

Relações de trabalho na dinâmica do capitalismo contemporâneo: uma antecâmara para o suicídio?

Aline Fábila Guerra de Moraes
alineguerra@ufmg.br
Universidade Federal de Minas Gerais

Deise Luiza da Silva Ferraz
deiseluiza@ufmg.face.br
Universidade Federal de Minas Gerais

João Areosa
joao.s.areosa@gmail.com
Instituto Politécnico de Setúbal (ESCE-IPS)

Resumo

O suicídio relacionado ao trabalho é um fenômeno que alerta o mundo organizacional de forma impactante. Entender o porquê deste fenômeno não é tarefa fácil, tendo em vista que o mesmo é multifatorial. Entretanto, analisando a questão do ponto de vista das relações de trabalho, é possível encontrar elementos que auxiliam na produção do suicídio enquanto meio de acabar com o sofrimento derivado da esfera laboral. Desse modo, propomo-nos no presente artigo a discutir sobre estes elementos, produzidos na sociedade capitalista, que apresentam o suicídio como uma alternativa ao indivíduo. Para isso, realizamos uma breve análise das mudanças no mundo do capital desde a década de 1970, passando pelo desmonte do regime de regulação vigente e adentrando a era da flexibilização, a qual acarretou um aumento na precariedade das relações de trabalho, desembocando em elementos como o estresse, *burnout*, assédio moral e sexual, dentre tantos outros flagelos, frutos da intensificação da precarização do trabalho. A análise das mudanças nas relações de trabalho a partir desta perspectiva mostrou que aqueles são os elementos, juntos a tantos outros, que fazem a mediação da criação do suicídio enquanto possibilidade plausível para o indivíduo, estando o modo de produção capitalista, a forma como se organiza, diretamente ligada ao fenômeno suicídio.

Palavras-chave: capitalismo, suicídio, trabalho.

Abstract

The suicide related to work is a phenomenon that alerts the organizational world in shocking ways. Understanding the reason for this phenomenon is not an easy task, considering that it is multifactorial. However, analyzing the issue from the point of view of labor relations, it is possible to find elements that help in the production of suicide as a means of ending the suffering derived from the labor sphere. In this way, we propose in the present article to discuss about these elements, produced in capitalist society, that present the suicide as an alternative to the individual. In order to do so, we briefly analyze the changes in the world of capital since the 1970s, going through the dismantling of the current regulatory regime and entering the era of flexibilization, which led to an increase in the precariousness of labor relations, leading to elements such as stress, burnout,

moral and sexual harassment, among many other scourges, fruits of the intensification of the precariousness of work. The analysis of changes in labor relations from this perspective has shown that those are the elements, together with so many others, that mediate the creation of suicide as a plausible possibility for the individual, with the capitalist mode of production being the way organized, directly linked to the suicide phenomenon.

Keywords: capitalism, work, suicide.

1. Introdução

A discussão acerca do suicídio relacionado ao trabalho se torna cada vez mais pertinente diante dos inúmeros casos noticiados pelo mundo. Freitas (2011, p. 55), ao discorrer sobre a temática, nos indaga: “O que aconteceu com o trabalho que tem levado as pessoas a se matarem dentro das organizações?”. Esta pergunta exhibe bem um dos caminhos que podemos tomar para adentrar a discussão do suicídio no trabalho, ou seja, estaria o problema no trabalho em si? Partindo dessa indagação, a ideia do presente texto é discorrer sobre os elementos produzidos na sociedade capitalista, nas relações de produção, que contribuem para que o suicídio se torne uma alternativa aos indivíduos.

Com a finalidade de facilitar o entendimento desta situação é importante que conheçamos a organização do trabalho no período anterior à década de 1970, momento em que se dá crise estrutural do capital (Mészáros, 2006). Para isso, explanações acerca do taylorismo e fordismo ainda se fazem pertinentes, tendo em vista que o modo como o processo de trabalho foi reorganizado posteriormente possui raízes nesses sistemas, seja para contestá-los, modificando as formas de produzir, seja para incorporá-los de forma reinventada.

O chamado regime de produção taylorista é conhecido pelo estudo dos tempos e movimentos, como forma de garantir maior produtividade por parte dos trabalhadores, pois, segundo Taylor (principal nome associado a este sistema de produção), eles desenvolviam técnicas para realização do trabalho que prejudicavam os interesses da produção à medida que protegiam seus conhecimentos sobre o trabalho executado. O resultado desses estudos traz a chamada Administração Científica do Trabalho que, dentre outros elementos, discorre a respeito da separação entre o pensa - responsabilidade das gerências - e o agir - executado pelos trabalhadores do chão de fábrica -, ou seja, a clássica divisão entre administração (planejamento e controle, comando, coordenação e organização) e produção (execução). A ideia proposta por Taylor era a de que a gerência, na posse desses conhecimentos sobre o modo de realizar o trabalho, pudesse criar meios de executá-lo da melhor forma, eliminando os movimentos desnecessários e, assim, conseguindo aumentar a produtividade (Druck, 1999; Pinto, 2007).

Ford, em momento posterior a Taylor, é o responsável por aquilo se veio a conhecer como fordismo, o qual mexe com todo o sistema social do período, pois, mais do que esteiras ou quaisquer outros atributos fabris pelos quais se atribui o sucesso de Ford - o que, segundo Harvey (2012), era apenas uma espécie de ampliação de tendências já estabelecidas, o fordismo buscou imprimir nos trabalhadores da época, a postura de consumidores em massa, decorrência da também produção em massa que o método oferecia. A ideia de produzir em larga escala um mesmo produto foi essencial para, por exemplo, a diminuição dos custos produtivos e posterior elevação do lucro. Essa produção, por sua vez, se deu a partir da máxima especialização do trabalho, característica advinda do período taylorista (Druck, 1999; Pinto, 2007; Harvey, 2012).

O método de Ford consegue se estabelecer, de fato, no pós Segunda Guerra Mundial, período em que se presenciou um rápido crescimento econômico. Em consonância com o período, a fixação do fordismo como um sistema foi articulada junto ao *Welfare State*, ou estado de bem-estar social, em que se buscava promover um padrão de qualidade de vida mínimo, garantido pela prestação de bens públicos (saúde, educação, dentre outros) pelos estados nacionais, sobretudo nos países considerados desenvolvidos (cabe salientar que o *Welfare State* não foi uma realidade generalizada. Em grande parte dos países da América Latina, por exemplo, ocorria o movimento de avanço da industrialização, em geral, sob regimes ditatoriais, que pela violência garantiam o enfraquecimento dos sindicatos e viabilizavam a superexploração da força de trabalho). O enfraquecimento do movimento sindical, seja pela repressão sofrida pela classe trabalhadora, seja pelas formas de sindicalismo de cooperação, foi um dos elementos que possibilitou a formação de uma geração de trabalhadores adaptáveis ao padrão que o fordismo necessitava.

