

MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO E ALTERAÇÕES COMPORTAMENTAIS DOS TRABALHADORES

Enio Rodrigues Machado¹
Elaine Nicolodi²

RESUMO

Este artigo pretende apresentar uma discussão sobre as mudanças no sistema de produção e, conseqüentemente, no exercício de atividades de trabalho pelos trabalhadores, em que a interação desses indivíduos com atividades produtivas na vida moderna os torna passíveis de sofrer algum distúrbio do comportamento em função de suas atitudes perante as exigências do sistema produtivo – que vem regido pela ação do capital em busca de saída para momentos de crise. Optou-se por apresentar discussões realizadas, sobretudo, por Gaudemar (1991), Harvey (2010) e Sennett (2006), trazendo exemplos de distúrbios comportamentais, em que se destacam alterações devidas à necessidade de adaptação do trabalhador aos princípios e à dinâmica de produção de cada empresa.

Palavras-chave: atividade produtiva; distúrbios do comportamento; adaptação.

¹ Professor no Instituto Federal de Educação. Graduado em Engenharia Civil pela UFG; Mestre em Educação (PUC-GO) e Doutorando em Educação (UFG). E-mail: erm1036@oi.com.br.

² Professora na Faculdade Araguaia e na Secretaria de Estado da Educação de Goiás. Licenciada em Letras pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO); Mestra em Educação (PUC-GO) e Doutora em Educação (UFG). E-mail: elainenicolodi@hotmail.com.

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho contemporâneo vem sendo caracterizado por um cenário de profundas mudanças, expressas numa reconfiguração do modo de produzir, onde se busca atender às demandas de mercadorias em escala global. As exigências para essa reconfiguração incidem nas novas tecnologias de produção e nas novas características pessoais dos trabalhadores. Passam a ser considerados no perfil dos trabalhadores, além de competências profissionais específicas e habilidades coerentes com a nova forma de relações no trabalho, atitudes e procedimentos a serem assumidos, que podem desencadear alguma alteração na sua normalidade comportamental em convívio social.

Nesse novo cenário das relações de produção, que vem se mantendo hegemonicamente com o objetivo precípua da acumulação, prevalece a exploração do trabalho em favor de grandes empresas e corporações capitalistas. Um exemplo específico dessas mudanças é verificado nas relações laborais, onde o modo de organização da produção está centrado predominantemente no capital e, por isso, em nome da constituição da mais-valia, o trabalhador é exigido de maneira desumana a produzir, sendo expropriado de sua identificação com o produto de seu trabalho.

O atual modelo de produção não interfere apenas na economia e no processo de trabalho, mas também nas formas de agir e se relacionar das pessoas que trabalham, afetando, significativamente, os processos de sociabilidade delas. Esses processos, em sua natureza, seriam constituídos pelas relações do homem como ser social, apropriando-se do trabalho como fonte realizadora e meio de manutenção da própria vida em sociedade. Entretanto, as relações laborais observadas nas empresas são levadas ao plano individual, reconhecendo o conflito somente como dificuldades pessoais dos trabalhadores.

Dessa maneira, o caráter coletivo das relações laborais tende a ser negado ou ocultado pela promoção do indivíduo como ator privilegiado da negociação e em benefício do aprofundamento do controle social e da disciplina no trabalho, ou seja, o interesse coletivo é ignorado, passando a se privilegiar o interesse individual, buscando-se o controle e a disciplina por indivíduo.

Com as discussões que serão apresentadas, será possível encontrar exemplos de distúrbios comportamentais, em que se destacam alterações em razão da necessidade de adaptação do trabalhador aos princípios e à dinâmica de produção de cada empresa, perdendo aos poucos sua própria subjetividade.

Revisão Teórica – O Mundo do Trabalho

A transformação ocorrida na economia política do capitalismo ao final do século XX trouxe expressivos sinais e marcas de mudanças radicais nos processos de trabalho³. A materialização de um regime de acumulação⁴ toma forma de normas, hábitos, leis, redes de regulamentação etc., que garantem a unidade entre comportamentos individuais e o esquema de reprodução. Procura-se ajustar mentalmente os trabalhadores, substituindo ordens por regras, gerando uma dominação simbólica, em que o trabalhador se identifica com a empresa, subordinando-se afetiva e psicologicamente.

