



CENTRO UNIVERSITÁRIO DR. LEÃO SAMPAIO – UNILEÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

RAFAELA PEREIRA BENJAMIM

**A AUSENTE PRESENÇA. UMA ANÁLISE DO PRESENTEÍSMO PELA
PSICOLOGIA SOCIAL E DO TRABALHO**

Juazeiro do Norte
2020

RAFAELA PEREIRA BENJAMIM

**A AUSENTE PRESENÇA. UMA ANÁLISE DO PRESENTEÍSMO PELA
PSICOLOGIA SOCIAL E DO TRABALHO**

Artigo apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, como requisito para a obtenção do grau de bacharelado em Psicologia.

Juazeiro do Norte
2020

RAFAELA PEREIRA BENJAMIM

**A AUSENTE PRESENÇA. UMA ANÁLISE DO PRESENTEÍSMO PELA
PSICOLOGIA SOCIAL E DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
coordenação do curso de Psicologia do Centro
Universitário Dr. Leão Sampaio, como requisito
para obtenção de grau de Bacharelado em
Psicologia.

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

ÍTALO EMANUEL PINHEIRO DE LIMA
Orientador(a)

LARISSA VASCONCELOS RODRIGUES
Avaliador(a)

SÍLVIA MORAIS DE SANTANA FERREIRA
Avaliador(a)

A AUSENTE PRESENÇA. UMA ANÁLISE DO PRESENTEÍSMO PELA PSICOLOGIA SOCIAL E DO TRABALHO

Rafaela Pereira Benjamim¹
Ítalo Emanuel Pinheiro de Lima²

RESUMO

O presente artigo visou compreender como o fenômeno presenteísmo é entendido sobre o viés da psicologia social do trabalho. Teve como objetivos específicos, elencar os principais conceitos do presenteísmo para a psicologia social do trabalho, bem como ele está sendo abordado nas organizações e descrever as estratégias de enfrentamento do presenteísmo pela psicologia do trabalho. Para contemplar estes objetivos foi usado a pesquisa bibliográfica como metodologia para responder os objetivos propostos. Foram realizados levantamentos em livros, revistas, dissertações, ideias e discussões para que houvesse uma construção dos conceitos a luz de autores que compreendessem sobre a temática. Para isto foram utilizados sites como Scielo, pepsic, repositórios, dissertações e utilizado como descritores: psicologia social, absenteísmo, presenteísmo, e intensificação do trabalho. Para garantir que as ideias e compreensões tivessem relatos fidedignos, sites que não fossem indexáveis ou com Qualis menor que a categoria B, foram excluídos. Ao analisar foi identificado que o presenteísmo ocorre devido as amplas formas de controle e sofrimentos expostos ao trabalho, como consequência o trabalhador utiliza o fenômeno como defesa ao ambiente em que se encontra, com isso o presenteísmo é visto como um sintoma ao trabalho que é estabelecido na organização. No entanto, houve dificuldade ao abranger este assunto apenas pela psicologia social e do trabalho devido ao pouco acervo, e que a maioria dos trabalhos presentes até o momento, serem de profissionais de outras áreas, fora do âmbito da psicologia. Mas que o campo sobre o fenômeno é vasto e relevante de ser constantemente abordado e estudado.

Palavras-chave: Presenteísmo. Psicologia social e do Trabalho. Saúde do trabalhador.

ABSTRACT

The present article have a goal to understand how the phenomenon presentism is understood on the bias of the social psychology of work. It had as specifics goals to list the means concepts of the presentism to the social psychology of work as it has been approached in the organizations and describe the strategies of coping with the presentism by psychology of work. to analyze these goals it was used the bibliographic research as methodology to answer the suggest goals. It was realized searches in books, magazines, dissertations, ideas and discussions aiming the construction of the concepts according to the understanding of the authors about the theme. So it was used sites as Scielo, pepsic, repositories, dissertations and used as descriptors: social psychology, absenteeism, presenteeism, and intensification of work. Trying to keep the ideas and understandings with trustworthy reports, sites not indexable or with Qualis below the category B, were excluded. Analyzing were identified that the presentism occurs because of the wide forms of controls and exposed sufferings to work, to protect himself, the worker uses the phenomenon as a defense in the environment where he is, so the presentism is seen as a symptom at work that is established in the organization. However it was hard to reach this subject only by the social psychology of work because there are little amount of sources and

¹Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. E-mail: rafaela.benjamim@icloud.com

²Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. E-mail: italo@leaosampio.edu.br

the most of them are from professionals from other areas outside the sphere of psychology, But this subject about the phenomenon is vast and relevant to be constantly analyzed and studied

Keywords: Presentism. Social psychology and the work. Worker's health

1 INTRODUÇÃO

A Revolução Industrial pode ser vista como um grande marco para no mundo do trabalho, trazendo diversas transformações, dentre elas as novas tecnologias, aumentando a sua produtividade e consecutivamente havendo um processo migratório dos trabalhadores rurais para as áreas urbanas, surgindo novas formas de trabalho e junto a isto, novos olhares para este trabalhador.

Constantemente nos deparamos com os avanços das tecnologias e com isto o mundo do trabalho segue este mesmo trajeto, as novas formas de trabalho, os cenários e sofrimentos, também acompanham estes avanços. Para Jaques (2003), cada vez mais há um interesse em estudar as relações entre trabalho e saúde mental, por isto a necessidade de se abordar a saúde mental pelos crescentes casos de adoecimentos associados a este fator. Segundo os últimos dados recentes do INSS, no ano de 2017 os transtornos mentais e comportamentais afastaram muitos trabalhadores, a depressão por exemplo, foi a 10ª doença com mais afastamentos.

Diante deste fenômeno outros aspectos vêm se repercutindo, como o absenteísmo, que é o ato faltoso ao posto de trabalho. Para Silva (2009), o absenteísmo pode causar insatisfação, pois sobrecarrega os trabalhadores, afetando a qualidade da produtividade daquele trabalho e a satisfação dos clientes do serviço prestado. Sendo assim, os trabalhadores faltosos, colocam uma carga excessiva de atividade nos que estão presentes, gerando desequilíbrio em sua saúde, seja física ou mental, ocasionando um novo absenteísmo e gerando um ciclo dentro da organização.

O absenteísmo é um tema que está sendo abordado com mais interesse pelas organizações de trabalho, em razão de estarem começando a compreender que este fenômeno impacta na produção, na eficiência, na saúde do trabalhador, nos lucros da organização e nos problemas de rotatividade devido à substituição dos indivíduos ausentes. Com este entendimento, as organizações de trabalho estão buscando identificar as causas pelo qual este absenteísmo ocorre e como combatê-lo.

Junto a isto surge um novo fator, o presenteísmo, pois para Zanelli (2016), este fenômeno ocorre quando o trabalhador comparece em seu posto de trabalho, mas que por diversas razões, não produz o que se espera que este trabalhador deva produzir. O autor traz que os modos de gestão, as crises financeiras, inseguranças, incertezas e a falta de estabilidade no cenário econômico, são manifestações para este fenômeno. São fenômenos que

recentemente vem sendo estudado, mas que está interlaçado a este cenário e nos avanços do mundo do trabalho em que estamos inseridos. Pois o que antes era uma compreensão dos atos faltosos, hoje é uma busca de compreender o fenômeno presenteísmo.

O que antes o absenteísmo trazia como uma falta na produção, hoje o presenteísmo resulta diretamente no desempenho e na produtividade do trabalhador, pois o funcionário não encontra significado em seu trabalho, seja por receio de perder espaço ou o acúmulo de funções, insistindo em trabalhar, mas sem a capacidade de produzir. Proporcionando afastamentos no trabalho, devido as condições em que este trabalhador é exposto, agravamento de doenças e sofrimentos relacionados ao trabalho, pois os trabalhadores chegam nas organizações de trabalho e percebem as formas físicas e afetivas de forma modificada, colocando formas de enfrentamento e trazendo riscos a sua saúde (PASCHOALIN e CAMPOS, 2012).

Para Camargo (2017), o presenteísmo ocorre na relação homem-trabalho, pois representa a ausência do sujeito como trabalhador, implicando em sua atividade produtiva, causando riscos a sua subjetividade, devido não haver mais significados e sentidos positivos ou rumo em seu espaço de trabalho. Este fenômeno ocorre como forma de limitar a exploração do trabalho em que o trabalhador se encontra, estes comportamentos podem ser exemplificados com o distanciamento do trabalho, o trabalhador está em modo automático, distraído, ocupando-se de outras atividades que por muitas vezes não são a sua função.