Assim como o *welfare State* não foi generalizado, vale a pena ressaltar, que o fordismo não foi o mesmo em todos os países, pois, por exemplo, existiam países menos desenvolvidos que outros, onde as condições sociais e históricas para a sua aplicação diferiam, surgindo daí o termo “fordismo periférico” e a superexploração da força de trabalho. Não é de nosso interesse debruçar sobre tais questões, mas é importante que tal ressalva seja feita¹ (Marini, 1973; Oliveira, 2014; Druck, 1999; Harvey, 2012).

Com o modelo fordista-taylorista, vemos o trabalhador como uma espécie de “apêndice da máquina”, pois vê seu trabalho reduzido aos movimentos que deve executar à medida que os produtos passam por ele, através das esteiras. Trata-se da implantação cabal, em nível mundial e sob a tutela da ciência da subsunção real do trabalho ao capital, como descrito por Marx n’O Capital.

Na manufatura e no artesanato, o trabalhador se serve da ferramenta; na fábrica, ele serve à máquina. Lá, o movimento do meio de trabalho parte dele; aqui, ao contrário, é ele que tem que

acompanhar o movimento. Na manufatura, só trabalhadores constituem membros de um mecanismo vivo. Na fábrica, tem-se um mecanismo morto, independente deles e ao qual são incorporados como apêndices vivos (Marx, 2013, p. 494).

Esse fato, acaba por expropriar o conhecimento sobre o processo de produção destes trabalhadores. Se antes ele era responsável por todas as etapas do processo produtivo, agora é um funcionário superespecializado, ou seja, apto a realizar apenas determinada função, pois não conhece todas as etapas produtivas. Isso incute aos trabalhadores menor nível de qualificação. Como o trabalho torna-se monótono e repetitivo, qualquer indivíduo é capaz de realizá-lo (Pinto, 2007).

Porém, esse caráter que o trabalho e o trabalhador adquirem, passa a não mais atender as exigências impostas pelo modo de produção do capital – a valorização do valor -, diante da nova base tecnológica desenvolvida durante e pós segunda guerra. Assim como o desenvolvimento da maquinaria de base mecânica possibilitou o revolucionamento do modo de produção (da subsunção formal à real do trabalho ao capital), convertendo o caráter cooperativo do processo de trabalho numa necessidade técnica determinada pela natureza do meio de trabalho (sistemas de máquinas); o desenvolvimento da maquinaria de base eletrônica possibilitou reorganizá-lo. Mudanças são feitas no âmbito do processo de trabalho, a tecnologia de base microeletrônica criou às condições para interligar os sistemas produtivos, desenvolveu atividades que são necessárias ao processo de produção de mercadorias – fazem parte das atividades do trabalho coletivo – mas podem ser desenvolvidas fora do ambiente fabril (o que possibilita, inclusive romper com o limite formal da jornada de trabalho postas no sistema fordista). Impulsiona-se, então, a criação de um sistema que passou a ser chamado de sistema de acumulação flexível. Tais alterações, se por um lado trouxe ganhos ao capital, por outro pode estar na raiz da produção do suicídio como uma alternativa social.

2. A emergência de um regime de acumulação flexível

A partir da década de 1970, o regime de regulação capitalista é desmontado, sendo necessário um reajuste em suas bases. Esse reajuste surge a troco da chamada flexibilização do trabalho, tendo em vista que a rigidez (econômica, dos mercados, investimentos, etc.) era uma das principais dificuldades que fomentavam as contradições do sistema. O desenvolvimento técnico e o cenário econômico mundial favoreceu a emergência de um novo regime, pois, o taylorismo/fordismo pensado para períodos de crescimento econômico, não mais se encaixava no panorama que a década de 1970 trazia (Harvey, 2012).

O aumento no preço do petróleo no período em questão, somado a desvalorização do dólar, a queda nas taxas de lucro (devido ao aumento no valor da força de trabalho), a crise do Estado de bem-

estar social, o excesso de produção, dentre outros fatores ocasionaram uma crise econômica sem precedentes, chamada por autores como Mészáros (2006) e Antunes (2009) de uma crise estrutural do capital. É o início do processo de reestruturação produtiva, de acumulação flexível, de reestruturação do capital (Pinto, 2007; Antunes, 2009; Harvey, 2012).

A nova base tecnológica permitia certa personalização dos produtos e um aumento da produtividade do trabalho barateadoras mercadorias, o que o taylorismo/fordismo não suportavam devido a sua característica de produção em série e padronização (Pinto, 2007; Antunes, 2009). Junto a isto, o ressurgimento dos movimentos de trabalhadores, abafados no sistema fordista, ganham nova voz. Mesmo não “sendo capaz de contrapor hegemonicamente à sociabilidade do capital”, a organização destes trabalhadores fez tremer o funcionamento do capitalismo (Antunes, 2009).

É nesse contexto que se destaca o aparecimento do Japão. Buscando recuperar-se dos desastres da Segunda Guerra Mundial, o país procurava enxugar seu sistema produtivo, de modo a evitar gastos desnecessários e perdas na produção, além de buscar o mínimo de pessoas trabalhando, flexibilizando o modo de produzir, características que atendiam a conjuntura que a década de 1970 exigia. Mais importante que isso, tendo o ideal de controle da força de trabalho. Atendendo essa conjuntura, o sistema criado por Taiichi Ohno, em consonância com uma flexibilização das barreiras comerciais, espalhou-se a partir dos anos de 1980 nas empresas de forma bastante rápida (Druck, 1999; Pinto, 2007; Harvey, 2012).

O novo sistema de produção que ganhava o mundo, tinha dentre suas características a busca por um trabalhador polivalente, multifuncional, ou seja, que fosse capaz de executar diversas funções, levando os trabalhadores ao processo inverso do que acontecia no fordismo, em que eram superespecializados. Porém, cabe destacar que essa mudança conhecida como “enriquecimento de cargos” foi possível porque parte das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores no Fordismo fora incorporado à nova maquinaria e, assim, o “novo trabalhador polivalente” necessitava cuidar de várias máquinas que, no toyotismo, passou a realizar as atividades antes desenvolvidas pelos seres humanos. Ou seja, em nada muda o caráter de apêndice do trabalhador à máquina.