Esse complexo processo de transformação do trabalho vem acompanhado de efeitos que se tornam cada vez mais desafiadores para a área de gestão de recursos humanos. Desse modo, a Sociologia e a Psicologia são campos de conhecimento cada vez mais utilizados para compreensão das relações de trabalho e das consequências dessas relações sobre a integridade mental dos trabalhadores. Os transtornos mentais estão entre as três morbidades mais frequentes nos pedidos de afastamento de atividades de trabalho pelos trabalhadores, na Previdência Social e, às vezes, nem são reconhecidos como doença relacionada ao trabalho.

Ao pensar nas relações dos indivíduos no mundo moderno, várias questões são estabelecidas acerca de como essa sociedade se organiza em torno do trabalho. Ao partir da premissa de que os indivíduos deixam de ser identificados no trabalho e que passam, portanto, a serem explorados por ele, são levantados alguns questionamentos acerca das relações de produção numa sociedade capitalista, onde cada um dos indivíduos que estão sujeitos a uma dominação social por meio do trabalho pode externar certas características individuais internalizadas no próprio ambiente laboral.

Nessa visão, Lima (1996) admite que haja uma relação entre as estruturas sociais e as estruturas psíquicas, por exemplo, no caso da nova estrutura social encontrada na acumulação

³ A partir do século XX, o sentido do trabalho caracterizou-se pela produtividade dos trabalhadores, criando uma consciência individual voltada para a “quantidade” produzida pela força de trabalho. Nessa visão, o trabalho não mais se caracteriza por seu potencial de completar as relações sociais entre os indivíduos na produção e reprodução da existência humana, mas, passa a ser um meio de inclusão deles no mundo das relações sociais e de produção, onde impera o “eu” na conquista do bem-estar.

⁴ Um regime (ou forma) de acumulação é constituído por instâncias que permitem o aumento de riquezas, como: extração de matéria-prima, indústrias, meios de transporte e comunicações, mercado consumidor e mercado financeiro, etc. Nesse entendimento, há uma concentração de esforços na utilização da força de trabalho dos indivíduos que propicie retornos viáveis, de forma a garantir a valoração (lucro) de mercadorias produzidas.

flexível⁵, em que a organização do trabalho na empresa traz algum distúrbio de personalidade para o indivíduo. Nessa nova organização, os trabalhadores estão sujeitos a pressões exercidas pelas empresas e desenvolvem mecanismos de defesa em resposta a tais pressões, afetando a qualidade da relação que estabelecem consigo mesmos e com os outros.

O esforço despendido por vários pesquisadores é no sentido de desvelar as formas de adequação, ao longo da história, da força de trabalho aos objetivos do sistema capitalista, especificamente no que diz respeito, como aponta Gaudemar (1991), à valorização, acumulação e reprodução.

Assim, um dos mecanismos que submetem as condições sociais de produção às exigências do capital é o controle do trabalho. Esse controle é necessário para a produção e reprodução da realidade social capitalista, pois se trata de um fenômeno subordinado ao objetivo estratégico do sistema capitalista, o qual tem de ser considerado como instrumento das determinações necessárias à constante transformação da mais-valia em capital (GAUDEMAR, 1991).

Fundamentando-se em Marx e Foucault, Gaudemar (1991) investiga os modos como se transformam as estratégias do capital para regulação da força de trabalho. Há uma busca contínua de técnicas que deverão ser internalizadas na constituição do próprio processo produtivo, orientadas segundo o princípio da produtividade. Tais técnicas contam com a busca de adaptação do trabalhador às formas que levam a um maior rendimento em determinado posto de trabalho, seja este qual for.

O novo modelo de produção induz à eficácia e ao lucro no processo de produção, pois a ação globalizada do capital cobra que se acompanhe as mudanças no mundo produtivo a qualquer custo, não somente por meio de técnicas instrumentais, mas também mediante uma adaptação do trabalhador às regras utilizadas pela empresa para manter-se no competitivo mercado capitalista.

