

O MANIQUEÍSMO DISCURSIVO DO CAPITAL TECNOLÓGICO E AS PSICOPATOLOGIAS DO TRABALHO

Marcelo Costa de Souza¹
Ana Cristina Marques de Carvalho²

RESUMO: O trabalho teve como objetivo apresentar uma discussão sistemática acerca da retórica do discurso empresarial nos processos de controle da força de trabalho e suas implicações ao bem estar e saúde mental dos colaboradores. Para tal, estabeleceu-se uma avaliação crítica de várias correntes de pensamento que vinculam o progressivo aumento das psicopatologias do trabalho à expansão do capitalismo tecnológico que revolucionou os meios de produção nas últimas décadas, o qual vem intensificando a concorrência entre empresas e diminuindo a qualidade de vida dos profissionais, com práticas de excessivas exigências ao cumprimento de metas e resultados. O método empregado promoveu uma interação dialética entre os autores que foram considerados no estudo, os quais avaliam o poder do discurso empresarial na manipulação dos significados do trabalho e obtenção da mais-valia. Por fim, a pesquisa realizada concluiu que o combate ao adoecimento mental laboral deva perpassar muito mais pela erradicação de sua fonte – as pressões de trabalho constituídas aos indivíduos fruto do capitalismo tecnológico - ao que não há perspectivas de alteração significativa por ora, ainda que algumas das práticas e programas de recursos humanos com vistas à manutenção da saúde laboral procurem amenizar o desgaste psíquico dos profissionais da era moderna.

Palavras-chave: Psicopatologias do Trabalho; Saúde Mental; Capitalismo; Gestão de Pessoas.

ABSTRACT: The objective of this study was to present a systematic discussion regarding rhetoric in current business discourse in the processes of labor force control. Thus, the work considered implications related to employee well-being and mental health. A critical evaluation was done considering several currents of thought that relate the progressive increase of work psychopathologies to the expansion of technological capitalism. It was seen that this type of capitalism revolutionized means of production in the last decades, intensifying competition between companies and diminishing the quality of life of the professionals by means of excessive demands regarding the achievement of goals and results. The employed method in this work promoted a dialectical interaction between the authors considered in the study. This discussion made it possible to evaluate the power of business discourse and the manipulation of the individual meaning of work as well as issues such as obtained surplus value. Finally, the research concluded that the fight against mental illness at work should consider the eradication of its source – the work pressures that individuals face due to technological capitalism. It was also possible to conclude that for the time being there are no prospects of meaningful changes, even though some of the current human resources practices and programs adopted are able to relieve psychic attrition of modern era professionals.

¹ Mestre em Administração (Universidade Fumec), MBA em Gestão Estratégica (UFMG), Administrador (Inst. Metodista Izabela Hendrix). Professor do programa de MBA em Gestão de Pessoas da Faculdade Senac MG. E-mail: marcelo-souza1972@hotmail.com

² Mestre em Ciência da Informação (UFMG), MBA em Gestão Estratégica (UFMG), Administradora (PUC/MG). Professora do departamento de Administração das Faculdades Promove. E-mail: anapromove@gmail.com

Keywords: Labor Psychopathologies; Mental Health; Capitalism; People Management.

INTRODUÇÃO

As atividades laborais são um forte componente na sustentação da identidade do indivíduo, e, o meio profissional contribui nas variadas dimensões da intitulada saúde total de uma pessoa, o que, conforme Filho e Lopes (2001), refere-se à esfera física, social, emocional, intelectual, espiritual e por fim, a ocupacional, quer dizer, o trabalho e as condições em que ele é promulgado refletem no estado de saúde de cada um. Portanto, o ambiente de trabalho, que faz parte da dinâmica social vivenciada pelas pessoas possui um papel ímpar, ao se considerar que os indivíduos realizam trocas com o meio, o qual interfere em questões íntimas desses. De acordo com Santos Alves e Francisco (2009), nos últimos anos, a psicologia tem demonstrado amplamente as influências das relações sociais, econômicas e políticas nas dimensões intrapsíquicas, as quais constituem espaços típicos de convivência. Tais autores também chamam a atenção acerca das relações humanas em rede, marcadas pelas estruturas social, familiar e cultural, nas quais o sujeito tanto afeta como é afetado pelo mundo, cujos fenômenos biopsicossociais geram interação e interdependência.

Conforme Oliveira e Kilimnik (2005, p. 108), “a influência do trabalho na relação à saúde física e mental é ampla, variando desde relações de causa e efeito específicas, como a exposição do trabalhador a um agente específico, até alterações e transtornos comportamentais em decorrência de uma combinação de complexos fatores organizacionais”. Assevera-se que, o mercado de trabalho tem desenvolvido uma movimentação que parece ser contrária à manutenção da saúde, em que a expansão do capitalismo tecnológico globalizado das últimas décadas tem impactado fortemente a relação entre indivíduo e trabalho. Com o acirramento da competição internacional pelas empresas, nos tempos atuais se exerce um novo modelo de produção, o qual é descentralizado, altamente enxuto, ágil e flexível, em que, a tecnologia da informação criou novos paradigmas na execução dos processos de trabalho, e, tais mudanças afetaram diretamente à estrutura social (LIMA; VIEIRA, 2006). Conforme Barus-Michel (2008), os indivíduos são inseridos dentro do projeto empresarial numa intensificação da velocidade no processo de obtenção do lucro, em que esses partilham do destino da empresa como

meros dependentes, a despeito de sua individualidade e escolhendo entre submeterem-se ou serem excluídos.

Em consonância a proposição acima apresentada, Benelli (2007) ainda acrescenta que, as pressões de trabalho que as pessoas têm vivenciado na atual sociedade implicam num condicionamento a constrangimentos absurdos, exigências desmedidas quanto ao rendimento e alcance de resultados, tornando-as incompatíveis às práticas de liberdade e expansão pessoal. Tais situações reveladas no cotidiano das organizações contemporâneas têm contribuído significativamente na ampliação dos transtornos mentais sofridos pelos profissionais, os quais são classificados como psicopatologias do trabalho. Como iniciativa ao alcance de resultados, as empresas têm moldado o comportamento dos trabalhadores na convivência com fatores estressantes, exigindo desses o desenvolvimento de capacidades técnicas e comportamentais denominadas “competências”, consideradas como fontes de recurso psicológico ao desenvolvimento laboral das altas demandas da era atual. Segundo Silva e Balzan (2007), existe no mercado um forte discurso voltado para o desenvolvimento das competências. As organizações movidas por uma intensiva concorrência exigem dos trabalhadores uma nova postura. Deve-se possuir um considerável número de competências operacionais, somadas a tantas outras habilidades comportamentais, por exemplo: resiliência, criatividade, flexibilidade, dentre outras.