À nova base tecnológica física inserida no processo produtivo, uma nova forma de gestão. A redução no número de trabalhadores nas plantas produtivas, a possibilidade do controle dos trabalhadores à distância por sistemas de vigilância e a informatização dos processos de planejamento da produção permitiram, dentre outras coisas, diminuir o número de trabalhadores encarregados pela supervisão imediata e transferir a responsabilidade pelas metas produtivas para cada trabalhador ou equipe de trabalhadores. Os funcionários passam a ser responsáveis pelo seu trabalho e pelo do colega, adentrando numa espécie de função de “controlador” do trabalho do

outro. Além disso houve a implantação das células de trabalho, que isola os funcionários e impede a comunicação mais informal dentre eles; participação dos funcionários; busca por proatividade, etc. Essa nova forma de gerir os trabalhadores, utilizando-se de suas habilidades, “motivando-os”, foi o modo encontrado de reerguer o sistema em questão, como dito anteriormente, através do controle destes trabalhadores (Druck, 1999; Pinto, 2007).

O sistema desenvolvido pela Toyota parecia atender bem as novas exigências do capital. Contudo, para os trabalhadores as consequências desse processo de flexibilização do modo de produção são devastadoras, pois, ele ocasionou a desregulamentação dos direitos trabalhistas, fez emergir novas formas de gestão da força de trabalho, dentre elas os trabalhadores terceirizados, com menos direitos; aumentou a fragmentação da classe trabalhadora e, mais que isso, a massa de desempregados; dentre outros motivos, em razão do enxugamento das empresas, tendo em vista que estas podiam operar com o menor número de recursos humanos (Pinto, 2007; Antunes, 2009; Antunes; Praun, 2015).

De acordo com Mészáros (2006, p. 33), “Os obstáculos reais enfrentados pelo trabalho, no presente e no futuro próximo, podem ser resumidos em duas palavras: «flexibilidade» e «desregulamentação»” e essa flexibilização diminuiu o espaço entre o trabalho e o privado (Antunes; Praun, 2015), fazendo do ambiente privado, também local de trabalho. A desregulamentação, por sua vez, diz respeito ao desmonte dos direitos dos trabalhadores (contratos flexíveis, a já citada terceirização, subemprego, etc.) que se sucederam após a implementação desse tipo de gestão.

Junto a isto, conforme coloca Antunes (2009, p. 58), “similarmente ao fordismo vigente ao longo do século XX, mas seguindo um receituário diferenciado, o toyotismo reinaugura um novo patamar de intensificação do trabalho [...]”. Harvey (2012) complementa essa ideia ao expressar que diante do aumento da competição, do estreitamento dos lucros “os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão de obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis” (Harvey, 2012, p. 143).

Essa flexibilização resulta na precarização do trabalhoⁱⁱ, a qual pode ser percebida de diferentes formas. Dentro das empresas, se instala a busca por trabalhadores proativos, que vistam a camisa da organização, que se esforcem no cumprimento das metas impostas, que possuem seus tempos ainda controlados. Passar do horário de trabalho sem o devido pagamento de horas-extra, a necessidade de se atender as exigências da organização, o individualismo (o qual, segundo Harvey (2012) é uma característica, uma condição intensificada por aquelas transformações), a busca por ser melhor que o colega de trabalho, apresentando melhores desempenhos, pois sob esses

resultados está pautado a remuneração de cada um, etc. são características dessa nova forma de gerir o trabalho. Ainda os subcontratos, contratos temporários, terceirizações, trabalho *home-office* são também exemplos do novo uso da força de trabalho de forma não regular, em que os trabalhadores buscam, em sua razão, adaptar-se as exigências impostas pelo mundo do trabalho. Mais recentemente, observamos ainda o processo de uberização das relações de trabalho (Franco e Ferraz, 2017) e o crescimento do empreendedorismo por necessidade entre os trabalhadores – essa forma velada de contrato autônomo de trabalho.

Essas mudanças, a intensificação do trabalhoⁱⁱⁱ e sua precarização, recaem sobre os trabalhadores de forma mais expressiva nas doenças psicossomáticas e nas LER's (Lesão por Esforço Repetitivo).

O adoecimento do trabalhador, diante do quadro de intensificação do trabalho, é um dos aspectos constitutivos do processo de individuação no capitalismo. Marx (2010) ao desvendar o movimento de constituição da sociedade capitalista que rompe com a sociedade que a gesta (o modo feudal de produção) aponta para a forma de estabelecimento das relações sociais: “a dependência recíproca e multilateral dos indivíduos mutuamente indiferentes forma sua conexão social” (Marx, 2010, p. 105) e a expressão dessa conexão é o valor de troca. Para o trabalhador, toda e qualquer outra troca está determinada, em última instância, pela troca da mercadoria força de trabalho por dinheiro – seu salário.

Com as novas tecnologias de gestão, acompanhado pela desregulamentação dos contratos de trabalho (leis trabalhistas), grande parte do salário do trabalhador está determinada pelas metas de produtividade, mais do que ser “o melhor”, o trabalhador conectado aos outros por relações recíprocas e multilateral de dependência precisa garantir seu salário ao final do mês, precisa garantir-se produtivo e, se necessário, acirra o processo de competição posto intra-classe trabalhadora. Afinal não é um trabalhador que produz a mercadoria no processo de trabalho, mas cada trabalhador individual colabora com uma cota parte da produção da mercadoria, e, portanto, o próprio processo de trabalho une um trabalhador a outro, mas os une de forma indiferente. De forma objetiva, não importa se é Paulo, Pedro, Maria ou Marina que estão colaborando entre eles no processo de trabalho. Importa que haja trabalhadores e trabalhadoras produzindo. Importa a Paulo que ele siga vendendo sua força de trabalho, e que ao voltar ao trabalho encontre algum Pedro ou alguma Maria produzindo a parte que lhes cabem no processo total da produção.

As tecnologias físicas e de gestão, acompanhadas por um sistema educacional que valoriza a meritocracia, possibilitam a produção de subjetividades nos trabalhadores que os isolam um do outro enfraquecendo os laços de solidariedade da classe a que pertence. O rompimento destes laços e possivelmente de estratégias coletivas de defesa^{iv} contribuem grandiosamente para os

adoecimentos (Marx, 2010; Harvey, 2012; Antunes; Praun, 2015). Antunes e Praun (2015) sintetizam essa situação, ao beberem de Dejours e Bègue (2010), afirmando que a quebra dos laços inviabiliza as estratégias de defesa coletiva. Mas seria apenas essa quebra dos laços de solidariedade seguido do enfraquecimento dos meios de defesa dos trabalhadores, conforme colocam os autores, os responsáveis por algo tão grave como o suicídio no ambiente laboral? Os mesmos autores complementam que o suicídio é a expressão mais radical da deterioração das condições de trabalho, uma expressão que já estava gestando-se como possibilidade assim que os trabalhadores tornaram-se apêndices da máquina, assim que o desenvolvimento das forças produtivas permitiu a efetivação real da subsunção do trabalho ao capital.

