

Relação entre a Formação da Liderança e os Fatores Socioambientais de Risco à Saúde no Trabalho

Hilda Maria Rodrigues Alevato*

Abstract

This text intends to contribute for potencializing the discussion about mental and psychological health at work. It aims to call attention for a type of risk, named Loco Neurotic Syndrom, or SLN, which is hardly feeded on the inattentive attitude in the face of its first symptoms. It also wants to emphasize the central role of leading and authority models in the developing of psychological suffering.

Keys-words: Social and environment risks; Mental health; Psychological suffering; Leadership; SLN

Introdução

Desde a assinatura, em maio de 1999, do Decreto Federal 30481 – que regulamenta a Previdência Social em nosso país –, o Brasil conta com uma legislação bastante avançada nessa área, admitindo como doenças do trabalho patologias como depressão, alcoolismo, burnout, envelhecimento precoce e outras.

O reconhecimento internacional de que as condições de exercício profissional podem afetar não apenas a saúde física, mas também a saúde psíquica e mental, é relativamente recente. Datam de cerca de 50 anos os primeiros estudos, ainda refêns de concepções de base psicofisiológica, que não conseguiam dar conta das vivências subjetivas dos trabalhadores.

O incremento mais atual dessas pesquisas, com uma sensível mudança no paradigma de abordagem das questões relativas às experiências humanas no mundo do trabalho, talvez possa ser atribuído – pelo menos em grande parte – à observação de uma forte incidência de ocorrências médicas de características psíquicas e/ou mentais – ou em decorrência de patologias nessa área – de forma localizada, em funcionários e empregados de determinadas empresas e organizações.

Podemos dizer que tal observação teria levado à desconfiança da visão mais tradicional, qual seja, atribuir exclusivamente às características pessoais, às condições e vivências privadas, a causa dos sofrimentos psíquicos e da manifestação de doenças mentais,² ainda que, como qualquer doença, também as mentais dependam de características subjetivas para desenvolverem-se em suas diferentes formas e intensidades.

É possível afirmar, com alguma segurança, que estamos enfrentando – nesses tempos de globalização imposta e crise abrangente, inclusive pela redefinição do binômio empregabilidade/sobrevivência – um significativo aumento percentual de indivíduos padecendo de alguma forma de sofrimento psíquico relacionado ao trabalho. Indicadores estatísticos de fontes diversas como a Organização Mundial da Saúde³ e a Previdência Social no Brasil,⁴ além dos registros de pesquisas e depoimentos das equipes médicas envolvidas com o atendimento de pessoas em idade produtiva,⁵ vêm confirmando uma ascendente escala de relatos de episódios depressivos, sintomas de burnout,⁶ distúrbios de sono, sintomas de estresse grave e outros, assim como a procura e o consumo de drogas, tranquilizantes e correlatos.

Há empresas e organizações cuja quantidade de funcionários alcoolizados diariamente já é tão incômoda, que programas de apoio vêm sendo implantados com a ajuda de psicólogos e outros especialistas. Exemplos de iniciativas nessa mesma linha não são raros, absolutamente. Apesar disso, ainda estamos longe de dar ao tema o tratamento que exige.

É indispensável, obviamente, tratar o homem que se alcooliza ou aquele que vive uma crise depressiva. Porém, quando no mesmo ambiente de trabalho a quantidade de profissionais atingidos pelo alcoolismo, por burnout ou por alguma outra forma de sofrimento psíquico ultrapassa o nível razoável da possível incidência, é necessário atentar para o fato de que esteja acontecendo algo mais do que um simples encontro de indivíduos adoentados.

Há, portanto, muito a fazer no que diz respeito ao cuidado com a saúde no trabalho. Se, por um lado, a abrangência da lei federal brasileira oferece espaço para garantir aos trabalhadores doentes o apoio nas situações de padecimento psíquico e mental, por outro, é preciso reconhecer que o caminho da atenção à qualidade das condições socioambientais de trabalho precisa ser mais conhecido e assumido por todos.

Podemos dizer, de maneira sintética, que há um relativo consenso no que se refere às ameaças à saúde quando os riscos são de natureza física, química ou biológica, inclusive com a participação de trabalhadores, sindicatos, especialistas e empresas no desenvolvimento de normas, instrumentos legais e equipamentos de proteção e evitação dos riscos.

Quando o assunto é sofrimento psíquico, porém, ainda enfrentamos muito preconceito e desinformação. O próprio indivíduo que padece de uma sobrecarga psíquica – qualquer que seja a causa – tende a banalizar ou esconder seus sintomas, especialmente pela exposição às críticas de estar fazendo "corpo mole" ou não se esforçando o suficiente. Quando a doença é física,⁷ a dor pode ser aceita e até comprovada, mas quando a doença é psíquica, a representação social dominante é de uma espécie de fraqueza pessoal.⁸ Tal fraqueza contraria a imagem tanto da virilidade/poder do trabalhador operário quanto do saber/poder do trabalhador mais qualificado.

De uma forma geral, pobres e ricos enfrentam barreiras diversas nesse campo, impostas por terceiros e até por seus próprios preconceitos. Os mais pobres, olhados com desconfiança pelos próprios colegas e familiares, vivem a ameaça da demissão e têm a dificuldade adicional da precariedade do atendimento médico, qualitativa e quantitativamente. Para os mais privilegiados, assumir um padecimento de natureza psíquica representa um profundo risco num ambiente cada vez mais competitivo e exigente. Tentar resolver sozinho e até mesmo negar o que sente, em ambos os casos, são as saídas mais comuns, passando por canais decisórios tão complexos quanto imperscrutáveis.

O problema é que a negação não evita o sofrimento, nem domina seus sintomas.

Além das dificuldades vividas caso a caso, experimentadas individualmente, ainda há que se lembrar o fato que hoje muitas dessas dificuldades são manifestadas por diversas pessoas no mesmo ambiente de trabalho, coletivamente expostas aos riscos socioambientais. Nessas situações, a observação da semelhança de sintomas entre os diferentes indivíduos tende a provocar a sensação de que o sofrimento é normal. "Se todos estão assim, deve ser assim mesmo", conforme ouvimos recentemente de um trabalhador com distúrbios de sono, ao explicar que em seu setor da empresa ninguém dormia bem:

"Tá todo mundo assim e se eu vivo acordando durante a noite, sou até feliz, porque tem gente que nem consegue mais adormecer... deve ser esse mundo doido.."

É, portanto, necessário atentar de forma muito séria para os fatores socioambientais de risco à saúde no trabalho, ainda bastante desconhecidos e negligenciados pelas empresas, pelos trabalhadores e seus sindicatos e até mesmo pelos profissionais responsáveis pelas perícias médicas.

Percebe-se um movimento em torno de alguns sintomas importantes dos riscos – como o assédio moral, por exemplo – mas com uma abordagem que sequer considera as possíveis relações entre o sintoma e o ambiente em que ele se manifesta. Ou seja, tende-se a tratar de forma isolada cada caso, focando as atenções no indivíduo e em elementos de sua personalidade, exclusivamente.