Pensar nesta relação homem-trabalho é pensar que o ser humano se insere em um contexto coletivo, e que é preciso reconhecer a sua natureza social, pois o mesmo busca o desenvolvimento do seu bem estar, sua felicidade, um sentido para os seus atos. O homem busca o trabalho para a realização dos seus potenciais, para lhe gerar bem estar. É necessário pensar que estes conceitos precisam ser debatidos nas organizações, pois a organização é um sistema social, quando isto não ocorre impacta diretamente nos resultados organizacionais e no ser humano (GARRIDO et al., 2019). Ou seja, quando estes fatores não ocorrem na relação homem-trabalho, acarretam no trabalhador sofrimento, causando o absenteísmo ou o presenteísmo.

Vale salientar, que o presenteísmo por muito tempo foi considerado como um absenteísmo onde o trabalhador está presente, mas ausente de sua função produtiva. Para Shimabuku; Mendonca; Fidelis (2017) estes fenômenos tem fatores psicossociais comuns, mas que eles precisam ser observados de formas distintas, e que ocorrem em uma sequência, pois um pode acarretar o outro.

Nesta perspectiva, o presente trabalho busca compreender este tema tendo como pergunta de partida: “como a psicologia social do trabalho pode compreender o fenômeno do presenteísmo?”.

A presente pesquisa se justifica em busca de compreender como este fenômeno ocorre com base no atual cenário social, político e econômico, onde o fenômeno presenteísmo torna-se cada vez mais frequente, ganhando repercussão, e crescimento dentro das organizações e também compreender a necessidade das organizações elevarem a produtividade ao mesmo tempo que observamos um aumento do esgotamento no trabalho. Tem como relevância, a necessidade de acelerar o entendimento deste fenômeno em virtude de seus impactos para o desempenho econômico, político nas organizações, nos trabalhadores e na sociedade, visando a investigação destes diversos fatores, e como influenciam e são influenciados.

É um tema importante a ser retratado pela psicologia devido contribuir para o âmbito político nos campos organizacionais e psicossociais, além disto as conclusões retratadas podem servir para o âmbito técnico de base para outros estudos envolvendo as áreas organizacionais e de saúde do trabalhador, remetendo a formas de como o sujeito se relaciona com seu contexto e expressa sua subjetividade. Portanto o interesse por desenvolver esta pesquisa surgiu pela necessidade de compreender mais a respeito, o fenômeno presenteísmo, devido a temática ser um assunto que traz ao autor inquietações e questionamentos, buscando então uma maior compreensão dos fenômenos organizacionais.

Diante desta discussão, este estudo tem como objetivo analisar como a psicologia social do trabalho pode compreender o fenômeno presenteísmo. Tem como objetivo específico, elencar as principais conceituações do fenômeno para a psicologia social do trabalho; analisar como o fenômeno é abordado no cotidiano organizacional e descrever as principais estratégias de enfrentamento do presenteísmo pela psicologia do trabalho.

2 METODOLOGIA

Para realizar este estudo científico, será utilizado o método de pesquisa bibliográfica de abordagem qualitativa, para o levantamento e análise do que já foi produzido sobre o tema presenteísmo, associando com a psicologia social do trabalho para que possa haver o debate da temática. Lima e Mioto (2007), relatam que a pesquisa bibliográfica permite através de sua flexibilidade proporcionar uma melhor compreensão do objeto de estudo proposto, pois pode ser revisto quantas vezes for preciso, aprimorando então as definições a serem expostas, obtendo um alcance maior quando aos debates e ideias propostas.

Segundo Gil (2002), a pesquisa bibliográfica pode ser definida como uma pesquisa que possibilita ao autor com base em materiais já existentes, principalmente de livros e artigos científicos, uma proposta para a análise e desenvolvimento acerca do problema proposto pelo seu objetivo de estudo, tornando-o mais visível ou até mesmo construindo hipóteses, com finalidade de aprimorar ideias ou descobertas sobre determinado tema.

Foi feito um levantamento bibliográfico em revistas de psicologia, livros publicados entre o ano de 1970 a 2020, pois foi proposto no presente artigo, um estudo linear sobre o tema, e por isto foi preciso elencar autores que abordem a proposta. O estudo deste trabalho foi fundamentado em relatos, ideias e discussões de autores, que apresentam significativa importância na definição e construção dos conceitos que serão discutidos nesta análise. Foram utilizados como critérios de inclusão, sites como Scielo, pepsic, repositórios, artigos publicados em universidades, google acadêmico utilizando os descritores psicologia social, absenteísmo, presenteísmo, intensificação do trabalho. Foi utilizado como critério de exclusão sites que não são indexáveis e revistas que não possuam Qualis de categoria B ou acima disto.

3 O MUNDO DO TRABALHO MODERNO E SUAS MODIFICAÇÕES

Com as transformações ligadas a revolução industrial, segundo Chanlat (1996) o relógio veio como ferramenta percussora para controlar as formas decisivas e determinantes para a economia, a tecnologia, consecutivamente estabelecer controle entre o tempo e o trabalho, pois alinhava os processos de produção, movimentos, ocasionado cada vez mais em uma intensificação do controle do homem sobre o seu trabalho, sendo então a principal ferramenta de controle tanto do tempo como do trabalho.

Essas novas métricas de necessidades de produtividade, junto do processo de industrialização, influenciaram nas experiências e nos modelos de tempo e trabalho nas organizações. O crescente desenvolvimento da tecnologia deu-se diante das constantes mudanças e reorganizações das formas de trabalho e produtividade. O tempo como forma de controlar esta produção, também está inserido nestas mudanças, visando uma nova forma de pensar o trabalho. Estas mudanças não foram apenas de forma quantitativa como a implantação de horários e turnos, pois é inegável que as transformações observadas nas últimas décadas, afetam tanto o tempo de forma concreta, mas também as relações com o homem, colocando-os como sujeitos incluídos/excluídos constantemente de seu contexto produtivo (CHANLAT, 1996).

Dal Rosso (2008), relata que há duzentos anos percebe-se a hipótese de que as mudanças tecnológicas acontecem constantemente. Elas ocorrem com o objetivo de diminuir o esforço e

aumentar a produtividade, incluindo novas formas de trabalho, além de substituir novos trabalhos, contribuindo com novas formas de aumentar o seu grau intensidade, gerando mais sobrecargas de trabalho. Um exemplo é a transição no período da revolução industrial, onde no trabalho artesanal demorava-se dias para produzir uma única peça, dando então abertura para máquinas têxteis, que produziam em grande escala, transformando o novo modo de viver em sociedade (com as transições dos trabalhadores rurais para o centro urbano), e os novos empregos (migrando de trabalho familiar para industrial).

Com a expansão dos salários médios no setor de serviços nas últimas décadas do século XX e a expulsão do setor industrial, o setor de serviços fez esta absorção, sendo necessário acrescentar novas formas organizacionais, tecnológicas e de gestão. Setores que antes eram improdutivos passaram a ser produtivos, valorizando a lógica (ANTUNES; ALVES, 2004). Havendo uma substituição do trabalho humano por robôs inteligentes conduzindo grande parte do setor industrial, dando ascensão a uma sociedade pós industrial ou a sociedade da inteligência, eliminando o que há de humano no trabalho como estratégia de que a produtividade não seja reduzida (DAL ROSSO, 2008).

Vale ressaltar que esta absorção não ocorre para todos, neste processo é excluído trabalhadores que não se adaptaram a estas tecnologias, como idosos que não conseguem uma recolocação profissional, trabalhadores sem instrução educacional e jovens sem acesso a estas tecnologias, que são inseridos em trabalhos precarizados e sofrem com este tipo de inserção, causando não somente uma inserção a um outro setor, mas uma colocação forçada e precarizada. Silva (2015), explana que um dos fatores que contribuem para o presenteísmo nas organizações é a falta de recursos para realizar o trabalho, a pressão por resultados pelos colegas, longas horas de trabalho, geram altas demandas psicológicas.

Grandes questionamentos quando ao novo modo de produção, faz-se necessário ser indagado, pois há uma visão de que a tecnologia é o responsável pela prosperidade da organização, mas é deixado de lado a necessidade e a importância do homem, passando a ser apenas um apêndice da máquina, ou das tecnologias, esquecendo que sem o homem a máquina não opera (BARBARA, 1996), colocando isto como um grande fator para o absenteísmo, pois não há uma relação direta entre máquina e humano, e sim a valorização da máquina, sobrecarregando o trabalhador, causando doenças, sofrimento, contribuindo com este fenômeno (SILVA, 2009).

