

SERÁ QUE PAGÈS TINHA RAZÃO? CONTROLE E PATOLOGIAS

ROCHA, Maira Neckel da¹; NOVO, Luciana Florentino²

¹Universidade Federal de Pelotas, Curso de Administração; ²Universidade Federal de Pelotas, Departamento de Administração e Turismo. maira_neckel@hotmail.com.

1 INTRODUÇÃO

Diferentemente da empresa clássica, o poder não está mais fixo em uma rede de relações hierárquicas interpessoais, mas encarna o conjunto da organização e se define como a capacidade da organização em submeter os indivíduos a uma lógica abstrata de lucro e expansão (PAGÈS, 1987). Duas consequências inter-relacionadas podem emergir desse processo. A primeira, mencionada por Guerreiro Ramos (1989), consiste na incorporação de um comportamento empresarial nas atitudes dos indivíduos. “Aos poucos, o indivíduo se vê impregnado de uma personalidade emprestada, invadido por conflitos que ele não consegue dominar, oscilando entre o prazer e a angústia e reproduzindo-os.” (PAGÈS et al., p. 172).

A segunda, um pouco mais drástica, reside nos reflexos, inclusive patológicos, daqueles submetidos a essa nova forma de poder; traduzido, dentre outros aspectos, por práticas como a gestão focada em resultados (metas cada vez mais desafiadoras e inalcançáveis); lançando os sujeitos a um ritmo intenso de trabalho e a pressões, que não se restringem ao contexto laboral, pois adentram o íntimo dos trabalhadores (pressão internalizada). Diante desse contexto, “os indivíduos estão sempre em situação de prova, em estado de estresse [...]” (ENRIQUEZ, 2006, p. 5). Instala-se, então a denominada “neurose da excelência”, permeada por sentimentos de angústia, medo e insatisfação; situação capaz de constituir-se como “a semente, o germe da manifestação de doenças mentais ou psicossomáticas” (VASCONCELOS; FARIA, 2008, p.462). Na mesma direção, Freitas menciona os estudos conduzidos por Aubert e De Gaulejac, Hendlin e Clance como importantes no sentido de denunciar a instalação da “cultura da ansiedade” nos ambientes empresariais, a qual segundo a autora gera “doenças vergonhosas”, permeadas pela busca constante de uma perfeição jamais alcançável.

Cabe destacar que tal adoecimento por parte dos trabalhadores, acaba por ser traduzido como sinal de fraqueza e incapacidade. Em vista disso, tais situações acabam por ser omitidas, silenciadas, pelos indivíduos, os quais procuram por si próprios alcançar alternativas capazes de mantê-los no rol de “sujeitos produtivos”. Trata-se da submissão individual dos sujeitos às violências da produtividade, característica do sistema capitalista; o que acaba por gerar um contexto propício, conforme já mencionado, ao desenvolvimento e agravamento de diversas patologias, em especial as ditas pós-modernas, como é o caso do stress, da depressão e do TOC.

Em vista do exposto, este trabalho tem como objetivo analisar os reflexos das atuais formas de poder sobre a saúde dos trabalhadores de uma organização do ramo de telefonia móvel, localizada em Pelotas/RS.

2 METODOLOGIA (MATERIAL E MÉTODOS)

Esta pesquisa de natureza descritivo-interpretativa foi realizada em uma empresa do ramo de telefonia móvel, localizada em Pelotas/RS, e encontra-se dividida em duas etapas. A primeira, contemplou a análise de dados secundários, obtidos por meio de informações disponibilizadas em sites e documentos da empresa, e a segunda etapa, abrangeu a coleta de dados primários, obtidos por meio da realização de entrevistas semi-estruturadas, em profundidade, aplicadas a funcionários ligados à empresa, os quais foram selecionados por conveniência. A análise dos dados foi realizada à luz da técnica de análise de conteúdo (BARDIN (1977), pautada em eixos temáticos.

Esclarece-se que, o segundo momento desta pesquisa (aplicação das entrevistas) encontra-se em fase elaboração, sendo apresentados, portanto, na etapa a seguir, os resultados preliminares obtidos no estudo até o presente momento.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O contato com a organização e o acesso às informações obtidas, permitiu-nos verificar que a mesma apresenta uma gestão fortemente focada em resultados, característica presente nas organizações pós-modernas, nas quais o estabelecimento de metas pré-determinadas a serem atingidas regem a condução e o desenvolvimento do trabalho de seus funcionários; sendo o seu alcance tido como a única via pela qual o indivíduo possa ter a chance de ser considerado digno de receber a “felicidade prometida” (reconhecimento, valorização, crescimento na carreira, sucesso). Tendo em vista que a responsabilidade por tal alcance depende apenas de si próprios, os trabalhadores lançam-se na busca para atingir os patamares estabelecidos, não medindo os esforços a serem empreendidos no alcance dos objetivos da empresa. A pressão que aí se instala, permeia não só o ambiente de trabalho, como as suas próprias mentes (controle difuso), emergindo daí a ansiedade e o medo, criando-se, assim um ambiente propício à geração do que Dejours (2011) chama de sofrimento psíquico.