Assim, esse artigo tem por objetivo principal contribuir para o enriquecimento desse debate, chamando a atenção para a presença de uma classe de riscos que se realimenta especialmente da desatenção e da naturalização com que seus primeiros alertas são tratados. Ao mesmo tempo, o texto destaca algumas observações extraídas de nossa pesquisa⁹ na qual temos constatado a grande relação entre a formação de quem ocupa cargos de chefia e o modelo da liderança adotada no ambiente de trabalho e o desenvolvimento dos riscos socioambientais.

As pesquisas sobre a Síndrome Loco-Neurótica

Inerentemente sociais, como afirma Castoriadis,¹⁰ nós, os seres humanos, vivemos em grupos, em espaços coletivos. Esse é o campo das investigações que desenvolvemos com o apoio de uma complexa metodologia de análise, apoiada em princípios etnográficos e no estudo semiótico da estética ambiental, em sua dimensão constitutiva.¹¹ Nos últimos cinco anos, mais estritamente, temos nos dedicado ao desmanche interno vivido pelas organizações e instituições em crise e às ameaças potenciais àqueles que ali convivem.

Os grupos profissionais considerados "desmotivados", "desinteressados", etc., foram nosso ponto de partida. Diferentemente do que era habitualmente registrado nas observações sobre esses profissionais, nossos primeiros contatos identificaram intensa mobilização de mecanismos de defesa severos, indicadores do esforço dessas pessoas para suportar uma situação cujo nível de exigência parecia exceder suas possibilidades.

A perspectiva que passamos a adotar, portanto, foi a de compreender o que acontecia com sujeitos que mostravam-se tão impotentes e em alguns casos até indiferentes diante da própria realidade, apesar de aparentemente conhecê-la e explicá-la com relativa clareza.

Observamos empresas, escolas e organizações e percebemos que o quadro tendia a se repetir, independentemente até de treinamentos e iniciativas voltadas para a motivação dos grupos. Muitas vezes, inclusive, tais iniciativas eram contraproduzidas, na medida em que os empregados oriundos desses programas descreviam-nos como despesas sem resultados, desperdício de recursos e esforços, sem falar na imagem de desconfiança em relação às chefias que os indicavam para os programas, segundo eles, sem saber ou sem atentar para a distância entre as promessas identificadas nesses momentos e as reais características e possibilidades oferecidas no próprio ambiente de trabalho.

"Isso é muito bonito aqui, quero ver funcionar lá onde eu trabalho..", afirmavam com frequência, aumentando sua insatisfação pela obrigação de retornar a um ambiente que se mostraria inacessível ao que outras empresas já ofereciam, além de indiferente ao que os empregados foram chamados a aprender, pela própria empresa. Sua volta – com idéias que não teriam oportunidade de aplicar – era marcada pelo aumento da

insatisfação e da "desmotivação", atribuída pela empresa a eles mesmos.

Numa de nossas inserções, ouvimos um chefe reunir sua equipe – dois dias depois da volta de um programa de treinamento – e afirmar com equivocada convicção:

"Vocês não têm mesmo jeito... é impossível trabalhar assim... já investimos em tudo, treinamentos com consultores de primeira linha e nada adianta... depois vocês redamam quando a gente começa a demitir! Não quero ouvir nenhum argumento, quero motivação aqui..."

No caso das escolas observadas, o discurso assumia suas especificidades, incluindo muitas vezes a direção e coordenações no coro dos "desmotivados": eram pessoas que reclamavam em uníssono, seja quando eram chamadas a participar de alguma coisa, seja quando acontecia o contrário e alguma proposta surgia sem sua participação. Se havia proposta, reclamavam do engodo que se entevia; se não houvesse proposta, reclamavam do abandono; se eram chamados a participar, desconfiavam do chamamento e quando o atendiam era claramente para provar sua impossibilidade de sucesso; se não eram chamados, denunciavam o autoritarismo do regime administrativo. Mesmo relativizando tais observações, o traço marcante da insatisfação generalizada, cujas manifestações acabavam por comprometer a necessária produção de esperança, de desejos, de expectativas positivas e de ações, era uma constante.

Assim, a análise dos dados coletados na primeira fase da pesquisa nos levou ao entendimento de estar diante de um "processo em espiral", porque, como pudemos constatar, a difícil situação vivida por alguns grupos tendia a uma espécie de agravamento, realimentando-se no cotidiano através do poder das emoções, da lógica adotada pela maioria e da dimensão estética constitutiva, expressa no ambiente físico, humano e relacional. O desenvolvimento desse processo, que tende a culminar no desmanche institucional – com a falência das energias pessoais e o esgarçamento da teia de relações que sustentam a vida grupal –, é marcado pelo surgimento do que chamamos de Síndrome Loco-Neurótica, a SLN.¹²

Adotamos provisoriamente essa denominação, ainda que marcada por uma imagem medicalizada, por entendermos tratar-se efetivamente de uma condição patológica de ameaça à saúde do trabalhador. A SLN é, portanto, a denominação sintética do conjunto de riscos socioambientais.

Expostos à Síndrome, os membros do grupo vivem uma situação de risco, cujas conseqüências vêm sendo denunciadas por pesquisas internacionais na área médica, como as de Jane Ferrie¹³ e as de Scott Weich.¹⁴ A Dra. Jane, do University College of London, vem descrevendo inúmeras doenças que atualmente afetam os chamados white collars,¹⁵ vítimas de processos de privatização mal conduzidos, como hipertensão, alcoolismo, envelhecimento precoce e até mesmo suicídios. Já o médico Weich e sua equipe, pesquisadores da Royal Free Hospital School of Medicine, também de Londres, vêm demonstrando a relação entre os processos de empobrecimento¹⁶ e o desenvolvimento de desordens mentais.

O que diferencia nosso grupo de pesquisas é o fato de não nos ocuparmos do homem doente, ainda que isso não signifique ignorar sua necessidade de atendimento. A SLN não é uma doença. É uma condição de risco. Nosso esforço tem se concentrado em descrever as características do desenvolvimento e das manifestações da SLN,¹⁷ apontando para a interrelação entre a sociodinâmica ambiental e a emergência de sintomas patológicos nos indivíduos.

Chamamos de "Síndrome" por tratar-se de um conjunto bastante complexo de manifestações comportamentais e atitudinais, próprias de entidades mórbidas. Um dos sinais mais evidentes que se pode constatar nos grupos vivendo sob o risco da SLN é exatamente uma espécie de "morte" simbólica, a "falência" dos canais de sustentação da vitalidade grupal, principalmente seus equilíbrios – sempre instáveis, cabe destacar – e a clareza no compartilhamento de um objetivo comum.

