

Tenho vislumbrado, nas Organizações Empresariais Privadas, regidas por uma Consolidação de Leis Trabalhistas Brasileiras, uma crescente preocupação com as questões éticas que perpassam o ambiente de trabalho. É possível argumentarmos o fato de existir um movimento organizacional em prol da conquista de uma ética, não obstante, faz-se necessário compreender melhor, que ética é essa? O mal estar está cada dia mais visível e generalizado, reforçado ainda pelo individualismo ou por pequenos grupos que se unem para garantir o seu espaço de trabalho e minar o espaço do outro, marcando distâncias em relação às vítimas, negando o nosso medo e livrando nossa consciência da responsabilidade para com os outros.

Após diversas leituras realizadas em autores consagrados, que tratam de temas pertinentes à corrosão do caráter, à condição humana e crítica à razão, percebemos que as palavras ética, funcionamento psíquico provocados pelo trabalho, fuga à subversão da razão e da busca do humanismo e flexibilidade, está presente em seus discursos, porém será que esses temas são observados realmente nas atuais organizações? Ou são apenas idéias abstratas e utópicas?

Afinal nossos valores estão sendo corroídos e qualquer forma de disciplina ética não passam de mecanismos destinados a engessar [1] o trabalhador e suas rotinas de trabalho, ditas agora flexíveis, produzindo uma situação de angústia nas pessoas e colocando o caráter pessoal à prova, já que não temos mais condições de traçar objetivos de longo prazo em um sociedade capitalista de curto prazo. Nesse sentido Sennet (2007), afirma: O termo caráter concentra-se sobretudo no aspecto a longo prazo de nossa experiência emocional. É expresso pela lealdade e o compromisso mútuo, pela busca de metas a longo prazo, ou pela prática de adiar a satisfação em troca de um fim futuro. Da confusão de sentimentos em que todos estamos em algum momento em particular, procuramos salvar e manter alguns; esses sentimentos sustentáveis servirão a nossos caracteres. Caráter são os traços pessoais a que damos valor em nós mesmos, e pelos quais buscamos que os outros nos valorizem. (p. 10)

É perceptível que o capitalismo flexível, com sua dimensão de curto prazo, não favorece a criação de vínculos sociais, o que corrompe o nosso caráter e incorpora falsos estigmas, no intuito de diminuir a falta de coerência que percebemos cotidianamente em nossas vidas.

Para Sennet (2007), o termo flexibilidade pode ser comparado metafóricamente ao poder da natureza sobre as árvores, ou seja: "Flexibilidade" designa essa capacidade de ceder e recuperar-se da árvore, o teste da restauração de sua forma. Em termos idéias, o comportamento humano flexível deter a mesma força tênsil: ser adaptável a circunstâncias variáveis, mas não quebrados por elas. A sociedade hoje busca meios de destruir os males da rotina com a criação de instituições mais flexíveis. As práticas de flexibilidade, porém, concentram-se mais nas forças que dobram as pessoas. (p. 54)

Ficando claro que estamos sem rumo, às cegas, sem nenhum controle sobre o nosso eu pessoal, e com total carência de relações interpessoais, já que vivemos a era do individualismo, no qual os mais fortes sobrepõem-se aos mais fracos, trazendo à tona o lema

## O sofrimento nas Organizações Empresariais

Escrito por Meire Fava

Qui, 15 de Julho de 2010 16:10

---

popular “salve-se quem puder”. A repulsa à rotina burocrática e a busca de flexibilidade produziram novas estruturas de poder e controle, em vez de criarem as condições que nos libertam (Sennet, 2007, p 54), pois somos agora mais do que nunca, aprisionados, manipulados e altamente controlados de maneira perversa e oculta, pelo poder das organizações, cuja estruturação do tempo, são falsamente denominadas de flexíveis e como afirma Francis Kanashiro Meneghetti (s/data): Na atualidade, o mundo administrado é consolidado por uma ordem econômica que obriga a maioria das pessoas a depender de situações dadas em relação às quais são impotentes, bem como a se manter numa situação de não-emancipação.(p.8) . E assim seguimos em nossa rotina de trabalho com ausência de apego e apenas tolerando o outro, com falta de compromisso e lealdade, e cultuando uma ética imposta pelas organizações atuais, as quais buscam apenas aumentar suas metas e o capital de seus investidores.

