necessário que se tenha poder também para atuar em determinados momentos.

O poder sobre o trabalho possibilita ao trabalhador interferir no planejamento e na execução do mesmo. A limitação do poder sobre o trabalho faz com que ele seja encarado como complicado, problemático e ruim demais. Não ter poder sobre o trabalho o torna duro de aguentar.

Sato cita em seu texto a opinião de um motorista de ônibus a respeito do seu trabalho:

"Reconhecendo a limitação do poder é que um dos motoristas considerou o seu trabalho "penoso": "é meio penoso por aguentar todas essas conseqüências que a gente aguenta né, mas se torna mais penoso se a gente levar aquilo assim, né, se a gente for pensar naquilo, mas se a gente procurar meio que disfarçar então se torna menos penoso... então é uma coisa bastante prejudicial no serviço da gente isso aí, porque você vai ser obrigado a se fazer de bobo pra poder viver." Ao dizer que é obrigado a fazer-se de bobo, ele expressa a existência de um conhecimento prévio, não aplicável, inclusive sobre as limitações de seu poder no trabalho." (Spink, 1996, pág. 199)

Então, quando o poder de interferência no trabalho é restrito ou inexistente, quando o trabalhador tem que suportar uma situação incômoda ou que exija esforço, o trabalho torna-se penoso, gerando irritação, nervosismo e cansaço.

O limite subjetivo define quanto, quando e o que é possível aguentar no trabalho. A palavra índice "irritar" sinalizou, na pesquisa feita por Sato, que certos contextos de trabalho geram incômodo no trabalhador. A irritação sentida pelo motorista sofre

influência de fatores objetivos e subjetivos, pois depende do contexto de trabalho e das características de cada um. Dessa maneira, o limite subjetivo sofre dupla determinação. De acordo com Sato, os fatores objetivos parecem ter um peso maior na vivência da irritação.

O limite subjetivo varia de acordo com os contextos de trabalho e com o próprio trabalhador. Assim sendo, uma linha pode ser considerada boa para um motorista por um determinado tempo e depois pode vir a ser considerada ruim por diversos motivos. Do mesmo modo, uma linha pode ser considerada boa para um motorista e pode ser considerada ruim para outro motorista. Isso mostra que não existe uma demarcação rígida e imutável do que é bom ou ruim, suportável ou não, aproximando-se do novo conceito de saúde proposto por Dejours (1986) de variabilidade, através do qual saúde é o movimento e não a estabilidade.

Quando um dos três requisitos expostos anteriormente, familiaridade, poder e limite subjetivo, não estão presentes ao mesmo tempo ocorre a ruptura. A ruptura é a falta de equilíbrio entre esses três requisitos, que acaba impossibilitando o exercício do controle sobre o trabalho. O trabalho exige mais do que o trabalhador pode suportar, transgredindo o limite subjetivo.

De acordo com Sato:

"A ruptura se expressa diretamente na saúde. É quando as coisas saem dos seus lugares, quando força demais, quando o motorista sente o estado de nervo abalado, quando, na linguagem dos motoristas, eles misturam. Esses estados emocionais vão sendo forjados no decorrer do trabalho em determinados contextos, tendo também um caráter cumulativo. Não havendo mecanismos adequados para lidar com esses sentimentos, dá-se um processo de transformação da subjetividade e a pessoa "fica nervosa, fica doente, fica irritante." (Spink, 1996, pág. 202)

Assim, uma estimulação muito forte que é sentida primeiramente na mente pode acabar se expressando no corpo ou vice-versa.

Para evitar a ruptura, muitos trabalhadores adotam ações adaptativas, que são práticas criadas e executadas no dia-a-dia, que visam atingir o controle do trabalho apesar da centralização do poder. Através dessas ações os trabalhadores procuram se adaptar ao trabalho, ou seja, se acostumar com ele. Além de implicarem em práticas que modificam o trabalho prescrito, elas alteram o comportamento do trabalhador, trazendo conformismo e ajustam o trabalho ao trabalhador.

Apesar dessas ações serem construídas coletivamente, elas vão depender do contexto de trabalho e do limite subjetivo de cada um, pois os motivos de penosidade variam de trabalhador para trabalhador.

Essas práticas podem trazer conseqüências negativas para o trabalhador, pois para evitar o sofrimento, o esforço exagerado e o incômodo, ele acaba muitas vezes transgredindo regras técnicas ou disciplinares, podendo ser punido ou até causar um acidente. Por isso, essas ações podem não ser saudáveis.

Então, a ruptura pode ser entendida como a prática de ações adaptativas que trouxeram conseqüências negativas para a saúde do trabalhador, devido ao seu ajuste ao trabalho. Essas ações mostram que o trabalhador busca ser sujeito no trabalho, apesar da impossibilidade de exercer o controle legitimamente.

VII.4 - A psicodinâmica do trabalho

Dentro da sociedade de consumo individualista que estamos vivendo, há um grande desprezo pela singularidade dos indivíduos. As condutas ganham adesões coletivas, ou seja, todos passam a ter o mesmo comportamento, desconsiderando a personalidade de cada um. Dejours (1999) cita um exemplo de conduta de massa que foi a participação do povo alemão num procedimento, que ele chama de "absolutamente anormal e excepcional": o nazismo na Alemanha.

Dejours (1999) também questiona como a conduta de massa pode transformar em norma de conduta ou em valor ações consideradas inadequadas ou excepcionais, que habitualmente são reprimidas. A esse processo ele chamou de banalização do mal. Para

compreender como esse processo se tornou possível, ele resolveu analisar a psicodinâmica do trabalho, pois, segundo ele, o denominador comum a todas as pessoas é o trabalho.

Para compreender a psicodinâmica do trabalho é preciso entender como funcionam as estratégias defensivas no trabalho. Quando o trabalhador sente medo, devido a algum risco proveniente do exterior, ele procura se adaptar ao sofrimento adotando uma estratégia de defesa pessoal, que Dejours também chama de comportamento normopático. O trabalhador adota esse comportamento por causa do medo de perder o seu posto, ou de perder a sua condição e de ser subjugado socialmente, sofrendo uma exclusão.

Quando a pessoa adota o comportamento normopático, ela perde a faculdade de pensar em um determinado setor da vida, continuando a exercer essa faculdade, perfeitamente, em outros aspectos de sua vida como no casamento, na educação dos filhos, nas atividades culturais, etc. Seria uma falta de capacidade de pensar "setorial". De acordo com Dejours:

"... a ausência de pensamento não quer dizer estupidez: ela se manifesta nas pessoas muito inteligentes e não resulta de um coração mau; sem dúvida, o inverso é que é verdade: a maldade pode ser causada pela ausência de pensamento." (Dejours, 1999, pág. 119)

O comportamento normopático provoca um retraimento da consciência moral. A divisão das tarefas no trabalho favorece esse retraimento, pois o trabalhador consegue ignorar o que se passa fora do mundo proximal (ambiente formado por pessoas que de alguma maneira chamam a atenção do indivíduo, sensibilizando-o, seja por ter poder sobre ele, ou por demonstrar interesse por ele). Muitos trabalhadores vivem essa situação com preocupação ou angústia, por sentirem-se manipulados. Já outros trabalhadores vivem essa circunstância como alibi ou defesa contra a angústia da consciência ampliada. A divisão social do trabalho acaba servindo como meio para uma divisão subjetiva, para a clivagem do mundo e do ego, uma ignorância que confere tranqüilidade ao indivíduo.