Para compreender melhor quanto a esta necessidade de produtividade, vamos partir de um contexto histórico, explanando sobre as teorias sobre produtividade com o Taylorismo, Fordismo e Toyotismo.

Segundo Pinto (2007), Frederick Winslow Taylor (1856-1915), traz uma teoria baseada em otimizar e simplificar o modo produtivo, focada na especialização dos trabalhadores e na função da gerência, propondo em sua teoria, o estudo da forma de controlar o tempo de trabalho.

Bizerra (2017) relata que a principal ideia do taylorismo era a racionalização do trabalho, pois percebia que o funcionário não produzia o esperado, devido não dominar a sua função, com isto Taylor aperfeiçoou a função dos operários, os dando instruções quanto a função a ser desempenhada, evitando a lentidão e diminuindo o esforço físico desnecessário. Dentre isto Taylor visava também a economia de tempo, buscando a eliminação de movimentos desnecessários e lentos, e por isto havia uma divisão hierárquica dos que administravam, dos que produziam. O mesmo acreditava que para haver um maior aproveitamento do tempo de trabalho, seria necessário combinação do maquinário, junto da diminuição do esforço, extraindo ao máximo do trabalhador, as suas habilidades de produção (BIZERRA, 2017).

Henry Ford (1862-1947), com seus conhecimentos sobre engenharia de produtos e engenharia de processos, possibilitou ampliar as possibilidades e as formas de pensar as organizações, incluindo também formas de repensar o consumo. Em sua teoria, o mesmo inseria formas de comportamento do trabalhador e postura dos consumidores frente aos produtos padronizados, fazendo que com esta padronização, fossem produzidos produtos em larga escala, diminuindo os custos de produção e diminuindo os preços dos produtos para um valor acessível sem perder a qualidade, aumentando o consumo, proporcionando aumento de salários devido ao aumento das vendas e por fim aumentando os lucros empresariais (PINTO, 2007).

No fordismo a organização produtiva era realizada de forma rígida, eliminando o desperdício de espaço e de tempo, Ford criou então uma planta do local de trabalho, para que houvesse uma otimização e organização do maquinário, propondo o parcelamento das tarefas. Para Ford, não via vantagem de tempo quando o trabalhador produzia um veículo inteiro, por isto o operário produzia de forma parcelada e em poucos gestos, mas de forma repetitiva durante a sua jornada de trabalho, precisando apenas seguir o ritmo da esteira, fragmentando ao máximo o trabalho evitando erros e consecutivamente não iria mais precisar de uma mão de obra qualificada (BIZERRA, 2017).

O taylorismo/fordismo trouxeram uma simplificação ao extremo das formas de trabalho, dando vazão a introdução de maquinários e inserindo a concepção, de que o trabalho a ser executado pudesse ser realizado por qualquer pessoa sem experiência, deixando de lado a criatividade e a iniciativa, para que cada vez mais o que há de humano neste trabalho fosse retirado. Retirando a sua subjetividade, produzindo uma alienação e sofrimento neste trabalhador. Como resposta a estas teorias, as organizações sofriam com os altos índices de

absenteísmo e rotatividade, associados a baixa qualificação profissional e a negação do processo de aprendizagem (PINTO, 2007).

A partir da década de 1970, surge o toyotismo em função da crise no capitalismo e da decadência do fordismo/taylorismo, pois o sistema criado estava em seu limite devido a um processo de vasta produção e acumulação de estoque. Neste contexto foi elaborado transformações na economia e na produção, propondo um estado neoliberal que se pautava a sua produção de acordo com a demanda, não de forma elevada, mas superior à oferta. A reestruturação produtiva é nomeada como as transformações que houveram nas indústrias e empresas, caracterizados pela flexibilização do trabalho e de novas tecnologias, dando espaço para uma terceira revolução industrial, propondo o toyotismo como forma administrativa e como novo modo de produção (BATISTA, 2008).

O Toyotismo trouxe então uma nova forma e percepção ao modo de produção, chamado de especialização flexível, trazendo uma profunda reorganização do trabalho (PINTO, 2007), inserindo a este meio, um trabalhador polivalente que manejava várias funções, diminuindo o quadro de funcionários, aumentando o desemprego, os índices de produtividade e exploração (BIZERRA, 2017). Antes o trabalhador era especializado em apenas uma função ou algo específico, no Toyotismo o mesmo precisava trabalhar em pluralidade, para que pudesse adaptar-se a todas as formas de produção de sua célula, (ANTUNES e ALVES, 2004).

Este modelo de organização era baseado em eliminar o desperdício da produção em massa antes falado por Ford. No Toyotismo a produção era por demanda solicitada, proporcionando uma redução de um grande estoque e diminuindo os riscos de uma produção em larga escala, em contrapartida aumentou a força de trabalho na supervisão de máquinas, fundamentados em uma ideia de trabalho em equipe, dividindo entre círculos de controle de qualidade, otimizando as tarefas por meio de padronizações e sincronizações, proporcionando uma maior flexibilidade (BATISTA, 2008). Com este novo modo de produção foi necessário a introdução de um maquinário complexo, inteligente, com automações, novamente fragmentado as atividades do trabalhador, não permitindo vínculos devido os constantes revezamentos de células, para introduzir uma forma mecanizada de trabalho, provocando no trabalhador crises de adaptações, devido a exigência de várias habilidades, e a alta intensificação (PINTO, 2007).

Diante disto, percebe-se que durante o passar dos anos foi cobrado cada vez mais a presença destes trabalhadores em seu local de trabalho, para que a produtividade estivesse em seu pleno desempenho e a todo vapor, contraposto a isto as organizações deparam-se com os enfrentamentos por parte dos trabalhadores frente a estes aumentos constantes de sua força de

trabalho para atender as necessidades de produção , buscando formas de resistências para que não seja explorado.

Dal Rosso (2011), relata que esta resistência ocorre de duas formas, primeiro de forma coletiva, por meio de greves, marchas, manifestações públicas em mudanças de leis, e a segunda forma de resistência ocorre no cotidiano e no ambiente de trabalho, com as formas de defesa para sua adaptação, como faltas, discussões com a gestão, depredação do ambiente. Para Affonso (2014), estas regras de defesa que saem do individual para o coletivo ocorrem, pois o sujeito sai de sua situação passiva para ativa, conduzindo a união de todos. Isso ocorre pois o trabalhador vê estas estratégias como algo positivo, devido minimizar os sofrimentos causados pelos conflitos do trabalho, para que haja um equilíbrio de sua saúde mental, utilizando estes mecanismos muitas vezes como forma de sobrevivência dentro do seu espaço de trabalho (BARROS e MENDES, 2003).

Diante de todos estes processos, o trabalho propôs muitas consequências, como doenças e sofrimento, adjunto a isto o absenteísmo vem como uma resistência/estratégias de defesa para a minimização deste sofrimento em que o trabalhador se encontra, e por isto os índices são constantemente crescentes, pois as formas de gestão, sejam elas de forma explicita ou implícitas, tem um papel determinante para o sofrimento e pressões proporcionados no ambiente de trabalho. (AFFONSO, 2014)

Desta forma o presenteísmo e o absenteísmo acabam sendo institucionalizados nas organizações, devido as constantes precarizações na atuação destes trabalhadores (SHIMABUKU; MENDONCA; FIDELIS, 2017). Como resposta, estas organizações adotam o controle como forma de gerir e vigiar constantemente o trabalhador, para que estas resistências sejam adestradas e disciplinadas (BRUNING e RAGNINI, 2011).

Estes mecanismos de adestramento tanto podem ocorrer de forma rígida e disciplinante diante das constantes vigilâncias, ou mascaradas em forma de bonificação, algo muito constante nos dias de hoje, pois as empresas oferecem participação nos lucros, remunerações variáveis, caso o trabalhador tenha o comprometimento em estar presente na empresa. Esta forma de bonificar, era algo presente na forma com que o taylorismo e o fordismo lidavam, para que o seu trabalhador constantemente produzisse e viesse a não cometer atos faltosos. Este modo gerava prosperidade para a organização e o empregador oferecia altos salários, dando ao trabalhador o que mais deseja, que é dinheiro (BIZERRA, 2017).