Se analisarmos as organizações atuais, podemos observar que nelas não existe mais a preocupação com o indivíduo pensante, o qual está tornando-se uma abstração, pois a alteridade não é levada em consideração, sendo sempre aniquilada, e os funcionários silenciados, forçados a adaptar-se a todas as circunstâncias que a organização exige, passando esta serem manipuladoras perversas, fazendo com que seus funcionários possam ser comparados com máquinas, pois precisam tornar-se altamente técnicos. Estamos perdendo aos poucos a nossa identidade, pois ela deixa de ser reconhecida nesse novo modelo de capitalismo. Tudo se inicia pelo simples reconhecimento da identidade. Antigas identidades cedem espaços para novas identidades, sucumbindo o ancoradouro de estabilidade dos indivíduos nas organizações. Busca-se entender que entre o outro da diversidade e o outro da diferença existe um grande e tenebroso abismo, e sua representação de alteridade acaba sendo permeada por uma identificação na superficialidade e na artificialidade de um discurso travestido que se apropria violentamente, outra vez do inominável. (Skiliar,2002). De acordo com Dejours (2003), trata-se de uma verdadeira reviravolta cuja característica principal não é promover a direção e a gestão, que sempre ocuparam lugar de destaque, porque: O trabalho não mais suscita problema científico, tornou-se inteiramente transparente, inteligível, reproduzível e formalizável, sendo possível substituir progressivamente o homem por autômatos. O trabalho diz respeito tão somente à execução. Os únicos problemas residuais da empresa residem na concepção e na gestão. Isto comprova que, nas atuais organizações, a hipocrisia se faz presente. Então, aceitar que ela existe seria um primeiro passo e, para além da aceitação, seria um instrumento capaz de dimensionar sua extensão e prejuízo, o que ofereceria caminhos para uma mudança, sem a necessidade de abrirmos mão de nossas diferenças, de nossas rotinas, pois essa é a questão principal: temos que cultuar nossas diferenças, trocá-las com as outras que pertencem aos ditos diferentes, criando um ambiente de trabalho mais humano, porém, como salienta Sennet (2007), sabemos que as coisas mudam, mas parece ter uma continuidade com o que veio antes. No outro, há um rompimento, por causa de atos que alteraram irreversivelmente nossas vidas (p. 55).

Infelizmente, na maior parte do tempo, as mensagens implícitas no interior das organizações empresariais são a do conformismo, obediência e individualismo. Portanto, prevalece a idéia de que há um grupo que domina outro, principalmente, no campo do poder, no qual as minorias têm suas vozes silenciadas no contexto de seu trabalho laboral. Assim é que percebemos o

## O sofrimento nas Organizações Empresariais

Escrito por Meire Fava

Qui, 15 de Julho de 2010 16:10

---

caráter ideológico das organizações fortemente disfarçados nas metas que repassam para seus funcionários, pois paira sobre a mesma um total descompromisso com a efetivação de uma verdadeira ética para com seus subordinados. Aliado a isso, a manutenção de uma empregabilidade muitas vezes é marcada por uma inculcação de preconceitos que, certamente, corroboram para a produção de maiorias invisíveis e silenciadas, e isto é tão forte que as pessoas nem percebem. Importa refletir, que na atualidade, é provável encontramos nas organizações condições de trabalho favorecedoras de um bom desempenho, sobretudo quando paramos para analisar sobre as condições concretas de uma série de recursos e tecnologias disponíveis e outros atrativos tais como: Tecnologia de ponta disponível; Confronto em termos de ambiente de trabalho; Proventos acima do que é oferecido no mercado de trabalho. Tais possibilidades levam alguns funcionários a achar que a organização para a qual trabalham é maravilhosa, pois estão envolvidos em uma falsa satisfação no trabalho. A eles são oferecidos um ambiente de trabalho com móveis confortáveis, viagens a trabalho com estadia em hotéis denominados de “4 estrelas”, aliados a momentos de “capacitação” com palestrantes de renome nacional ou internacional, como por exemplo podemos citar a palestra do ilustre “Lucky Ferry”, realizada no mês de Junho na cidade de Curitiba/PR. Colaborando para que os funcionários sintam-se mesmo que momentaneamente em uma ilha paradisíaca como a “Ilha de Caras”, tão famosa no ambiente em que vivemos e que não passa de uma falsa estrutura que aliena cada vez mais seus integrantes. Nessas organizações, podemos encontrar diversos funcionários que possuem salários muito além daqueles oferecido no mercado empresarial, detém certo “poder” concedido pela organização que o torna extremamente narcisista, pois considera-se muito importante para empresa que labora, e em nome dela pratica as mais diversas atrocidades para com seus subordinados, sendo a maioria delas o “assédio moral”, quando pratica atos que deixam seus subordinados sem condições de trabalho, sentindo-se depressivo e infeliz para atividade laboral, pois devem acatar as ordens desse ser superior. E daí surge Sennet (2007), novamente afirmando: haverá limites para até onde as pessoas são obrigadas a dobrar-se?