Em função de tamanhas exigências por desempenho e desenvolvimento de competências, os trabalhadores têm sofrido processos exaustivos, os quais desencadeiam adoecimentos psicológicos. Algumas doenças do trabalho mostram-se mais frequentes à parte considerável de profissionais, em que se destacam o estresse e a síndrome de *burnout*, sendo que, tais incidências no ambiente organizacional vêm se refletindo no cotidiano da atividade empresarial, resultando em elevada rotatividade de pessoal, alto absenteísmo, aumento de acidentes, atrasos constantes, esquecimento de compromissos e maior incidência de erros por descuido (OLIVEIRA; KILIMNIK, 2005). Mediante o contexto exposto é que se fundamentou a questão de pesquisa: de que forma as empresas manipulam um discurso capaz de distorcer o valor do trabalho humano, aparentando às desmedidas exigências produtivas geradoras de psicopatologias ocupacionais como algo lícito e justificável? Assim, se buscou analisar criticamente os elementos que compõem a retórica discursiva empregada pelas empresas que manipula os trabalhadores em prol da produtividade, e ainda, certificar quais seriam as reais condições laborais necessárias à manutenção da saúde dos indivíduos, num contraponto ao impacto emocional das exigências desmedidas do tempo atual, as quais são capazes de potencializar o

adoecimento mental no trabalho.

Desta forma, a fim de atender ao objetivo do artigo, em apresentar de forma organizada uma discussão sistemática acerca da retórica do discurso empresarial e suas relações com o mal estar e adoecimento mental dos trabalhadores, foram adotados pilares teóricos com o arcabouço de algumas linhas individualmente tratadas, tendo a organização do texto mais quatro partes posteriores à primeira de introdução, a saber: a segunda parte, subdividida em dois temas, constou inicialmente do entendimento dos processos de gestão empresarial pelo viés do capitalismo tecnológico e suas possibilidades de relações com o desenvolvimento de psicopatologias do trabalho, e, num segundo momento, ocorreu uma apreciação da utilização de signos e mensagens subjacentes para manipulação organizacional dos empregados na exploração da mais valia, verificando nesse expediente os aspectos potenciais degenerativos à saúde mental. Portanto, a segunda parte - constituída pelos dois temas referidos, serviu como a base de dados secundários para a pesquisa, a qual comportou o item 2 - "Referencial Teórico", e, logo após, precedeu-se o item 3 - "Metodologia".

A parte seguinte ao item 3 resultou da apreciação crítica de ambos os temas apresentados no referencial teórico como o resultado final da pesquisa. Assim, promoveu-se uma revisão dos conceitos pertinentes à segunda parte, cujo tratamento dos dados se deu por uma análise interpretativa ao cruzar os conteúdos dos marcos teóricos abordados (análise de conteúdo), a fim de se gerar uma interação dialética entre os autores acerca das disposições de comportamentos humanos exigidos pelo capital, e, da possibilidade de uma consequente desconsideração de princípios à prevenção da saúde ocupacional, incitando o surgimento de psicopatologias. Tal expediente compôs o item 4 - "Discussão", e, após, concluindo com o item 5 - "Considerações". Por fim, a intenção da pesquisa foi incentivar o debate acerca de como as empresas dinamizam estruturas e práticas psicológicas capazes de legitimar excessivas exigências ao trabalho humano, e, discutir seu potencial em fomentar relações degradantes quanto à saúde mental. Assim, sugere-se a realização futura de testes empíricos de ordem qualitativa - esses constituídos com base nas considerações advindas dos resultados apresentados nesta pesquisa, propondo aplicar-se à trabalhadores de diversas classes - o que se considerou como a proposta acadêmica de contribuição deste trabalho.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 – O capitalismo tecnológico e as psicopatologias do trabalho.

O capitalismo tecnológico das últimas décadas sucedeu ao capitalismo industrial, em que, novas tecnologias da informação e comunicação (TIC's) revolucionaram os sistemas de produção, com aumento significativo na eficiência de processos, elevação da qualidade e redução dos custos de produtos e serviços. No entanto, como consequência de tais alterações ocorreu a internacionalização dos mercados, o que acirrou a competição entre as empresas, pois o jogo da disputa passou a ser global, o que esclarecem Mirvis e Hall (1994, p. 366) acerca da nova complexidade empresarial:

Da ampla base de reestruturação industrial nos EUA e em outros lugares decorrente do movimento de globalização da economia, se orientam cada vez mais os negócios baseados em serviços. O futuro é projetado para ter as grandes empresas por meio de múltiplas divisões, bem como, *joint ventures*, alianças regionais e parcerias público-privadas que dominam os principais mercados, enquanto os empresários, franqueados e pequenas empresas fornecem matérias-primas, tecnologias, lidam com serviços de apoio, distribuem produtos e ao mesmo tempo atingem nichos de mercado com os seus próprios produtos e serviços. Isto fará com que empresas rotineiramente se remodelem e se redimensionem [...] vindas a serem chamadas de organizações sem fronteiras.

Sendo assim, com as exigências impostas pelas mudanças nas tecnologias de gestão em vias da maior competitividade empresarial, reduziu-se drasticamente a qualidade de vida dos trabalhadores, conforme esclarecem Filho e Lopes (2001, p.98):

[...] os modelos de gestão voltados para a qualidade, como Controle da Qualidade Total, Reengenharia dos Processos de Negócios, Downsizing, Círculos de Controle de Qualidade e outros, procuram interferir muito mais na situação de trabalho, isto é, nos fluxos de trabalho, do que na satisfação do ser humano, privilegiando ações de cima para baixo (*top down*) em detrimento dos processos de baixo para cima (*bottom up*). Geralmente, essas tecnologias desenvolvem e mantêm a forte dependência dos empregados em relação à empresa, ocasionando considerável redução do espírito crítico deles e, conseqüentemente, de suas possibilidades de resistência.

Lima e Vieira (2006, p. 1) corroboram o contexto apresentado, em que destacam as consequências maléficas dos novos expedientes administrativos e suas transformações

sociais decorrentes, em detrimento da *psique* da classe trabalhadora:

O papel do trabalho na vida do indivíduo e na sociedade é um dos aspectos sobre os quais a sociedade moderna está mais confusa. Afetando diretamente o trabalhador, no cenário político-socioeconômico contemporâneo, encontram-se uma miscelânea de fatores, tais como, automação progressiva, concentração de renda, exclusão social, criminalidade, colapso da família, falência do Estado e ineficiência de políticas governamentais, implementação de modismos administrativos visando ao aumento de produtividade e da redução de custos, entre outros. Esse conjunto tem consequências diretas sobre a realidade do indivíduo e do profissional uma vez há um aumento considerável da jornada de trabalho, da pressão, da cobrança, do estresse e da ameaça de desemprego.