Existem duas estratégias de defesa: a estratégia individual de defesa, que também pode ser chamada de "antolhos voluntários" ou "bancar avestruz"; e a estratégia coletiva de defesa ou do "cinismo viril".

A estratégia individual de defesa ou antolhos voluntários é uma negação da realidade que se dá através do uso de uma máscara de ignorância. No caso do trabalhador há uma aplicação, um zelo e uma concentração no trabalho. Há um retraimento da consciência intersubjetiva. Essa estratégia também é utilizada por aqueles que só conhecem a injustiça pela mídia ou pelo discurso alheio, sendo eles os que não trabalham, os aposentados que não tiveram contato com as condições atuais de trabalho, os jovens que ainda não se confrontaram com o trabalho, as donas de casa e etc. Eles tornam-se anuentes com a injustiça, pela sua passividade.

A estratégia coletiva de defesa ou o cinismo viril é exercida por aqueles que presenciam o mal contra outrem em seu ambiente de trabalho. Aquelles que presenciam, por exemplo, o gerente ameaçar demitir um empregado com fins intimidadores, ou seja, para que ele cometa atos que vão contra os seus valores. O medo de ser demitido ou de ter que cometer atos que reprova é tão forte que faz com que aquele que presencie a cena seja conivente com aquela conduta, ou até mesmo colabore ativamente. Os indivíduos que adotam essa estratégia presenciam o teatro do mal.

Cada mudança que ocorre no ambiente de trabalho, na sua estruturação ou em outros aspectos que se tornam ameaçadores para os empregados, desestabiliza a estratégia coletiva de defesa anteriormente utilizada e que se ajustava às condições anteriores. Quando o cinismo viril não funciona mais, adota-se a estratégia de defesa individual, dos antolhos voluntários. Alguns têm êxito com ela, mas outros não. Esses últimos muitas vezes desencadeiam descompensações psicopatológicas que podem se dar de duas formas: vir na forma de prostração, desespero, abatimento, desenvolvendo posteriormente um quadro de depressão, de alcoolismo, podendo até chegar ao suicídio; a segunda vem na forma de revolta, que pode chegar a atos de violência, de vingança e de sabotagem. Essas descompensações quase não se tornam públicas, porque são ocultadas pelas direções das empresas.

Para se chegar a uma normopatia defensiva setorial de massa é necessário levar em conta que o setor a ser excluído do pensamento é o mesmo para todos, aquele que gera medo da perda do emprego, denominado por Dejours (1999) de precarização. O pensamento do sujeito é substituído por fórmulas prontas, que lhe são dadas pela opinião dominante, através de conversas informais, da mídia e etc. A capacidade de pensar é alienada. Essas fórmulas prontas vão se tornar comum a todos através da estratégia da distorção comunicacional. Para que haja uma unificação das estratégias individuais de defesa, é preciso que o discurso comum tenha se tornado opinião dominante.

De acordo com a clínica, a banalidade do mal se dá devido a três estágios. O primeiro deles é formado pelos líderes da organização do trabalho do mal. Essas pessoas possuem o perfil psicológico do tipo perverso ou paranóico. Seus atos representam uma extensão de seus impulsos inconscientes.

O segundo estágio é formado pelos colaboradores diretos ou indiretos, que presenciam a prática da injustiça no trabalho. O que leva o trabalhador a ter esse comportamento é a defesa, através da estratégia coletiva de cinismo viril e não o desejo.

O terceiro estágio é formado por aqueles que adotam estratégias individuais de defesa, que utilizam discursos estereotipados de racionalização trazidos pela estratégia da distorção comunicacional.

No processo da banalização do mal é importante pensar também no impacto que causam aqueles que não aderem ao sistema. Os primeiros são aqueles que desconhecem a realidade, por não terem acesso por algum motivo específico. Eles acabam consentindo a banalização da injustiça sem saber.

Os segundos são aqueles que vão contra o sistema neoliberal. Eles sofrem intimidações para que tenham medo. No final, acabam se frustrando com a ineficácia de suas opiniões e de seus atos, devido aos discursos prontos que prendem o resto das pessoas à banalização do mal.

Para acabar com a banalização do mal, é necessário compreender como se dá o próprio processo, a partir da análise do sofrimento, ou seja, do medo, que causa defesas terríveis.

Para que os trabalhadores não busquem estratégias de defesa e, sim, reajam, adotando condutas solidárias ou até políticas contra a injustiça praticada no trabalho, é necessário que o sofrimento os mobilize de alguma maneira. A natureza do sofrimento e o sentido desse sofrimento devem ser acessíveis à testemunha. Além disso, também é muito importante que o sofrimento cause sofrimento à testemunha, que desperte a sua compaixão. Só assim ela terá uma vontade de agir contra a injustiça presenciada e o sofrimento provocado no outro.

Dejours (1999) faz uma estrutura triádica entre ação, trabalho e sofrimento, para explicar a natureza da ação que acaba sendo conduzida à banalização do mal. Pessoas de bem, que possuem senso moral, acabam se colocando a serviço da injustiça do mal praticados contra os outros.

Então, para que uma ação atinja a sua forma concreta, precisa do trabalho. O trabalho, por sua vez, para que seja eficaz, leva aqueles que trabalham a construírem regras que serão importantes não só para o trabalho, como para as relações que se estabelecerão dentro dele.

O sujeito da ação pode ficar tão sobrecarregado com o que lhe exigem o trabalho e a atividade, que acaba perdendo a sua relação consciente com a ação. Ele também pode reduzir o campo da consciência da atividade, como forma de estratégia defensiva contra o sofrimento na ação. Isso ocorre, porque quem age está sujeito a riscos, a cometer erros. Diante do medo de tais riscos, o sujeito pode recorrer a estratégias defensivas, retraindo a consciência através da redução da ação à atividade, ao invés de abandoná-la. Portanto, agir é trabalhar e sofrer.

VII. 5- O assédio moral no trabalho

O assédio em local de trabalho é todo e qualquer ato abusivo manifestado através de comportamentos, palavras, gestos, escritos, que possam trazer danos à personalidade, à identidade ou à integridade física e psíquica da pessoa, colocando o seu trabalho em risco e destruindo o ambiente de trabalho.

O assédio no local de trabalho é uma conduta muito antiga, mas só passou a ser identificado como um fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, que atrapalha a produtividade e causa o absenteísmo, no começo dessa década. Ele foi muito estudado pelos países anglo-saxões e pelos países nórdicos, que passaram a chamá-lo de *mobbing*, que deriva do *mob* (bando, plebe), que leva à idéia de algo importuno. De acordo com Hirigoyen (2002), Heinz Leymann, pesquisador em psicologia do trabalho, que trabalha na Suécia, há dez anos atrás fez uma pesquisa entre diferentes grupos profissionais sobre esse fenômeno e o qualificou de "psicoterror".

Atualmente, os sindicatos, os médicos do trabalho e os planos de saúde começaram a se interessar por esse fenômeno.