O comportamento repulsivo da chefia imediata denominado aqui de “Tício”, de assediar moralmente um funcionário, o deixa sem condições de trabalho, sentindo-se depressivo e infeliz para a atividade laboral, pois deve acatar as ordens desse ser superior, o qual tenta incutir em seus subordinados as suas idéias e vive em prol da organização, não desenvolvendo uma vida própria, prova disso é que abdicou de construir sua própria família, passou anos dedicando-se à Organização e deixou de lado os seus projetos pessoais, sendo esta o único meio de manter sua existência física, ou seja deixou-se alienar. O tempo passou, e como em todas as organizações, novos dirigentes estão chegando, e afirmando que todos devem empenhar-se e cooperar em equipe para atingir um objetivo comum, sem a necessidade de sujeição a regras rígidas como aquelas que eram impostas por Tício. Este, por sua vez sente-se lesado, com as atitudes dos novos dirigentes, afinal dedicou sua vida para sua atividade laboral, e agora percebe nos corredores seus subordinados comentando que ele será “encostado”. Os novos dirigentes, no entanto sabem que os rumores são verdadeiros, afinal ele não consegue acompanhar as mudanças e inovações no mercado empresarial, cuja palavra de ordem, como já dito anteriormente é flexibilidade. Sua postura é rígida e burocrática, suas rotinas não podem ser questionadas, e não está aberto a mudanças de curto prazo, e todas as suas ações baseiam-se em procedimentos formais, ou seja ele não serve mais para organização atual, pois os critérios de sucesso que ele acreditava possuir já não têm mais valor

## O sofrimento nas Organizações Empresariais

Escrito por Meire Fava

Qui, 15 de Julho de 2010 16:10

---

para a organização a qual dedicou-se durante sua existência laboral, e assim ele perde a sua estabilidade e ascensão profissional, que durante anos o acompanhou.

Nesse caso concreto podemos perceber claramente que esse funcionário não planejou sua carreira, afinal na atualidade, a experiência e sua idade não somam pontos a favor do profissional que ele julgava ser para sua organização e assim não encara a mudança como algo normal e não tem condições de atuar com naturalidade, afinal ele possuía uma rotina, cuja sociedade moderna não mais admite, pois a burocracia trabalhista está sendo varrida das organizações empresariais, devido a dimensão de curto prazo, deixando trabalhadores como Tício à deriva. Sobre essa desvalorização das experiências passadas que o funcionário Tício experimenta, Sennet (2007) afirma que as pessoas de meia-idade são tratadas como madeira morta, a experiência que acumularam é tida de pouco valor (p. 93). Desta forma, tal funcionário sente-se confuso, e estando continuamente exposto ao risco pode assim corroer o seu senso de caráter (Sennet, 2007), ficando então totalmente dependente das regras e indicações dos novos dirigentes, não conseguindo acompanhar as mudanças que ocorre em seu trabalho, não administrando a contento o seu tempo, não se adaptando às novas tecnologias, às diversas tarefas que tem que executar, não sendo ágil, suas experiências passadas virou motivo de seu próprio abandono e descaso pela organização a quem dedicou sua vida e por seus subordinados.