Porém, quando os funcionários, à custa de muita dedicação e elevado gasto de carga psíquica, conseguem atingir as metas inicialmente propostas, novos desafios (metas cada vez mais intransponíveis) são lançados, como indispensáveis ao alcance do “paraíso prometido” no discurso empresarial. Assim, “[...] a cada nova tarefa, parte-se do zero e inicia-se uma nova contagem de metas, resultados e aprendizagem (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2011, p. 12). O ciclo repete-se continuamente e o indivíduo vê-se diante de novos processos interiores impregnados pela angústia, medo, e insatisfação recorrente, sentindo-se sempre como “dançando em uma navalha” (FREITAS, HELOANI; BARRETO, 2011) – lança-se novamente a “semente”, capaz de conduzir à manifestação do adoecimento (VASCONCELOS; FARIA, 2008).

Tal análise vem ao encontro do discutido por Pagès, no sentido de que a organização tende a se tornar fonte de sua angústia (busca infinita por patamares cada vez mais elevados de desempenho) e de seu prazer (a esperança do paraíso prometido). Este é um dos aspectos mais importantes do seu poder. Seu domínio está na sua capacidade de influenciar o inconsciente, de ligá-lo a ela de forma quase indissolúvel, com mais força e de toda maneira de modo diferente que no caso da empresa clássica.

Além dessa breve discussão suscitada, pertinente se faz trazer à tona a menção de Enriquez (2006) quando aborda o tema apontando para o fato de que os

trabalhadores ao passarem por situações, conforme evidenciado na empresa pesquisada, apresentam grande possibilidade de sentindo-se sós e únicos responsáveis, tornarem-se desamparados e deprimidos, fazendo com que recorram cada vez mais às drogas e medicamentos na busca de manterem-se em pé e sentirem-se produtivos; e, até, quem sabe, proposição nossa, para permanecerem na luta em conquista do prazer e felicidade prometidos (o reconhecimento, o prestígio, o status e a ascensão profissional).

4 CONCLUSÃO

A partir destes primeiros resultados entendemos que a organização de hoje está utilizando maneiras mais sutis na incorporação de seus desejos em seus funcionários. Onde agora, “a organização transforma e explora em seu proveito as contradições psicológicas individuais” (PAGÈS, 1987, p.31). O indivíduo tem uma personalidade emprestada pela organização como sendo sua, seus desejos serão disputados com os desejos dela, remetendo à angústia (provocada pela onipresença dos controles, pelo caráter ilimitado e inatingível das exigências) e prazer (prazer do tipo agressivo, o prazer de conquistar, de dominar os clientes, os colegas, de se superar e de se autodominar), e nesta relação posta pela organização, de uma busca implacável e infinita pelos alcances das metas estipuladas em troca de uma recompensa, o indivíduo tende a sofrer, sofrer individualmente, situação que quando “não é falada e compartilhada pelos sujeitos, tem maior probabilidade de se tornar uma doença individual, com uma solução também individual: o afastamento, o desligamento ou o medicamento como possibilidade de se manter trabalhando” (VASCONCELOS; FARIA, 2008, p. 462).

Delineia-se assim, um quadro onde as patologias características da pós-modernidade (destacadamente o estresse e a depressão) emergem nos quadros funcionais com frequência cada vez significativa, como um aspecto, pelo menos em parte, decorrente das práticas de poder exercidas sobre os indivíduos submetidos à lógica empresarial.

5 REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

DEJOURS, C., ABDOUCHELI, E., JAYET. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.

ENRIQUEZ, Eugene. O homem do Século XXI: sujeito autônomo ou indivíduo descartável? **Revista de Administração de Empresas – RAE eletrônica**, v.5, n. 1, 2006.

FREITAS, Maria Ester de. HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

GUERREIRO RAMOS, A. **A Nova Ciência das Organizações**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas. 1989.

PAGÈS, M., BONETTI, M, DE GAULEJAC, V. e DESCENDRE, D. **O Poder das Organizações**. São Paulo: Atlas, 1987.

VASCONCELOS, Amanda de; FARIA, José Henrique de. Saúde Mental no Trabalho: contradições e limites. **Psicologia & Sociedade**, v. 20, n. 3, p. 453 - 464, 2008.