Na França as empresas e a mídia têm se interessado mais pela questão do assédio sexual, que é reconhecida pela legislação francesa. Só que essa questão está inserida dentro da questão do assédio *lato sensu*.

O assédio no local de trabalho engloba dois fenômenos, que são: o abuso de poder e a manipulação perversa. Esta instala insidiosamente. As vítimas num primeiro momento procuram não demonstrar o sentimento de ofensa causado por desavenças ou maus-tratos. Só que essas condutas contra elas vão aumentando e a vítima vai se sentindo acuada e em situação de inferioridade. Esse processo faz com que ela volte para casa diariamente humilhada, exausta e deprimida. Ela vai perdendo uma parte de si mesmo/a.

Em todo o grupo existem desavenças e agressões verbais em momentos de estresse ou de mau humor, mas quando o agressor se acalma, acaba pedindo desculpas ao colega de trabalho. Só que na manipulação perversa as agressões e humilhações não são reconhecidas pelo agressor, tornando o fenômeno destruidor para o agredido.

Aqueles que presenciam a conduta injusta não se manifestam, seja por preguiça, medo (adotando estratégias coletivas de defesa ou individuais) ou egoísmo. O processo de manipulação perversa só tende a crescer se ninguém intervier de forma incisiva imediatamente. Num momento de crise acentua-se o que se é. Assim, se uma empresa é rígida, torna-se mais rígida, se um empregado é depressivo, torna-se mais depressivo, um agressivo torna-se mais agressivo e assim por diante. Uma situação de crise pode levar o indivíduo a dar o melhor de si para encontrar uma solução, mas uma situação de violência faz com que a vítima mostre o pior de si, pois tende a anestesiá-la.

O agressor procura desencadear ansiedade na vítima, que faz com que ela tenha comportamentos defensivos, desencadeando novas agressões. Isso acaba gerando sentimentos de fobias recíprocas, a vítima ao ver o agressor sente medo e ele sente uma raiva fria. São reflexos condicionados. O agredido acaba tendo comportamentos patológicos que acabam servindo de desculpas para justificar as agressões. O objetivo desse fenômeno é transtornar a vítima, levando-a a cometer erros.

Quando a agressão é entre colegas, a empresa tende a fingir que não vê ou, às vezes, nem toma consciência do problema, a não ser que a vítima reaja de forma ostensiva (chorando ou faltando muito ao trabalho). A empresa acaba não querendo se intrometer e a vítima se sente abandonada. Ela também se sente enganada por aqueles que presenciam a agressão e não intervêm. Quando se propõe uma solução, muitas vezes, vai contra a vontade da vítima, sendo a sua transferência para outro posto a mais comum. Na maioria das vezes, as vítimas não são portadoras de patologias, são pessoas que resistem às agressões, não se deixando subjugar. É isso que acaba levando-as a tornarem-se alvos dos agressores. Normalmente elas são pessoas escrupulosas, perfeccionistas, muito dedicadas ao trabalho.

O perverso desvaloriza a vítima e a sua atitude acaba recebendo o apoio do resto do grupo. Isso ajuda a justificar o comportamento do agressor, levando todos a pensar que o agredido merece o que está lhe acontecendo.

O processo de assédio também se dá quando uma empregada, que sempre foi muito dedicada ao trabalho, anuncia a sua gravidez. Isso significa que ela não estará mais

totalmente à disposição do trabalho, devido à licença maternidade e ao tempo que terá que dispor ao seu filho quando ele nascer.

Durante o processo de assédio a vítima é estigmatizada, atribuindo-se à sua personalidade o comportamento que na verdade é decorrente do conflito. Esquece-se o que ela era antes ou como ela é em outro contexto. A pessoa que é acossada dessa maneira não consegue exercer o seu trabalho direito, tornando-se menos eficiente. Fica fácil demiti-la por incompetência profissional ou por erro.

De acordo com Hirigoyen:

"O comportamento de um grupo não é a soma dos comportamentos dos indivíduos que o compõem: o grupo é uma entidade nova, que tem comportamentos próprios. Freud admite a dissolução das individualidades na multidão e nela vê uma dupla identificação: horizontal, em relação à horda (o grupo), e vertical, em relação ao chefe." (Hirigoyen, 2002, pág. 69)

Os grupos têm uma tendência a nivelar os seus integrantes e têm dificuldade de conviver com as diferenças. Como exemplos, há a dificuldade de uma mulher ser aceita em um grupo de homens, de um homem ser aceito em um grupo de mulheres, de um grupo de heterossexuais aceitar a homossexualidade, ou de um grupo aceitar a diferença racial, religiosa ou social.

As empresas, muitas vezes, não se preocupam com as relações interfaciais entre os seus empregados. Assim, acabam permitindo o desrespeito e o desenvolvimento de preconceitos entre os trabalhadores.

O assédio também pode ser acarretado por sentimentos de inveja, quando alguém tem algo que os outros não têm, como beleza, juventude, riqueza, relações influentes e etc. Empregados que são mais qualificados que os seus superiores hierárquicos também podem despertar o assédio dos mesmos. Inimizades pessoais também podem despertar esse fenômeno.

As empresas mostram-se inábeis para resolverem os conflitos entre os seus empregados. Quando um superior hierárquico intervém, já surgem boatos de que está havendo um favoritismo em relação a um dos conflitantes ou até mesmo, que este está havendo prestação de favores sexuais. Esse processo de assédio também pode ser reforçado pela inabilidade dos chefes menores em lidar com essas questões. Na maioria das vezes, os responsáveis hierárquicos não são administradores, mas sim, técnicos muito competentes. Por isso, desconhecem os problemas de uma equipe e não têm consciência dos problemas humanos que suas responsabilidades englobam. Muitas vezes, quando se conscientizam desses problemas, ficam com medo e não sabem como intervir. Outras vezes, não intervém por indiferença.

O assédio também pode se dar quando um superior é agredido por seus subordinados. Essa situação pode ocorrer, por exemplo, quando o novo superior hierárquico é uma pessoa que vem de fora, com estilo e método que sejam reprovados pelo grupo, não procurando adaptar-se ou impor-se a este. Outro caso pode ser de um colega antigo que é promovido, sem que o grupo seja consultado. Em ambos os casos a direção não levou em conta a opinião do grupo.

O assédio praticado por superior contra o seu subordinado é o mais comum. Isso ocorre muito no contexto atual, em que os assalariados acreditam que para manterem seus empregos devem aceitar tudo. A empresa permite que um indivíduo dirija os outros de maneira tirânica ou perversa, ou porque acredita que esta seja uma forma de direção eficaz, ou por indiferença. Pode ser um caso de abuso de poder, muito praticado pelos chefes menores, com medo de perder o controle sobre os seus subordinados. Pode ser também uma manobra perversa, praticada por aqueles que sentem necessidade de rebaixar os outros para engrandecer-se; ou que têm necessidade de destruir uma pessoa, que ele escolhe como bode expiatório, simplesmente para ele existir. As consequências dessas condutas são terríveis para os subordinados.

Primeiro procura-se tirar o senso crítico do subordinado, até que ele não tenha mais discernimento para distinguir quem está com a razão. Ele é pressionado, criticado e vigiado constantemente por seu superior, para que se sinta sem saber como agir, além de não receber informações que lhe permitam compreender o que acontece em seu

trabalho. Esse processo é acentuado pelo grupo, que se torna testemunha ou até passa a participar ativamente desse "psicoterror".