Tais autoras ainda advertem que os impactos das mudanças se dão não somente pelos redesenhos de processos produtivos, mas principalmente, por uma nova forma de gestão do homem (indivíduo e trabalhador), o qual se encontra desamparado e sendo obrigado a investir em sua formação e carreira com sacrifícios à vida pessoal para manter sua empregabilidade, nem sempre tendo sua capacitação profissional reconhecida. Para Inkson (2008) os indivíduos devem sempre encontrar-se bem dispostos para a integração com a nova realidade tecnológica que perfaz o mercado, denominada “sociedade do conhecimento”, devendo esses atuarem como “investidores de carreira”, numa renovação constante pela aquisição de aprendizados, em que, a prioridade de carreira se dá em multiplicar saberes e formar redes de relacionamento com os profissionais de mercado.

Neste aspecto citado, tece crítica Morin (2001, p. 9): “Novas formas de organização aparecem, e a natureza se modifica. Observamos o desaparecimento de empregos permanentes e, simultaneamente aparecem novas tecnologias [...] milhares de pessoas sofrem pela falta de uma vaga, outras sofrem pelo fato de terem que trabalhar excessivamente”. Athayde e Brito (2009, p. 591) acrescentam: “[...] a busca da maior produtividade possível envolve combinar aumento de produção com o menor custo, inclusive humano. Poderíamos talvez dizer que se busca através dela a modalidade de extorsão de mais-valia possível nessa conjuntura de crise”. Benelli (2003) destaca o processo de sofrimento psíquico impresso aos profissionais em função das determinações do capital, ao que a cúpula empresarial define uma política interna calcada em alto grau de exigência, em que trabalhadores de forma assertiva são desafiados a gerarem propostas inovadoras e terem capacidade psicológica de resistir às pressões, mobilizando todas as suas forças em favor do cenário imposto. A esses a organização decreta uma vida pessoal e

profissionais altamente regradas, formatadas para servir ao espectro da produtividade, incitando todos a exercerem cuidados com o corpo, busca de criatividade, desenvolvimento de habilidades e inteligência emocional, bem como o empenho absoluto na superação das limitações pessoais e posição de flexibilidade, apresentando-se disponíveis e em prontidão a quaisquer demandas de trabalho: “[...] uma Psicologia Organizacional fortemente behaviorista baseada na ideia de que eficiência se treina, de que saúde no trabalho é resistência ao cansaço e na perspectiva psicotécnica de que a saúde deve ser pré-requisito de seleção para o trabalho” (PADILHA, 2009, p. 551, 552). Corroboram a esta linha de pensamento Amorim e Frederico (2008, p. 1):

A criatividade, característica da força de trabalho, e a inovação, resultado da criatividade na forma de mercadoria, são imprescindíveis para a acumulação capitalista. As organizações, diante da necessidade de apropriação da criatividade, desenvolvem controles intensos, nas intermináveis relações de poder e contra-poder. [...] Aliando-se inovação e produtividade, busca-se aumento da mais valia relativa, para produzir, com menos gastos e tempo, o mesmo tipo de produto ou serviço. Tem-se então, a inovação como atividade de suma importância para o aumento da mais-valia.

No entanto, a despeito de todo o infortúnio de exigências a sucumbirem os trabalhadores, parte das organizações têm assumido certa preocupação com as consequências psicológicas à sua força de trabalho, ainda que a motivação para tal sejam os interesses econômicos na manutenção dos níveis de produtividade. Diante disso, uma situação que têm sido objeto de investigação pela classe científica se dá no entorno dos conflitos humanos enfrentados nas organizações, determinantes na relação pessoa-pressão-subjetividade-trabalho (BARLACH; LIMONGI-FRANÇA; MALVEZZI, 2008), em que um alto grau de mudanças tem regimentado profissionais a uma adaptação contínua e sem precedentes a situações adversas, ao que se envolvem severos riscos à saúde mental. “Em seu livro *Souffrance en France*, Dejours dedicou-se a analisar o que é o sofrimento no trabalho em condições administrativas modernas: repressão, reificação, desumanização são exercidas por meio da tecnologia e da economia que comanda as relações humanas, esvaziando-as de seu sentido” (BARUS-MICHEL; CAMPS, 2003, p. 63).

Vieira e Lima (2006) esclarecem que, o sofrimento laboral se manifesta por meio das psicopatologias do trabalho, as quais tiveram o início em estudos sistemáticos a partir da década de 1950, entretanto, o agravamento das doenças laborais tem despertado

enorme atenção nas últimas décadas. Santos Alves e Francisco (2009, p. 770) esclarecem que o transtorno mental muito se dá pelo meio da interação psicossocial, da qual a dimensão labutar faz parte:

No que diz respeito ao transtorno mental, faz parte dessa perspectiva superar a visão que o concebe como unicamente da ordem individual, dissociada das demais instâncias em que vive o indivíduo. Ao contrário, tal perspectiva propõe a criação e a reinvenção de caminhos para contínuas avaliações, a fim de que as ações se reflitam e se fortaleçam com base nas responsabilidades compartilhadas.

Diante do exposto, parte dos profissionais de saúde e do meio empresarial, vêm se preocupando a agregar novas perspectivas de maiores cuidados preventivos com a saúde mental de trabalhadores, conforme acenam Taboada *et al.* (2006, p. 104): “Observa-se então no campo das ciências humanas e da saúde uma mudança de paradigma - se antes o foco de estudo estava voltado para as patologias, doenças mentais e carências humanas, torna-se hoje mister voltar nosso interesse para as potencialidades e habilidades do homem, a fim de compreender a saúde mental”. Kilimnik e Moraes (2000, p. 2) complementam essa linha de pensamento:

A saúde - entendida como estado de completo bem-estar físico, mental e espiritual e, ainda, como estado de plena realização do potencial do ser humano - depende do meio ambiente físico e psicossocial em que ele vive e em grande parte de sua qualidade de vida no trabalho. São as boas condições de vida e trabalho, a educação e o treinamento que promovem o desenvolvimento pessoal e a saúde, condições essas necessárias para que haja satisfação, motivação e energia para o trabalho.