Conforme sabemos, nem todo conjunto de pessoas partilhando o mesmo espaço social compõe um grupo. A existência plena de um "grupo" depende de elementos renovadores da energia que o sustenta, ou seja, uma energia que não apenas mantém as pessoas unidas, mas justifica seus investimentos pessoais no sucesso do objetivo comum compartilhado.

Uma das melhores fontes dessa energia é o equilíbrio entre a dimensão individual e a coletiva. Tal equilíbrio não se baseia numa dualidade radical entre indivíduo e grupo, já que não se pode dizer que haja um modo-indivíduo a ser considerado a despeito de sua condição humano-social. Essa economia particular/coletivo ultrapassa a idéia de unidades isoladas porque estas são mutuamente constitutivas. Ao mesmo tempo, porém, o apagamento ou a submersão de qualquer uma destas instâncias em suas especificidades tende a fragilizar a estrutura grupal.

Por seu lado, se o objetivo comum se perde, não há clareza do que está sendo produzido coletivamente e as pessoas tendem a visualizar apenas sua parte, como se esta tivesse um fim em si mesma.

Dizendo de outra forma, se prevalece a idéia de que é melhor fazer tudo sozinho do que acompanhado por determinado conjunto de pessoas, a tendência é que a missão coletiva se fragmente em partes que não guardam mais a presença do todo, do objetivo comum, rompendo a idéia de "nós" que também caracteriza a grupalidade. Em seu lugar surge um "eles", distinto do "eu", que, nestas situações, normalmente se pensa satisfeito por "estar cumprindo a sua parte". A confiança nos "outros" e no que são capazes de fazer parece perdida e instala-se uma relação fundada na divisão de tarefas, com o foco nos erros e nas culpas.

Não basta, porém, que alguém enuncie um objetivo comum. Ele precisa ser compartilhado, cada um precisa ver-se nesse projeto. Se há um projeto coletivo que se realiza, independentemente da participação de cada um, há uma espécie de incentivo à deserção. Na medida em que esta não-participação ou deserção se difunde – ou seja, se todos entenderem que podem ser dispensados de agir conjuntamente – o projeto obviamente não poderá ser realizado. Cada um precisa perceber-se visível no todo, ao mesmo tempo em que identifica em si este todo.

Podemos dizer que o conjunto de recompensas simbólicas que um indivíduo obtém de sua participação num grupo ajuda a justificar para si mesmo o esforço necessário à opção de estar ali. A falta ou a perda de tais recompensas simbólicas geralmente desequilibra a relação com a carga a suportar, tornando-a pesada e indesejável.

Acompanhando Anzieu,¹⁸ podemos dizer que a idéia de grupo é a de um objeto pulsional vivo, criador da ilusão da extensão do "eu". Tal ilusão responderia à dependência natural da espécie, à preservação do indivíduo e do **ego** ameaçado, deslocando-se o narcisismo individual para uma modalidade mais segura, alternativa, grupal: o "nós".

Esse "nós" passa pela comunhão de identidades, pela cumplicidade emocional, pela solidariedade explicativa. Sua sobrevivência positiva depende, porém, de sua homeostase, direcionada a um objetivo comum compartilhado.

Um dos indicativos presentes nos primeiros momentos do processo de desmanche grupal é o assemelhamento dos discursos. Ao mesmo tempo em que os esforços e lutas vão se particularizando, parece que a vivência da grupalidade fica restrita à proximidade discursiva, obrigando-a e às suas repetições. Enquanto cada um cuida de si e vive secretamente seus próprios interesses e convicções, todos parecem ter a mesma justificativa e a mesma explicação para o que está acontecendo.

Nesses momentos, podemos dizer que o esforço pela sobrevivência da grupalidade – seja por obrigações profissionais, seja pela falta de clareza do que está acontecendo com o grupo – cria um pseudo entendimento, fundado quase que exclusivamente nos acordos de fala que parecem tentar substituir o objetivo comum. Em lugar de manter a união para atingir algum objetivo maior, cria-se uma identidade discursiva para manter a união. No primeiro caso, os conflitos visam melhorar o resultado geral e não oferecem ameaça real; no segundo, os conflitos são desagregadores e tendem a ser substituídos por silêncios e/ou coações.

Particularmente, cada um vive seu próprio mundo, num isolamento defensivo bastante eloquente. Quando se unem, há uma espécie de acordo pela evitação do sofrimento de buscar soluções coletivas, já que aparentemente ninguém acredita nelas. As conversas giram, então, em torno das mesmas queixas, das mesmas lamentações ou deboches, reforçando a fragilidade individual na impotência coletiva. As explicações vão compondo uma rede explicativa, a "lógica da maioria".

A lógica da maioria, já mostrava Erich Fromm¹⁹ na década de 50, se sobrepõe às opiniões e entendimentos individuais, conformando os sujeitos, silenciando práticas criativas, sufocando as discordâncias. É preciso atenção e coragem para contrariar a corrente dominante, sustentar a própria convicção, provocar a emergência do novo.

Cabe chamar a atenção para uma das marcas mais frequentes nos discursos de grupos vivendo o risco socioambiental. É a presença da imagem da **perda**. São perdas sociais,²⁰ simbólicas em sua maioria, mas que vão se deslocando do objeto perdido para uma auto-imagem perdedora, seja pela frequência com que a sensação de perda é vivida, seja pela onipresença de perdedores coletivos.

Para exemplificar o que está sendo dito, basta imaginar o processo vivido por alguém que um dia perde sua agenda, chega em casa e lamenta-se com a família. Essa se propõe a ajudá-lo a recuperá-la. Daí a uma semana, essa mesma pessoa perde o guarda-chuva e ao chegar em casa ouve alguém perguntar o que há com ele, já que é a segunda vez que perde algo seu. Se no outro mês, o indivíduo perde uma caneta esferográfica, pode viver uma crise emocional, considerando-se **anormal** por estar perdendo "tudo", por ser um perdedor. Assim, do lamento pelo objeto em si, a vivência contínua de perdas pode levar a uma crise na auto-imagem.

Supondo-se um processo semelhante, só que vivido em grupo, é fácil perceber que o reforçamento da convivência com um grupo de "enlutados", lamentando suas pequenas ou grandes perdas (recompensas simbólicas, objetivos, sucesso, **status**, salários, ferramentas de trabalho, etc.) leva a uma vivência dolorosa em relação à imagem grupal e à descrença no poder da luta contra as circunstâncias que levam às perdas, perpetuando-as. Trata-se de uma auto-imagem de fracasso profissional e social, que serve apenas à manutenção do **status quo**.

Ainda que não caiba aqui desenvolver em profundidade a temática das perdas sociais, devemos destacar que o indivíduo, vivendo as perdas, deixa de olhar o que tem, o que existe em potencialidade, suas próprias qualidades e vantagens, ou seja, deixa de enxergar as saídas criativas que estão dentro de si ou à sua volta. Rejeita qualquer sugestão, venha de onde vier. Se a idéia é do chefe, cabe desconfiar das intenções, seguir apenas o que for obrigatório e mostrar que não funciona mesmo; se a idéia é de um colega mais cheio de energia, cabe desencorajá-lo, informando-lhe que não adiantará nada ou que "de está dizendo aquilo porque é novato... quando tiver seu tempo de serviço compreenderá melhor..."