Certo atrofiamento espiritual e corporal é inseparável mesmo da divisão do trabalho em geral na sociedade. Mas como o período manufatureiro leva muito mais longe essa cisão social dos ramos de trabalho, e por outro lado, somente por meio dessa divisão peculiar consegue alcançar o indivíduo em suas raízes vitais, ele é o primeiro a fornecer o material e o impulso para a patologia industrial. (Marx, 2013, p. 437)

Por isso, a compreensão do suicídio como uma alternativa posta socialmente no desenvolvimento do capitalismo necessita debruçar-se sobre a determinação última desse sistema em particular e da humanidade em geral: o trabalho e suas relações.

A título de exemplo, os dramáticos suicídios em algumas organizações francesas (extensíveis a outras realidades espalhadas pelo mundo inteiro)^v parecem ter-se tornado quase *virais*. Na base desta sequência de suicídios esteve, entre outras situações, o silêncio, a covardia e o abandono por parte dos colegas de trabalho (Dejours; Bègue, 2010). Esta conduta parece ter como explicação as alterações na organização do trabalho e as consequentes perdas de solidariedade entre pares. Isto não significa, obrigatoriamente, que o sofrimento seja maior hoje do que foi no passado, significa antes que as nossas resistências se tornaram menos eficazes. E porquê? Porque estamos cada vez mais isolados nos nossos locais de trabalho.

Nesse sentido, enfatizamos que vários foram os trabalhos desenvolvidos por pesquisadores de diferentes áreas que versam sobre as condições de trabalho e sua deterioração. Estes trabalhos estudam elementos da precarização do trabalho, dentre eles, estudos que tratam do chamado “sofrimento no trabalho”, adentrando na agenda dos pesquisadores da área, discussões sobre estresse, *burnout*, depressão, assédio moral e sexual, violência no ambiente de trabalho, etc. Contudo, no que tange à pesquisa sobre a precarização do trabalho, ainda podem se destacar os estudos que abarcam a questão da terceirização, do *home office*, da “pejotização” (prestação de serviços por pessoas físicas que adquirem CNPJ^{vi} a fim de diminuir encargos, aumentando o valor recebido pelo trabalho, mas que, todavia, ficam desamparados quanto aos benefícios e direitos da

legislação trabalhista), informalidade, etc. Tendo em mente que vários são os elementos derivados das relações de trabalho na contemporaneidade, escolhemos por abarcar, especificamente, três desses elementos, são eles a questão do assédio moral, o *burnout* e a depressão.

3. Elementos precarizantes das relações de trabalho

O assédio moral é um fenômeno intensificado a partir da reestruturação produtiva do capital, passando a ser identificado como destrutivo aos trabalhadores, e pesquisado com maior ênfase a partir do final dos anos 1990, início dos 2000. Este fenômeno é caracterizado pela humilhação constante do trabalhador através de atitudes violentas, sejam elas atos, palavras, gestos, de modo a denegri-lo. Uma característica importante desse tipo de humilhação diz respeito ao modo como é dado. Ao contrário de outras formas, o assédio moral não é necessariamente feito de forma brutal, pode ser dado de maneira discreta e caracteriza-se principalmente pela frequência com que acontece, a intencionalidade e o abuso exercido sobre o assediado, tendo-se o devido cuidado de não confundir-lo com mau humor ou nervosismo, por exemplo, pois se realizado uma só vez, não constitui-se como assédio (Heloani, 2004; Garcia; Tolfo, 2011; Soares; Oliveira, 2012; Bobroff; Martins, 2013).

De forma mais clara, Freitas (2007), define o assédio como sendo algo intencional, com frequência repetitiva, que busca, como dito, desqualificar o indivíduo, o que pode desencadear doenças nos trabalhadores, tanto físicas como psíquicas. Os danos psíquicos que ficam do assédio são bastante graves, podendo atingir a autoestima dos indivíduos assediados. Fato importante a ser observado é que este sofrimento psíquico dos trabalhadores assediados, por vezes, é banalizado, assim como se referiu Dejours (1999), devido à invisibilidade – graças ao caráter subjetivo - que o problema tem (Heloani, 2004; Garcia; Tolfo, 2011; Bobroff; Martins, 2013).

Existem discussões entre os estudiosos da área a respeito do nível do assédio moral, ou seja, se esse é apenas vertical – superior/subordinado – ou também pode acontecer de forma horizontal, entre pares. Fale-se ainda em assédio combinado, em que o assediado é atacado por ambos os lados: chefes e colegas. (Bobroff; Martins, 2013). Bobroff e Martins (2013) destacam que alguns dos sintomas do assédio moral são crises de choro, insônia, depressão, sentimentos de vingança, ideia de suicídio, dependência de substâncias lícitas e ilícitas (álcool, cocaína, benzodiazepínicos, dentre outros).

De forma mais crítica, e em consonância com o exposto, Garcia e Tolfo (2011), enxergam o assédio moral como resultante das relações sociais capitalistas. Mais que uma questão do indivíduo, o assédio está relacionado a uma questão social, pois caminha em um meio pautado por relações entre indivíduos em competição. Soares e Oliveira (2012) destacam, nesse sentido, o suicídio como

uma consequência do fenômeno do assédio, podendo a duração e a frequência do ato, influenciar na escolha pela morte voluntária. Numa pesquisa realizada no Japão, os autores colocam como hipótese o seguinte: longas jornadas de trabalho, sobrecarga de trabalho e níveis reduzidos de apoio social podem causar depressão, a qual, por sua vez, pode conduzir ao suicídio. Estes são alguns dos traços comuns nos casos de suicídio analisados por essa pesquisa (Amagasa *et al.*, 2005).

A depressão, outro elemento importante em relação à precariedade do trabalho em sua atual forma, também já foi palco de estudo de diversos pesquisadores. Tida como o mal do século, a depressão assola os trabalhadores com maior ênfase a partir das mudanças nas formas de gestão pautadas na flexibilidade (Pereira, 2011). Baroni e Toneli (2012) definem a depressão como um transtorno de humor que pode ser medida em tempo e intensidade. Ela é diagnosticada clinicamente como doença pela OMS (Organização Mundial de Saúde) (Cavalheiro; Tolfo, 2011).

Ademais, são as mudanças no mundo do trabalho, com suas pressões, imposição de metas, medo, insegurança, competitividade, dentre outras características advindas da reorganização do processo produtivo sob o capital, que desencadeiam no indivíduo sentimentos negativos em relação ao que faz, desvalorizando-se e temendo a ideia de fracasso. É a sobrecarga psíquica em relação a estas características que o indivíduo, carregando por um longo tempo, chega ao estado depressivo (Linhares; Siqueira, 2014; Pereira, 2011).