Filho e Lopes (2001) enfatizam a necessidade de uma vida labutar satisfatória como contribuição individual em termos interpessoal e social, tornando o ser humano mais ajustado ao seu ambiente, com maior domínio de suas emoções e atitudes sadias, as quais implicariam estar livre de doenças, ter cuidados médicos e com a higiene, bem como o equilíbrio entre as atividades diárias no trabalho, o sono e o repouso. Evans (1996, p. 22) destaca como o meio empresarial poderia apoiar à saúde ocupacional:

Cada vez mais as pessoas deverão aprender a lidar com as tensões, aprendendo a contorná-las, transformando-as em aliadas ao seu crescimento pessoal. As organizações podem ajudar, desenvolvendo políticas de recursos humanos adequadas e voltadas para os valores básicos da vida, resgatando novamente o prazer de aprender e produzir.

Ainda que o parágrafo supracitado destaque o equilíbrio da saúde como uma meta de humanização organizacional, isto está longe de acontecer, ao contrário, cresce o volume de doenças geradas no interior das empresas. Oliveira e Kilimnik (2005, p. 107, 109) detalham algumas das psicopatologias que mais acometem os trabalhadores: "Com relação às manifestações psicológicas, além da depressão, são também comuns ansiedade, angústia, nervosismo e sentimentos de raiva, observando-se uma irritabilidade anormal diante de pequenas provocações ou mesmo, sem motivo aparente". Estes ainda acentuam a doença do estresse: "O estresse é uma reação sistêmica específica que ocorre no organismo em resposta a fatores de pressão inespecíficos, tanto de conotação negativa quanto positiva, a que se convencionou chamar fatores estressores". Tais autores complementam: "Ele pode ocorrer tanto em situações de monotonia, com esforço aquém do requerido pelo indivíduo, quanto em situações de sobrecarga de esforço. [...] o estresse abordado refere-se ao *distresse*".

Outra psicopatologia do trabalho que vem se tornando comum na atualidade é a síndrome de *Burnout*, ou síndrome da exaustão emocional e da desistência: "[...] o *Burnout* pode ser descrito metaforicamente como um estado, ou processo de exaustão mental, semelhante ao cessar de um fogo ou uma vela" (SCHAUFELI; BUUNK, 1996 *Apud* MOREIRA; KILIMNIK; COUTO, 2013, p. 3). Moreia *et al.* (2013) explicam que a síndrome de *Burnout* é concebida por meio de três dimensões. A primeira delas é a exaustão emocional, o que a aproxima muito de uma variável de estresse a se caracterizar pela fadiga, falta ou carência de energia e entusiasmo, além de um sentimento de esgotamento e sobrecarga emocional. A segunda dimensão refere-se a uma despersonalização que surge conjugada a uma ansiedade, alta irritabilidade e perda da motivação, estabelece-se uma insensibilidade emocional do indivíduo para com os outros. E por fim, a terceira dimensão, marcada pela baixa realização profissional, caracterizada pela diminuição do sentimento de competência em relação ao próprio trabalho, o que provoca uma autoavaliação muito negativa.

Por fim, entende-se que apesar de organizações e pesquisadores estarem atentos ao crescimento das psicopatologias do trabalho no capitalismo tecnológico da atualidade, a comunidade empresarial de forma geral ainda se pauta pelas exigências do capital. Sendo assim, embora algumas práticas de psicologia organizacional possam buscar atenuar a problemática psicológica, deve-se admitir que a solução ainda encontra-se distante.

1.2 – A retórica do discurso empresarial e o processo de subjetividade dos trabalhadores

As iniciativas empresariais visando dissociar os e feitos da pressão de trabalho nas equipes têm recorrido a iniciativas que incitam seus empregados a desenvolverem uma resignificação pessoal das adversidades enfrentadas no cotidiano, criando para tal, um discurso psicológico intencional que é propagado pelas lideranças no interior das organizações, conforme acentuam Ronchi *et al.* (2015, p. 2): “A liderança independentemente do ambiente, em que se esteja legitimando, representa uma íntima associação com a mudança em prol de realizações das organizações e, inevitavelmente, das pessoas”. Nesta perspectiva, tais lideranças atuam principalmente por meio de aspectos subjetivos e simbólicos nos valores representativos do trabalho aos indivíduos, estimulando esses a “abraçarem” de maneira intrépida a busca pela realização de metas, sugerindo o alcance de resultados como fonte de satisfação e prazer (BENELLI, 2009).

É fato que o trabalho na era atual representa uma questão fundamental não apenas de sobrevivência, mas ao encontro do indivíduo com o próprio “eu” e sua inserção à sociedade (natureza psicossocial do trabalho), constituindo um aspecto simbólico necessário ao equilíbrio interior. No entanto, o mercado empresarial ao se tornar cada vez mais dinâmico, cria novos formatos de gestão e contingências que aumentam o nível de complexidade das relações humanas no interior das organizações, interferindo assim na subjetividade dos indivíduos. Capelle *et al.* (2005, p. 367) retratam a relação entre a esfera organizacional e os aspectos subjetivos dos trabalhadores:

Percebe-se, portanto, que o aumento da complexidade das organizações e das relações sociais em seu interior – visto que a cada dia se introduzem novas estratégias de gestão das pessoas, tais como a participação, o aumento da autonomia, o desenvolvimento das competências, que envolvem muito mais aspectos subjetivos dos empregados – vem sendo acompanhado por crescente busca de explicações teóricas também mais complexas para esses fenômenos.

A psicologia social e a sociologia têm revelado a utilização do aspecto simbólico e subjetivo pelas instituições na condução das massas, um recurso que tem sido especialmente explorado pelas organizações. Gaulejac (2005, p. 69) assevera o quão é importante o meio social (do qual o ambiente profissional faz parte) como representação

simbólica fundamental na produção da subjetividade do indivíduo: “Há coproduções, influências recíprocas permanentes entre a cena psíquica e a cena social. Cada uma contribuindo para nutrir uma subjetividade inscrita na experiência social, na confrontação com a alteridade e na ordem simbólica. Nesse sentido, a subjetividade é um elemento irreduzível da sociedade”.

Em se tratando do aspecto subjetivo presente no desenvolvimento laboral, conforme ressaltam Lima e Vieira (2006), antes de tudo é necessário analisar como os trabalhadores vivenciam e experimentam as relações de trabalho, e, somente assim, é possível apreender quais os significados que esses atribuem a partir da experiência. Ribeiro *et al.* (2011, p. 625) acrescentam que “o homem produz e reproduz a si mesmo e a sua subjetividade por meio do trabalho”. Gaulejac (2005, p. 69) explica o valor simbólico subjacente do trabalho na existência humana:

O trabalho, na sociedade salarial, é um elemento incontornável para que o indivíduo acesse uma existência “positiva”, em oposição a tudo que é definido por uma falta, porque ele propicia os meios de subsistência econômicos, a inserção nas redes sociais e o esteio simbólico indispensável a todo o reconhecimento social.

