

O Sofrimento Psíquico e as Psicopatologias Laborais em Face das Novas Relações de Trabalho - Uma abordagem introdutória

Lúcia Maria Almendra Correia Lima

Mestre, Professora do Centro Universitário UNA. E-mail: lucia.almendra@ibest.com.br

Resumo

Este artigo constitui-se uma incursão teórica de caráter introdutório em torno do sofrimento psíquico e das psicopatologias laborais, em face das novas Relações de Trabalho. Inicia-se com uma contextualização da contemporaneidade sócio-política e econômica, pincelando alguns dos seus impactos no âmbito do comportamento organizacional e das pessoas. Avança para uma breve caracterização do sofrimento psíquico e das psicopatologias laborais para, em seguida, alertar, interrogar e propor reflexões quanto à possibilidade de manutenção de suas formas já evidentes na situação de trabalho e a propensão ao surgimento de suas formas diferenciadas e de novas manifestações, tendo em vista aquelas Relações de Trabalho e a contemporaneidade que as emoldura.

Palavras-chave: Trabalho, sofrimento psíquico, psicopatologias laborais, contemporaneidade.

La Souffrance Psychique et les Psychopathologies Laborales face aux Nouvelles Rapports du Travail – Une approche introductive

Resumé

Cet article c'est une incursion théorique de caractère introductoire autour de la souffrance psychique et des psychopathologies laborales, vis-à-vis des nouvelles Relations de Travail. On commence par une contextualisation d'un cadre contemporain socio-politique et économique, ébauchant certains de ses impacts sur le comportement des organisations et des personnes. Ensuite, on caractérise brièvement la souffrance psychique et les psychopathologies laborales pour alerter, interroger et proposer des réflexions combien à la possibilité de conserver leurs formes, déjà évidents en tant que situation de travail, et la propension au surgissement de formes différenciées et de nouvelles manifestations, en tenant compte des Relations de Travail et de la contemporanéité qui les encadre.

Mots-clé: Travail, souffrance psychique, psychopathies laborales, contemporanéité.

1. Contemporaneidade sócio-política e econômica – As organizações e as pessoas neste contexto

A permanente necessidade de mudanças de toda ordem intensificada a partir da década de 90, bem como o fenômeno irreversível da globalização dos negócios, o surgimento da competitividade dos países emergentes, a preocupação com a sustentabilidade em seu sentido lato e a crescente inovação tecnológica com constantes substituição e diversificação de postos de trabalho vêm exigindo melhores e contínuas qualificações e requalificações em todos os segmentos de empresas e para as mais variadas categorias profissionais. Com o advento

dos recursos da TI ou Tecnologia da Informação e da nova reorganização do processo de trabalho mais amplo dentro das empresas, as pessoas estão deixando de atuar, cada vez mais, como executoras de tarefas muito ou apenas operacionais para tornarem-se mais envolvidas e comprometidas com atividades que requerem capacidade elaborativa, conhecimento e capital humano, acumulados e atualizados.

De um lado, gradativamente ao longo das últimas décadas, manifestou-se a possibilidade de atenuação dos efeitos negativos da super-especialização do trabalho que prevaleceu por grande parte do século XX. Desde a década de 70, pesquisas da Universidade de Michigan já chamavam a atenção para o que foi denominado “qualidade de emprego” (BUONO; BOWDITCH, 1999) e mais recentemente foi sendo consolidada uma nítida atenção à qualidade de vida daqueles que trabalham. Em outra direção e como contraponto, o novo contexto trouxe e ainda traz em seu bojo de transformações sempre mais qualitativas, intensas, inéditas e aceleradas, a efetiva “oportunidade” de manutenção das mesmas formas de sofrimento psíquico no trabalho e das psicopatologias laborais com causas novas, além da evidente propensão ao surgimento de suas formas diferenciadas ou mesmo de novas formas.