O agressor se recusa a mencionar ou discutir o conflito, impedindo que seja dada uma solução. Não debater a questão é uma forma de dizer ao outro que ele não lhe interessa, ou que sequer existe. Como nada é dito, o subordinado pode ser incriminado de tudo. Esse quadro torna-se mais grave quando a vítima tem a tendência de culpar-se, pensando: "O que foi que eu fiz a ele? O que é que ele tem a censurar em mim?" As censuras são vagas ou imprecisas, dando margem a diversas interpretações por parte da vítima. Isso seria uma forma de comunicação perversa, que procura impedir o outro de pensar, compreender e reagir. Muitas vezes, os agressores usam discursos paradoxais para evitarem réplicas, como: "Minha querida, eu gosto muito de você, mas você é uma nulidade!".

As desqualificações se dão indiretamente, para que não possibilitem contestações elas são praticadas de maneira não-verbal, através de suspiros, de erguer os ombros, de olhares de desprezo, silêncios, subentendidos como observações desabonadoras. Assim, pode-se levantar a dúvida sobre a competência do profissional. A vítima fica confusa sobre o que está acontecendo, sem saber se está exagerando. Quando ela tem pouca autoconfiança, a perderá de vez e desistirá de defender-se.

A desqualificação também pode ocorrer através da evitação de troca de olhares, de cumprimentos, de negação da presença da vítima, não lhe dirigindo a palavra ou aproveitando a sua ausência para lhe fazer pedidos através de bilhetes, ao invés de pedir pessoalmente. Podem ser feitas também críticas indiretas, dissimuladas em brincadeiras, sarcasmo, fazendo um comentário pervertido no final: "Ah, isso é uma brincadeira, ninguém vai morrer por causa de uma brincadeira!".

Uma outra forma de destruir psicologicamente um empregado é isolá-lo do resto do grupo, impedindo que ele faça alianças. Porque quando uma pessoa está sozinha fica difícil reagir. Quando essa iniciativa vem dos colegas, implica em não convidar a vítima para almoçar, para sair para beber após o expediente, etc. Quando vem dos superiores, consiste em não passar as informações necessárias para que o trabalhador fique por dentro do que está se passando no trabalho, em não chamá-lo para participar das

reuniões. Depois a vítima é deixada de lado e não lhe passam nada para fazer, mesmo que os seus colegas estejam sobrecarregados, tornando-a desnecessária. Dessa forma, os dirigentes se utilizam desse processo para demitir a vítima.

O processo de assédio também pode se dar através da vexação. Por exemplo, um trabalhador muito qualificado pode ser colocado num cargo bem abaixo do seu nível intelectual, ainda por cima com péssimas condições de trabalho, como ter que ficar colando selos em um local mal-ventilado. Podem também ser passadas tarefas urgentes, quase que impossíveis de serem cumpridas, obrigando o funcionário a permanecer no trabalho até depois do expediente, a trabalhar nos fins de semana, para no final ter esse trabalho tão urgente jogado no lixo. Também, podem ocorrer agressões físicas indiretas, através de negligências, como pedir para a vítima ou para outra pessoa carregar objetos pesados que caiam, "por acaso", sobre os pés da vítima.

O agressor também pode induzir a vítima a ter um comportamento inadequado, como menosprezar ou provocar uma pessoa impulsiva levando-a a ter um comportamento agressivo, para depois falar: "Vocês viram, esta pessoa é completamente louca! Ela atrapalha o serviço."

O assédio sexual é uma categoria de assédio, que se dá na maior parte das vezes contra as mulheres, que geralmente são agredidas por seus superiores hierárquicos. Se trata mais de uma afirmação de poder, de considerar a mulher como seu objeto, do que de favores sexuais. O agressor acha que a mulher que está sendo assediada deve sentir-se lisonjeada, não aceitando um não como resposta. Se ela não aceitar o assédio sofrerá uma retaliação através de humilhações e agressões. Quando os casos de assédio vêm à tona, é muito comum que o agressor ponha a culpa na mulher, dizendo que foi ela que o provocou, que tomou a iniciativa.

Os assediadores sexuais podem ter diferentes comportamentos, sendo eles: o assédio de gênero, o comportamento sedutor, a chantagem sexual, a atenção sexual não desejada, a imposição sexual e a ofensiva sexual.

O assédio de gênero ocorre quando o agressor tem uma postura machista, tratando uma mulher diferente apenas por ser mulher, fazendo comentários ou adotando comportamentos sexistas.

A chantagem sexual é o único tipo de assédio sexual reconhecido na França, só sendo considerado assédio por lá quando for uma chantagem explícita com a possibilidade de demissão.

O assédio, como já se viu anteriormente, se dá devido ao abuso de poder ou à manobra perversa. O que ocorre é que pressionar sistematicamente o trabalhador é um estilo de gerenciamento ineficaz e de pouco rendimento. A sobrecarga de estresse pode desencadear erros ou levar o empregado a adoecer fisicamente ou psiquicamente, tendo que tirar licença para tratar da sua saúde.

Hoje em dia, os superiores falam a seus empregados sobre autonomia e espírito de iniciativa, mas só exigem deles submissão e obediência. Os assalariados produzem, ou por ameaça de demissão, ou por estarem sendo chamados à atenção por sua eventual culpa.

O indivíduo perverso, quando entra em um grupo, tende a reunir em volta de si as pessoas mais dóceis, seduzindo-as. Aquele que resiste à sua sedução é excluído do grupo, passando a ser o bode expiatório. Dessa forma, o grupo cria um vínculo social sob a influência do indivíduo perverso e a pessoa isolada passa a sofrer críticas dos mesmos, através de ironias. O grupo fica sob influência do perverso, imitando-o em sua falta de respeito e em seu cinismo. De acordo com Hirigoyen, eles não perdem todo o seu senso moral, mas ao tornarem-se dependentes de um indivíduo sem escrúpulos, perdem o senso crítico.

Realmente existem indivíduos que sentem necessidade de uma autoridade superior para chegarem a um equilíbrio. Os perversos se aproveitam da docilidade dessas pessoas para causar sofrimento aos outros.

A finalidade de uma pessoa perversa é atingir o poder, não importa de que forma, ou mascarar a própria incompetência. Para isso, ele precisa se livrar de todo aquele que

represente um obstáculo à sua ascensão. Ele cria uma fragilidade no outro, para impedi-lo de se defender.

O medo gera submissão na vítima da agressão e também nos seus colegas, que presenciam a cena injusta, permitindo que ela aconteça. Isso é o que ocorre no atual contexto individualista do "cada um por si". As pessoas têm dificuldade em reagir, com medo de serem demitidas ou de virem a ser estigmatizadas. Nesse sistema de concorrência desenfreada a frieza e a dureza tornam-se normas. Para continuarem empregados, os trabalhadores precisam "vestir a camisa da empresa" e não se comportar de forma muito diferente dos outros.