É perceptível que corporações tem se dedicado à compreensão da subjetividade dos trabalhadores com propósitos manipulativos, utilizando estratégias de recursos humanos que divulgam ideias fantasiosas acerca dos benefícios em fazer parte de um “time vencedor” ou atuar numa empresa de destaque, o que seria privilégio para poucos. Lima e Vieira (2006) asseveram que, tal discurso nada mais serve do que a uma imagem corporativa para atrair e influenciar os recursos humanos, uma forma de exposição pública da empresa tanto interna como ao meio externo, a comunicar de forma contrária àquilo ao que realmente pratica, em que, muitas das organizações consideradas de aspecto gerencial “ditosas” nas suas políticas de gestão de pessoas, exercem ações extremamente desumanas, como práticas perversas de gestão, jornadas de trabalho extenuantes, etc.

Mediante o exposto, Lemos e Vieira (2012, p. 14) esclarecem: “Pode-se considerar que existe um paradoxo em relação aos objetivos de produção. A empresa projeta em sua imagem promessa de felicidade e de satisfação pessoal do trabalhador, mas em seu interior ocorre, com frequência, a infelicidade e a insatisfação pessoal, podendo desencadear o sofrimento patológico”.

Alguns autores, como Benelli (2003, p. 101), especificam de que forma a

subjetividade é produzida nas instituições: “A subjetividade (modos de ser, sentir, pensar e agir constitutivos do sujeito em determinado momento histórico) é tecida, no contexto institucional, pela rede de micropoderes que sustenta o fazer cotidiano (institucional), operando efeitos de reconhecimento/ desconhecimento dessa ação concreta”. Nesse sentido, Rago (1993, p. 27) a partir de sua pesquisa acerca da obra focaultiana, esclarece o papel das instituições no que tange à constituição do aspecto subjetivo: “Sem negar a existência da dominação classista, Foucault alertava para uma forma de percepção segundo a qual o exercício do poder aparecia como muito mais profundo, sutil, permanente, produtivo e microscópico. A hegemonia não se construía apenas pelo silenciamento, mas pela própria *produção da subjetividade*”. Bruni (1989, p. 200) acrescenta outra conclusão a partir do pensamento de Michel Foucault: “os homens são antes de mais nada, objetos de poderes, ciências, instituições”.

Wood Jr. (2000, p. 20) instituiu uma caracterização dos processos empresariais de controle simbólico dos colaboradores, intitulando as organizações praticantes desse expediente como “Organizações de Simbolismo Intensivo”. O autor destaca que os ambientes organizacionais vêm se transformando em “reinos mágicos”, em que o “espaço simbólico” é ocupado pela retórica, com a utilização de metáforas e manipulação dos significados. Benelli (2009) salienta que as empresas e demais instituições sociais estão atraídas pelo conceito e exigências da competitividade dinâmica, e que, no caso das organizações, cabe a essas gerirem os riscos que são pertinentes à forma como administram seus recursos humanos. Destaca a forma em que empresas têm se utilizado de novas tecnologias de cultura psicológica com o objetivo de mascarar o poder opressivo aos trabalhadores, e, assim, a gestão atuaria mais por persuasão do que coerção, portanto, a tomar uma mobilização voluntária dos indivíduos aos sacrifícios laborais por meio de um verdadeiro controle da subjetividade.

A se considerar todo o discurso praticado com vistas ao sentido de buscar direcionar os atuais trabalhadores ao enfrentamento dos desafios e pressões contemporâneas, a área de gestão de pessoas vem incentivando a atuais colaboradores e/ ou recrutando novos indivíduos que busquem desenvolver características humanas valorizadas pelas empresas por meio de uma série de comportamentos específicos, tais como, resiliência, autoeficácia, autogestão, capacidade participativa, autonomia, independência, entre outros. Kilimnik e Morais (2000, p. 9) especificam as características demandantes à mão de obra:

É verdade que o contexto atual de negócios, demanda grande flexibilidade por parte das organizações e uma conseqüente necessidade de os trabalhadores terem maior autonomia e serem mais qualificados. Afinal, estamos na era da globalização em que níveis de competição sem precedentes têm levado a um reexame das forças de vantagem competitiva das grandes corporações e o papel desempenhado pelos seus profissionais tem se revelado central nesse aspecto.

Benelli e Costa-Rosa (2003, p. 38) descrevem as estratégias motivacionais empregadas pelas empresas por meio de pagamentos e premiações - os “incentivos”, os quais viriam a justificar aos profissionais terem que desenvolver tais características pessoais voltadas à capacidade de autossuperação, frente às exageradas metas por resultados e suas implicações psicológicas: “[...] a lógica institucional costuma considerar que o ser humano [...] pode cooperar quando seus objetivos coincidam ou se identifiquem com os da instituição; considera que a participação também pode ser obtida por meio de ‘incentivos’”. Acrescentam aos autores supracitados, Moraes *et al.* (2007, p. 2):

Muitas empresas estão utilizando incentivos para que as pessoas se mantenham firmes, flexíveis e integradas durante os processos de embate. Nos ambientes organizacionais têm-se incentivado que as pessoas desenvolvam um equilíbrio adequado de suas emoções para se posicionarem com eficiência na conjuntura marcada por transições contínuas.

Por fim, assevera-se que as imposições do capital vêm determinando algumas vias de comportamento em que, de forma transfigurada, o mercado de trabalho as classifica como “diferenciais” de competências profissionais, constituindo assim, meios para fundamentar intensivas exigências e pressões de trabalho, totalmente incoerentes ao ponto de vista da saúde psicológica, o que seria justificado por um suposto argumento de contribuir ao desenvolvimento de carreira dos indivíduos.

2. METODOLOGIA

O método utilizado se deu numa abordagem descritiva, ao dispor uma discussão pela apreciação de conteúdos dos artigos que integraram a base de dados. Sendo assim, a pesquisa realizada foi baseada na revisão de literatura (MARCONI; LAKATOS, 2003) e teve sua fundamentação obtida em publicações de autores nacionais e estrangeiros voltados aos temas propostos. O levantamento bibliográfico foi realizado em plataformas

de buscas acadêmicas: Google Acadêmico, Spell e Scielo. Quanto ao critério de seleção das publicações utilizadas, optou-se por adotar artigos contidos nas bases de dados disponíveis utilizando-se algumas palavras-chave pertinentes aos temas como fonte de levantamento, bem como a opção de incluir alguns autores internacionais considerados de relevância ao estudo.