Sennet (2007), ao discorrer sobre a flexibilidade, a qual de acordo com seu pensamento equivale a juventude, rigidez e idade, declara: Para os trabalhadores mais velhos, os preconceitos contra a idade mandam um poderoso recado: à medida que se acumula, a experiência da pessoa vai perdendo valor. O que um trabalhador mais velho aprendeu no correr dos anos sobre uma determinada empresa ou profissão pode atrapalhar novas mudanças ditadas pelos superiores. (p. 111)

Retornando a não adaptação de Tício a essa nova condição imposta de um “trabalhador flexível” e que causou o seu desabono, podemos parafrasear Sennet (2007), o qual salienta que a organização do tempo é fundamental e influencia a vida emocional das pessoas dentro e fora do ambiente de trabalho. Argumentando ainda, que hoje não se dá mais espaço para longo prazo, pois as pessoas mudam de função e de tarefas várias vezes durante a sua trajetória profissional, além de exigir das pessoas uma dedicação intensa. Essa situação por si mesma, não favorece a criação de laços profundos, porque não existe mais o “longo prazo” e esse esquema atual de “curto prazo”, corrói a confiança, a lealdade e compromisso e produz trabalhadores, como Tício, cada vez mais “acuados” em meio à instabilidade e muito sofrimento no trabalho. Surge aqui, a figura do sofrimento no trabalho, sendo inúmeros os estudos que tratam das questões relacionadas ao sofrimento no trabalho, o qual de acordo com Dejours (2003). Comportamento como do funcionário como Tício, podem ser vistos nos corredores das organizações empresariais, os quais foram submetidos a uma “corrosão homeopática” imperceptível do caráter, já que é possível observar no comportamento dos indivíduos situações como: angústias; medos; insatisfações; instabilidades emocionais.

Como bem salienta Dejours (2003), é de se esperar que o sofrimento no trabalho gere uma série de manifestações psicopatológicas. (p. 35). Em outros termos, é como se os indivíduos “tombassem” pelos corredores das organizações, destituídos de possibilidades de expressar

## O sofrimento nas Organizações Empresariais

Escrito por Meire Fava

Qui, 15 de Julho de 2010 16:10

---

suas emoções, seus sentimentos relativamente às experiências vivenciadas no ambiente laboral, apresentando distúrbios comportamentais resultantes da atmosfera originada no lócus de trabalho. Ainda Dejours (2003) nos afirma: (...) afora a saúde do corpo, as preocupações relativas à saúde mental, ao sofrimento psíquico no trabalho, ao medo da alienação, à crise do sentido de trabalho não só deixaram de ser analisadas e compreendidas, como também foram frequentemente rejeitadas e desqualificadas. (38)

Correlacionando as afirmativas do autor com as vivências e as minhas próprias experiências em diversas organizações empresariais, observo que o sofrimento vai ocorrendo: Na medida em que não existe estabilidade nas relações interpessoais; Quando me sinto solitário ante os próprios sentimentos (ambivalentes); Quando não existe o sentimento de pertença; Quando percebo que faço parte de uma lista (sem identidade); Quando desvela-se a não confiança, a não lealdade; Quando existe o sentimento de orfandade; Quando me percebo no outro triste, - o que denota uma falsa satisfação, (esse “outro” que é o espelho do que somos); Quando me percebo refletido no ambiente fictício que me oferecem; Quando me sinto violentado, a cada nova meta a ser cumprida.

Esse juízo pejorativo, de acordo com Dejours (2003), repercute dolorosamente na vivência do trabalho dos que se vêm assim privados de reconhecimento e não raro são levados a dissimular as dificuldades que a experiência do real da tarefa lhes apresenta. (p. 63. Dos comportamentos observáveis podemos afirmar que as pessoas estão sedentas por relações humanas e objetivos duráveis, pois seus líderes não passam de meros administradores do processo. O descontentamento, a manipulação de comportamentos e as máscaras de cooperação geram atitudes irônicas no interior das organizações empresariais.