É possível compreender que, assim como as mercadorias acompanham a dinamicidade do consumo, o trabalho para produzi-las, ao ser submetido ao capital⁶, também sofre mudanças

⁵ A acumulação flexível se constitui em um modelo de produção que “se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo” (HARVEY, 2010, p. 140).

⁶ O conceito de capital envolve uma relação entre os proprietários do dinheiro e dos meios de produção, força de trabalho e mercadorias, sendo que o acúmulo (materialização da riqueza) se dá, primordialmente na forma

em sua natureza, expressas nas modalidades em que se apresentam a força de trabalho, tratadas nesse contexto como mercadorias. Assim, em consequência, o conjunto de táticas necessárias, por meio das quais os empresários codificam e centralizam economicamente o trabalho de seus empregados, permite que o processo produtivo ocorra de forma subordinada, priorizando interesses dominantes na sociedade.

Para que sejam concretizados os objetivos do controle da força de trabalho, no sentido de haver uma mobilização produtiva com base no comportamento dos trabalhadores, é necessário que a disciplina⁷ seja constitutiva do processo produtivo. A reestruturação produtiva e as estratégias de flexibilização e desestruturação laboral estão, sem dúvida, afetando a nova configuração das formas de disciplinamento.

Segundo Gaudemar (1991), a disciplina não se assimila a práticas repressivas – o que, também, não indica que essas práticas estejam ausentes no processo –, mas opera de forma a garantir o bom funcionamento da ordem produtiva.

Num retrospecto histórico mundial na forma de acumulação do capital, encontra-se no período de 1965 a 1973 uma evidente incapacidade do fordismo em conter as contradições inerentes ao capitalismo. Havia problemas de rigidez nos mercados e nos contratos de trabalho e a superação dessas dificuldades encontrava forte resistência da classe trabalhadora – o que explica as greves e os embates trabalhistas verificados nesse período. A mudança tecnológica, a automação, a busca de novos mercados, a dispersão geográfica para zonas de fácil controle do trabalho passaram ao primeiro plano das estratégias de sobrevivência do capitalismo em condições gerais de deflação (HARVEY, 2010).

A dinâmica do capitalismo foi afetada pelas pressões por parte do Estado e de outras instituições, como as religiosas, sindicais, culturais etc., aliadas ao domínio do mercado de trabalho pelas grandes corporações. Essas pressões, exercidas de forma indireta, persuadiram os indivíduos a incorporar novos conceitos em relação às necessidades e desejos básicos da

dinheiro. Segundo David Harvey, no segundo capítulo de sua obra: *O Enigma do capital e as crises do capitalismo*, o capital é um processo que objetiva a perpetuação da acumulação de dinheiro. Nessa visão os indivíduos e a sociedade como um todo se constituem em agentes fundamentais, cuja finalidade é ampliar a riqueza (dinheiro).

⁷ Numa sociedade, os indivíduos aprendem e interiorizam normas e valores para as interações humanas que se desenvolvem na sociedade. Isso envolve a busca de disciplinamento específico da força de trabalho, de tal forma a adequá-la ao momento vivido nas relações de produção, considerando, segundo Harvey (2010, p. 119), as “capacidades físicas e mentais” dos trabalhadores.

vida. A essa persuasão se aliaram as propensões sociais e psicológicas, evidenciadas no individualismo e no impulso de realização pessoal, além da busca por segurança e identidade coletiva.

O movimento flexível do capital acentua o novo, o fugidio, o efêmero, o fugaz e o contingente da vida moderna, em vez dos valores mais sólidos implantados na vigência do fordismo. Na medida em que a ação coletiva se tornou, em consequência disso, mais difícil – tendo essa dificuldade constituído, com efeito, a meta central do impulso de incremento do controle do trabalho –, o individualismo exacerbado se encaixa no quadro geral como condição necessária, embora não suficiente, da transição do fordismo para a acumulação flexível (HARVEY, 2010, p. 161).