A análise dos dados se deu por meio da interpretação dos textos que foram adotados como as fontes do estudo, articulando-se possíveis conexões de sentido entre os conteúdos contidos nos capítulos do referencial teórico, promovendo-se uma interação dialética entre os autores pesquisados – análise de conteúdo. O esquema de análise foi realizado pela abordagem sistemática dos temas numa avaliação crítica da literatura ora apresentada, e, assim, buscou-se cosubstanciar alguns apontamentos refletidos na constituição teórica como o resultado do trabalho, a fim de instituir referência para futuras pesquisas.

3. DISCUSSÃO

A intenção desta discussão foi promover o encontro dialético entre os pensamentos autorais adotados neste estudo. Ao se refletir a abordagem dos autores, de início, é destacada a racionalização produtiva gerada a partir da sociedade do conhecimento, em que o trabalho se baseia na otimização dos processos fabris, uma consequência direta da aplicação das novas tecnologias da informação e comunicação (TIC's). A problemática gerada a partir desta situação, conforme Filho e Lopes (2001), é que os fluxos de trabalho passam a ser regidos muito mais por ferramentas e sistemas de controle tecnológicos do que pelo espírito crítico das pessoas, o que as impede da maior aplicação de suas faculdades mentais, e que, por conseguinte, talvez reduza drasticamente uma das principais fontes de satisfação profissional no trabalho.

O contexto apresentado justifica a afirmativa de Barus-Michel e Camps (2003), as quais argumentam que com a evolução dos processos produtivos, cada vez mais a tecnologia e a economia passam a comandar as relações humanas. Tais autoras afirmam que há um esvaziamento crescente no sentido do trabalho à vida das pessoas, as quais se sentem menos necessárias, e, sendo assim, parece que à medida que a técnica evolui o espírito dessas parece desvanecer. Portanto, esta seria mais uma grande questão temerária ao adoecimento mental dos trabalhadores, pois o colaborador em si passaria a sentir-se menos útil como indivíduo, fato que o enfraqueceria emocionalmente, criando-lhe uma

maior dependência da organização em relação à atribuição de sentido à sua existência, em que habilmente há uma exploração humana de tal circunstância por expedientes da psicologia organizacional. Portanto, ao trabalhador, tanto mais se tornasse frágil em termos psíquicos, mais “presa fácil” seria aos interesses empresariais.

Outra questão de ordem fundamental advinda do acirramento da competição internacional pelas empresas e desenvolvimento de processos tecnológicos, inclui uma quantidade de pessoas cada vez menor necessária para compor o quadro funcional das organizações, em meio a inovadores formatos de empresas, muito mais enxutas, ágeis, flexíveis (LIMA; VIEIRA, 2006) e ajustáveis a constantes oscilações das demandas de mercado por meio de redesenhos de suas estruturas.

Mediante o supracitado há específicas implicações referentes à nova forma de gestão do homem – indivíduo e trabalhador. A primeira delas é que, se há menor contingente de pessoas para se responsabilizar pelas atividades, ainda que haja as melhores ferramentas tecnológicas de trabalho, naturalmente deverão ocorrer maiores volumes de responsabilizações individuais pelas entregas previstas. Tal circunstância incide num maior grau de exigências e pressões de trabalho sobre um número reduzido e concentrado de pessoas, em que invariavelmente, há um limite humano de resistência psicológica quanto às cobranças fruto deste aspecto, mas que, a rigor, a competição das empresas pela sobrevivência extrapolaria fronteiras psíquicas na exploração dos seres humanos. Daí pode decorrer o crescimento de processos patogênicos do trabalho em adoecimentos recorrentes, conforme estabelecem Moreira *et. al.* (2013), tais como estresse, depressão e síndrome de *burnout*, dentre outras.

Outra implicação de notável relevância quanto à atual perspectiva do trabalho, conforme os autores, é que a formatação das atividades laborais vem se pautando num processo de gestão do conhecimento tecnológico, o que obriga aos reduzidos contingentes de colaboradores dominarem um saber técnico cada vez mais especializado. Dessa forma, a atual configuração das atividades laborais determina que, os colaboradores contemporâneos deverão ter uma formação profissional bem mais ampliada, com variadas capacitações para se tornarem mais aptos ao mercado (multitarefa), preparados para acumularem diversas funções simultaneamente ao serem exigidos para tal. O ponto de questionamento neste sentido, é que conforme Lima e Vieira (2006), o indivíduo trabalhador se encontra desamparado e obrigado cada vez mais a investir e desenvolver de forma contínua sua formação e carreira, com sacrifícios à vida pessoal, mas nem sempre

com o correspondente reconhecimento profissional. Neste sentido podem ocorrer intensos processos de frustração, com o potencial de se agravarem e eclodirem um patamar depressivo, face ao sentimento de desvalorização pessoal.

Morin (2001) também corrobora a tal corrente citada de pensamento, a qual afirma que enquanto novas formas de organização aparecem com suas tecnologias, os empregos deixam de ser permanentes, e, daí entende-se que as flutuações das demandas de mercado tornam o ritmo da contratação e dispensa de funcionários mais acelerado, ao que se acrescenta, com possíveis processos de terceirizações sendo muito mais frequentes. Esta dinâmica criaria um nível de apreensão terrível nas pessoas, pois alguns se permitem sofrer por sobrecargas de trabalho enquanto outros sofrem pela falta dele. Eis aí mais uma oportunidade da exploração humana pela mais-valia, a constar que a oferta de trabalho se encontra extremamente inferior à demanda, o que por sua vez contribui para maior barganha na exploração humana pelas empresas e a queda da qualidade de vida dos trabalhadores, com o provável surgimento de doenças laborais.

Mediante todos os fatores socioeconômicos degradantes da saúde mental no trabalho até aqui comentados, empresas tem enfrentado crescentes prejuízos pelo adoecimento de sua força de trabalho (OLIVEIRA; KILIMNIK, 2005) principalmente nas últimas décadas. A contar deste ponto é que se estabeleceu alguma movimentação de práticas e pesquisas em direção a programas de saúde laboral, mas ainda assim o alcance do processo de humanização no trabalho ainda parece algo distante. Em realidade, um dos meios que as empresas têm lidado para com este aspecto é a influência na forma de pensar dos trabalhadores em sua convivência com o sofrimento psíquico laboral, sugerindo-lhes caminhos para uma resignificação de sua relação com o trabalho, conjugando a isto diversas políticas de incentivos (materiais e imateriais), conforme estabelecem Moraes *et al.* (2007), a fim de motivá-los para tal. O mercado empresarial tem buscado, diante das possibilidades da psicologia organizacional em sua capacidade de comunicação e motivação da força de trabalho, promover ajustes que julga necessários para gerir os riscos inerentes à exploração de seus recursos humanos, talvez assim, trilhando uma linha tênue entre a obtenção da produtividade máxima *versus* o limite do adoecimento, o que se pode apreender da visão de Benelli (2007).