Fatores que determinam a depressão são ainda o estresse, o perfeccionismo, o assédio, o medo do fracasso ou a falta de confiança. A ansiedade também está intrinsecamente ligada ao fenômeno, pois envolve sentimentos de apreensão, medo, tensão, etc., assim como o estresse. De todo modo, são várias as sensações que um estado depressivo apresenta, podendo ter aspectos que se revelam em um indivíduo e não em outro. Porém, um ponto importante no que diz respeito aos sintomas, está no fato de que eles podem em alguns casos, manifestarem-se com sintomas físicos, como distúrbios alimentares ou de sono o que impede a identificação do adoecimento psíquico (Baptista; Carneiro, 2011; Cavalheiro; Tolfo, 2011; Linhares; Siqueira, 2011; Baroni; Toneli, 2012).

Pessoas acometidas pela depressão tendem, segundo Linhares e Siqueira (2011), a esconderem o seu sofrimento, ato parecido com o que acontece em casos de assédio moral. Contudo, no fenômeno da depressão pode ocorrer uma tendência ao uso de remédios. O uso de remédios é, por sua vez, uma espécie de “controle social”, à medida que para quaisquer problemas, mesmo que não relacionados à medicina, recorre-se ao uso de substâncias medicamentosas (Pereira, 2011).

A depressão já foi alvo de estudos em diversos setores, dentre eles, os bancários (Linhares; Siqueira, 2011), enfermeiros (Manetti; Marziale, 2007; Oliveira; Marzzaia; Marcolan, 2014), médicos (Aragão *et al.*, 2014), policiais militares (Silva; Vieira, 2008) e bombeiros (Lima; Assunção; Barreto, 2015). Em todos esses estudos, a relação de desgaste emocional/físico/psíquico

com o trabalho encontra-se presente. Em alguns deles, o desgaste é tão grande que apontam para o suicídio como alternativa final. Porém, estarão todos os trabalhadores igualmente propensos ao suicídio? Aparentemente, não! Pelo menos é esta a perspectiva defendida por alguns autores: “De fato, aqueles que são mais expostos ao suicídio estão entre os trabalhadores que são mais implicados em suas tarefas e que manifestam mais ardor de servir. Os ‘vagais’, os que fazem o mínimo acordado com os sindicatos, os folgados, esses não se suicidam quando caem em desgraça” (Dejours, 2012, p. 369).

Da afirmação de Dejours (2012) podemos refletir sobre o “ter ardor de servir” e “os vagais, os que fazem o mínimo acordado com os sindicatos”. Lembramos que a subjetividade de cada indivíduo é constituída pelas suas práticas sociais nas relações que ele estabelece ao longo da vida. Deste modo, aqueles indivíduos que de uma forma ou outra possuem relações com suas entidades de classe podem ter subjetivado a objetividade da relação trabalhista: uma relação de exploração, donde ao empregador interessa o mais valor. Por outro lado, o afastamento dos indivíduos de seus órgãos representativos, a busca incessante pela qualificação profissional via cursos corporativos de treinamento comportamental, sem falar no papel das universidades e das consultorias, produz subjetividades que somente captam o imediato posto ao trabalhador pelo setor de Recursos Humanos: “quanto mais dedicado você for, maior será sua recompensa”. Ao se deparar com uma não correspondência entre a dedicação ao trabalho e a recompensa, o indivíduo que possui o “ardor de servir” não compreende a incapacidade do sistema capitalista de devolver ao trabalhador o que ele produz. Impossibilitado de observar a essência da relação capital-trabalho, o indivíduo prestativo culpa-se, adoce...suicida-se. Sobretudo quando observamos que a depressão causa no ser uma paralisação “afetiva, motora ou intelectual; um sentimento de morte estando vivo, uma fraqueza do ser e um desencanto absoluto [...]” (Linhares; Siqueira, 2011, p. 723), levando-o ao isolamento, por meio da ameaça de outrem, fato que agrava o fenômeno. O outro passa a ser uma ameaça à medida que se encaixa dentre os “vencedores”, enquanto o ser depressivo retira de si tal ideia. O reconhecimento^{vii} é fator importante para o entendimento desse fenômeno, visto que somos uma sociedade em que ser produtivo é a principal função do indivíduo (Linhares; Siqueira, 2011).

Da depressão, pode-se ocasionar o *burnout*.^{viii} Assim como as demais, o burnout também já foi objeto de estudo em diversos setores profissionais, com maior ênfase nas áreas de saúde (Matamoros, 1997; Hernandez, 2003; Tamayo, 2009; Soares *et al.*, 2012; Beltran *et al.*, 2015) e educação (Silva; Carlotto, 2003; Carlotto *et al.*, 2015; Colino; Leon, 2015; Barrero *et al.*, 2015). Entendido como um “fogo apagado” ou algo já “queimado”, na tradução literal, o *burnout* é uma espécie de esgotamento do indivíduo em relação ao seu trabalho, quando todas as tentativas de

enfrentamento já são ineficientes. O *burnout* é consequência do trabalho, ou melhor, da situação de trabalho em que se encontra o profissional. É uma síndrome psicológica relacionada ao trabalho e a sua exaustão emocional. Nesse sentido, existem três dimensões distintas que, segundo alguns autores, caracterizam o *burnout*, são elas a exaustão emocional, a despersonalização e a falta de realização profissional (Matamoros, 1997; Silva; Carlotto, 2003; Tamayo, 2009; Vieira, 2010; Gomes; Quintão, 2011; Soares *et al.*, 2012; Areosa, 2017a).

A respeito da exaustão emocional, entende-se que ela acontece quando o trabalhador não consegue mais se dedicar ao serviço que realiza, em decorrência, muitas vezes, do contato direto com as pessoas que se relacionam no ambiente laboral. É o cansaço físico e emocional, a sensação de falta de energia. Já a despersonalização diz respeito ao distanciamento com as pessoas envolvidas no trabalho, a insensibilidade com estas; a falta de realização profissional liga-se ao descontentamento dos trabalhadores consigo mesmos, à frustrações pessoais e profissionais (Silva; Carlotto, 2003; Vieira, 2010).

Esse desgaste emocional leva o trabalhador a frieza em relação ao ambiente de trabalho. No caso dos médicos, segundo Soares *et al.* (2012), a qualidade no atendimento é diminuída. Contudo, esse mesmo aspecto pode ser encontrado também no serviço oferecido aos alunos pelos seus professores (Tamayo, 2009). Mais uma vez, as condições de trabalho, ambiente hostil, muita pressão, exigências ou sobrecarga de trabalho levam os trabalhadores a tal desgaste. Todavia, ao contrário do que acontece na situação de depressão, o *burnout* é ainda mais grave pois esgota o trabalhador em suas capacidades mentais para realização do trabalho (Vieira, 2010). Ou seja, o trabalhador deprimido ainda pode ser inserido no processo de trabalho sem grandes perdas para o capital, o trabalhador esgotado, por sua vez, tem sua produtividade diminuída, trazendo prejuízos ao empregador.