Quanto mais desorganizada, mal-estruturada, ou depressiva for a empresa, melhor o perverso vai agir. Será mais fácil ele achar uma brecha para agir e ampliá-la. A técnica é sempre a mesma: ele se aproveita das fraquezas do outro, fazendo-o duvidar de si mesmo, tornando-o incapaz de defender-se. O agressor vai agindo insidiosamente, podendo levar a vítima a dar razão a ele, pensando: "Eu sou nulo, eu não consigo, eu não estou à altura!". A destruição se dá de maneira muito sutil.

De acordo com Hirigoyen:

"Dar queixa é o único meio de acabar com esse psicoterror. Mas é preciso ter coragem, ou ter chegado realmente a uma situação-limite, pois isso implica em uma ruptura definitiva com a empresa. Além disso, não há certeza de que a queixa será acolhida, nem que o processo desencadeado venha a ter um resultado positivo." (Hirigoyen, 2002, pág. 93)

Diante de tanta falta de consideração pelo trabalhador, os médicos do trabalho e os psiquiatras vêm constatando um aumento de distúrbios psicossomáticos, de abuso de álcool ou de uso de psicotrópicos.

As empresas têm exigido demasiadamente de seus empregados, mas não há reconhecimento de seus esforços e da sua pessoa. Muitas empresas não têm mantido os empregados no mesmo cargo por muito tempo, para que eles não melhorem as suas aptidões. Assim, elas os mantêm num freqüente estado de ignorância e de inferioridade,

podendo controlá-los com mais facilidade. Os empregados são tratados como estudantes indisciplinados, não podendo ter um ar descontraído e rir, sem serem chamados à atenção. Então, as pressões econômicas fazem com que se exija cada vez mais dos assalariados, com uma consideração cada vez menor.

Quando os sintomas do estresse aparecem, como insônia, cansaço e irritabilidade, muitas vezes os assalariados não aceitam a licença de trabalho proposta por seus médicos com medo de sofrerem represálias quando voltarem.

Apesar de hoje existirem os Diretores de Recursos Humanos, ainda não é tão valorizado o fator humano nas empresas e a dimensão psicológica das relações de trabalho.

Administrar o conflito acaba tornando-se prioridade para os agressores e para os agredidos, e às vezes, até para as testemunhas, deixando as suas tarefas de lado. A empresa acaba sofrendo prejuízos devido à diminuição da qualidade do trabalho e ao aumento dos custos por causa das faltas.

Então, cabe aos que têm poder de decisão, como os dirigentes das empresas, os coordenadores, os executivos e etc, recusar a prática do assédio nas empresas, prezando o respeito entre os empregados, ou seja, à pessoa humana. Os sindicatos deveriam colocar entre seus objetivos uma proteção maior contra o assédio moral praticado contra a pessoa do trabalhador. O assédio não deve ser banalizado por nossa sociedade. Ele não é uma consequência da crise econômica, mas é uma grande restrição do senso moral dentro do ambiente de trabalho.

VII.6 – A clínica médica e a clínica psicológica na relação saúde-trabalho

O modelo médico muitas vezes procura a semiologia dos sintomas apresentados dentro da tradução do saber médico, alienando a queixa e o paciente. Os sintomas são traduzidos para a linguagem médica e passam a fazer parte dos sinais clínicos. Portanto, a subjetividade é frequentemente deixada de lado, fazendo com que o doente desapareça dando lugar para a doença. A doença torna-se o verdadeiro paciente. Assim, as gastrites, as enxaquecas, as úlceras e etc, suprimem o paciente, que tem uma história, uma

família, um trabalho, ou seja, todo um contexto, e que ficou doente, adquirindo uma úlcera e etc.

A psicologia e a psiquiatria, na maioria dos casos, também têm essa necessidade de enquadramento da queixa numa classificação psicopatológica, de acordo com os sintomas e os sinais. O sujeito acaba sendo destituído de contexto social.

Esse novo olhar transformou a doença do trabalhador em doenças do trabalho. Além de alienar o sujeito do processo de adoecimento, exacerbou o modelo médico também adotado pela área da psicologia. O trabalhador acaba perdendo a sua identidade para o grupo e para os dados epidemiológicos. A doença e o processo de adoecimento tornam-se impessoais. Dessa maneira, a saúde acaba sendo tratada da mesma forma tanto pela clínica médica como pela clínica psicológica, que assim distanciam o sujeito do seu processo de adoecimento e deixam de lado a sua história e o seu contexto.

O trabalho tem uma função importante na construção da identidade e na inclusão social, interferindo na vida do indivíduo como um todo, inclusive no surgimento de problemas físicos e psíquicos. Apesar de reconhecerem esse papel que o trabalho tem na estruturação do indivíduo, deflagrando prazer ou sofrimento, as práticas clínicas médicas e psicológicas têm considerado pouco a categoria trabalho no processo de adoecimento.

Apesar dos problemas de diagnóstico e terapêutico, o adoecimento do trabalhador continua sendo uma realidade cada vez mais preocupante. De acordo com Menezes (2004):

“Segundo a OMS (Organização Mundial de Saúde), os transtornos mentais menores ocorrem em cerca de 30% dos trabalhadores e os transtornos mentais graves em algo entre 5 a 10% (MS, 2001). Por outro lado, dados da Previdência Social indicam que os transtornos mentais são a terceira maior incidência nos casos de auxílio-doença por incapacidade para o trabalho (15 dias), incapacidade definitiva para o trabalho e aposentadoria por invalidez (Medina, 1986).”
(Menezes, op.cit, pág. 34)

Apesar desses resultados, os profissionais das unidades de atenção à saúde e de perícia ainda apresentam diagnósticos errôneos destas e de outras doenças relacionadas com o trabalho. Com isso, acabam tratando e acompanhando essas doenças de formas inadequadas.

Diante desse problema dois aspectos podem estar ocorrendo, juntos ou separados. Primeiro, seria a diversidade de fatores que aparecem quando nos referimos às doenças, físicas ou psíquicas, desencadeadas pelo trabalho. Segundo, seria que essa diversidade de fatores engloba tanto aspectos objetivos como subjetivos, ou seja, referentes ao mundo interno e externo do sujeito. Os aspectos objetivos são facilmente detectados através dos sinais ou signos pelo mundo médico. Os aspectos subjetivos, que não só dizem respeito à relação do sujeito com o trabalho mas à sua vida como um todo, não são facilmente traduzidos.

Um exemplo dessa dificuldade de diagnóstico é a Síndrome de Burnout. Citando Menezes:

“A Síndrome de Burnout é definida por Maslach & Jackson (1981) como uma reação à tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto e excessivo com os outros, particularmente quando estes envolvem cuidado.” (Menezes, op. Cit., pág. 36)

A Síndrome de Burnout é desencadeada principalmente em pessoas que trabalham com educação, saúde, policiais, agentes penitenciários e outros.

Uma pesquisa de caráter nacional feita sobre pessoas que trabalham com educação (Codo, 1999) mostrou que a Síndrome de Burnout atinge mais de 30% desses trabalhadores em pelo menos um dos seus três fatores. Isso representa um dado alarmante.

Todo trabalho exige um cuidado e um investimento afetivo. Só que no trabalho relacionado à saúde e à educação, a relação afetiva é parte integrante deste trabalho. De um lado o trabalhador estabelece um vínculo com a atividade exercida, condição necessária para o desenvolvimento do seu trabalho. De outro, a relação profissional

sofre a intervenção de questões formais, como normas, horário, salário e escalas. Assim, a relação afetiva é interdita. A partir daí surge um conflito: vincular-se afetivamente versus não se vincular afetivamente.