Colocando em foco a realidade brasileira, aquele nível de exigência do mundo contemporâneo do trabalho agrava-se, por tratar-se de um país em desenvolvimento, sem todas as condições de plena e efetiva inserção na economia globalizada e, também, detentor de graves problemas sociais pendentes. Nesse quadro, um país experimentando ainda o compromisso com a profissionalização de suas instituições, as quais aplicam todo tipo de modelo de reestruturação organizacional, muitas vezes movidas por modismo e ações desalinhadas daquilo que poderia constituir-se seu planejamento global e sustentável. Os meios de produção passam a ser de propriedades cada vez mais privadas, em que a prática de *downsizing*¹ ou de qualquer outra forma de reorganização interna resulta num processo penoso, perverso e traumático para os envolvidos, em última análise.

Há que se lembrar ainda: a relativa estabilidade da política econômica, que apesar de mantida não dá certezas de ser duradoura; a existência de um parque industrial obsoleto ou em obsolescência em alguns setores; a necessidade de redefinição do papel dos sindicatos das categorias profissionais e econômicas; o baixo investimento em alternativas mais eficazes para questões de educação, de meio ambiente, de saúde e do social de modo geral; além da elevada concentração de renda, fazendo com que estudar para a maioria da população assemelhe-se a uma maratona estressante e com poucas perspectivas de retorno profissional no curto prazo. Neste ponto, as horas de dedicação ao aprendizado no trabalho e durante a formação, a especialização e atualizações acadêmicas em qualquer nível, tornam-se absolutamente necessárias e prioritárias, em detrimento das relações dentro dos outros espaços de vida das pessoas, nos convívios familiar, social e momentos de lazer.

A empresa e sua estrutura estratégica é protagonista neste cenário, em uma perspectiva micro-ambiental mas não menos significativa e influenciadora do indivíduo. Por encontrar-se *a priori* submetida ao macro-ambiente hipercomplexo e sujeita ao surgimento de fenômenos que não tenham sido objeto de nenhuma previsão (ENRIQUEZ, 1999) estimula competitividade e torna-se o palco privilegiado das mais variadas interações, realizações e também de conflitos e angústias (PAGÈS, 1990). Em qualquer situação de reestruturação estratégica, tende à redução drástica dos níveis hierárquicos do seu desenho organizacional, o que pode gerar a necessidade de contar-se com um número menor de gerentes controlando os resultados de trabalho de um número maior de pessoas ou, ainda, um número menor de profissionais responsáveis por um número maior de atividades, muitas vezes sem alterações nos ganhos de remuneração. Dessa forma, o profissional passa a dedicar-se quase que exclusivamente à conquista ou manuten-

ção do seu trabalho, a qualquer preço, pressionado que se encontra a obter constante conhecimento renovado, aperfeiçoamento e reconhecimento por parte da empresa e do mercado.

Do lado de fora da organização e como reflexo do que ocorre a partir da contextualização até aqui abordada, desencadeia-se uma crise pessoal bem como familiar e social, caracterizada por sintomas mais aparentes, do tipo: a dificuldade de lidar com a alteração de papéis dentro da estrutura da família; a impossibilidade de convívio mais interativo com as pessoas supostamente mais significativas do seu meio e a agregação da constante ausência dos balizadores na estruturação da personalidade dos filhos em formação, aumentando para estes a probabilidade de virem a se tornar adultos com grande tendência a não construir um conjunto de valores essenciais duradouros, a não estabelecer e não manter limites próprios, além de virem a poder manifestar inclusive maior suscetibilidade a riscos psicopatológicos reais.