Pensar apenas em dinheiro como forma de reter uma possível falta e esquecer fatores de risco ao trabalhador, como a intensidade do trabalho e suas cobranças emocionais, a

desigualdade de salários, os conflitos de valores, a insegurança de sua situação no trabalho é o que dá vazão a cultura do presenteísmo, dentro das organizações (SILVA, 2015)

Olhar para novas tendências no mundo do trabalho, é compreender também as precarizações sociais, como o desemprego, a exclusão de idosos, a expansão dos trabalhos em domicílios, o teletrabalho e os avanços tecnológicos que não acompanharam o crescente desemprego. Outras tendências são, a terceirização, os trabalhos informais onde por muitas vezes o trabalhador busca este trabalho, para a complementação de sua renda, mesmo já possuindo um emprego formal, ou até mesmo a única forma de trabalho ser o informal, devido as altas taxas de desemprego presentes em países de exploração, que possuem um baixo custo em sua mão de obra, uma realidade presente no Brasil (SATO, 2014).

O trabalho flexível vem em conjunto com todas estas novas tecnologias e biotecnologias, tendo como justificativa uma forma de diminuição do desemprego, pois o emprego flexível possibilita a empresa, ajustar seu quadro de funcionários, para que se adeque ao consumo e ao cenário de mercado, utilizando a força de trabalho, no momento que quiser proporcionando maior rapidez, sem alterar a composição do emprego, renovando a qualidade de trabalho que necessita no momento em que precisa sem produzir gastos maiores. Segundo Chahad (2002), o novo modelo “emprego sem garantias” aumenta a precarização do trabalho, possibilitando, exploração e abuso de poder, em busca de controlá-los, podendo romper seus contratos.

Com o acréscimo da exploração do trabalho intelectual, o novo trabalho solicita do trabalhador cada vez mais o seu componente intelectual e emocional, sendo estes componentes as novas formas de intensificação do trabalho (DAL ROSSO, 2008), aumentando cada vez mais a exploração destes fatores, agregados ao corpo e ao esforço, muito presente na implantação de novas tecnologias e na busca por um trabalhador polivalente. A reestruturação produtiva está diretamente ligada a este processo migratório pois com esta nova dinâmica, houve uma predominância por setores privados pautado na ascendência de um trabalho flexível nas funções, onde o trabalhador passa a ser deslocado constantemente de acordo com as necessidades da empresa, fazendo com que o mesmo realize diversas tarefas ao mesmo tempo, trazendo um discurso constante de que, a alocação, a recolocação dos trabalhadores, juntamente da sua qualificação ou requalificação é dever do próprio trabalhador (BARBARA, 1999).

Cabe então salientar que, mesmo com os altos avanços nas automações e nas tecnologias, a operação da máquina continua dependendo do homem, o que não é analisado em muitos casos é que, o homem com este processo passa a ser objetificado, pois as constantes mudanças no modo de operacionalizar determinadas funções, dá vazão a uma redução dos

postos de trabalhos, aumentando o desemprego e novas realocações, visando uma adaptação forçada. Com os modelos atuais de produção, o trabalhador é colocado em sua maioria, como alguém que executa qualquer função, seja ele braçal ou intelectual, pois com a implantação das tecnologias, deram pouco espaço para a inteligência e a criatividade, a tarefa do trabalhador é colocada como um simples operar maquinário (BARBARA, 1999).

Este processo de objetificação, passa pela coletivização dos espaços de trabalho, onde os trabalhadores passaram a estar em um local para desempenhar as suas funções, para Bruning e Ragnini (2011), isto ocorreu pois, as organizações precisavam controlar os seus trabalhadores devido temerem a espontaneidade e a criatividade do trabalhador, para isto utilizam mecanismos de controle, afim de permitir estas expressões, somente se elas forem constantemente vigiadas, pois a liberdade de criar só é tolerada quando favorece a organização. Por este motivo as coloca em um local de trabalho, para facilitar a supervisão, seja controlando os discursos dos trabalhadores, controlando seus corpos, ou manipulando e articulando o controle do espaço em que desempenha as suas funções. Por isto quanto maior for o controle no trabalho deste trabalhador sobre suas tarefas, maior será a possibilidade dele comparecer ao trabalho se sentindo doente (BRUNING e RAGNINI, 2011).

Antunes & Alves (2004), destacam que a alienação/estranhamento é ainda maior nos trabalhos precarizados, pois, quanto maior o sistema tecnológico, mais automações são implantados, ocasionando uma maior alienação dos empregados, pois quando há uma alienação da sua unidade, como lazer, vida pública e vida privada, a alienação faz com que o mesmo perca de sua própria vontade. E esta interrupção da vontade de trabalho é encontrado no presenteísmo, pois o fenômeno é um comportamento que se relaciona com fatores pessoais e psicossociais do trabalho, podendo causar doenças e deficiências dentro da organização (SILVA, 2015).

Para Zanelli (2016), este comportamento presenteísta precisa ser analisado pois o trabalhador permanece presente, mas visando formas de manipular o seu tempo, e isto é um fator importante para pensar o sofrimento do trabalhador, visto as demandas e modificações a partir das tecnologias e o surgimento de novas profissões.

4 O PRESENTEÍSMO ENTRE ENFRENTAMENTOS E SOFRIMENTOS

No Brasil, somente em meados do ano de 1980, que os transtornos mentais foram aceitos como um fator que é desencadeado pelas organizações de trabalho, e que ainda hoje não temos clara esta comprovação, mas temos relações cada vez mais fortes desta influência. O trabalho não é o único fator para o adoecimento, o adoecimento depende também dos ambientes externos e das relações externas ao trabalho do mesmo (AFFONSO, 2014).

A saúde Segundo a OMS (p.6, 2010), é “Um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não meramente a ausência de doença”. Ela também explica que para haver um ambiente saudável no trabalho ele precisa permitir que haja uma colaboração entre gestores e trabalhadores que zelam por esta segurança, e que haja promoção da saúde dentro destes âmbitos. Por isto as demandas de trabalho precisam estar coerentes com as capacidades do trabalhador e o ambiente precisa ser agradável de forma física e mental para que o mesmo não venha a adoecer.

Para Ventriglio (2017), conhecer e compreender se o ambiente é saudável ou não para o trabalhador, vai muito mais além do que perceber os riscos eminentes e dispostos na organização, mas que este fator só irá ser compreendido se houver o entendimento da atividade real que o trabalhador desempenha. Quando o sentido prescrito não corresponde com o sentido que o trabalhador dá a sua função, o mesmo rompe e desestimula-se de sua tarefa (GAULEJAC, 2007).

O trabalho para Affonso (2014), é composto pela atividade formal e pela prescrita, onde a formal é composta pelos procedimentos operacionais, políticas, regras, e que é redigida e pensada pelas organizações, já o trabalho prescrito é a atividade em que o trabalhador realiza. O que ocorre é que, por muitas vezes a realidade em que o trabalho é realizado, é muito distante do trabalho formal, isto ocorre devido as relações entre o trabalho e o homem estarem distantes dos recursos e contextos em que se insere. Para o autor a relação homem e trabalho não se dá apenas para o contexto lucrativo e produtivo, pensar a relação com o trabalho desta forma acarreta rupturas, sofrimentos, resistências como resposta a este modo de pensar.

Pensar em um trabalho, onde o trabalho formal está distante de sua tarefa realizada é compreender, que esta relação homem-trabalho está pautada apenas em uma política operacional, e que a subjetividade e o potencial criativo do trabalhador está sendo reprimido cada vez mais, os tornando robotizados e apáticos ao processo decorrente. Por muitas vezes o trabalhador em sua atividade prescrita, deixa de lado as políticas formais e as coloca somente no papel, criando então macetes (uma nova forma de realizar a atividade, mas do seu jeito), para que consiga permanecer em meio, a um ambiente que é cobrado constantemente por resultados. As formas como este trabalho é organizado e realizado pelo trabalhador, pode ser perigoso a sua saúde, seja de forma física, como exposto a ambientes insalubres, como psicológicos com as gestões autoritárias (AFFONSO, 2014).

Estes fatores e influencias, estão fortemente inseridos no fenômeno presenteísmo, pois a subjetividade e as formas de trabalho, irão delinear os contextos dos comportamentos do trabalhador nas organizações (GARRIDO et al., 2019). Para adestrar esta subjetividade as

organizações buscam constantemente o controle no dia a dia destes trabalhadores, adotando o autoritarismo, vigilâncias, usando de materiais e técnicas sofisticadas, para que não controle somente os seus corpos, mas as suas mentes (SATO; HESPANHOL; OLIVEIRA, 2008).