Como pode ser visto, os três elementos apresentados causam problemas à saúde mental dos trabalhadores. É possível perceber, por meio desses elementos, como as relações de trabalho e sociais devastadoras para o indivíduo que as sofre. Este sofrimento ganha uma capa invisível especialmente diante do ambiente organizacional, pautado pela intensificação do individualismo e da competitividade. Muitos dos estudos apontam que esses elementos são o pontapé para que o indivíduo se suicide.

Desse modo, podemos afirmar que o capital na contemporaneidade produz um brutal aumento da precarização do trabalho e a degradação da saúde mental dos trabalhadores (Areosa, 2017b). Apesar de tudo e considerando as enormes ofensivas do capital no teatro laboral, poderíamos até esperar que a situação atual fosse ainda mais dramática.^{ix} A profunda desestruturação das relações sociais de trabalho potencia de forma vincada o suicídio enquanto alternativa ao indivíduo por

conta da degradação das relações de produção. Esses elementos estão postos socialmente através do trabalho. Estas relações estão marcadas pela precariedade, trazendo para seu âmbito os citados elementos (estresse, burnout, assédio moral, dentre tantos outros) que caracterizam uma sociedade doente.^x

4. Notas finais

O filósofo francês Albert Camus (2004) preconiza a seguinte afirmação: “Só existe um problema filosófico realmente sério: o suicídio”. De certo modo, o indivíduo olha para si próprio, olha para o mundo à sua volta e decide que não vale a pena continuar a viver. É uma decisão individual influenciada pelo mundo social (neste contexto Durkheim (1992) apresenta três tipos de suicídios distintos: o altruísta, o egoísta e o anômico). Quando alguém decide optar pela morte voluntária, é possível que se confronte com o absurdo da condição humana (ausência de sentido para a vida, a qual aparentemente não compreende) e que tanto pode resultar de um estado emotivo momentâneo (sofrido, foz e fatal), como de um momento de lucidez e liberdade em que se declara uma espécie de rejeição da existência.

Ao observarmos os elementos derivados das relações de trabalho, a exemplo do *burnout*, depressão, assédio, etc. podemos percebê-los como responsáveis por mediar a criação da alternativa do suicídio para o indivíduo. O indivíduo enquanto ser social é resultado de suas escolhas. Mas essas escolhas são dadas socialmente através de alternativas colocadas a partir de/nas relações sociais em que o indivíduo está submetido. É pertinente referir que essas relações são estabelecidas a partir do lugar social que o indivíduo se encontra. As empresas, por sua vez, através de práticas de Recursos Humanos que intensificam a exploração do trabalhador, mascarando as suas reais intenções, reforçam e contribuem para o desenvolvimento desses elementos constituintes da alternativa suicídio para o indivíduo. Findamos este texto com a pergunta de Freitas (2011, p. 55) que o iniciou: “O que aconteceu com o trabalho que tem levado as pessoas a se matarem dentro das organizações?”. Acreditamos que, no presente, a reorganização do processo de trabalho no modo de produção capitalista está diretamente ligado a esse flagelo, pois ele está permanentemente produzindo novas-velhas práticas para extrair dos indivíduos as suas capacidades de trabalho, se objetivamente a venda da força de trabalho é mediada pelo dinheiro, subjetivamente, a concretização do uso da mercadoria comprada (o trabalhador trabalhando) fornece ao indivíduo trabalhador tensões, aflições, receios e medos. Essa troca é desvantajosa para o indivíduo, se no primeiro aspecto porque ele produz mais do que recebe (mais valor), no segundo, porque ele ao trabalhar sob o comando do capital, nega a si como um sujeito de vida e afirma-se como sujeito de morte a ponto de decidir não mais trocar.

Referências

- Amagasa, T., Nakayama, T. e Takahashi, Y. (2005). *Karojisatsu* in Japan: characteristics of 22 cases of work-related suicide. *Journal of Occupational Health*. 47: 157-164.
- Antunes, R. (2009). *Os sentidos do trabalho*. Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. Boitempo. São Paulo.
- Antunes, R. e Praun, L. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serc. Soc. Soc.*, são Paulo. 123: 407-427.
- Aragão, J. A. et al. (2014). Ocorrência de sintomas depressivos em médicos que trabalham no programade saúde da família. *J. Bras. Psiquiatria*. 63.
- Areosa, J., Pinto, T. e Rolo, D. (2017). O suicídio no trabalho: Um fenômeno social (in)decifrável? *Revista Segurança*. 236: 15-18.
- Areosa, J. (2017a). Burnout: Um processo de desumanização como autodefesa. *Revista Segurança*. 239: 29-33.
- Areosa, J. (2017b). Capitalismo e precarização do trabalho, In: Veloso, L. et al. (Org.), *Anarquismo, trabalho e sociedade*. Almedina. Coimbra.
- Barrero, E. J. et al. (2015). Factores del riesgo psicossocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil em Bogotá D. C. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*. 47.
- Baptista, M. N. e Carneiro, A. M. (2011). Validade da escala de depressão: relação com ansiedade e stress laboral. *Estudos de Psicologia*. 28.
- Baroni, D. P. M. e Toneli, M. J. F. (2012). Produção de si na depressão. *Psicologia em Estudo*. Maring 17.
- Beltran, C. A. (2015). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en médicos generales de TepicNayarit (México). *Salud Uninorte*. Barranquilla. 31.
- Bobroff, M. C. C. e Martins, J. T. (2013). Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. *Revista Bioética*. 21.
- Camus, A. (2004). *O mito de Sísifo*: ensaio sobre o absurdo. Record. Rio de Janeiro.
- Carlotto, M. S. et al. (2015). O papel mediador da autoeficácia na relação entre a sobrecarga de trabalho e as dimensões de Burnout em professores. *Psico-USF*, 20.
- Cavalheiro, G. e Tolfo, S. R. (2011). Trabalho e depressão. *Psico-USF*. 16.
- Colino, N. e Leon, P. P. (2015). El síndrome de burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo. *Ciencias Psicológicas*. 9.
- Cruz, M. M. (2016). Concepção de saúde-doença e o cuidado em saúde. Acesso em Julho de 2016, em http://www5.ensp.fiocruz.br/biblioteca/dados/txt_14423743.pdf.
- Dal Rosso, S. (2008). *Mais trabalho!* A intensificação do labor na sociedade contemporânea. Boitempo. São Paulo.
- Dejours, C. (1991). *A loucura do trabalho*. Cortez. São Paulo.
- Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. FGV Editora. Rio de Janeiro.
- Dejours, C. (2005). *O fator humano*. FGV Editora. Rio de Janeiro.
- Dejours, C. e Bègue, F. (2010). *Suicídio no trabalho: o que fazer?* Paralelo: Brasília.
- Dejours, C. (2012). Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudo*. Maringá. 17: 363-371.
- Druck. M. G (1999). *Terceirização: (Des)Fordizando a fábrica*. Um estudo do complexo petroquímico. Boitempo. São Paulo.