Assim, urge aprofundar a análise das tendências de comportamento na situação de trabalho, na relação com este trabalho, com o seu significado e com a sua realização. Urge compreender o que faz das pessoas que trabalham, independentemente do tipo de organização onde atuam, os sujeitos ativos e passivos ao mesmo tempo do seu sofrimento psíquico no trabalho em geral e das psicopatologias laborais, em face da natureza das novas Relações de Trabalho². Impõe-se compreender o que ocorre com as pessoas, em face dos multifatores que envolvem o atual cenário sócio-político e econômico mundial e que possivelmente determinam e/ou são determinados por essas mesmas Relações de Trabalho. Nessa perspectiva, se faz necessário então, aprofundar a compreensão de como atua a organização estratégica, como “microssociedade”³, neste processo.

O sofrimento psíquico no trabalho e as psicopatologias laborais constituem-se temáticas de interesse científico, área de estudo e pesquisa absolutamente envolventes e já despertam também a curiosidade de empresários e gestores mais conscienciosos ao lidarem com os seus profissionais, levando efetivamente estes empreendedores a mostrarem-se mais sensíveis ao entendimento e à prática da ampla responsabilidade social que se impõe e principia no ambiente interno dos seus empreendimentos. Essas temáticas constituem, portanto, objeto de atenção e investigação pela comunidade acadêmica e sociedades desenvolvidas em geral.

Torna-se fundamental evidenciar, avaliar e orientar o comportamento humano em face do cenário desfavorável à saúde psíquica no trabalho, objetivando portanto, investigar, sinalizar e dar soluções à tendência de manutenção das formas de sofrimento psíquico e psicopatologias já existentes no contexto do trabalho e à propensão ao surgimento de suas formas diferenciadas e de novas manifestações. Torna-se vital, então, a reflexão em torno de ações individuais e ações organizacionais que se caracterizem mais preventivas, exploratórias, criativas e efetivas, naquela direção.

Em geral, observa-se muito cedo nos primeiros anos da infância, que valores relacionados à competição, necessidade de status, poder e dinheiro são adicionados à personalidade em estruturação dos jovens. Desde o início de sua formação educacional, os mesmos passam a ser cobrados quanto ao rendimento escolar e, ao atingirem a adolescência, tornam-se extremamente auto-críticos quanto ao seu rendimento, almejando a perfeição/idealização ou, bem ao contrário, tornam-se visivelmente apáticos em relação à possibilidade de sucesso. Constata-se um número crescente de adolescentes envolvidos com drogas ilícitas e com o alcoolismo, havendo aqueles que em suas Escolas participam também de *bullying*⁴ e outros ainda que entram em locais de aglomeração e matam pessoas inocentes, sem motivos aparentes. Há que se imaginar os futuros profissionais que esses adolescentes se revelariam.

Um mundo em permanente evolução tecnológica, com elevados índices de desemprego

e baixa percepção e consciência em torno da possibilidade de contar-se com trabalho e remuneração sem o vínculo do emprego, guerras territoriais e étnicas, inversão de valores, individualidade excessivamente estimulada porém mal canalizada, desagregação da família sob qualquer forma de constituição, doenças incuráveis, dentre tantos outros motivos, amedrontam a população em todos os níveis, fazendo com que as pessoas deixem fluir os seus impulsos mais primitivos como forma de auto-defesa e, outras vezes, como auto-defesa patológica ou na fronteira de uma patologia psíquica.

Na organização, pode-se observar uma relativa deterioração das relações, pois é preciso manter o emprego a qualquer preço, não importando os meios para se alcançar este fim. A relação de confiança dá lugar à relação de desconfiança, instaurando-se condutas “paranóicas” em graus variados, que aumentam o distanciamento entre as pessoas do mesmo ambiente de trabalho. Segundo Pagès (1990) há um incessante e obsessivo, porém ilusório e imaginário desejo de pleno reconhecimento profissional, que encontra na empresa o local privilegiado para sua expressão. Ávidas por lucros e por manterem suas posições no mercado, grande parte das organizações incentivam a competição mais que a colaboração e uma evidência clara disso é a atual sistemática de distribuição dos lucros e participação dos resultados por desempenho. Se por um lado, as empresas conseguem atingir as metas desejadas e remunerar com senso de justiça aqueles que mais e melhor atuam, por outro lado despertam a competição desenfreada, pois para muitos profissionais não existem limites quando o que está em jogo é a manutenção do emprego, o crescimento e o reconhecimento pelo trabalho.