Harvey (2010) considera que o disciplinamento da força de trabalho para os propósitos do capital envolve uma mistura de repressão, familiarização, cooptação e cooperação, que são conseguidos não somente no ambiente de trabalho, mas na sociedade como um todo. Segundo o autor, “a socialização do trabalhador nas condições de produção capitalista envolve o controle social bem amplo das capacidades físicas e mentais” (HARVEY, 2010, p. 119). Portanto, a persuasão e as propensões psicológicas estão presentes na formação de ideologias dominantes cultivadas por várias instituições e pelo aparelho do Estado, sendo úteis ao tratamento dado aos problemas da organização da força de trabalho adequada aos propósitos da acumulação do capital.

Uma série de novas experiências na organização da indústria e da vida social começou a tomar forma, dando sinais de passagem a um novo regime de acumulação. A acumulação flexível, como é chamada por Harvey, se confronta diretamente com a rigidez do fordismo, apoiando-se numa flexibilização dos processos de trabalho, dos mercados e padrões de consumo.

No entanto, a saída para a crise não residiria apenas na flexibilização da tecnologia, mas também na flexibilização e integração das subjetividades. Programas de qualidade, por exemplo, introduzem inovações não somente técnicas, mas também comportamentais, que visam gerar um comprometimento das pessoas para com a empresa e o produto do trabalho, buscando otimizar a qualidade e a produtividade.

Além da reformulação meramente técnico-operacional, o discurso que subjaz aos PQTs objetiva remodelar as diversas subjetividades presentes no processo produtivo, mediante uma espoliação objetivada das faculdades intelectuais, ou melhor, pela expropriação das dimensões cognitivas e, mormente, das capacidades criativas do trabalho vivo (HELOANI, 2003, p. 121).

A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento. O sucesso japonês, por exemplo, se deve ao controle da tecnologia aliado à administração de pessoas no trabalho. Assim, o toyotismo gera uma transformação no trabalho, na cultura e no consumo, pois esses três elementos é que darão suporte ao sucesso do modelo produtivo, uma vez que o ciclo do capital se reabastece continuamente quando há uma sintonia entre eles.

Questões comportamentais, como atitude e comprometimento dos trabalhadores, são essenciais aos programas de qualidade no modelo toyotista. Os trabalhadores devem ser mais ágeis e abertos a mudanças em curto prazo, devem assumir riscos continuamente se ligando menos a procedimentos formais.

A busca por maior flexibilidade faz que as empresas exerçam pressões mais fortes de controle do trabalho. Nesse sentido, segundo Sennett (2006), é natural que os trabalhadores submetidos à potencialização das pressões de flexibilidade apresentem certa ansiedade, pois não sabem que caminhos seguir e que riscos serão compensados.

Outro aspecto importante a destacar, que estaria sujeito a ser impactado pela flexibilidade, é o caráter da pessoa. As mudanças materiais que ocorrem tornam-se diretivas na constituição do caráter pessoal e na relação familiar e corroem a confiança, a lealdade e o compromisso mútuo.

Com isso, os laços sociais levam tempo para ser construídos, uma vez que o esquema de “curto prazo” das instituições modernas limita o amadurecimento da confiança informal. Sennett (2006), fundamentando-se no sociólogo Mark Granovetter, diz que,

[...] em parte, as formas passageiras de associação são mais úteis às pessoas que as ligações de longo prazo, e em parte, fortes laços sociais como a lealdade deixaram de ser atraentes. Esses laços fracos se concretizam no trabalho de equipe, em que a equipe passa de tarefa em tarefa e muda de pessoal no caminho (SENNETT, 2006, p. 25).

No âmbito familiar as relações podem sucumbir ao comportamento do “curto prazo”, ao espírito de reunião e, sobretudo, à fraqueza da lealdade, que assinalam o moderno local de trabalho:

O capitalismo de curto prazo corrói o caráter [...], sobretudo aquelas qualidades de caráter que ligam os seres humanos uns aos outros, e dão a cada um deles um senso de identidade sustentável (SENNETT, 2006, p. 27).