E os dirigentes percebendo tal condição generalizada e crescente entre aqueles que não se dobram a manipulação exercida sobre eles, iniciam um trabalho de mobilização em favor de uma ética utópica, enfatizando mais a responsabilidade mútua do que a confirmação pessoal e as recompensas que nunca chegam. (Sennet, 2007), incitando o narcisismo de seus funcionários com tarefas consideradas importantes para serem executadas. No entanto, deixando nas entrelinhas que todos ainda estão sob a ameaça de perder tudo, caso não consigam atingir as metas e as tarefas que são solicitadas. E então condutas perversas são mantidas, fazendo com que os integrantes das Organizações Empresariais não consigam realizar seus desejos individuais, pois vivem em prol do desejo e das metas empresariais as quais se sujeitam. Além disso, tais organizações, vendem uma imagem para seus funcionários que não existe, promovendo diversos momentos de integração entre seus pares. Porém, na realidade “vendem” possibilidades de uma “integração programada”, e diante dessa situação, novamente me pergunto que ética é essa que diversas organizações empresariais estão cultuando?

Afinal, é perceptível que as Organizações tentam incutir entre seus membros, certa preocupação ética, fazendo desta um meio sutil, pois jamais será questionada, incitando os funcionários a aderir à cultura empresarial de uma forma imposta, deixando de lado os ideais individuais em prol de um ideal comum definido pela organização, ou seja a ética em prol de um fim ou uma meta empresarial desejada, uma ética concentrada no trabalho em equipe superficial e degradante. Nesse sentido, Sennet (2007) afirma que as pessoas sentem falta das

## O sofrimento nas Organizações Empresariais

Escrito por Meire Fava

Qui, 15 de Julho de 2010 16:10

---

relações humanas constantes e de objetivos duráveis (...) a ética do trabalho é a arena em que mais se contesta hoje a profundidade da experiência. Sabemos que a ética deveria ser vista nas organizações empresariais como um instrumento de equilíbrio e do saudável relacionamento entre os seus integrantes, no entanto a moderna ética, de acordo com Sennet (2007): Concentra-se no trabalho de equipe. Celebra a sensibilidade aos outros; exige “aptidões delicadas”, como ser um bom ouvinte e cooperativo; acima de tudo, o trabalho em equipe enfatiza a adaptabilidade às circunstâncias. O trabalho em equipe é a ética de trabalho que serve a uma economia política flexível.

Essa falsa ética concentrada no trabalho em equipe, a instabilidade e a incerteza afeta toda a estrutura organizacional. Prova disso são os inúmeros pedidos de demissões por parte de funcionários que não se “dobram”, posto que não conseguem viver na incerteza e riscos cultuados por esse novo modelo de organização no trabalho. O risco é bem diferente de um alegre cálculo das possibilidades contidas no presente (Sennet, 2007), porém para maioria dos trabalhadores que se arrastam pelos corredores das organizações empresariais atuais, estar sujeito a esse risco causa uma depressão e um sofrimento imensurável, já que estão sujeitos ao capitalismo moderno, no qual não existe mais carreiras sólidas, tudo é limitado, e o amanhã é incerto. Marcar as distâncias, como salienta Dejours (2003) em relação às vítimas do sistema é um bom meio de negar o nosso medo e livrar nossa consciência da responsabilidade para com os outros.

Em suma, a melhoria no ambiente de trabalho que os dirigentes atuais apregoam serem mais humanas é meramente ilusória, pois o atual capitalismo destrói carreira e produz fracasso pessoal e profissionais altamente qualificados são tidos como seres inferiores, corrompendo o nosso caráter, a nossa alma e principalmente o nosso corpo, diante do inegável sofrimento que desenvolvemos. Tal situação vem desencadeando perturbações e fadiga física, nos impedindo de sermos sujeitos de nosso próprio comportamento, o que faz com que venhamos a criar estratégias defensivas de sobrevivência no interior das organizações, fechando-nos para o sofrimento do outro, e preocupando-se somente com nossa própria sobrevivência, colaborando para falta de relacionamentos entre os colegas, falta de confiança e companheirismo, sendo esses comportamentos nada mais do que estratégias defensivas que corroem o nosso caráter e nos leva a andar pelos corredores da organização com algemas nos tornozelos e uma mochila cheia de tijolos nas costas.