Mudar sem planejamento e sem limites, racionalizar o máximo que puder, terceirizar processos sem acompanhamento e sem co-responsabilizar-se por isso, cobrar maior capacidade produtiva e metas inatingíveis, incentivar a competitividade exacerbada e predatória, tornar a empresa o palco de assédios morais explícitos e implícitos, exigir atuação em níveis sempre mais estratégicos, exigir elevada dedicação e sempre melhor qualificação e atualização mas oferecendo em contrapartida baixa remuneração; tudo isso contribui sobremaneira para deteriorar aquelas relações.

No que se refere ao assédio moral, caracterizado por atitudes e condutas abusivas de gerentes em relação às pessoas sob sua coordenação, o mesmo encontra-se disseminado e tem transformado o ambiente de trabalho num lugar de sofrimento e tortura psicológica. Segundo Barreto (apud Conselho Federal de Psicologia, 2007), professora visitante do Programa de Estudos Pós-graduados em Psicologia Social da PUC São Paulo, o atual cenário econômico tem degradado ainda mais as relações. Esclarece que do total de 42 mil funcionários entrevistados, de empresas públicas e privadas, organizações não-governamentais, sindicatos e entidades filantrópicas, 42% já sofreram ou sofrem violência psicológica no trabalho na forma de humilhações ou constrangimentos freqüentes.

2. O indivíduo, o sofrimento psíquico no trabalho e as psicopatologias laborais

De acordo com Wisner (1994), qualquer um dos aspectos da carga de trabalho (físico, cognitivo e psíquico) pode determinar uma sobrecarga. No entanto, a dimensão psíquica que pode ser definida em princípio, segundo ele, em termos de níveis de conflito no interior das representações conscientes ou inconscientes das relações entre a pessoa e a organização do processo de trabalho; constitui-se a mais complexa e menos evidente em sua definição e em toda a gama de seus múltiplos fatores de influência. Se a dimensão psíquica da carga do trabalho pode ser assim considerada, ficando sua compreensão parcialmente em aberto, porque não supor que esses múltiplos fatores de influência possam extrapolar as predisposições ou motivos internos, combinando-os a fatores de risco também externos?

A carga mental de trabalho e do sofrimento psíquico, segundo Wisner (1994) originam-se nas relações conflituosas entre a história do indivíduo e a história da sociedade. O conflito origina-se profundamente nas dificuldades, às vezes extremas, das relações entre, por um lado, a pessoa e, por outro, a organização (DEJOURS, 1980, apud WISNER, 1994). De modo mais geral, o sofrimento no trabalho encontra-se em uma perspectiva que pode ser atribuída ao conflito entre uma história individual carregada de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora (CABIN, 1999, p. 201).

Um dos objetivos principais dos países desenvolvidos é a promoção da saúde. De acordo com Dejours (1993) esta não pode ser entendida, no entanto, como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, uma vez que esse estado não existe, constituindo-se mais um ideal ou uma ficção do que uma realidade. A saúde deve ser entendida, portanto, segundo este pesquisador, como um objetivo mais do que como um estado, pois é a partir dessa perspectiva que poderão ser desenvolvidas ações de prevenção e de sua conquista. Existem evidências empíricas da influência do comportamento humano na saúde, fazendo crer que o estilo de vida das pessoas, bastante influenciado por variados e multifacetados fatores também externos à sua estrutura interna, representa, sem dúvida, um papel importante na promoção da saúde ou no desenvolvimento de enfermidades de toda natureza.