Um exemplo que pode ser ressaltado é o estreito vínculo na relação entre a família e a produção no Japão, onde o papel da escola mostra-se com elevada eficiência para o desenvolvimento do sistema produtivo japonês. A valorização extremada da disciplina permite

que professores punam seus alunos e tenham o apoio irrestrito das famílias. Incentiva-se o bom desempenho, sempre almejando o primeiro lugar; institui-se uma higiene estética; regulamenta-se o uso de uniformes, corte de cabelos etc. Isso faz que o aluno vá moldando o que mais tarde será exigido na organização pós-fordista.

Além da disciplina assim iniciada, outras características do comportamento se mostram paulatinamente, como: “agressividade, individualismo travestido de autenticidade, gosto pela competição, muita ambição e certo talento para dissimular emoções” (HELOANI, 2003, p. 167).

Uma vez assimilada essa disciplina pelo trabalhador, ele passa a mostrar um comportamento identificado com os objetivos da empresa, responsabilizando-se individualmente pela parte que lhe cabe no processo de produção, com empenho muitas vezes capaz de absorver sua própria subjetividade na tarefa realizada. De certa forma, isso contribui para que valores inerentes à subjetividade do indivíduo sejam transferidos para o produto do seu trabalho e isso poderá criar uma expectativa de recompensa moral, a ser oferecida pela empresa que se utiliza do seu trabalho.

Ao se pensar no aspecto dessa recompensa moral, uma das consequências provenientes da vivência no ambiente de trabalho que afeta significativamente o comportamento dos trabalhadores é a falta de reconhecimento, sobretudo quando o trabalhador dispõe muita energia e envolvimento pessoal na atividade que executa, supondo que essa contribuição seja reconhecida.

Diante de uma indiferença generalizada por parte de quem utiliza o trabalho de outro, pode ser desencadeado um sofrimento intenso no trabalhador capaz de prejudicar a sua saúde mental. Portanto,

o reconhecimento não é uma reivindicação secundária dos que trabalham [...] mostra-se decisivo na dinâmica da mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho [...] Pode depois ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção de sua identidade. E isso se traduz afetivamente por um sentimento de alívio, de prazer, às vezes de leveza d’alma ou até de elevação. O trabalho se inscreve então na dinâmica da realização do ego. A identidade constitui a armadura da saúde mental. Não há crise psicopatológica que não esteja centrada numa crise de identidade (DEJOURS, 2003, p. 34).

É de se esperar que o sofrimento no trabalho possa gerar uma série de manifestações psicopatológicas. Em pesquisas sobre “psicopatologia do trabalho” iniciadas na década de 1950, procurou-se identificar e caracterizar os efeitos deletérios do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores, visando construir um diagnóstico das “doenças mentais do trabalho”.

Dejours (2003) diz que se o sofrimento não desencadeia algum distúrbio psicopatológico, é pelo fato de o próprio indivíduo desenvolver mecanismos de defesa capazes de controlá-lo.

Essa situação, aliada a uma difícil detecção de doenças mentais no trabalho, deixa a maioria dos trabalhadores em condição de normalidade. Mas, segundo o autor, essa aparente “normalidade” se torna enigmática. Ele usa o termo “normalidade sofrente” para designar que não há passividade por parte do trabalhador, não é o caso de um condicionamento social passivo, de algum conformismo – gerado pela internalização da dominação social –, mas sim o resultado de uma luta contra a desestabilização psíquica provocada pelas pressões do trabalho.

O medo também é outro sentimento pelo qual passa o trabalhador na vida moderna. As altas taxas de desemprego, que levam a um grande contingente de trabalhadores sem alguma atividade de trabalho ou sujeitos a perder o que possuem, conduzem a uma insegurança extrema. Aos que estão empregados para a ameaça constante de demissão, pois o sistema produtivo segue o seu ritmo na busca de novas formas de potencializar a acumulação e procura resolver o problema de grandes demissões, gerando contratações temporárias, o que acaba por promover a criação de empregos precários sem vínculo, sujeitos a novos acordos salariais e sem direitos sociais básicos aos trabalhadores.