No início da era clássica das teorias organizacionais, Fayol por exemplo, no século XX já utilizava a vigilância para um controle rigoroso das mentes dos trabalhadores, onde em seu modelo dividia os comandos promovendo uma divisão, retirando as relações sociais e psicológicas do trabalho realizado, pois, se o trabalhador não pensasse, iria produzir mais. Com isto, o dono da organização aumentaria ainda mais o ritmo e consecutivamente diminuiria mais ainda o pensar do trabalhador. Posteriormente estes mecanismos de controle começaram a afetar os comportamentos externos ao ambiente de trabalho, pois o trabalhador era exposto constantemente a este tipo de contexto, que acabava influenciado em sua vida pessoal. (AFFONSO, 2014).

Podemos ver também estes mecanismos muito presentes nas teorias fordistas e tayloristas citadas anteriormente, com seus desejos constantes em retirar todo o comportamento que não se voltasse totalmente para o esforço produtivo, que impediam a organização de obter mais lucros, buscando retirar o que há de humano, para que a mão de obra fosse docilizada, propondo salários com participações, em prol de uma alta demanda de produção, causando danos mentais e físicos, como acidentes de trabalho devido a esteira e os maquinários colocados de forma mais rápida para combater as conversas. Tornando cada vez mais o homem, em um trabalhador automatizado, eliminando os comportamentos indesejáveis e eliminando o seu potencial cognitivo.

As organizações de trabalho causam determinados tipos de acidentes, sejam eles físicos ou mentais neste trabalhador, pois carregam estes adoecimentos pelas próprias condições em que a organização os impõe, Dal Rosso (2008, p.136), relata que existem duas formas de exemplificar como funciona esta relação de “trabalho-saúde”, a primeira ocorreu na transição do trabalho para o setor de serviços junto as suas adaptações a esta nova forma de trabalho. A segunda é a intensificação das atividades desempenhadas pelo trabalhador, seja ela do setor primário ou terciário, pois é a partir da realização da atividade em que o trabalhador realiza, que será exigido resultados, aumentando os objetivos e aumentando as atividades de trabalho (DAL ROSSO, 2008).

No material de referência técnica, produzido pelo conselho federal de psicologia para o trabalho da(o) psicóloga(o) dentro da política nacional de saúde do trabalhador (CFP, 2019), salienta que, pensar nas doenças e acidentes do trabalho é compreender que as relações sociais entram como papel determinante neste processo. Ou seja, antes de reconhecer o ambiente e seus

agentes, é necessário compreender a relação deste trabalhador com o processo de saúde-doença. Sendo importante pensar não somente em trabalhos formais, mas os informais também. Por isto, a importância do trabalhador para a compreensão de como se dá o ambiente de trabalho, analisando os riscos e possíveis acidentes, para então entender o nexos de causalidade daquela doença. Saindo então de uma visão mecanicista onde compreendia a doença de forma redundante, e que não compreendia os seus contextos.

Compreender e entender como o trabalhador se insere no seu espaço produtivo, é importante pois nele, é possível verificar as suas relações, condições e como aquele trabalho se organiza. reconhecendo e inserindo a subjetividade do sujeito para uma análise coerente e correta da doença que se estabelece. O entendimento deste nexos causal é dado de três formas: primeiro com o trabalho sendo o causador desta doença, como exemplo a exposição de um ambiente insalubre e a ambientes com materiais tóxicos, que causam transtornos. Segundo o trabalho como um fator que contribui com o adoecimento, com os seus estresses e sobrecargas de trabalho e por fim o trabalho como desencadeador ou agravador de uma doença pré-existente. Mas cabe salientar novamente que para isto é muito importante analisar o contexto em que este trabalhador se insere (CFP, 2019).

Pensar nestas relações e contextos é compreender uma possível relação íntima entre a ligação e a intensificação do trabalho, junto da retirada do que há de humano na atividade a ser realizada, que é o que desencadeia o comportamento presenteista, pois para o trabalhador o trabalho não tem sentido, perdendo o seu significado, se esvaziando de seus sentidos positivos (GARRIDO et al., 2019) e passando a tomar sentidos negativos.

Esta ruptura com o trabalho, acarreta na saúde deste trabalhador, pois com a exigência de um esforço maior dia a pós dia, as longas jornadas de trabalho, a máquina substituindo o humano, a sincronização das atividades, os scripts e as trocas de turnos permitindo uma sociedade que não dorme, demonstra como este trabalhador por muitas vezes, está com problemas no sono, cansaço seja ele físico ou mental, implicando em sua vida e ciclo social, provocando transtornos. As tecnologias não expõem o trabalhador de forma direta, mas manusear o maquinário provoca danos ao trabalhador, pois as atividades monótonas, as constantes cobranças para que não haja erros associados e a alta demanda de produção, causam desgaste mental neste trabalhador (AFFONSO, 2014).

Por mais que a tecnologia hoje faça transparecer que a tarefa realizada é simples, se faz necessário compreender como esta atividade está sendo desempenhada, pois observamos de forma simples, mas o elemento psíquico está de forma intensa, e o desgaste cognitivo é um fator para compreender as sobrecargas de trabalho (VENTRIGLIO, 2017),

A sociedade industrial para Dal Rosso (2008) não foi extinta, pois com o crescimento das exigências sejam mentais ou físicas, elas ainda permanecem presentes nos problemas e saúde dos trabalhadores, pois por mais que a sociedade industrial de hoje não seja a mesma de antes, ainda existem traços, como lesões, acidentes, doenças permanentes, causando desordens físicas e mentais de sofrimento, e que está cada vez mais presente no setor de serviços pois o trabalho imaterial, produz impactos no serviço realizado e nas consequências deste trabalho.

Esta relação de saúde e trabalho, expõe que quanto maior a intensificação, maior o adoecimento, seja esta intensificação por forte pressão de resultados, cobranças por flexibilidade, um grande esforço físico ou intelectual, alto estresse, com as formas retrogradadas de vigilância, apresentando problemas de saúde como problemas musculares e burn-out (DAL ROSSO, 2008). Com isto, quanto menos significados e esvaziamento dos sentidos positivos este trabalho tiver, mais o trabalhador tende a adoecer e a faltar, aumentando os comportamentos presenteístas, decorrentes desta insatisfação e sofrimentos presentes. As relações interpessoais, são constantemente barradas pelas organizações de trabalho, também contribuindo para um comportamento presenteista, pois sem estas relações, o trabalhador fica exposto aos jogos psicológicos e de vigilância constante (GARRIDO et al., 2019).

Estes jogos psicológicos, colocam o trabalhador em um estado de constante alienação e sofrimento do seu trabalho, pois estes jogos buscam ocupar a mente e o corpo deste trabalhador, afim de que o mesmo rompa com as suas resistências, que ganham força em relações coletivas (ANTUNES, 2018).

Por tanto uma organização de trabalho que tem em sua política um regime rígido, proporciona muito mais sofrimento no trabalho, do que a precariedade do trabalho a ser realizado, pois quando não há um relacionamento entre a adaptação e os afetos deste trabalhador para a organização, ocasionam em sofrimento (AFFONSO, 2014). Cabendo ressaltar que o regime de controle (gerencialismo) tem se tornado cada vez mais sutil, colocando-se cada vez mais sob o sujeito que se auto controla. Estas estratégias são muito mais penosas por colocarem no sujeito a única responsabilidade sobre seu desempenho, essa rigidez no controle, hoje se esconde em uma pseudo liberdade e aceitação do trabalhador

Estas formas de controle buscam adestrar este trabalhador para que o mesmo não some resistências, utilizando este controle em uma tentativa de controlar e vigiar o que o trabalhador fala, age e pensa. Este mecanismo dentro das organizações de trabalho, acarreta em uma vivencia adoecedora e insalubre para a saúde mental, gerando insatisfações e promovendo resistências, utilizando das políticas, disciplinas e formalidades para manipula-las e usa-las ao seu favor, pois da mesma forma que muitos trabalhadores adoecem, estes mesmos

trabalhadores podem também unir forças, sejam individuais ou coletivas, para resistir as formas de exploração.