A psicopatologia do trabalho está centrada no estudo dos transtornos e conflitos que são derivados do desempenho e da atividade laboral, excluindo dessa maneira aquelas alterações que têm origem exclusiva nas condições de vida pessoal do trabalhador e que resultam de fatores que não estejam relacionados ao trabalho (BRODSKY, 1996 e CABRAL, 1988, apud MONTALVO e LANDÍVAR, 1999). Constitui um campo muito especial - uma sub-especialidade da psicopatologia - que requer categorias diagnósticas aplicáveis aos problemas psíquicos que derivam da atividade laboral. O trabalho encontra-se, portanto, no cerne daqueles transtornos e conflitos. Não seria plausível pensar, então, que o modo como o processo de trabalho mais amplo é organizado dentro dos ambientes institucionais determinará grande parte do sofrimento psíquico no trabalho, uma vez que esse *modus* de organização refletirá as Relações de Trabalho vigentes e impostas por uma ambiência⁵ externa cada vez mais global e complexa?

A saúde mental e o trabalho estão estreitamente relacionados, de modo que este último proporciona uma série de elementos que influenciam aquela. No mundo contemporâneo do trabalho, regido por complexidades micro e macro-ambientais, instabilidades e paradoxos de ordem política e sócio-econômica, pode-se afirmar que o trabalho - qualquer que seja a sua forma - é um fator que oportuniza e influencia de modo significativo a saúde psíquica das pessoas.

Para Montalvo e Landívar (1999), a maior parte das alterações de conduta que derivam do trabalho, não respondem aos critérios das classificações psicopatológicas clássicas, fazendo-se pensar e refletir sobre outras categorias diagnósticas. Segundo Brodsky (1996, apud MONTALVO e LANDÍVAR, 1999) alguns dos elementos que o trabalho proporciona e que poderão afetar de um modo ou de outro a saúde psíquica de quem trabalha - dependendo de como ocorrem ou não ocorrem e como se conjugam - são os seguintes: o nível de atividade, a estrutura de tempo diário, o desenvolvimento da expressão criativa e domínio do ambiente, o intercâmbio de relações sociais, a identidade pessoal e o sentido de utilidade.

Para Brodsky (1996, apud MONTALVO e LANDÍVAR, 1999), as categorias diagnósticas concretas para as alterações de conduta derivadas do trabalho, podem ser classificadas assim: transtornos das habilidades cognitivas, transtornos da capacidade de adaptação, transtornos baseados na desinibição de emoções não expressas (*acting-out*), transtor-

nos de interação e outros transtornos laborais. Essas categorias diagnósticas são baseadas na experiência direta e nos estudos daquele autor, em torno de problemas mais frequentes observados por ele no contexto do trabalho, o que não exclui a possibilidade de outras categorias diagnósticas menos exploradas.

No contraponto da situação em que as pessoas estão envolvidas com uma atividade de trabalho, conta-se com uma ampla evidência de que “a ausência do trabalho na vida das pessoas também pode se constituir causa de deterioração da saúde mental” (MONTALVO e LANDÍVAR, 1999). Efetivamente, as pessoas desempregadas apresentam um nível de saúde mental geral bem pior que as pessoas em atividade, produzindo-se para as mesmas um aumento nos níveis de depressão e ansiedade, assim como problemas de adaptação tanto familiar quanto social. Para Montalvo e Landívar (1999), um dos maiores problemas existentes na atualidade, mesmo nos países desenvolvidos, é a falta de emprego, que traz numerosas conseqüências psicológicas para os indivíduos que dela são vitimados.

Os períodos de desajuste econômico como o atual, provocam uma supervalorização do trabalho, fazendo com que este seja percebido como um bem escasso. A escassez de oferta de postos de trabalho estáveis, na sociedade contemporânea, tem conseqüências não só para as pessoas que se vêem afetadas pela mesma - aqueles que perdem seus empregos ou aqueles que não o encontram - como também para a forma como se desenvolve o trabalho, com o empobrecimento das condições de sua execução, com a sua precarização, a aceitação de salários mais baixos, etc (1992, ÁLVARO apud MONTALVO e LANDÍVAR, 1999). Todos estes fatores incidem diretamente na saúde mental dos trabalhadores, deteriorando-a.