- Durkheim, É. (1992). *O Suicídio*. Editorial Presença. Lisboa.
- Franco, D.S. e Ferraz, D. L. S. (2017). Relações de trabalho virtualizadas e meios de produção: O caso Uber. *Atas do XXXI Congresso Asociación Latinoamericana de Sociología*. Uruguai.
- Freire, J., Rego, R. e Rodrigues, C. (2014). *Sociologia do trabalho: Um aprofundamento*. Afrontamento. Porto.
- Freitas, M. E. (2007). Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? *ERA*. 6.
- Garcia, I. S. e Tolfo, S. R. (2011). Assédio moral no trabalho: uma responsabilidade coletiva. *Psicologia & Sociedade*. 23.
- Gomes, A. P. R. e Quintão, S. R. (2011). Burnout, satisfação com a vida, depressão e carga horária em professores. *Análise Psicológica*. 2.
- Harvey, D. (2012). *Condição pós-moderna*. Loyola. São Paulo.
- Heloani, R. (2004). Assédio moral - um ensaio sobre a expropriação da dignidade do trabalho. *RAE*. 3.
- Hernandez, J. R. (2003). Estrés y Burnout en Profesionales de la Salud de los Niveles Primario y Secundario de Atención. *Rev Cubana Salud Pública*. 29.
- Lima, E. P., Assunção, A. A. e Barreto, S. M. (2015). Prevalência de depressão em bombeiros. *Cad. Saúde Pública*. 31.
- Linhares, A. R. P. e Siqueira, M. V. S. (2014). Vivências depressivas e relações de trabalho: uma análise sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho e da Sociologia Clínica. *Cad. EBAPE.BR*. 12.
- Manetti, M. L. e Marziale, M. H. P. (2007). Fatores associados à depressão relacionada ao trabalho de enfermagem. *Estudos de Psicologia*. 12.
- Marini, R. M. (1973). *Dialéctica de la dependência*; Ediciones Era. México.
- Marx, K. (2010). *Sobre a questão judaica*. Boitempo. São Paulo.
- Marx, K. (2011). *Grundrisse: manuscritos econômicos de 1857-1858: esboços da crítica da economia política* Boitempo. São Paulo
- Marx, K. (2013). *O capital: crítica da economia política: livro I: o processo de produção do capital*. Boitempo. São Paulo.
- Matamoros, M. B. (1997). El Síndrome del Burnout en personal profesional de la salud. *Med. Leg. Heredia*. 13-14.
- Mészáros, I. (2006). Desemprego e precarização – um grande desafio para a esquerda. In: Antunes, R. (Org). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. Boitempo. São Paulo.
- Oliveira, F. P., Marzzaia, M. C. e Marcolan, J. F. (2014). Sintomas de depressão e fatores intervenientes entre enfermeiros de serviço hospitalar de emergência. *Acta Paul Enferm*. 28.
- Paugam, S. (2013). *La disqualification sociale: Essai sur la nouvelle pauvreté*. Presses Universitaires de France. Paris.
- Pereira, L. (2011). O trabalho em causa na “epidemia depressiva”. *Tempo social – Revista de Sociologia da USP*. 23.
- Pinto, G. A. (2007). *A organização do trabalho no século XX*. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. Expressão Popular. São Paulo.
- Silva, G. N. e Carlotto, M. S. (2003). Síndrome de Burnout: um estudo com professores da rede pública. *Psicologia Escolar e Educacional*. 7.
- Silva, M. B.; Vieira, S. B. (2008). O processo de trabalho do Militar Estadual e a Saúde Mental. *Saúde Soc. São Paulo*. 17.

Soares, L. R. *et al.* (2012). Burnout e pensamentos suicidas em médicos residentes de hospital universitário. *Revista Brasileira de Educação Médica*. 36.

Standing, G. (2014). *O precariado – a nova classe perigosa*. Editorial Presença. Lisboa.

Tamayo, M. R. (2009). Burnout: implicações das fontes organizacionais de desajuste indivíduo-trabalho em profissionais de enfermagem. *Psicologia: Reflexão e Crítica*. 22.

Vieira, I. (2010). Conceito(s) de burnout: questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. 35.

Notas de Rodapé

ⁱPara saber mais sobre a superexploração da força de trabalho, ver os estudos de Ruy Mauro Marini; e sobre o papel da América Latina na viabilização do Welfare State ver tese de Francisco de Oliveira sobre a Lei do Anti-Valor.

ⁱⁱNa perspectiva de Paugam (2013) a precariedade laboral corresponde a uma forma de *desqualificação social* que promove a degradação moral e a desvalorização do ser humano, particularmente quando tem de recorrer a terceiros para subsistir. Nestes casos os trabalhadores auferem um rendimento do trabalho abaixo daquilo que é considerado como um “salário de subsistência”. A precariedade do trabalho ou no emprego é entendida como “uma condição de insegurança na relação contratual que pode corresponder a vínculos temporários, trabalho a tempo parcial, colaborações pontuais, como sucede com o trabalho sazonal, sucessão de estágios ou os chamados «falsos recibos verdes», isto é, prestadores de serviços que desempenham efectivamente tarefas de necessidade permanente e que são mantidos continuamente em funções, contornando a lei” (Freire *et al.*, 2014, p. 153 e 154).

ⁱⁱⁱAtualmente, a intensificação do trabalho generalizou-se a quase todos os setores de atividade e profissões. “A sociedade contemporânea é sacudida por uma onda de exigências cada vez maiores sobre os assalariados por mais trabalho e mais resultados. A própria revolução tecnológica – em que nos encontramos neste exato momento – contribui grandemente para que os indivíduos sejam cada vez mais sugados em suas capacidades de produzir mais trabalhos. Resumimos esse envolvimento superior dos trabalhadores seja física, seja mental, seja emocionalmente na expressão «mais trabalho». Intensificar é exigir mais trabalhos e resultados superiores no mesmo espaço de tempo. Significa, portanto, aumentar a exploração do trabalho” (Dal Rosso, 2008, p. 45).

Por outro lado, a intensificação do trabalho também degrada as estratégias defensivas coletivas, tornando mais difícil suportar as contrariedades oriundas do teatro laboral. “Quanto aos que sofrem por causa da intensificação do trabalho, por causa do aumento da carga de trabalho e da fadiga, ou ainda por causa da degradação progressiva das relações de trabalho (arbitrariedade das decisões, desconfiança, individualismo, concorrência desleal entre agentes, arrivismo desenfreado, etc.), estes encontram muitas dificuldades para reagir coletivamente” (Dejours, 1999, p. 43).