5 O PRESENTEÍSMO COMO RESPOSTA À PROPOSTA DE AUTO GESTÃO

Hoje há um movimento de gestão onde se diz não controlar, mas o controle recai sobre o sujeito. Onde o trabalhador é colocado para se perceber como único culpado por seu fracasso ou sucesso. Esta forma de gestão tem o humano como um recurso ou um instrumento para a empresa, tornando-os dóceis, para que possam produzir. A gestão tem este papel de mobilizar as mentes dos trabalhadores, para que sigam de acordo com os objetivos da organização. Para isto utilizam técnicas, afim de utilizar os desejos e angustias deste trabalhador, revertendo-os nos objetivos em que a organização de trabalho propõe. Provocando nestes trabalhadores que seus desejos sejam alienados, para que não haja conflitos, e sim soluções, propondo reconhecimento apenas quando apresentar soluções e não problemas, pois o trabalhador que apresenta problemas é visto como alguém que critica ou perturba muito. Algo muito pregado é de que tudo que não é útil é colocado como algo sem sentido (GAULEJAC, 2007).

Deparado com esta separação de seus desejos para colocá-los a disposição do trabalho, o trabalhador encontra-se alienado na percepção de sua singularidade, privando-se de sua vida externa como o lazer e sua vida pessoal, para viver uma vida que busca elementos para o trabalho (ANTUNES; ALVES, 2004). Com esta forma de gerenciamento o pensamento crítico é cada vez mais difícil, um exemplo de como o gerenciamento ocorre de forma sutil, é quando o trabalhador recebe o telefone da empresa para que possa a partir de então ter uma ferramenta para melhoria do seu trabalho e ser livre para responder quando puder, já que há uma divergência para resolver dilemas da empresa entre os colegas, com o celular o trabalhador agora, passa a estar disponível para a empresa, até em seus momentos livres. (GAULEJAC, 2007).

Diante desta perspectiva, as demandas e tempo do trabalhador passam cada vez mais a serem calculadas e controladas a fim de suprir uma necessidade de mercado, eliminando completamente o tempo improdutivo deste trabalhador, seja na organização de trabalho, seja em sua vida externa. Estas medidas tem acarretado em seus ambientes de trabalho, o adoecimento que passa a ser presente constantemente, gerando sofrimento (ANTUNES, 2018).

As expectativas, os julgamentos de chefes, colegas de trabalho, ocupam o lugar das câmeras de segurança, pois o sujeito está cercado de avaliações e julgamentos tanto dos colegas, como de si próprio, para que realize suas atividades em tempo hábil. O próprio absenteísmo é colocado como julgamento, pois ao faltar sobrecarrega os outros, ou então é colocado que o

trabalhador não conseguirá desempenhar as suas tarefas de forma plena em seu retorno. Em uma espera por aceitação em meio a organização de trabalho, as atividades que poderiam ser feitas em muitas horas, são colocadas com prazo curto para potencializar a produção e a excelência, mas que contribuem fortemente para uma sobrecarga do trabalho realizado (VENTRIGLIO, 2017).

Com esta proposta de um gerenciamento por metas, elas têm como resultado um trabalhador que estará mais engajado. Disciplinando-o desta forma, o mesmo ficará engajado de forma passiva, visando um aumento da produtividade, controlando as suas faltas, diminuindo as pausas, apoiando acordos coletivos, implicado em uma cobrança maior por produção e deixando de preservar a sua saúde, pois as políticas ficam cada vez mais favoráveis à organização de trabalho (ANTUNES, 2018).

Gaulejac (2007), relata que o intuito desta forma de controle sutil, tem como finalidade, otimizar os resultados financeiros, aumentar a flexibilidade deste trabalhador, favorecendo uma maior adesão entre os funcionários, diminuindo as resistências coletivas, propondo uma autonomia controlada e a eliminação destes comportamentos resistentes que eram encontradas nas ideias de Taylor, pois utilizava-se de disciplinas rígidas para haver um comando, reprimindo-os de forma direta. Com esta nova forma de controle gerencial, não é preciso redigir um regulamento interno para ciência de todos, mas um regulamento invisível dentro das organizações pautado nos desejos do objetivo final da organização.

Esta forma de gerir o próprio trabalho, pode trazer consequências, pois estar em um trabalho hostil onde a alta competitividade associado a uma alta vigilância, seja de forma direta ou indireta, associados a um sistema de metas e constante entrega de padrões de excelência, que se sobressai as necessidades pessoais, podem ser determinantes para pensamentos e atos suicidas, pois há uma degradação dos sentimentos e o trabalhador fica entregue ao desgaste (CFP, 2019).

O processo de auto gestão é cada vez mais incorporado quando as padronizações e qualidades do serviço prestado ou realizado é prestigiado, pois o trabalhador é colocado como orgulhoso de si mesmo e da organização, obtendo cada vez mais uma adesão a política da empresa, pois tem a sensação de poder dentro do seu contexto. Para isto a organização de trabalho o coloca como agente participativo nas normas ou políticas de qualidades, idealizando novamente e naturalizando o poder e pertencimento alienado. O trabalho é colocado para este sujeito, como algo estimulante e enriquecedor mas que cada um é responsável pelos seus resultados e seus talentos, por isto é disseminado a autonomia como a maior competência para

uma excelência, pois é dever do trabalhador atingir as metas, atingindo um objetivo que é apenas da empresa, mas que é internizado no mesmo (GAULEJAC, 2007).

Este constante processo de individualização e autonomia deste sujeito tem por traz de suas ideias, a ruptura das resistências coletivas, pois sozinho o mesmo não tem muitas forças para resistir ao meio, entregando-se as regras da organização. Antunes (2018) explica que estas estratégias de defesa coletiva são mecanismos nos quais os trabalhadores encontram condições de mascarar o sofrimento. Com este rompimento, o processo de adoecimento vem como expressão deste sofrimento.

Estas sobrecargas no trabalhador tendência a agravos na sua saúde, pois as exigências vão além de suas capacidades, a realização de um trabalho ágil em um único dia, é diferente de ter que realiza-lo todos os dias desta maneira. As altas cobranças geram absenteísmos, doenças, fadigas, distúrbios devido a uma constante busca alienada de um sucesso, comprometimento e excelência (VENTRIGLIO, 2017; GAULEJAC, 2007). Com o decorrer das revoluções tecnológicas, as novas formas de relacionamento nas organizações progrediram a uma alienação que tende cada vez mais aumentar, juntamente ao sofrimento do trabalhador (ANTUNES e ALVES, 2004).

Vale ressaltar que a auto gestão demonstra um novo cenário as condições de trabalho, pois com o mercado cada vez mais competitivo, colocando que o melhor é quem chega primeiro e quem entrega os melhores resultados, havendo a negatização dos perdedores associados aos índices de desemprego, o medo ou ameaça de perder o emprego faz com que este trabalhador reprima cada vez seus sentimentos, provocando cada vez mais adoecimentos. O medo torna-se então uma forte ferramenta de dominação pois aumenta os índices de disposição deste trabalhador a manter uma servidão e uma idolatria. O que antes era colocado como lutas de classes agora é agravada pela luta de status e luta pelos melhores lugares, gerando uma falsa ilusão de uma ascensão, valorizando as grandezas e novamente se utilizando da altas competitividades, sem pensar nos efeitos negativos que tendem a chegar com o esgotamento (GAULEJAC, 2007).

Para Ventriglio (2017), a forma como cada indivíduo vai compreender os estímulos e sofrimentos no trabalho é singular, uns agem de forma tolerante outros não, pois cada um possui o seu limite. Com as infinitas situações em que o trabalhador se depara em seu contexto, permite que o mesmo desenvolva características para regular seus sofrimentos entre a exploração de sua carga de trabalho e o seu corpo. Estas regulações em busca de um equilíbrio, adotadas pelo trabalhador se dá em uma busca de evitar um sofrimento, associando os desejos externos da organização como as metas, cobranças junto aos desejos internos de sua subjetividade. Com

isso o trabalhador realiza as suas tarefas de forma com que siga o trabalho real, mas que não lhe cause danos negativos, ajustando as suas atividades diárias a fim de não gerar um adoecimento físico ou mental (VENTRIGLIO, 2017).