Para Enriquez (1997) a estrutura organizacional estratégica determinada pelo macroambiente e a percepção das organizações e seu meio ambiente como um mundo hiper-complexo, causam mal.

Se a estrutura estratégica reclama a participação não só das elites, mas de todos, ela se desenvolve no momento mesmo em que o mercado financeiro é o mestre do jogo. Um acionista majoritário, um novo grupo que conquista o seu OPA, um raider que torna sua operação bem-sucedida, podem balançar as estruturas da empresa, demitir mesmo os “empregados” mais fiéis e os mais íntegros, fazer desaparecer departamentos inteiros, desmembrar a empresa, vender partes ou o conjunto da organização a um desconhecido, etc. (ENRIQUEZ, 1997, p. 60).

Pela observação de Caldas e Tonelli (2000) que abordam aspectos não-rationais e inconscientes na dinâmica da relação e da identificação entre as pessoas e a organização, a cultura contemporânea e a sociedade atual têm produzido um modelo de identificação que impõe mudanças obsessivas e não-reflexivas, nas quais a intersubjetividade é dirigida por vínculos extremamente frágeis. Assim, pessoas e organizações submetem-se à obrigação da velocidade, flexibilidade e mudanças constantes, construindo aquele modelo e ao mesmo tempo submetidas às suas conseqüências de toda ordem. Os indivíduos e as organizações do final do século XX em diante são, portanto, “compelidas a buscar a aparência, não como resultado de um processo reflexivo ou de necessidades verdadeiras, mas como uma reação a um ambiente adverso e beligerante” (CALDAS e TONELLI, 2000).

3. Considerações Finais

Traçar alternativas quanto ao comportamento humano diante das crescentes situações adversas, prospectar tendências e soluções, educar para um processo reflexivo, investir em qualidade de vida no trabalho, descobrir estratégias que minimizem o sofrimento psíquico de quem trabalha e aprofundar a pesquisa das possíveis psicopatologias labo-

rais que despontam na nova relação com a atividade laboral a partir das Relações de Trabalho influenciadas e em certo grau definidas pela contemporaneidade sócio-política e econômica; torna-se absolutamente necessário.

Em uma perspectiva crítica, impõe-se uma reflexão e conseqüente revisão pela gestão das organizações e pelas próprias pessoas envolvidas com os mais variados desempenhos, no sentido de encontrarem meios de se instrumentalizarem para assegurar autonomia equilibrada na situação de trabalho e atuação de modo mais preventivo, diante das mudanças comportamentais inusitadas que começam a ser manifestadas e observadas. Impõe-se refletir e pensar-se proposições no âmbito da formação profissional, em especial e em geral, uma vez que nessa base para a futura e efetiva atuação no mercado, torna-se possível prospectar, sensibilizar, incorporar e internalizar alternativas.

No campo da ciência da Psicologia, a temática abordada neste artigo já se constitui relevante, com análises e estudos pioneiros e também do seu estado da arte conduzidos por pesquisadores franceses. No campo de outras Ciências Humanas como a Educação e das Ciências Sociais Aplicadas como a Administração, bem como nas fronteiras destes campos de estudo entre si, o aprofundamento da compreensão em torno do sofrimento psíquico no trabalho e das psicopatologias laborais, poderá vir a constituir-se contribuição expressiva, tendo em vista o contexto sócio-político e econômico contemporâneo que se configura mundialmente, assim como constituir-se contribuição exploratória e, por isso mesmo, inovadora.