A precariedade na área do trabalho tem grandes consequências para os trabalhadores, afinal, são seus próprios empregos que estão sujeitos à extinção ou substituição. Dejours (2003) aponta alguns efeitos dessa precarização sobre o comportamento do trabalhador, que seriam o aumento do sofrimento subjetivo; a estratégia defensiva do silêncio em relação a si próprio e a qualquer injustiça que seja praticada a outrem; o individualismo.

É relevante também o medo que pode ser causado pela apreensão do indivíduo quanto ao primeiro emprego, após ter concluído uma formação profissional. Os jovens recém-preparados profissionalmente, e que constituem a maioria do grupo que almeja sua primeira vaga no mercado de trabalho, também demonstram essa insegurança, que levada a extremos pode gerar o medo de não ser absorvido em alguma atividade de trabalho.

Esse medo pode acarretar uma frustração pessoal em relação ao investimento que os jovens fazem em sua formação profissional, esperando que ao fim sejam inseridos no mercado de trabalho, contando com direitos sociais básicos necessários a todo trabalhador, como: salário digno e estabilidade no emprego.

Pode-se pensar, por exemplo, que aqueles indivíduos que conseguem seu primeiro emprego foram selecionados, às vezes, valorizando-se mais a sua propensão de se adaptarem às condições apresentadas pelas empresas, tais como: identificação aos seus princípios,

empreendedorismo, capacidade de assumirem comportamentos adequados às situações criadas no trabalho, mais do que a sua capacidade técnica produtiva.

Na intenção de conciliar os interesses dos empregados aos do capital, são adotadas novas formas de controle de seus empregados, por meio de uma sutil dominação ou persuasão aos princípios das empresas. Para isso, elas valorizam o sucesso individual e tentam incutir uma mentalidade de empresário. Identifica-se, neste caso, que existem mediações entre o exercício do poder e a eficácia da dominação, tais como a adoção de métodos de disciplinamento – as chamadas “tecnologias brandas” – que moldam a forma como se articula a relação entre trabalhadores e empresários. A subordinação buscada conta com elementos materiais (salários etc.) e elementos simbólicos (gratificações, medalhas, reconhecimento etc.).

As empresas também tentam influenciar atitudes, motivações e comportamentos dos empregados, utilizando a força de pertencimento a um grupo particular, neste caso, o grupo empresarial. Ouchi (*apud* Lima, 2006) diz que esse tipo de influência é mais eficaz que qualquer outro fenômeno social. Não que essa influência traga alguma mudança substancial que apontaria para uma maior humanização da sociedade, mas, ao contrário, torna-se distante dos valores humanos fundamentais. Pode-se afirmar que,

[...] do ponto de vista psicológico, o desgaste provocado por essas novas empresas pode ser ainda mais grave do que aquele já explicitado por numerosos estudos realizados em empresas tradicionais [...] Com efeito, dentre os impactos [...] o enfraquecimento da capacidade crítica dos empregados [...] Outro elemento essencial [...] concerne à alienação, [...] considerada há algum tempo como um importante fator na compreensão da gênese dos distúrbios mentais (LIMA, 2006, p. 339, 340).

Segundo Schaff (*apud* LIMA, 2006, p. 340), “a alienação econômica e social deforma o psiquismo humano limitando as possibilidades de desenvolvimento da personalidade”. Comportamentos antagônicos cobrados dos indivíduos que se submetem a pressões constantes no ambiente de trabalho – tais como: ser competitivo e cooperativo; ser individualista e trabalhar em equipe; ter iniciativa e conformar-se às regras da empresa; ser compreensivo e impiedoso (principalmente no caso de chefias) – são exemplos de como, segundo Enriquez (*apud* LIMA, 2006, p. 350), “todo esforço sistemático de doutrinação cria, ao mesmo tempo e no mesmo movimento, seres submissos e seres revoltados, a apatia e a tomada de consciência, a conformidade e a dissidência”.