As atenções do grupo em processo de exposição ao risco socioambiental, ou seja, à SLN, voltam-se permanentemente para o que perdeu, o que deveria existir e não existe, para o que seria possível e deixou de ser. Depressão, desamparo, abandono, ressentimento, etc. sentimentos experimentados em situações de perda estão presentes em todo grupo em processo de desmanche.

Dessa forma, há uma deterioração progressiva das relações vividas no ambiente social, que vai gerando desespero – des/espero: nada a esperar – com uma crescente influência na qualidade das emoções e dos afetos evocados.

Concordando com McDougall, Freud²¹ explica:

O fato é que a percepção dos sinais de um estado emocional é automaticamente talhada para despertar a mesma emoção na pessoa que os percebe. Quanto maior for o número de pessoas em que a mesma emoção possa ser simultaneamente observada, mais intensamente cresce essa compulsão automática. O indivíduo perde seu poder de crítica e deixa-se deslizar para a mesma emoção. Mas, ao assim proceder, aumenta a excitação das outras pessoas que produziram este resultado nele, e assim a carga emocional dos indivíduos se intensifica por interação mútua. Acha-se inequivocamente em ação algo da natureza de uma compulsão a fazer o mesmo que outros, a permanecer em harmonia com a maioria. Quanto mais grosseiros e simples são os impulsos emocionais, mais aptos se encontram a propagar-se desta maneira através de um grupo.

O fenômeno ao qual Freud faz referência – a emoção e sua força mediadora nas relações intersubjetivas – é, há séculos, foco de atenção de filósofos e de estudiosos de diferentes campos de pesquisa. O médico francês Wallon,²² por exemplo, cuja obra produzida nas primeiras décadas do século XX só agora ganha o merecido destaque entre nós, descreve o desenvolvimento humano a partir de três grandes campos funcionais: motricidade, razão e emoção/afeto. Conforme seus trabalhos, hoje em grande parte confirmados por pesquisas no campo das Neurociências, são as emoções de um homem que pensa, aliadas à motricidade, as responsáveis por boa parte de nossa comunicação, contribuindo inclusive para efeitos de sentido diversos, em discursos aparentemente semelhantes.

Assim, num ambiente em crise encontramos o predomínio de expressões taciturnas, enrijecidas, apoiadas por um discurso descrente em relação ao futuro. Tais emoções, expressas em situação de desconfortável tensionamento, tendem a sugerir a evitação dos espaços de convivência até como estratégia de autopreservação e defesa egoíca.

São corpos rígidos, cuja economia emocional se mostra afetada por um conjunto de entendimentos partilhados e insatisfações acumuladas em pequenas doses cotidianas. É possível afirmar que a maioria das pessoas consegue superar um evento grave que o contrarie isoladamente, mas tende a comprometer sua saúde gravemente, numa sucessão de pequenos desgastes intermináveis.

O processo de convivência prolongada num ambiente em crise tende a abalar de tal forma o metabolismo humano que se reflete inclusive em sinais de envelhecimento precoce. O desgaste provocado pela necessidade de suportar uma situação que parece não ter solução, que se repete em explicações monocórdicas e circulares, ou seja, o contato diário, compulsório, com a impotência geral e a própria impotência contribuem para uma espécie de renúncia ao esforço pela sobrevivência.

As neuroses,²³ conforme explica Karen Horney,²⁴ podem manifestar-se em indivíduos sem qualquer transtorno básico de caráter. São as chamadas "neuroses de situação" ou "exoneuroses". Daí também porque usamos o termo "Neurótica", na denominação da Síndrome. Podemos dizer que os indivíduos neuróticos e os indivíduos considerados normais não apresentam muitas diferenças entre seus comportamentos. Basicamente, o que permite distingui-los são as formas pelas quais os conflitos vividos são enfrentados e as ocasiões e frequência com que comportamentos tipicamente neuróticos se manifestam.

Na obrigação de uma experiência de grupalidade compulsória – já que não é comum o trabalhador ter a chance de escolher com quem vai formar as famosas "equipes" que compõem a tendência empresarial do momento – num processo de crise, ou de risco socioambiental, a possibilidade que esse incômodo transforme-se em sofrimento e em manifestação patológica é bastante concreta.

Atentando-se aos discursos das pessoas expostas a situações de risco socioambiental é possível perceber sinais do processo do adoecimento, através de expressões como: "não sei o que acontece comigo quando venho para cá", "só de pensar que ainda tenho que ficar mais duas horas neste escritório.. tenho vontade de sumir", etc.

Vale destacar que a presença dos advérbios de lugar não apenas mostra o esforço do falante para denunciar as diferenças que percebe em si mesmo (como se dissesse, "aqui estou sendo forçado a me comportar assim"), mas também oferece uma interessante pista para a definição do risco socioambiental. Ao abusar do recurso à localização do sofrimento, o sujeito aponta para o fato de que é aquele "lugar" que o agride, é aquele "lugar" que o adoce. Daí porque adotamos a partícula "loco" na denominação da SLN, portanto, Síndrome Loco-Neurótica.

Conforme se pode perceber, o que está sendo dito implica vencer a falsa concepção de que os comportamentos são auto-referenciados e decorrentes exclusivamente de características da personalidade, de esquemas internos de orientação ou de uma consciência abstrata, pré-formada no sujeito. A maioria das pessoas ao entrar numa sala onde outros sussurram, por exemplo, modula a voz adequando-a automaticamente ao padrão identificado, e sussurra também, até para perguntar a algum dos presentes por que eles estão sussurrando. Num restaurante sofisticado, geralmente observamos gestos contidos, risos moderados, de certa forma intimidados com a imponência e o luxo; num barzinho informal, a mesma pessoa contida no restaurante pode ser vista libertando os movimentos e permitindo-se um maior relaxamento nas atitudes e reações. Poderíamos continuar listando oportunidades em que se pode constatar a força das referências ambientais (estéticas, constitutivas) na relação com um sujeito radicalmente interativo.

Assim, da mesma forma que as pessoas, seus movimentos, suas atitudes, suas relações, seu tom de voz, etc, oferecem uma importante base referencial, também o conjunto físico, os objetos, os sons, os odores, as cores, enfim, também eles compõem a totalidade ambiental. Simultaneamente ao próprio ajuste atitudinal (comportamental, emocional, lógico, etc.) de cada um, sua entrada em cena como um novo elemento interfere na totalidade do espetáculo, constituindo-se, ele também, em fonte para a orientação dos demais.