As instituições de um modo geral (BENELLI, 2003) quando necessitam conduzir as linhas de pensamento dos indivíduos, muitas das vezes para evitar os embates, se utilizam

de linguagens simbólicas e mensagens subjetivas produzidas com vistas a induzir comportamentos - o processo de manipulação das massas empregada por parte da mídia representa um exemplo típico desse expediente, ao que a prática organizacional não procede de forma diferente.

A utilização do artifício simbólico pelas organizações se dá na produção da subjetividade aos trabalhadores, que conforme Gaulejac (2005) se conduz pela utilização de micropoderes num sistema de reconhecimento/ desconhecimento às ações concretas na constituição aos sujeitos. Assim, reflete-se o pensamento de Wood Jr. (2000), o qual classifica as empresas operantes desse sistema como “Organizações de Simbolismo Intensivo”, que se utilizam continuamente da retórica do discurso na manipulação de significados.

Por fim, toda a dinâmica do discurso empresarial que a construção teórica discutida apresenta acerca da atuação empresarial no controle da subjetividade dos trabalhadores, parece insinuar que o sofrimento em favor do “crescimento profissional” seria algo bom, útil e de muito valor, em que aquele que se dispõe a incorrer nas dificuldades crescentes de forma incansável sem sucumbir seria um grande vencedor, verdadeiro herói de uma epopeia histórica da carreira profissional. Entretanto, deve-se indagar: a vida de um “herói” profissional deverá ser paga a que preço? O sucesso profissional deve significar uma extenuação do limite da saúde mental? Qual o real valor de uma vida humana? Eis algumas questões para serem refletidas.

CONSIDERAÇÕES

O trabalho desenvolvido teve por objetivo discutir como as transformações socioeconômicas refletidas nos fenômenos empresariais vêm fomentando uma prática que invariavelmente contribui no adoecimento mental dos trabalhadores, utilizando-se de todo um maniqueísmo dialético compartilhado pelos agentes de mercado a fim de sustentar tal situação. As proposições que foram apresentadas no estudo se confirmam pela observação direta que se possa realizar ao cotidiano do mercado de trabalho acerca da relação das pessoas com sua profissão. Por exemplo, como fato corriqueiro, são perceptíveis nas conversas entre trabalhadores os lamentos recorrentes face à exaustão psicológica, ora pelo desemprego ou receio de perder o posto de trabalho, ora pelo excesso de exigências profissionais. Cada vez mais se percebe uma quantidade de pessoas buscando fontes de

cura terapêuticas (tratamentos médicos e psicológicos), bem como extraterapêuticas (processos de *coaching*, meditação, *yoga*, acupuntura, cursos de autoconhecimento, etc.) na ânsia de encontrarem um reequilíbrio pessoal frente às pressões de trabalho.

Um dos fatores mais preocupantes é toda uma sustentação praticada pelo ideário capitalista na preservação do *status quo* da situação de exploração da mais-valia, uma fonte direta ao surgimento de psicopatologias do trabalho. Na mídia contemporânea incluem-se diversas revistas de negócios a mitificarem os CEO's (*Chief Executive Officer*) de grandes companhias como verdadeiros mitos da vida moderna. Publica-se na mídia empresarial a vida de grandes executivos, os quais concedem depoimentos do quanto se esforçaram e do grau de sacrifícios que imprimiram em sua vida pessoal, muitos a relatarem ter tido muito pouco tempo com familiares, sendo isso considerado o “preço” justo a ser pago para o alcance do sucesso. Sites e revistas da área de recursos humanos constantemente reforçam a necessidade das pessoas aprenderem novas técnicas e desenvolverem continuamente características de autossuperação.

Alguns termos propagados nas literaturas de revistas técnicas de negócios se tornaram bastante aclamados, tais como “inteligência emocional”, “resiliência”, “intraempreendedorismo”, “liderança”, dentre outros, conceitos os quais são vendidos como meios de promover o crescimento do indivíduo não somente pelo ponto de vista profissional, mas também no aspecto pessoal. Neste ponto pode encaixar-se o discurso do desenvolvimento das competências, que inclui a adequação humana em características técnicas e comportamentais valorizadas pelos agentes de mercado. É perceptível que à medida que a precarização do trabalho se expande, em paralelo várias publicações da mídia constantemente estabelecem uma verdadeira campanha literária das “crises como oportunidades”, expondo casos de pessoas demitidas do mercado formal que tiveram uma “grande sacada”, superando adversidades e tornando-se profissionais bem sucedidos, quer como executivos ou empresários. Têm-se publicado nos últimos anos, cada vez mais, uma literatura de autoajuda que promete a fórmula para o sucesso profissional, o qual é propagado como a Meca para o alcance da felicidade, entretanto, conforme toda a literatura ora analisada nesta pesquisa, a contrapartida psicológica parece ser demasiadamente alta.

O discurso do capitalismo de viés tecnológico da atualidade transmite uma mensagem subjacente de que basta ao indivíduo esforçar-se que irá obter uma carreira

bem sucedida, o que viria a justificar às crescentes cobranças a provocarem diversos estados patogênicos. A informação que tal discurso omite é que o trabalhador não possui controle ou domínio sobre as variáveis socioeconômicas, as quais são algumas das principais definidoras de oportunidades e condições de trabalho a serem geradas ao longo do exercício da profissão.

Enfim, a pesquisa realizada conclui que o combate ao adoecimento mental no trabalho deva perpassar muito mais pela erradicação de suas fontes – a exploração da mais-valia, ao que não há perspectivas de alteração nesse sentido no momento atual, ainda que algumas das práticas e programas de recursos humanos com vistas à manutenção da saúde laboral procurem amenizar o desgaste psíquico dos profissionais da era moderna. A partir das proposições apresentadas espera-se que haja futuros estudos acerca do tema, incluindo testes empíricos a aferir algumas das conclusões aqui apresentadas às percepções de gestores, profissionais de recursos humanos e trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ATHAYDE, Milton; **BRITO**, Jussara. Vida, saúde e trabalho: dialogando sobre qualidade de vida no trabalho em um cenário de precarização. *Trab. educ. saúde*, v. 7, n. 3, p. 587-597, 2009.

BARLACH, Lisete; **LIMONGI-FRANÇA**, Ana Cristina; **MALVEZZI**, Sigmar. O conceito de resiliência aplicado ao trabalho nas organizações. *Interamerican Journal of Psychology*, v. 42, n. 1, 2008.