^{iv}A psicodinâmica do trabalho tem utilizado o conceito de *estratégias defensivas* para definir o “escudo protetor” utilizado pelos trabalhadores (DEJOURS, 1991). Para além disso, Dejours (1999, p. 18) refere que as estratégias de defesa construídas por homens e mulheres, são, por vezes, sutis, cheias de engenhosidade, diversidade e inventividade. “Em face do sofrimento, o ego não fica passivo, ele se defende. As pesquisas em psicodinâmica e psicopatologia do trabalho mostram que existem defesas individuais e coletivas contra o sofrimento no trabalho. E essas defesas têm em comum funcionar como atenuadores da consciência desse sofrimento, como uma espécie de analgésico” (Dejours, 2005, p. 60).

^vEm algumas empresas multinacionais com sucursais na China também se verificaram diversos casos de trabalhadores que se suicidaram. “A reação imediata da Foxconn para com os suicídios foi paternalista. Cercaram os edifícios com redes para apanhar as pessoas se estas saltassem, contrataram conselheiros para os trabalhadores angustiados, trouxeram monges budistas para os acalmar e pensaram em pedir aos trabalhadores para assinarem documentos de compromisso em como não se iriam suicidar. Celebidades de Silicon Valley, na Califórnia, expressaram a sua preocupação. Mas não tinham razões para estar surpreendidas. Tinham ganho milhares de milhões de dólares com os produtos a um custo ridiculamente baixo” (Standing, 2014, p. 64).

^{vi}Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas.

^{vii}O reconhecimento assume um papel extraordinário no mundo do trabalho, pois quando não há reconhecimento o mais provável é que o trabalho se resuma a uma expressão de sofrimento. A falta de reconhecimento no trabalho é, então, suscetível de gerar um círculo vicioso de sofrimento, desestabilizador da identidade e tudo isto pode conduzir à descompensação mental. Neste cenário, os trabalhadores ficam normalmente mais vulneráveis a pensamentos

suicidas. Por outras palavras, o reconhecimento no trabalho pode funcionar como um elemento preventivo contra o suicídio. “Quando a qualidade de meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão; não somente prestou uma contribuição à organização do trabalho, mas também fez de mim, em compensação, um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento. O reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode depois ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção da identidade. E isso se traduz afetivamente por um sentimento de alívio, de prazer, às vezes de leveza d’alma ou até de elevação” (Dejours, 1999, p. 34).

^{viii}A síndrome de *burnout* caracteriza-se por um cansaço emocional que leva a uma perda de motivação e que pode prosseguir até sentimentos de rejeição ao trabalho e uma sensação profunda de fracasso. Em situações limite pode até conduzir ao suicídio (Areosa; Pinto; Rolo, 2017). O burnout é suscetível de afetar os profissionais de saúde, os trabalhadores de *call center*, os professores, os trabalhadores bancários, os advogados e, em geral, todas as profissões que têm de prestar serviços a terceiros. É importante considerar que estes profissionais estão tendencialmente mais propensos a ritmos de vida atípicos e desregulados. No entanto, nos dias de hoje esta síndrome pode estar presente em qualquer atividade profissional. O burnout também determina um aumento considerável da irritabilidade, que por sua vez se traduz numa profunda ruptura ou descoincidência entre as funções que o trabalhador tem de desempenhar e aquelas que consegue cumprir. Normalmente está associado a sobrecarga de trabalho e à necessidade de desempenhar tarefas complexas ou difíceis, do ponto de vista mental (Areosa, 2017a).

^{ix}A psicodinâmica do trabalho preconiza que as estratégias defensivas (individuais e coletivas) podem estar a salvar os trabalhadores de vivenciarem uma tragédia ainda maior. “As pesquisas foram então redirecionadas a partir da inversão da questão inicial: em vez de detectar as inapreensíveis doenças mentais do trabalho, registrou-se que, em sua maioria, os trabalhadores permanecem na normalidade. Como conseguem esses trabalhadores não enlouquecer, apesar das pressões que enfrentam no trabalho? Assim, a própria “normalidade” é que se torna enigmática. A normalidade é interpretada como o resultado de uma composição entre o sofrimento e a luta (individual e coletiva) contra o sofrimento no trabalho. Portanto, a normalidade não implica ausência de sofrimento, muito pelo contrário. Pode-se propor um conceito de “normalidade sofrente”, sendo pois a normalidade não o efeito passivo de um condicionamento social, de algum conformismo ou de uma “normalização” pejorativa e desprezível, obtida pela “interiorização” da dominação social, e sim o resultado alcançado na dura luta contra a desestabilização psíquica provocada pelas pressões do trabalho” (Dejours, 1999, p. 36).

^xNa medicina, o conceito de doença é tido como um “[...] desajuste ou falha nos mecanismos de adaptação do organismo ou ausência de reação aos estímulos a cuja ação está exposto [...], processo que conduz a uma perturbação da estrutura ou da função de um órgão, de um sistema ou de todo o organismo ou de suas funções vitais” (Jenicek; Cléroux, 1982 *apud*. Cruz, 2016).

Ao pensarmos a doença como um processo que perturba a estrutura de um órgão ou do sistema todo, podemos associá-la a sociedade atual de forma satisfatória, pois, assim como a doença perturba um órgão ou todo o seu sistema, dificultando o seu correto funcionamento, a sociedade encontra-se doente por ter uma estruturação contraditória, que mazela seus componentes, fazendo-a funcionar de modo falho. Se ela não se encontrasse adoecida, por exemplo, não produziria tantos indivíduos aptos ao suicídio.

Authors Profiles:

Aline Fábria Guerra de Moraes é doutoranda em Administração na Universidade Federal de Minas Gerais. É Mestre (2015) e Bacharel (2012) em Administração pela Universidade Federal da Paraíba. Tem interesse nas áreas de Relações de Trabalho e Gestão de Pessoas, Prazer e sofrimento no trabalho, Suicídio, Terceirização, Trabalho Informal.

Deise Luiza da Silva Ferraz é professora adjunta na Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Professora nos Programas de Pós-Graduação em Administração e em Direito da UFMG. Vice-Presidente da Sociedade Brasileira de Estudos Organizacionais e Coordenadora do Núcleo de Estudos Críticos Trabalho e Marxologia. Tem interesse nas áreas de Sociologia do Trabalho, Teoria Marxista, Materialismo Histórico Dialético, Crítica da Economia Política e da Administração.

João Areosa é doutor em Sociologia pelo ISCTE-IUL. Investigador integrado no CICS-NOVA (Universidade Nova de Lisboa). Professor Adjunto Convidado no Instituto Politécnico de Setúbal (IPS). Tem interesse nas áreas de segurança ocupacional e trabalho.