A tensão gerada por esse conflito serve para restabelecer a ligação entre cuidado-afeto e para que a efetividade do trabalho seja reconhecida. Cada um vai lidar com essa tensão da sua maneira, encontrando formas de conviver com ela e de lhe dar vazão. Só que a falta de estratégias externas (como condições ruins de trabalho) ou internas podem desanimar o indivíduo, fazendo com que ele desista de criar uma solução. Nesse caso, o Burnout se torna uma alternativa. Ele é um estado de exaustão, causado por uma tensão que é gerada por um conflito decorrente do próprio trabalho, onde as necessidades do trabalhador não são valorizadas. Essa síndrome é estabelecida pela relação entre trabalhador- objeto de trabalho- condições de trabalho. Aquele que sofre de Burnout sente ansiedade, melancolia, baixa auto-estima, sentimento de exaustão física e emocional. Sua vida social e afetiva fica comprometida. Quando ele está em casa pensa no trabalho e, quando está no trabalho, só pensa em voltar para casa e sair daquela sensação de impotência.

Para tratar uma situação como essa é necessário fazer uma anamnese inicial precisa, levantamentos de base para a tradução dos saberes médicos, além do levantamento de todos os elementos do contexto atual, tanto do mundo interno como do mundo externo do paciente e da sua história.

Muitas vezes o trabalhador desconhece ou desconsidera os sintomas das condições de trabalho. Só que acabam contextualizando-os sempre com situações em que a relação com o trabalho está presente. Se o profissional não conseguir compreender o que está sendo dito, baseando-se na semiologia de sinais e signos e desconsiderando o contexto geral, vai comprometer todo o processo seguinte, impedindo a cura do paciente.

Os enganos de diagnóstico e de terapêutica levam muitos profissionais a terem dificuldade de estabelecer os períodos necessários de afastamento para o tratamento de doenças do trabalho. Não compreendem como o trabalhador, que já está afastado há um determinado tempo do trabalho, ainda não melhorou como era esperado. Pensando dessa maneira, eles desconsideram os aspectos subjetivos do trabalho e do sujeito

presentes no processo de adoecimento e de tratamento. Não percebem que, na maioria dos casos, a necessidade de terapia é maior do que a de medicação e de afastamento do trabalho. Esses três recursos são importantes para a melhora do indivíduo, por isso o tratamento não deve restringir-se apenas a um ou a outro.

Percebe-se então a importância de uma boa escuta por parte do profissional, para que ele possa acertar no processo de diagnóstico e na intervenção terapêutica, possibilitando a cura do paciente.

Toda terapia, independente da linha ou escola, procura re-significar o mundo interno do sujeito para que ele consiga articulá-lo melhor com o mundo externo. A combinação entre as condições de trabalho, a relação do trabalhador com o trabalho e os aspectos referentes à sua psicodinâmica e à sua história de vida pode definir o sofrimento ou a doença, provocados ou desencadeados pelo trabalho. Para que o indivíduo se livre desse sofrimento, ele deve investir na mudança do seu mundo externo e interno, onde os aspectos objetivos se articulam com aspectos da subjetividade e da psicodinâmica do indivíduo. O papel da clínica é ajudar o sujeito a construir novas associações por meio da re-significação da história vivenciada, ou da experiência introjetada, através das lembranças ou das dinâmicas estabelecidas para enxergar e reagir ao mundo externo. Dessa forma, são estabelecidas novas relações com o mundo externo, que provocam mudanças no ambiente, retornando ao sujeito e modificando-o internamente.

Dessa maneira, é importante prestar atenção à categoria-trabalho na vida do indivíduo e não menosprezá-la, ou simplesmente desconsiderá-la.

VII.7 – Caso clínico:

Esse caso está exposto em Menezes (2004). Trata-se de uma paciente mulher, casada, de 38 anos, que possui 2 filhos. Ela tem o diagnóstico de tenossinovite, tendinite e síndrome miofascial. Os sintomas surgiram há mais ou menos 5 anos. De lá para cá ela vem se tratando, tomando medicação constante, fazendo fisioterapias e acupuntura.

Ela trabalhava na área de telefonia e foi afastada do trabalho há 4 anos. Procurou a terapia por indicação de seu médico, como uma outra alternativa de apoio, já que não vinha sentindo melhora e se incomodava com o comprometimento de seu comportamento social e familiar devido à doença.

Ela trouxe como queixa inicial dor constante e crises freqüentes, que a impediam de se mexer, com uma dor insuportável e necessidade de ajuda até para as atividades de higiene pessoal. Como consequência sentia angústia, depressão, dificuldade de dormir, desconhecimento de si mesma, raiva e revolta, medo de enlouquecer e ideação de morte, além de um sentimento de inutilidade, devido às licenças constantes do trabalho.

Boa parte dos sintomas que ela descreveu se encaixam nos sinais e sintomas de LER/Dort, previstos pela norma técnica do INSS. Essa norma define o Dort como uma síndrome clínica, com dor crônica, acompanhada ou não de alterações objetivas. Ela se manifesta principalmente no pescoço, cintura escapular e/ou membros superiores em decorrência do trabalho. Pode atingir tendões, músculos e nervos periféricos.

Os sintomas de LER/Dort, apresentados pelo manual do MS (Ministério da Saúde, 2001), são:

- “1) Dor espontânea ou à movimentação passiva, ativa ou contra-resistência;
- 2) alterações sensitivas de fraqueza, cansaço, peso, dormência, formigamento;
- 3) sensação de diminuição, perda ou aumento de sensibilidade, sensação de agulhadas, choques;
- 4) dificuldades para o uso dos membros, particularmente das mãos e áreas de hipotrofia ou atrofia”.

As doenças osteomoleculares, como as agrupadas na LER/DORT, representam 30% dos casos de afastamento pelo INSS, entre as doenças consideradas ocupacionais.

A LER/Dort possui uma etiologia diversa, podendo estar associada a fatores biomecânicos relacionados à atividade desenvolvida (esforço, repetição, ritmo, etc); a fatores psicossociais ligados à organização do trabalho e a fatores ligados à relação do trabalhador com o seu trabalho.

Apesar das características epidemiológicas apontarem para categorias de risco, alguns peritos médicos ainda questionam a ligação dessa síndrome com o trabalho. Isso ocorre porque alguns pacientes que são afastados do trabalho, por 2 anos ou mais, não apresentam a melhora esperada. Como já foi discutido no capítulo anterior, isso mostra a exclusão dos fatores subjetivos que se encontram na relação trabalhador-trabalho, incluindo apenas aquilo que pode ser traduzido de acordo com o saber médico.

O tratamento ou a intervenção é feito de forma multidisciplinar, com a participação de profissionais diferentes. Alguns aspectos da dinâmica da doença fazem com que psicólogos e psiquiatras tenham importância fundamental no tratamento, sem menosprezar a importância dos outros profissionais.