Pensando nisto, percebe-se que, diferente do absenteísmo, que pode ser analisado diante do não comparecimento do trabalhador, o presenteísmo nem sempre é possível ser identificado, pois não é uma atividade fácil de observar até que ponto o desempenho do trabalhador está prejudicado diante do adoecimento (SILVA, 2015). Por isto o presenteísmo passa a ser objetivamente controlado e punido via queda da produtividade, o que acaba levando a punição dos que apresentam o fenômeno ou daqueles que não o apresentam, mas por algum motivo perdem suas capacidades de produção em máxima escala. Diante disto Antunes (2018) ressalta que não existe limite para a precarização, e que com o passar dos anos ela sempre vem adquirindo novas formas, e premissas a fim de tornar o trabalho cada vez mais flexível e intensificado, dominando do trabalhador todo o seu tempo de sua capacidade de trabalho. Àqueles que não se enquadram nesta relação de máxima produção e na premissa de vitória sempre sobre os concorrentes, recai a aura de fracasso, exclusão e sofrimento, o que pode desencadear inúmeras relações danosas dentro e fora do trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo central, analisar como a psicologia social do trabalho compreende o fenômeno presenteísmo. Analisando as formas de resistências expressas pelo trabalhador, bem como o fenômeno se expressa nas organizações de trabalho e como isso afeta na relação homem-trabalho e seus sofrimentos. A proposta do artigo nestes objetivos foi de responder e explicar os ambientes de trabalho, para que houvesse a compreensão de que o presenteísmo não é necessariamente um problema organizacional, mas que ele ocorre devido a relação estabelecida pelo sujeito no trabalho. E são nestas relações que o sofrimento e as precarizações estão cada vez mais estreitas.

Foi mostrado que quanto mais um trabalhador é submetido a um controle onde não permite expressão, apoio coletivo e liberdade de criação, o mesmo tende a ter comportamentos presenteístas, e que mesmo exposto a precarização e ao sofrimento, este trabalhador comparece ao trabalho mesmo sem produzir, ou produzindo menos, podendo desencadear adoecimento ou prolongar uma condição de sofrimento. O trabalhador então, utiliza o presenteísmo e até mesmo o absenteísmo como uma forma de expressão de sua subjetividade, visto que o constante controle o impede de se expressar ou até mesmo de ser crítico em seu processo. Por isto, foi mostrado como este controle pode ser apresentado nas organizações, sejam estes controles

visíveis, em suas constantes vigilâncias por câmeras, procedimentos operacionais, punições por atos faltosos ou baixa produção, como invisíveis como o controle sutil e implícito, propondo uma ideia de auto gestão para controle dos corpos e mentes destes trabalhadores.

Os objetivos propostos foram elencados e respondidos no referencial teórico afim de finalizar com uma proposta de reflexão a para a psicologia nos estudos sobre trabalho, mas que foi encontrado dificuldades devido à escassez de trabalhos e artigos que abranjam quanto a psicologia social do trabalho. Ao realizar buscas sobre o presenteísmo, pouco se é falado pelo âmbito da psicologia, foram encontrados artigos mais voltados a área hospitalar, feito por enfermeiros e médicos. Para responder as perguntas propostas foram utilizados autores, livros e os artigos encontrados que ampliassem a visão e diante dos conceitos propostos. Não houve perca de sentidos no quesito contribuição para a compreensão da temática do presenteísmo junto da temática proposta, pois os autores delineados responderam os questionamentos realizados no presente artigo, não havendo prejuízos para a própria pesquisa em psicologia. O assunto retratado no artigo é um tema de estudos recentes, mas que é um campo que tende a crescer devido ao seu grande crescimento e relevância, principalmente para a psicologia social do trabalho.

Diante do que foi explanado, compreende-se que, a(o) psicóloga(o) precisa buscar uma implementação de estratégias nas quais possa, prevenir, estimular a vigilância no trabalho e promover espaços de reabilitação do trabalhador, colocando o próprio trabalhador como ator de seu processo e parte principal para que a compreensão deste processo ocorra, para que o mesmo também possa ir transformando a realidade em que se encontra, a partir de suas singularidades, suas indagações e seus sofrimentos. Com esta inclusão a(o) psicóloga(o) poderá propor estratégias e implementações de ações neste trabalho, mostrando que este trabalhador é um agente ativo e não é apenas uma ferramenta da organização como por muitas vezes é colocado.

Contribuiu-se durante o artigo, que é importante permitir a subjetividade e os potenciais criativos dentro do ambiente de trabalho, pois são as relações do trabalhador com seu trabalho, que possui uma forte influência na saúde do mesmo. Por isto na análise foi evidenciado, a importância de pensar o trabalho de maneira mais ampliada e como condicionante da relação saúde-doença, pois nas compreensões do trabalho e suas manifestações é que foi possível encontrar as expressões que este trabalho propõe e as formas que o trabalhador vai se expressar nestes ambientes de trabalho. propondo que, este olhar a saúde do trabalhador não seja apenas como ausência de doença a fim de que ela seja inserida no contexto produtivo, mas afim de contribuir e compreender os impactos do trabalho sobre a saúde do trabalhador.

Propõe-se então que a psicologia possa observar e compreender os fatores de sofrimento e adoecimento trabalho, sob o viés de como as condições e os contextos de trabalho proporcionam tal manifestação, para que vise maneiras de intervenção, sendo realizadas para uma mudança do contexto de trabalho e não deixar o trabalho ser submetido a realizações superficiais e que irá ter efeito de forma relativa. A(O) psicóloga(o) precisa sair, ou não deixar-se levar por muitos vieses onde busca colocar e organizar o trabalhado em seu devido lugar, e podendo cair em uma psicologia que controla, colocando o trabalhador em modelos e taxando-o, voltando a processos que na era industrial ocorria, onde o trabalhador era o problema da organização e que as ações eram voltadas apenas a este trabalhador afim de controlá-los ou adestra-los.

Quisemos assim estabelecer uma relação do presenteísmo mediante as constantes transformações em que o trabalho se estabeleceu diante das modernidades a fim de mostrar como cada vez mais o trabalhador foi colocado como um apêndice e servo do meio produtivo. Mostrando também, que as lutas destas organizações de trabalho em extinguir os comportamentos improdutivos, vem sendo aprimoradas acompanhando os avanços, pois como mostrado, as formas rígidas de controle já não se apresentam tão eficazes, como a auto gestão.

A investigação dos trabalhos e como ele veio sendo colocado nas empresas até a reestruturação produtiva, apontou que diante das contradições dos discursos de flexibilidade, de controle, de auto gestão é que foi possível identificar as vivencias de intensificação e exploração que estavam por traz destes discursos e ideias produtivas. Com isto aponta-se que, fenômeno presenteísta não pode ser entendido apenas como uma leitura meramente moral e individual do trabalhador, mas como uma forma de expressão deste para a forma como o trabalho se apresenta. Evidenciando que o fenômeno é decorrente de um trabalho sem sentido, que acarreta em riscos à saúde deste trabalhador, e que para o mesmo manter um equilíbrio de sua saúde mental encontra nos fenômenos, mecanismos de defesa para evitar o sofrimento que este trabalho propõe. Também foi possível entender que as formas de resistências desenvolvidas pelos trabalhadores com o passar das atualizações também avançaram no mundo do trabalho, mostrando que, o presenteísmo é um sintoma em resposta a forma em que o trabalho se estabelece.

Vimos também, que o cenário onde as altas demandas de busca por empregos, a baixa qualificação dada a processos migratórios e um colocação forçada de trabalhadores, vem transformando o trabalhador em um agente passivo e que aceita as premissas e precarizações ao seu redor, tornando-se cada vez mais alienado, voltando novamente a esta perspectiva de evitar o sofrimento adotando a aceitação como defesa. Estando em cenários que exacerbam a

competitividade, e que a venda da capacidade de trabalho está até em seus momentos externos ao trabalho.

Diante de tudo explanado, propor uma compreensão do trabalho onde o trabalhador é visto apenas como um recurso ou uma ferramenta de trabalho, irá evidenciar cada vez mais, os afastamentos, os adoecimentos e os sofrimentos. Colocar o trabalhador como um indicador de produtividade, mostra que as percas para a organização são maiores, pois retirar do trabalhador seu potencial criativo e seus contextos sociais para que o mesmo não some resistências, irá ocasionar altos absenteísmos e presenteísmos, que irão aparecer neste contexto como sintoma ao adoecimento do trabalho.

E como falado também, a(o) psicóloga(o) não deve agir apenas junto ao trabalhador em vínculo formal de trabalho, precisando também agir nos trabalhos informais, propondo junto dos órgãos legislações e seguridades para estes trabalhadores que estão em ascensão as novas formas flexíveis de trabalho, propondo praticas melhores, contribuindo com o olhar para o trabalho e para o sujeito, ampliando a sua participação e o seu pensamento crítico da realidade em que se encontra, possibilitando formas deste trabalhador expressar seu sofrimento. Pois o trabalhador informal disfarça os fenômenos do absenteísmo e do presenteísmo por seu trabalho ser em grande parte autônomo, e com isso voltamos o olhar apenas para ele. Se falta ou não produz, é culpabilizado de forma intensa e individualmente.