BARREIRA, Diná Dornelles; **NAKAMURA**, Antonieta Pepe. Resiliência e a auto-eficácia percebida: articulação entre conceitos. *Aletheia*, n. 23, p. 75-80, 2006.

BARUS-MICHEL, Jacqueline. O sujeito e o destino. *Psicologia em Revista*, v. 14, n. 1, p. 17-36, 2008.

BARUS-MICHEL, Jacqueline; **CAMPS**, Tradução de Christiane. Sofrimento e perda de sentido: considerações psicossociais e clínicas. *Psic: revista da Vetor Editora*, v. 4, n. 1, p. 54-71, 2003.

BENELLI, Sílvio José. A cultura psicológica no mercado de bens de saúde mental contemporâneo. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 2009.

_____. Dispositivos disciplinares produtores de subjetividade na instituição total. *Psicologia em estudo*, p. 99-114, 2003.

BENELLI, Sílvio José; **COSTA-ROSA**, Abílio da. Geografia do poder em Goffman: vigilância e resistência, dominação e produção de subjetividade no hospital

psiquiátrico. Estudos de Psicologia (Campinas), p. 35-49, 2003.

BRUNI, José Carlos. Foucault: o silêncio dos injustos. Revista de Sociologia da USP. São Paulo 1 (1): 199 – 207, 1º sem., 1989.

CARVALHO, Mônica Alves Cappelle; **MELO**, Marlene Catarina de Oliveira Lopes; **BRITO**, Mozar José de. Relações de poder segundo Bourdieu e Foucault: uma proposta de articulação teórica para a análise das organizações. Organizações Rurais & Agroindustriais, v. 7, n. 3, 2005.

EVANS, Paul. Carreira, sucesso e qualidade de vida. Revista de Administração de empresas, v. 36, n. 3, p. 14-22, 1996.

FREDERICO, Ronaldo; **AMORIM**, Maria Cristina Sanches. Criatividade, inovação e controle nas organizações. Revista de Ciências Humanas, v. 42, n. 1 e 2, p. 75-89, 2008.

GAULEJAC, Vincent de; **TAKEUTI**, Tradução de Norma Missae. O âmago da discussão: da sociologia do indivíduo à sociologia do sujeito. Revista Cronos, v. 5, n. 1/2, 2005.

INKSON, Kerr. Are humans resources?. Career Development International, v. 13, n. 3, p. 270-279, 2008.

KILIMNIK, Zélia Miranda; **MORAIS**, Lúcio Flávio Renault. O conteúdo significativo do trabalho como fator de qualidade de vida organizacional. Revista da Angrad, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 64-74, 2000.

LEMOS, Elisa; **VIEIRA**, Fernando de Oliveira. The Great Place to Work e Contradições que Suscitam Sofrimento Patogênico no Trabalho. XXXVI Encontro da Anpad, 2012.

LIMA, Cássia Helena Pereira; **VIEIRA**, Adriane. Do sacrifício ao sacro ofício: um modelo para a compreensão do significado do trabalho. Temas de psicologia e administração. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 17-67, 2006.

MARCONI, Marina de Andrade; **LAKATOS**, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 5. ed. - São Paulo: Atlas, 2003.

MIRVIS, Philip H.; **HALL**, Douglas T. Psychological success and the boundaryless career. Journal of organizational behavior, v. 15, n. 4, p. 365-380, 1994.

MORAES, Simone Cristina Silva; **RESENDE**, Luis Maurício; **LEITE**, Magda Lauri Gomes. Resiliência organizacional: atributo de competitividade na era da incerteza. In: Congresso Internacional de Administração. 2007.

MOREIRA, Carolina Araújo; **KILIMNIK**, Zélia Miranda; **COUTO**, BRGM. Burnout e Fatores de Pressão no Trabalho de Enfermeiros de Unidades de Terapia Intensiva de Belo Horizonte/Minas Gerais. Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, v. 4, 2013.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. Revista de administração de empresas, v. 41,

n. 3, p. 08-19, 2001.

OLIVEIRA, Fernando Amaral de; **KILIMINIK**, Zélia Miranda. Avaliação dos fatores de pressão no trabalho médico e sua relação com o estresse: um estudo em uma unidade de ultra-sonografia da rede pública em comparação com unidades da rede privada. *Revista de Administração FEAD*, v. 4, n. 1, 2010.

OLIVEIRA, Maria Antonia de; **NAKANO**, Tatiana de Cássia. Revisão de pesquisas sobre criatividade e resiliência. *Temas em psicologia*, v. 19, n. 2, p. 467-479, 2011.

PADILHA, Valquíria. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. *Trab. educ. saúde*, v. 7, n. 3, p. 549-563, 2009.

RAGO, Margareth. As marcas da pantera: Foucault para historiadores. *Resgate-Revista Interdisciplinar de Cultura*, v. 4, n. 5, p. 22-32, 1993.

RÉGIS FILHO, Gilsée Ivan; **LOPES**, Mônica Cristina. Qualidade de vida no trabalho: a empresa holística e a ecologia empresarial. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, v. 36, n. 3, 2001.

RIBEIRO, Ana Cláudia de Araújo et al. Resiliência no trabalho contemporâneo: promoção e/ou desgaste da saúde mental. *Psicologia em estudo*, p. 623-633, 2011.

RONCHI, Carlos César; **CARVALHO**, Tiago Neves; **BANDEIRA**, Nehemias Pinto, **MELO JÚNIOR**, Samuel de Miranda. Resiliência e Qualidade de Vida: As Reverberações Discursivas no imaginário dos Líderes. VI Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho - ENGPR, 2015.

SANTOS ALVES, Edvânia dos; **FRANCISCO**, Ana Lúcia. Ação psicológica em saúde mental: uma abordagem psicossocial. *Psicologia Ciência e Profissão*, v. 29, n. 4, 2009.

SILVA, Marco Wandercil da; **BALZAN**, Newton César. Universidade Corporativa: (Pré-) tendência do Ensino Superior ou ameaça? Avaliação – *Revista de Avaliação da Educação Superior*. v.12, n.2, 2010.

TABOADA, Nina G.; **LEGAL**, Eduardo J.; **MACHADO**, Nivaldo. Resiliência: em busca de um conceito. *Journal of Human Growth and Development*, v. 16, n. 3, p. 104-113, 2006.

WOOD JR, Thomaz. Organizações de simbolismo intensivo. *Revista de Administração de Empresas*, v. 40, n. 1, p. 20-28, 2000.

YUNES, Maria Angela Mattar. Psicologia positiva e resiliência: o foco no indivíduo e na família. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 8, num. esp., p. 75-84, 2003.