Conforme mostramos em nosso livro "Trabalho e neurose"²⁵

todo o ambiente, tudo fala, comunica, expressa e provoca expressão. Há uma relação econômico/comunicativa nas cores das paredes, na disposição dos objetos, em sua conservação, seus cheiros, sons, luminosidade, ventilação, enfim, todo o conjunto compõe o fato ambiental. Nesta determinada ambientação, diferentes comportamentos podem se manifestar, mas a força das relações, do humano, de seu conjunto – um ou mais grupos – vai instituindo as formas de ser e de agir próprias do interior de suas fronteiras. É a força da multiplicidade na construção da unidade.

Claro que a comunicação à qual nos referimos não existe num "em si". Não há uma mensagem ambiental para ser captada, mas há uma interação radical, dialética, que produz sentidos e os atualiza incessantemente, na prática social de sujeitos – além de tudo – simbólicos.

Conforme estamos vendo, as diferentes práticas discursivas – pessoais e ambientais – são a base da sociodinâmica institucional. A própria forma pela qual o grupo explica sua experiência vivencial é construída nessas relações cotidianas, emocional e semioticamente mediadas.

Portanto, ainda que a grave crise social que vivemos, as flexibilizações impostas às relações homem/emprego, a nova ordem econômica e outros megafenômenos exijam um olhar cuidadoso, especialmente pela complexidade de sua dimensão e desdobramentos, a micro-realidade do cotidiano teima em se apresentar com sua diversidade, sua dinâmica, seus espaços de trégua, de luta, de esgotamento e de

renovação das forças.

Circular por esses diferentes espaços, constatar sua riqueza e multiplicidade, representa uma importante oportunidade de escapar da trama determinista de uma espécie de unireferencialidade (termo que tomamos emprestado a Goffman),²⁶ que parece forçar a simplificação da vida e pretender anular a dimensão histórica do sujeito: seja para conformar todos a uma espécie de ajustamento compulsório ao sistema vigente, seja para desestimular as iniciativas, anunciando morbidamente a fragilidade coletiva diante da onipresença de um inimigo comum tão poderoso, quanto invencível.

Em síntese, podemos dizer que há um microespaço no cotidiano, em suas múltiplas relações e interações radicais, onde se encontram forças tão capazes de gerar ações políticas de caráter transformador quanto capazes de colocar em risco a saúde psíquica e mental do indivíduo. Esse espaço/tempo convivencial onde se dão as interações humanas é capaz de alimentar ou esgotar energias, sustentar ou afastar as forças vivas necessárias à superação das condições que sujeitos históricos produzem.

Ao pensar nos riscos socioambientais e nas conseqüências da exposição a esses riscos – não apenas para a saúde – é indispensável compreender que para além das influências "exteriores" ao ambiente, "internamente", cada grupo humano vive uma sociodinâmica bastante peculiar. Tal sociodinâmica se reflete na qualidade de vida de cada pessoa, nas relações, nas rotinas, na burocracia, no desempenho, na disposição para enfrentar os desafios, na mobilização coletiva.

Uma grande e importante diferença entre os riscos socioambientais e os riscos físicos, químicos e biológicos é o espectro de sua ação e abrangência. Diferentemente dos outros fatores de risco, que atingem apenas as pessoas que a eles se expõem diretamente, no caso socioambiental, todos aqueles que convivem nos limites do espaço social envolvido tendem a ser atingidos de alguma forma.

Os riscos socioambientais são também uma ameaça à saúde no trabalho diferente das demais, porque não atingem apenas os homens, mas simultaneamente a dimensão institucional dos espaços de convivência – sejam eles empresas, organizações ou instituições sociais –, interferindo em sua capacidade de corresponder a expectativas e destinações estabelecidas socialmente. De alguma forma, essa fragilidade da dimensão institucional contribui – dialeticamente relacionada à fragilidade de um mundo revolucionado tecnologicamente – para realimentar uma insegurança ameaçadora aos indivíduos, inclusive os que exercem alguma espécie de liderança, cujas atitudes dependem de referenciamento nesse espaço-tempo institucional.

Há um agravante, portanto. Conforme as pesquisas sobre estresse vêm mostrando desde a década de 50, os mais fortemente atingidos pelos primeiros sinais de crise grupal são aqueles que têm alguma espécie de poder e responsabilidade. Isso coloca a todos diante de um sério processo de intensificação do risco, já que liderados por alguém – um chefe, um supervisor, um gerente ou um diretor – com manifestações de sofrimento psíquico, todos tendem a ter sua situação mais dificultada, seja pela relação direta de submissão ao poder, seja pelas condições em que esse poder/responsabilidade está sendo exercido.

O trabalho do psiquiatra americano Kernberg²⁷ analisa em profundidade as relações estabelecidas no interior das organizações e destaca que:

Vários aspectos da administração ou do gerenciamento impõem poderosas forças regressivas ao funcionamento psicológico do administrador. Dentre estes encontram-se a solidão de seu posto, a perda do feedback espontâneo e descompromissado de seus pares e a incerteza que acompanha a tomada de decisões importantes. Temores edípicos de fracasso ou derrota, a frustração das necessidades de dependência e a ativação generalizada de conflitos acerca da agressividade do administrador como líder e como participante em vários processos grupais contribuem para induzir essa tração regressiva.

Nos estudos de Kernberg²⁸ ficam bastante evidentes os "efeitos da personalidade do líder no aumento ou na diminuição da paranóiese dentro da instituição"

Para ele,

independentemente dos desafios propostos às instituições pela realidade externa ou mesmo por crises que afetam sua própria existência, os bons líderes podem de fato ajudar as organizações a sobreviver e a funcionar sem uma severa regressão paranóica.²⁹

A importância da liderança

Fiedler³⁰ afirma que "a experiência tem mostrado que o líder é, provavelmente, o fator isolado mais importante para influenciar a realização da equipe". Podemos acrescentar sua importância nos momentos de crise. Sem detalharmos as nuances dessa influência, de uma forma muito simples podemos lembrar as circunstâncias em que um grupo numa situação de fragilidade tende a demandar o apoio visível de uma espécie de "pai" que compense sua regressão heterônoma, apontando caminhos e renovando as esperanças.

Temos, porém, um grande paradoxo. Dissemos que os líderes são fortemente atingidos pelos primeiros sinais das crises e que as pesquisas de estresse vêm mostrando que aqueles que têm poder e/ou responsabilidade são sujeitos a reações mais graves do sofrimento psíquico.

Também observamos que sua ação é tão decisiva para os rumos grupais que pode ser considerada isoladamente como a variável mais significativa nos estudos sobre a SLN. Qual seria a saída?

Mesmo sem pretender ser conclusivo, podemos destacar, com base no que temos pesquisado, que é necessário diferenciar liderança e pessoa do líder.

Conforme Kernberg:

A eficiência da liderança da organização não depende exclusivamente, nem sequer predominantemente, da personalidade do líder. O primeiro requisito para o funcionamento eficaz de uma organização – inclusive de sua liderança – é um relacionamento adequado entre a tarefa geral da organização e sua estrutura administrativa. 31

Muitas vezes, as empresas e organizações elegem para o exercício da liderança profissionais que se destacam em suas áreas ou que aparentemente têm um "perfil" de liderança.