O presenteísmo se configura como um fenômeno ligado a relação do trabalhador com o controle heterônomo e por isso não se percebe ou se disfarça bem na condição autônoma. Por isto este olhar da(o) psicóloga(o) para as questões que envolvem o trabalho, precisa ser agregado a todas as áreas da(o) psicóloga(o), seja no contexto escolar, no organizacional, social, todos os contextos são possíveis olhar para o trabalho e suas consequências no sofrimento, pois eles implicam diretamente com a saúde mental.

REFERÊNCIAS

AFFONSO, S. L. **Absenteísmo**: um problema complexo nas organizações. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Ciências Empresariais da Universidade Fumec. Belo Horizonte, MG, 2014. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/pdma/article/view/4360>. Acesso em: 09 jun.2020.

ANTUNES; R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. - 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização; do capital. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, 2004. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302004000200003&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 22 abr. 2020.

BARBARA, M. M. Reestruturação produtiva, qualificação, requalificação e desemprego: percepção e sofrimento do trabalhador". **Psicol. Cienc. prof.**, Brasília, v. 19, n. 1, p. 30-49, 1999. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931999000100004&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 08 mai. 2020.

BARROS, P. C. R; MENDES, A. B. Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. **Psico-USF**, Itatiba, v. 8, n. 1, p. 63-70, 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712003000100009&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 29 mai. 2020.

BATISTA, E. **Fordismo, taylorismo e toyotismo:** apontamentos sobre suas rupturas e continuidades. III Simpósio Lutas Sociais na América Latina. Londrina, Paraná, 2008. Disponível em: http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/terceirosimposio/erika_batista.pdf. Acesso em: 22 abr. 2020.

BIZERRA, F.A. **TAYLORISMO, FORDISMO E TOYOTISMO:** cui prodest? II seminário nacional de serviço social, trabalho e políticas sociais. Universidade federal de Santa Catarina, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/180055>. Acesso em: 22 abr. 2020.

BRASIL. **Previdência. SAÚDE DO TRABALHADOR:** Dor nas costas foi doença que mais afastou trabalhadores em 2017. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/2018/03/saude-do-trabalhador-dor-nas-costas-foi-doenca-que-mais-afastou-trabalhadores-em-2017/>. Acesso em: 20 mar. 2020.

BRUNING, C; RAGNINI, E. C. S. Mecanismos de controle em callcenters: precarização do trabalho e sua relação com a subjetividade dos atendentes de centrais de atendimento, **Revista Estudos do Trabalho**, Ano v, Número 9, Marília, UNESP, 2011. Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org/04revistaRET9.pdf>. Acesso em: 30 mai. 2020.

Conselho Federal de Psicologia (Brasil). **Saúde do trabalhador no âmbito da saúde pública:** referências para atuação da(o) psicóloga(o) [recurso eletrônico] / Conselho Federal de Psicologia. — 2. ed. — Brasília: CFP, 2019. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/publicacao/saude-do-trabalhador-no-ambito-da-saude-publica-referencias-para-atuacao-dao-psicologas/>. Acesso em: 16 jun. 2020.

CAMARGO, M. L. Presenteísmo: denúncia do mal-estar nos contextos organizacionais de trabalho e de riscos à saúde do trabalhador. **R. Laborativa**, v. 6, n. 1 (especial), p. 125-146, abr./2017. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/0aa2/6e268b328099697936e669852671d5cd6294.pdf>. Acesso em: 06 mai. 2020.

CHAHAD, J. P. Z. Emprego flexível e mercado de trabalho no Brasil. **Revista da ABET**, v. 2, n. 2, 2002. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/15466>. Acesso em: 24 abr. 2020.

CHANLAT, J. F. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1992. (Volume I)

_____. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1996. (Volume III)

DAL ROSSO, S. **Mais trabalho! A intensificação do trabalho na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008.

_____. Ondas de intensificação do labor e crises. **Revista Perspectivas**, São Paulo, v. 39, p. 133-154, jan. /jun. 2011. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/perspectivas/article/view/4755/4057>. Acesso em: 13 mar. 2020.

EBERT, M. Segurança e saúde do trabalhador –a invisibilidade da dor no trabalho. **Saúde do trabalhador: saberes e fazeres possíveis da psicologia do trabalho e das organizações / Conselho Regional de Psicologia - Minas Gerais (CRP-MG), Comissão de Psicologia Organizacional e do Trabalho -Belo Horizonte: Conselho Regional de Psicologia Minas Gerais, 2016**. Disponível em: <https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/incluir/Livro%20crp%20SA%20DADE%20DO%20TRABALHADOR.pdf#page=136>. Acesso em: 14 mar. 2020.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Tradução: Ivo Storniolo. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2007. 338 p. ISBN: 978-85-98239-97-2.

GARRIDO, G et al. Métricas do presentismo e suas relações com a cooperação: uma evidência empírica. **Rev. RAM**. São Paulo, v. 20, n. 2, 2019. Acesso em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712019000200306&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 30 mai. 2020.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: http://www.urca.br/itec/images/pdfs/modulo%20v%20-%20como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf. Acesso em: 25 abr. 2020.

JACQUES, M G C. **Abordagens teórico-metodológicas em saúde / doença mental e trabalho**. *Psicol. Soc.* Belo Horizonte, v. 15, n. 1, p. 97-116, janeiro de 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822003000100006&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 09 jun. 2020.

LIMA, T. C. S; MIOTO, R. C. T. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: uma pesquisa bibliográfica. **Rev. katálisis**, Florianópolis, v. 10, p. 37-45, 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-49802007000300004&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 28 abr. 2020.

MIGUEZ, J. **Absenteísmo: conceito, métodos de análise**. *Análises psicológicas*. P. 415-419. 1979. Disponível em: http://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/2002/1/1979_3_415.pdf. Acesso em: 24 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE-OMS. **Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais.** Brasília: SESI/DN, 2010. Disponível em: https://www.who.int/occupational_health/ambientes_de_trabalho.pdf. Acesso em: 22 jun. 2020.

PINTO, G. A. **A organização do trabalho no século 20: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo.** 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

SATO, L. **El polimorfismo del trabajo: accediendo a sus diversas dimensiones.** Anais. Colômbia: Universidad Piloto da Colômbia, 2014. Disponível em: <http://www.contextos-revista.com.co/Revista%2014/Con14-Art2.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2020.

SATO, L; HESPANHOL, B. Marcia; OLIVEIRA, F. **Psicologia social do trabalho e cotidiano: a vivência de trabalhadores em diferentes contextos micropolíticos.** *Psicol. Am. Lat.*, México, n. 15, dez. 2008. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000400010&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 10 jun. 2020.

SHIMABUKU, R. H; MENDONCA, H; FIDELIS, A. Presenteísmo: contribuições do Modelo Demanda-Control para a compreensão do fenômeno. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 65-78, 2017. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172017000100006&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 28 mai. 2020.

SILVA, B. M. C. C. **Prevalência do presenteísmo em trabalhadores de uma indústria do setor alimentício.** Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Ciências Médicas, Campinas, SP, 2015. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/313075>. Acesso em: 31 mai. 2020.

SILVA, F. D. S. **Absenteísmo e rotatividade: dilemas de mulheres na empresa Paramount Têxteis Indústria e Comércio S. A.** Trabalho de conclusão de curso de graduação de Ciências Administrativas da UFRGS, Porto Alegre, 2009. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/18965>. Acesso em: 14 nov. 2019.

VENTRIGLIO, T. C. C. **Cargas de trabalho e desgaste mental de servidores públicos de Universidade Estadual: desenvolvendo uma proposta de ação qualitativa.** 2017. 130 p. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6139/tde-04012018-154219/pt-br.php>. Acesso em: 12 jun. 2020.

ZANELLI, J. C. Presenteísmo um fenômeno psicossocial em ascendência nas organizações de trabalho. **Saúde do trabalhador: saberes e fazeres possíveis da psicologia do trabalho e das organizações / Conselho Regional de Psicologia - Minas Gerais (CRP-MG), Comissão de Psicologia Organizacional e do Trabalho -Belo Horizonte: Conselho Regional de Psicologia Minas Gerais, 2016.** Disponível em: <https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/incluir/Livro%20crp%20SA%20DADE%20DO%20TRABALHADOR.pdf#page=136>. Acesso em: 09 mar. 2020.