A psicoterapia procurou destacar e trabalhar três aspectos da vida da paciente: a sua relação com o trabalho, que se repetia muitas vezes da mesma forma como ela se colocava em outras áreas de sua vida; uma proposta de re-significação desta relação com o trabalho e com a vida para que pudesse reconstruir a identidade perdida ou abalada devido à doença; uma aliança com a parte saudável dela. O trabalho desses três aspectos ao longo da terapia forneceu à paciente:

- 1) Um espaço afetivo-emocional, onde ela podia discutir a culpa presente e desmistificar a doença;
- 2) A possibilidade de discutir o momento atual, refletindo a nova fase de sua vida, revendo o passado e pensando no futuro, permitindo a reconstrução de sua identidade perdida com a doença;
- 3) Reconhecer a sua doença e a sua forma de interação social, pensando em formas de facilitá-la e de transformar os contextos da vida;

4) Criar recursos pessoais para lidar com as limitações que lhes são impostas;

5) Questionar os paradigmas com os quais sempre se deparou ao longo de sua vida, como os papéis sociais antigos e atuais, possibilitando a re-significação para uma nova fase de vida.

Normalmente, o portador de LER/Dort se sente culpado pelo seu adoecimento, pela sua auto-crítica ou pelo olhar dos outros, como superiores, colegas de trabalho, médicos, peritos e familiares. Normalmente, ele é uma pessoa que possui um grau elevado de comportamento e de responsabilidade no trabalho. O indivíduo passa a não se reconhecer na dinâmica do adoecimento, pois não consegue mais fazer o que podia fazer antes. Deixa de ser independente e autônomo, dependendo dos outros para fazer uma série de coisas.

Para definir a identidade e responder à pergunta “Quem sou eu?”, é preciso passar por uma série de aspectos, como familiar, genético, físico, social, afetivo, econômico, profissional e outros, para identificarmos a nossa singularidade. Como eu me vejo, como eu vejo o outro e como ele me vê estabelece a dinâmica de quem sou eu. Então, o indivíduo constrói a sua identidade através das relações identidade- trabalho- relações sociais e afetivas. Quando a visão de si torna-se distorcida, a identidade é comprometida.

Assim, a terapeuta deve conhecer o trabalho desenvolvido pelo paciente, as suas rotinas e as relações com os colegas e chefes, assim como a visão que o trabalhador tem de si mesmo e a importância social que ele percebe do seu trabalho e de outros que já tenha assumido. Esse momento pode ser visto como uma abordagem clínica, com ênfase nos aspectos estruturais do trabalho e na relação do sujeito com o seu trabalho.

Depois, a terapeuta busca entender as dinâmicas estabelecidas entre o trabalhador e o seu trabalho, e entre o trabalhador e as suas relações com os outros contextos da vida, como com a família, amigos, responsabilidades, direitos e deveres, lazer, afeto, etc. Dessa maneira, seria possível ajudá-lo a reconstruir a sua identidade e atingir a cura.

VIII - Conclusão

Diante dos aspectos avaliados neste trabalho, percebe-se que o medo é o maior responsável pelos comportamentos adotados pelos trabalhadores. Por causa do medo de perderem seus empregos, de serem subjulgados ou excluídos socialmente, os assalariados setorizam o pensamento, adotando estratégias individuais ou coletivas de defesa. Eles banalizam atitudes socialmente reprimidas no ambiente de trabalho.

Esse medo também é agravado pela mídia que espalha notícias que assustam a população, tornando-a vulnerável e facilmente manipulável. Essa distorção comunicacional ajuda a formar uma opinião dominante e suprime a capacidade de questionamento da sociedade. A partir daí surgem as estratégias individuais de defesa, mais adotadas por aqueles que não presenciam as atitudes injustas praticadas nos ambientes de trabalho, banalizando as atuais condições deste.

Outro problema que cerca as relações de trabalho atualmente é o aumento do ritmo de trabalho devido ao avanço tecnológico. Isso ocorre porque, embora as novas ferramentas tecnológicas tornem o trabalho mais rápido, ajudando os indivíduos a economizarem tempo, eles se aproveitam deste avanço para aumentar a produção, aumentando assim o ritmo e a carga horária de trabalho. Quer dizer, ao invés de o homem utilizar as suas criações em seu benefício, pensando em melhorar a sua qualidade de vida, ele se torna escravo delas. O autor do livro *O ócio criativo*, Domenico de Masi (2000), incentiva a economia do tempo de trabalho. Já que a tecnologia tornou a produção mais prática, o trabalhador pode economizar o seu tempo de trabalho trabalhando em casa, através do computador, por exemplo. Com isso ele tem mais tempo para cuidar de si e para se dedicar a outras atividades. Só que a nossa sociedade ainda não é capaz de conceber esse estilo de vida, pois é dominada pelo consumo. Ela vive em busca de lucros cada vez maiores, que lhe exige maior dedicação ao trabalho. O feitiço vira contra o feiticeiro e o homem acaba tornando-se escravo do trabalho, ao invés de utilizar a tecnologia que desenvolveu para ter uma vida mais saudável.

A questão da escravização do homem às máquinas é bem explorada no filme Matrix 1, que se passa no futuro, quando os computadores passam a controlar os seres humanos, escravizando-os. Alguns humanos rebeldes descobrem o horror que estão vivendo e resolvem se libertar. Para isso, buscam a ajuda de um programador de computadores, que usa o apelido de Neo para invadir computadores à noite, achando que ele é capaz de salvar o mundo dessa “ciberescravidão”. Há uma cena no filme, na qual Morpheus, o líder dos rebeldes, tenta mostrar a verdade para Neo. Ele lhe mostra duas pílulas, uma vermelha e outra azul, pedindo que o rapaz escolha uma delas. Morpheus diz ao programador que se ele escolher a pílula azul ele vai se deparar com um contexto que ele já conhece, mas se ele escolher a pílula vermelha ele vai se deparar com um contexto que ele desconhece, que vai levá-lo de encontro à verdade. Neo acaba escolhendo a pílula vermelha e descobre o horror no qual está vivendo. Isso significa que o ser humano pode seguir dois caminhos, o da racionalização, aquele que lhe é imposto socialmente, desde que ele nasce, ou o caminho da verdade, que está escondido atrás dos paradigmas. Esse último, por ser desconhecido, é ameaçador, além de ser marginalizado pela sociedade. O outro é mais seguro, o seu desenrolar é conhecido e socialmente aceito.

A crise econômica do país também tem agravado a precariedade do mercado de trabalho, acentuando o medo dos trabalhadores. Eles ficam com medo de perderem seus empregos e acabam tolerando agressões vindas de seus superiores ou de colegas de trabalho nas empresas. Essa situação traz maiores riscos para a saúde, podendo desencadear danos físicos ou mentais. O surgimento de doenças psicossomáticas acaba levando o indivíduo a ter dificuldade de exercer o seu trabalho. Ele passa a produzir menos e pode até receber uma licença médica para se ausentar do trabalho e se tratar, o que aumenta os custos da empresa.