Uma empresa de engenharia, por exemplo, pode ter entre seus funcionários um excelente engenheiro, mas transformá-lo num péssimo gerente. Assim, não apenas as pequenas dificuldades do dia-a-dia tendem a ser potencializadas pela administração equivocada, como também os equívocos na administração tendem a alimentar abalos na auto-estima do profissional que administra e se vê diante de fracassos os quais não havia ainda enfrentado em sua trajetória anterior de sucesso.

A competência exigida para quem vai viver o papel de comandar um grupo ou uma organização envolve, como toda competência, a interseção entre dimensões próprias do ser, do saber e do fazer.

Ser, saber e fazer, nesse caso, referidos à administração de seres humanos, o que envolve conhecimentos sobre características de constituição e funcionamento grupal e habilidades e ferramentas de análise, desenvolvimento e potencialização da energia dos grupos.

Freqüentemente, vemos as chefias serem exercidas com base apenas no quarteto "i", "i", "e", "e": intuição, imitação, ensaio e erro. A falta de conhecimentos e habilidades específicas de administração de grupos humanos gera uma sobrecarga emocional absolutamente incompatível com os desafios das lideranças no mundo contemporâneo.

Podemos dizer que o melhor papel de um "chefe" é desempenhado quando ele consegue contribuir para a construção, o compartilhamento e a visibilidade do objetivo comum, daquilo que justifica o sentido e o esforço por "estar ali". A melhor chefia é a que consegue manter aceso o desejo de "fazer parte", numa trama comum.

Há uma dupla face esperada dessa chefia: a autoridade e a liderança. Como líder, o chefe representa o grupo no mundo exterior, defende seus interesses, aponta seus objetivos. Como autoridade, o chefe representa o mundo exterior dentro do grupo, impondo limites à ação e orientando as condutas.

Quando tudo parece caminhar sem grandes ameaças, essa dupla face é vivida de maneira suave, presente e atuante, mas amenizada pelos sucessos e pela confiança generalizada. Há uma flutuação nas participações e a tendência é que a cobrança sobre a liderança/autoridade se equilibre com o retorno simbólico das conquistas dos objetivos estabelecidos em comum acordo.

Nos momentos de crise, porém, o primeiro sinal, como já foi dito, se apresenta pelo ocultamento do sentido comum. Perde-se aos poucos o mapa orientador das decisões, oferecido pela trama do(s) objetivo(s) acordado(s). A orientação passa a ser demandada diretamente da pessoa que deveria ser a guardiã dos acordos grupais.

Há uma sobrecarga capaz de gerar mais ansiedade e carga psíquica nesse sujeito, já que também ele, como humano, demanda orientação.

Nesse momento, entra em cena a diferença. Naqueles grupos em que o cargo da chefia é ocupado por profissionais sem a devida preparação para o exercício do comando grupal, a tendência é que as manifestações de sofrimento psíquico e de defesas egóicas do próprio chefe acabem por realimentar uma situação de difícil controle, favorecendo a instalação da SLN.

Desde Pavlov, já sabemos que os animais tornam-se mais irritadiços e ansiosos quando constantemente desorientados. No caso humano não é diferente. A freqüente mudança nos rumos adotados pela administração, o rompimento unilateral de acordos e regras estabelecidas, a ameaça de demissões que se concretizam em doses homeopáticas, o descumprimento de promessas ou a não realização de expectativas geradas pela falta da autoridade, são exemplos de fatos que podem contribuir para uma profunda insegurança particular e coletiva. São fontes reais ou potenciais de vivência de perdas sociais, às quais nos referimos anteriormente.

Podemos dizer que há um grande conjunto de estressores próprios de cada profissão ou ambiente de trabalho. Um médico plantonista, uma atendente de call-center, um motorista de ônibus, um policial ou um professor sabem bem o quanto de desafios cotidianos precisam enfrentar e alguns até são capazes de listar a quantidade de estressores presentes nos imprevistos e nas rotinas.

Entretanto, para além dos estressores próprios das atividades desenvolvidas profissionalmente, os riscos socioambientais – queremos destacar, mais uma vez – são produzidos na sociodinâmica do trabalho, não na natureza de suas atividades.

O suporte àqueles que têm sob sua responsabilidade a liderança de grupos no trabalho – suporte psicológico, suporte técnico, preparação adequada – é, possivelmente, o único equipamento capaz de prevenir e/ou superar as ameaças socioambientais.

Enquanto para a prevenção dos riscos físicos compram-se capacetes, luvas, ou adequam-se os móveis, para os riscos socioambientais as

empresas precisam redimensionar suas escalas hierárquicas e reavaliar a importância das chefias, especialmente daquelas que têm sob responsabilidade direta a vida profissional de outros empregados.

Contemporaneamente, a demanda por uma certa dose de flexibilidade nas decisões, fundada na capacidade de criar, de pensar o novo, na agilidade no pensar e agir, é absolutamente indispensável. Porém, a fronteira entre flexibilidade e insegurança é extremamente tênue. A flexibilização impõe autoconfiança, especialmente de quem comanda, pois, apenas os vínculos grupais são capazes de oferecer energias para superar os desafios e medos que o novo impõe.

Comentários finais

Conforme vimos, nossa legislação previdenciária já reconhece como doenças do trabalho as patologias psíquicas e mentais. Porém, ao adotar como agente etiológico das "reações de stress grave", por exemplo, a expressão "circunstância relativa às condições de trabalho"³² obriga uma atenção especial que leve ao estabelecimento do necessário nexos causal entre a patologia e seu agente. Como definir tais "circunstâncias"? Como associar o "estresse grave" às circunstâncias penosas, sem que sejam estabelecidos parâmetros de avaliação das ameaças capazes de desencadear o sofrimento psíquico reconhecido pelo decreto?

Muitos pesquisadores vêm estudando as condições de trabalho em todo o mundo. Dejours³³ talvez seja o mais lembrado entre eles, mas Ferrie,³⁴ Weich,³⁵ Chanlat³⁶ e muitos outros podem ser citados. São trabalhos cada vez mais frequentes nas últimas décadas, que oferecem o eco da ciência a uma realidade extremamente desafiadora.

Estaríamos passando por alguma condição conjuntural e estrutural cujo desfecho – inevitável – seria o desespero ou o desamparo generalizados? Estaríamos diante de um "exército de loucos", como resumiu um sindicalista, em recente encontro sobre saúde do trabalhador? Certamente que não. Mas, não são raros os ambientes de trabalho onde os empregados são descritos como "desmotivados", nem aqueles em que os profissionais adotam uma espécie de razão cínica, que a tudo justifica de maneira debochada e grotesca, para desespero daqueles que ainda tentam encontrar sentido no que vivem e fazem.