A compreensão dessas questões é de suma importância para o debate sobre os distúrbios de comportamento da maioria dos indivíduos inseridos no mundo do trabalho, que,

de alguma forma, estão sujeitos a novas formas de gerenciamento da força de trabalho, em busca de atendimento às demandas da produção flexível.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nas reflexões apresentadas, é possível perceber que as mudanças no sistema de produção, associadas às mudanças nas relações dos trabalhadores com o trabalho, ocorrem de forma globalizada. Cada espaço onde se desenvolve a ação do capital constitui um campo de disputas em torno da acumulação, havendo um embate constante entre dominantes e dominados, no que diz respeito à utilização da força de trabalho.

Antes de serem meramente trabalhadores, os indivíduos devem ser considerados seres humanos, constituídos de uma identidade própria e possuidores do direito ao trabalho para sua realização como ser social, em atendimento a sua capacidade criadora e as suas necessidades físicas. Não se firma a idéia de uma compreensão produtivista das relações do indivíduo com o trabalho, onde dominantes utilizam o poder de exploração do trabalho em relação aos dominados.

No mundo moderno, assiste-se a todas as maneiras pelas quais o trabalho é explorado. As novas formas de gerenciamento da força de trabalho têm como meta atingir o lado subjetivo dos trabalhadores em prol da eficiência no processo produtivo. Não basta que trabalhadores estejam tecnicamente preparados para alguma atividade laboral, mas que estejam, sobretudo, identificados com as exigências peculiares de cada empresa capitalista em relação ao desempenho de atividades em algum posto de trabalho.

Os desdobramentos de tantas mudanças no mundo do trabalho e nas características dos trabalhadores têm gerado um custo pessoal, apresentado como um distúrbio de comportamento não casual e independente de alguma origem biológica. Tal distúrbio está associado às pressões sofridas pelos trabalhadores no cotidiano de suas atividades de trabalho. Os distúrbios comportamentais estão relacionados a mudanças na maneira como trabalhadores, como indivíduos, agem no convívio em sociedade.

Ao terem que assumir posturas antagônicas no ambiente de trabalho, de acordo com a necessidade vivenciada em cada momento, os trabalhadores desenvolvem, muitas vezes, mecanismos que os protegem de serem acometidos patologicamente de uma doença mental.

Entretanto, essa defesa os torna expropriados de sua subjetividade, passando a falsa impressão de que teriam um comportamento aceitável socialmente. Então, o que ocorre nessa

aparente normalidade é um comportamento que exige do indivíduo certa capacidade de dissimulação diante das situações de trabalho que se apresentam a ele.

Alterações no comportamento advindas do trabalho trazem alterações no convívio familiar e com as outras pessoas. Na competitividade exacerbada do mercado de trabalho, empresas utilizam estratégias que incentivam o individualismo e a perda de sensibilidade diante do outro.

Enfim, há de se considerar, no atual momento de acumulação flexível, as possíveis consequências das novas formas de disciplinamento, gestão de trabalhadores e relações laborais. Essas dimensões, que até então não traziam prejuízos mais evidentes à saúde mental dos trabalhadores, passaram a ser relevante sem estudos e pesquisas que buscam discutir o tema aqui exposto.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DEJOURS, Christophe. O trabalho entre sofrimento e prazer. In: DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2003.

DROLAS, A.; CATÓ, J. M.; PICCHETTI, V. Las nuevas relaciones de poder en los espacios de trabajo. In: FERNANDEZ, A. (Comp.). **Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas**. Buenos Aires: Prometeo Libros, 2005.

GAUDEMAR, Jean-Paul de. **El orden y la producción: nacimiento y formas de la disciplina de fábrica**. Madrid: Trotta, 1991.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 19. ed. São Paulo: Loyola, 2010.

HARVEY, David. **O enigma do capital e as crises do capitalismo**. São Paulo: Boitempo, 2011.

HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMA, Maria Elizabeth A. **Os equívocos da excelência: as novas formas de sedução na empresa**. Petrópolis: Vozes, 1996.

SENNETT Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.

Recebido em 10 de abril de 2015.

Aprovado em 28 de abril de 2015.