A agressão descrita acima também acontece porque muitas empresas permitem. Essa permissividade pode ocorrer porque esses conflitos, muitas vezes, não chegam aos ouvidos da diretoria; porque a empresa não quer tomar conhecimento desse tipo de conflito; ou porque ela acha que as agressões podem estimular o rendimento dos funcionários. Se os empregados adoecerem ou por algum motivo tornarem-se menos produtivos, são imediatamente descartados e substituídos por outros. Assim, o que

menos importa é a singularidade de cada um, a sua família e a sua história. De acordo com Lima:

"ao cruzar o Departamento de Pessoal, o homem perde a família, o afeto, motores da psicologia externa, e ressurge como força de trabalho, o que importa agora é a eficiência e a produtividade." (Lima, 1996, pág. 28)

Os psicólogos do trabalho acabam reduzindo a face psicológica do homem às aptidões psíquicas que as técnicas requerem. Não percebem que a atividade produtiva é inseparável das relações sociais humanas. Os psicólogos clínicos, por sua vez, têm dificuldade de considerar o trabalho um fator importante na formação dos conflitos psicológicos, alienando-o, muitas vezes.

O sofrimento mental dos trabalhadores pode ter conseqüências terríveis para eles, como a depressão, a dependência química e outras doenças, ou, até mesmo, o suicídio. O indivíduo perde a auto-estima, a identidade, deixando de se reconhecer. Ele perde uma parte de si mesmo.

É necessário que as empresas adotem uma atuação preventiva procurando estruturar-se de uma forma em que o trabalhador possa nela se situar e agir. As empresas devem procurar integrar o trabalho ao trabalhador e não buscar só o contrário. Até o momento os assalariados vêm sendo tratados da mesma forma, sendo rigorosamente vigiados e pressionados. Eles acabam por ser vistos como objetos sobre os quais a empresa tem total poder e controle. Só que a prática de ações adaptativas mostra que eles não suportam produzir dessa maneira, procurando, de alguma maneira, ser sujeitos no trabalho. Isso deve chamar a atenção dos empregadores para que eles passem a olhar de forma mais atenciosa e humana para os seus empregados, evitando assim que eles venham a sofrer transtornos relacionados à saúde, que trarão conseqüências negativas para todos.

Marx, nos *Manuscritos de 1844*, em Lima (1996), afirmou que na economia capitalista o trabalho representa uma perda para o trabalhador, ou seja, perda de sua realidade, perda do objeto ou escravização a este. Para ele, enquanto o trabalho for exterior ao trabalhador, não fazendo parte de sua essência, este vai se negar; não vai se sentir à

vontade, tornando-se infeliz; ao invés de desenvolver uma atividade livre, física e intelectual, vai mortificar o seu corpo e destruir o seu espírito. Então, o assalariado só vai se sentir próximo de si quando estiver fora do trabalho. O seu trabalho acaba não sendo o resultado de uma escolha livre, sendo imposto e forçado. Ele deixa de ser a satisfação de uma necessidade, tornando-se apenas um meio de satisfazer necessidades fora do trabalho (como a necessidade de consumo na sociedade atual). Portanto, quando Marx fala de alienação ele se refere à relação do trabalhador com o objeto do trabalho, que é um objeto estranho, e com a produção no trabalho. L. Sève (1969), em Lima (1996), considera que o salário não corresponde ao preço do trabalho, mas sim ao preço da força de trabalho. Isso significa que o salário não representa o resultado natural e imediato da atividade produtiva que é gratificante para o trabalhador, mas sim, o resultado de um esforço feito pelo trabalhador para satisfazer as suas necessidades fora do trabalho. Esse esforço faz com que o assalariado, na maioria das vezes, não se satisfaça com o seu salário, pois ele se desgasta tanto que nunca acha que o valor que recebe condiz com o seu esforço. As palavras de Marx e Sève descrevem a relação do trabalhador com o seu trabalho na sociedade contemporânea, uma relação sofrida.

Para mudar esse contexto de trabalho é necessário mudar o contexto geral. Para que isso aconteça é preciso mudar os valores que regem a nossa sociedade. Acredito que essa mudança deva começar pela educação, pois a partir daí as crianças podem absorver novos valores, transmitindo-os para as gerações seguintes. As escolas não devem se preocupar tanto em transformar os seus alunos em futuras ferramentas do mercado de trabalho, mas sim, em passar um conhecimento mais amplo e questionador. Elas devem respeitar a singularidade de cada aluno, tratando-os como seres humanos. É necessário também que a escola procure passar a importância do afeto e da espiritualidade na vida de cada um, tentando resgatar valores que foram suprimidos, como a solidariedade, o respeito e a coletividade. Dessa maneira, é possível iniciar uma mudança de valores, tornando a sociedade e as relações de trabalho mais humanas.

Bibliografia:

- BALLONE, GJ (2001), *Da emoção à lesão*. In: PsiqWeb Psiquiatria Geral, Internet – disponível em <http://gballone.sites.uol.com.br/psicossomática/raiva.html>.
- BAUMAN, Zygmunt (2001), *Modernidade Líquida*, Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- BAUMAN, Zygmunt (2003), *Comunidade: a busca por segurança no mundo atual*, Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- BERMAN, Marshall (1986), *Tudo que é sólido desmancha no ar: a aventura da modernidade*, São Paulo: Companhia das Letras.
- DEJOURS, Christophe (1999), *A banalização da injustiça social*, Rio de Janeiro: FGV.
- DE MASI, Domenico (2000), *O ócio criativo: Entrevista a Maria Serena Palieri*, Rio de Janeiro: Sextante.
- HIRIGOYEN, Marie-France (2002), *Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano*, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- JOBIM E SOUZA, Solange (2003), Educação na pós-modernidade. Educar para quê?. In: Jobim e Souza, Solange (org.), *Educação@Pós-modernidade. Ficções científicas e Crônicas do cotidiano*, Rio de Janeiro: 7 letras.
- LIMA, Elizabeth (1996), A pesquisa em saúde mental e trabalho. In: Tamayo, Álvaro e cols. (orgs.), *Trabalho, organizações e cultura*, setembro, vol. 1, nº 11.
- LIPOVETSKY, Gilles (1999), *O Império do Efêmero: a moda e seu destino nas sociedades modernas*, São Paulo: Cia das Letras, 1999.
- MARINHO, Antônio (2006), *Novos exames salvam o coração*. In: Revista O GLOBO, 8.10, Ano 2, nº 115, p. 22-26.
- MAUSS, Iris (2006), *A tormenta da ira*. In: Revista Viver Mente&Cérebro, março, ed. 158, p.50-55.
- MENEZES, Ione (2004), Por onde passa a categoria trabalho na prática terapêutica?. In: Codo, Wanderley (org.), *O trabalho enlouquece?*, Petrópolis: Ed. Vozes.
- MORIN, Edgar (2005), *Os sete saberes necessários à educação do futuro*, São Paulo: Cortez.
- NEGREIROS, Teresa Creusa (2003), *Espiritualidade: desejo de eternidade ou sinal de maturidade?*. In: Revista Mal-estar e Subjetividade, setembro, v.III, n. 2, p.275-291.

PAUGAM, Serge (1999), O enfraquecimento e a ruptura dos vínculos sociais. In: Sawaia, Bader (org), *As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social*, Petrópolis: Ed. Vozes.

SANTOS, Milton (2000), *Por uma outra globalização*, Rio de Janeiro: Record.

SATO, Leny (1996), A representação social do trabalho penoso. In: Spink, Mary Jane (org.), *O conhecimento no cotidiano: as representações sociais na perspectiva da psicologia social*, São Paulo: Brasiliense.