Talvez o primeiro e maior desafio a enfrentar seja o de "desnaturalizar" o ambiente que nos cerca. Autonomizados, como explica Castoriadis,³⁷ estes ambientes vão encobrendo o caráter social e histórico da vida humana, naturalizando suas conquistas e produtos, deixando a sensação de impotência e inevitabilidade diante de um mundo que se impõe a cada um, até pela antecedência.

Assim, este breve artigo pretendeu discutir os fatores socioambientais de risco à saúde psíquica e mental no trabalho, tendo como base a convicção de que é na singularidade das relações no cotidiano que "diferentes formas de resistência molecular"³⁸ podem ser estabelecidas.

Qualquer esforço de síntese de um trabalho de pesquisa como o nosso é também um risco. São inúmeros detalhes que sempre são relevantes, o que nos obriga a uma seleção um tanto arbitrária daqueles que privilegiaremos, ainda que mesmo esses apareçam como pequenas pistas do que se pretende apontar. Apesar disso, entendemos que vale a pena, na medida em que esse material possa oferecer uma visão panorâmica do problema que enfrentamos e de sua relevância.

Talvez a primeira e mais importante pista seja constatar que ainda que qualquer grupo humano tenda a apresentar um ou outro indivíduo mais problemático – desmotivado, isolado, doente, etc. – no caso dos grupos onde a SLN está presente, a relação se inverte. Ou seja, as exceções que normalmente constituem o conjunto problemático dos indivíduos nos grupos em seu momento ideal de funcionamento, assumem o caráter de padrão no grupo exposto à SLN, passando as exceções, nesse segundo caso, a serem representadas pelos indivíduos ainda dispostos a enfrentar os desafios positivamente.

Mais do que o prejuízo material que se possa pressupor na presença de um cenário assim, nos assusta o sério comprometimento da qualidade de vida de todos, cujas consequências frequentemente são diluídas nos atendimentos médicos particulares e no sofrimento silencioso de alguém a quem se atribui a "culpa" pelo próprio desempenho indesejado ou até pelo próprio fracasso existencial.

Certamente qualquer pessoa pode sustentar, sem colapso neurótico, alguma quantidade de conflito e de desilusão. O problema aqui é a renitência, é a confirmação na imagem do Outro, é a lógica confirmatória da maioria, é a estética ambiental e seu poder comunicativo. O problema é a prisão num cotidiano que se repete em sensações moribundas, desestimulando planos e esperanças de futuro.

Como constatamos em nossos estudos – e, guardadas as devidas proporções, também Kernberg, Seligmann, Chanlat, Enriquez e outros vêm apontando –, as crises organizacionais não são uma consequência direta e inevitável de circunstâncias externas desfavoráveis, pelo contrário, são fatores internos à organização grupal que contribuem para que a SLN se instale, contribuindo para que as pessoas acreditem que a mudança é impossível.

Obviamente, o que estamos chamando aqui de "fatores internos" não compõe um conjunto isolado da totalidade econômica, política, social, histórica, cultural. Tal conjunto tem, apenas, suas especificidades e são essas que efetivamente contam para os riscos à saúde psíquica e mental das pessoas. De uma forma geral, podemos dizer que a Síndrome Loco-Neurótica se torna visível internamente, num processo complexo de desmanche e deterioração ambiental e humana – as relações tendem a esgarçar-se – perpassado por mecanismos de defesa do ego e outras características próprias de comportamentos de indivíduos neuróticos (Alevato, 1999).³⁹

O convívio com situações como as que caracterizam a SLN tende a provocar reações de medo, ansiedade e o desencadeamento de estratégias pessoais e coletivas de defesa, tornando todos reféns de circunstâncias penosas que frequentemente poderiam evitar. Tais estratégias, estudadas por Dejours e outros, muitos deles apontados nesse texto, funcionam como um freio às iniciativas e a qualquer perspectiva política libertadora, como explica Seligmann.⁴⁰

A SLN – o risco socioambiental – é potencialmente reacionária: provoca mobilizações exclusivamente em proteção ao espaço privado; soluções individualizadas; idealização do passado; autocentrismo e lutas voltadas para interesses internos; esgotamento de energias no plano discursivo; inação, inércia e acomodação.

Assim, o esgarçamento da teia de sustentação da vida grupal vai realimentando o isolamento de cada membro, reforçando a sensação de impotência e fragilidade, que difundida e identificada em cada um, parece ganhar a força da verdade. É um destino que se materializa como inevitável.

É bom esclarecer que em nenhum momento se pretendeu atribuir ao grupo alguma espécie de responsabilidade culposa, como se dependesse exclusivamente de seu livre-arbítrio – de sua consciência ou de sua decisão – envolver-se e modificar a situação vivida.

Finalmente, acompanhando os estudos de Kemberg,⁴¹ podemos relacionar a centralidade do modelo adotado pela liderança ou pela autoridade instituída, no agravamento ou no encaminhamento mais produtivo das crises e desafios cotidianos.

Como temos constatado em nossos contatos com grupos em empresas, organizações e instituições, o caminho menos penoso para a superação do risco socioambiental é a adequada formação da chefia, em sua dupla face, liderança e autoridade. Não se trata de advogar uma programação de treinamentos isolados, mas de aproveitar as bases da Psicanálise Organizacional⁴² para um trabalho de apoio e formação de novas práticas dirigentes.

Segundo o artigo 340, do Decreto 3048, ao qual já nos referimos,

por intermédio dos estabelecimentos de ensino, sindicatos, organizações de classe, [...] serão promovidas regularmente instrução e formação com vistas a incrementar costumes e atitudes prevencionistas em matéria de acidentes [...].⁴³

É exatamente nessa direção que situamos o objetivo deste trabalho: contribuir para o esclarecimento acerca dos fatores de risco socioambientais à saúde no trabalho, oferecendo pistas acerca das possibilidades da evitação ou da superação do sofrimento psíquico, tão comum hoje, tanto quanto cruel.

Notas

1 BRASIL. Leis, decretos. Regulamento da Previdência Social: Decreto n. 3048, de 6 de maio de 1999. Brasília: MPAS, Assessoria de Comunicação Social, 1999. 334 p.

2 Doença é alteração na saúde. Chamamos a atenção do leitor para a expressão "doença mental". Aqui, longe de se referir à caricatura do louco asilado que tanto temor desperta, nesse texto vai expressar genericamente qualquer alteração na saúde mental, de natureza aguda ou crônica, como crises emocionais, depressão, neuroses, psicoses diversas, etc., acompanhando a publicação de: EY, Henry.; BERNARD, P.; BISSET, Charles. Manual de psiquiatria. Rio de Janeiro: Atheneu, [s.d.]. Para Dejours, o sofrimento é definido "como o espaço de luta que cobre o campo situado entre, de um lado, o "bem-estar" [...] e, de outro, a doença mental ou a loucura" (DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, J. F. (Org) O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996. p. 153).