Referências Bibliográficas

BOWDITCH, James L., BUONO, Anthony. Desenvolvimento organizacional e a qualidade de vida no trabalho: filosofia e abordagens de intervenção. In: Elementos de comportamento organizacional. São Paulo: Pioneira, 1999.

CABIN, Philippe. Les coûts humains du management. In: Les Organisations – Etat des savoirs. Sciences Humaines: Paris, France, 1999.

CALDAS, Miguel Pinto e TONELLI, Maria José. O homem-camaleão e os modismos gerenciais: uma discussão sociopsicanalítica do comportamento modal nas organizações. In: MOTTA, Fernando C. Prestes e FREITAS, Maria Ester de. Vida psíquica e organização. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Assédio moral – o lado perverso do trabalho. Diálogos, Brasília, nº 5, p. 12-15, dez. 2007.

DEJOURS, Christophe, DESSORS, Dominique e DESRIAUX, François. Por um trabalho, fator de equilíbrio. RAE. Revista de Administração de Empresas, v. 33, n. 3, p. 98-104, mai./jun. 1993.

DEJOURS, Christophe. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, Jean François (Coord.). O indivíduo na Organização. São Paulo: Atlas, 1992.

DEJOURS, Christophe, ABDOUCHELI, Elisabeth e JAYET, Christian. Psicodinâmica do trabalho - In: BETIOL, Maria Irene Stocco (Coord.). Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

ENRIQUEZ, Eugène. L'individu pris au piège de la structure stratégique. In: Les jeux du Pouvoir et du Désir dans l'Entreprise. Paris: Desclée de Brouwer, 1997.

_____. Imaginaire social, refoulement et represión dans les organisations. In: Les jeux du Pouvoir et du Désir dans l'Entreprise. Paris: Desclée de Brouwer, 1997.

_____. Structures d'organisation et contrôle social. In: Les jeux du Pouvoir et du Désir dans l'Entreprise. Paris: Desclée de Brouwer, 1997.

MONTALVO, Javier Fernández e LANDÍVAR, Emilio Garrido. Psicopatología laboral - trastornos derivados del trabajo. Navarra: Universidad Pública de Navarra, 1999.

PAGÈS, M.; BONETTI, M.; de GAULEJA, V.. A Organização e o Inconsciente. In: O poder das organizações. São Paulo: Atlas, 1990.

WISNER, A. Organização do Trabalho, carga mental e sofrimento psíquico. In: A Inteligência no trabalho. São Paulo: Fundacentro, 1994.

¹Termo usado na situação em que a empresa faz a opção por cortes drásticos de pessoal, reduzindo ou “enxugando” níveis ocupacionais em sua estrutura. Chiavenato (2008) define *downsizing* como uma redução no número de pessoas empregadas por uma organização, caracterizando o reverso do crescimento organizacional e podendo ser motivado por reestruturação ou pelo *rightsizing*, ou seja, pela adequação do seu tamanho às condições externas de mercado. Segundo Robbins (2006), o *downsizing* e outras práticas empresariais vêm corroendo a confiança que os funcionários têm em seus empregadores, gerando insegurança e rompendo a lealdade até mesmo por parte daqueles que permanecem na empresa, após os cortes.

²O termo Relações de Trabalho, na literatura de Administração de Recursos Humanos, difere-se das relações no trabalho (relações interpessoais) por refletir a relação capital e trabalho mais abrangente, envolvendo negociações trabalhistas de toda natureza entre aqueles que detêm o capital e aqueles que trabalham.

⁴Enriquez, Eugène, 1997.

⁴A palavra *bullying* se refere às agressões e humilhações praticadas por um grupo de estudantes contra um colega, algo até comum no dia-a-dia escolar, mas que está longe de ser considerado normal (matéria publicada na Revista Isto É, por Carina Rabelo, em setembro de 2008).

⁵O uso do termo “ambiência” sugere melhor a complexidade e dinâmica dos cenários e variáveis ambientais que se impõem e impactam as organizações, a partir do ambiente externo.