3 Documento conjunto da World Health Organization e da International Labour Organisation. Mental health and work: impact, issues and good practices. Geneva, 2000. Disponível em: <<http://www.who.org>>

4 Ver nota 1.

5 Os depoimentos aos quais nos referimos estão registrados na pesquisa que desenvolvemos há cerca de dez anos, sobre as condições socioambientais de trabalho e a saúde psíquica e mental dos trabalhadores, inicialmente na Universidade Federal Fluminense e hoje no Instituto Superior de Estudos Pedagógicos. Omitimos os nomes das escolas, empresas e organizações, assim como dos profissionais que nos ofereceram seus depoimentos pessoais, por questões éticas. Para a Organização Mundial de Saúde, cerca de 45% de todas as vítimas de infarto no mundo têm histórico de episódios de depressão. Ver também: SAÚDE, meio ambiente e condições de trabalho: conteúdos básicos para uma ação sindical. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE POLÍTICAS E CONTEÚDOS BÁSICOS EM SAÚDE, TRABALHO E MEIO AMBIENTE, 1994, Brasília. Anais. São Paulo: CUT/Fundacentro, 1994. 220p. Trabalho apresentado.

6 Burnout é uma síndrome que atinge atualmente cerca de 50% dos profissionais da educação fundamental no Brasil, conforme dados publicados em CODO, W. (Coord.) Educação: carinho e trabalho. Petrópolis: Vozes, 1999. Sobre burnout, especificamente, ver SCHAUFELLI, W.; MASLACH, C.; MAREC, T. (Ed.) Professional burnout: recent developments in theory and research. London: Taylor & Francis, 1993.

7 Para simplificar o entendimento da questão em função das características e objetivos do presente texto, não estamos destacando o fenômeno da somatização: transferência para o corpo do que deveria ser vivido e suportado no plano psíquico. Cabe, entretanto ressaltar que já há um certo consenso entre os médicos que seguem a medicina psicossomática que toda doença tem relação direta com manifestações psíquicas e emocionais. Ou seja, a presença de desconfortos e desajustes psíquicos pode produzir diretamente sintomas e doenças no corpo ou agravar doenças que a pessoa já possui.

8 DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez/Oboré, 1992.

9 Refere-se à pesquisa citada na nota 5, "As práticas de gestão das escolas públicas de ensino básico e sua relação com os índices de burnout entre os profissionais da educação", em curso no Instituto Superior de Estudos Pedagógicos - ISEP, do Rio de Janeiro. Esse trabalho dá continuidade, como já foi dito, a pesquisas anteriores que desenvolvemos na Universidade Federal Fluminense, entre os anos de 1994 e 2002.

10 CASTORIADIS, C. A instituição imaginária da sociedade. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991. p. 135-136.

11 As discussões sobre a dimensão constitutiva da estética estão apresentadas em ALEVATO, H.M.R. Trabalho e neurose: enfrentando a tortura de um ambiente em crise. Rio de Janeiro: Quartet, 1999, com base na obra de pesquisadores como BENSE, M. Pequena estética. São Paulo: Perspectiva, 1971 e DUFFRENE, M. Estética e filosofia. São Paulo: Perspectiva, 1972. (Debates, 69).

12 A Síndrome Loco-Neurótica foi descrita em nossa tese de doutoramento "Humanos, ainda que professores..." defendida na Faculdade de Educação da Universidade Federal Fluminense, em janeiro de 1999.

13 FERRIE, J. Labour Market status, insecurity and health. *Journal of Health & Psychology*, London: Sage, v. 2, n. 3, p. 373-397, 1997.

14 WEICH, S.; LEWIS, G. Poverty, unemployment and common mental disorders: population based cohort study. *British Medical Journal*, n. 317, p. 115-119, 11, Sept, 1998.

15 Podemos associar os "white collars" da pesquisa da Dra. Ferrie (ver nota 12) aos funcionários públicos brasileiros

16 Empobrecimento não deve ser confundido com pobreza. Empobrecimento é a condição daquele que se vê perdedor de alguma conquista ou situação anterior. A problemática das perdas e sua importância será abordada mais adiante, neste texto.

17 ALEVATO, H.M.R. (1999) op. cit., p. 126.

18 ANZIEU, D. O grupo e o inconsciente: o imaginário grupal. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1993, p. 20. op. cit.

19 FROMM, Erich. Psicoanálisis de la sociedad contemporanea. Mexico: Fondo de Cultura Economica, 1956.

20 ALEVATO, H.M.R. (1999) op. cit.

21 FREUD, S. Obras completas. Rio de Janeiro: Imago, 1995. v. 8, p. 95.

22 WALLON, H. As origens do caráter na criança. Rio de Janeiro: Nova Acrópole, 1986.

23 O termo neurose é um nome genérico para as desordens mentais mais comuns, geralmente caracterizadas pela emergência, no plano egóico, dos conflitos entre o id e o superego. Ver: FENICHEL, O. Teoria psicanalítica das neuroses. Rio de Janeiro: Atheneu, [s.d.].

24 HORNEY, K. La personalidad neurotica de nuestro tiempo. Buenos Aires: Paidós, 1951.

25 ALEVATO, H.M.R. (1999) op. cit., p.72.

26 GOFFMAN, E. A representação do eu na vida cotidiana. Petrópolis: Vozes, 1985.

27 KERNBERG, O. Ideologia, conflito e liderança em grupos e organizações. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000. p. 67.

28 Id. *ibid.*, p. 147.

29 Id. *ibid.*

30 FIEDLER, F. A distância psicológica do líder e a eficiência do grupo. In: CARTWRIGHT; ZANDER (Ed) Dinâmica de grupo. São Paulo: Atlas, 1969. v. 1. p. 731.

31 KERNBERG, O. (2000) op. cit., p. 59.

32 Regulamento da Previdência Social: Decreto Federal n. 3048, de 6 de maio de 1999, anexo 1, parágrafo VIII. O decreto adota a expressão consagrada pela CID X (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde, publicação da Organização Mundial de Saúde, editada no Brasil pela EDUSP).

33 DEJOURS, C. (1992) op. cit.

34 FERRIE, J. (1997) op. cit.

35 WEICH, S.; LEWIS, G. (1998) op. cit.

36 CHANLAT, J.F. (Org) (1996) op. cit. Ver nota 2.

37 CASTORIADIS, C. (1991) op. cit.

38 GUATTARI, F.; ROLNIK, S. Micropolítica: cartografias do desejo. Petrópolis: Vozes, 1986.

39 ALEVATO, H.M.R. (1999) op. cit.

40 SELIGMANN-SILVA, E. Desgaste mental no trabalho dominado. Rio de Janeiro: Cortez, 1994.

41 KERNBERG, O. (2000) op. cit.

42 ALEVATO, H.M.R. O que é psicanálise organizacional? Disponível em <<http://www.lumiarprojetos.com.br>>. Acesso em fevereiro/2003.

43 Ver nota 3.