



Pontifícia Universidade Católica de Goiás  
Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa  
Programa de Pós-graduação *Stricto-Sensu* em Psicologia

**As vivências dos empreendedores de *Startups* em uma incubadora da Região Centro-Oeste do Brasil: uma leitura Psicodinâmica**

Maria Paula de Moraes Jardim

Goiânia  
Junho, 2021



Pontifícia Universidade Católica de Goiás  
Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa  
Programa de Pós-graduação *Stricto-Sensu* em Psicologia

**As vivências dos empreendedores de *Startups* em uma incubadora da Região Centro-Oeste do Brasil: uma leitura Psicodinâmica**

Maria Paula de Moraes Jardim

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Psicologia. Área de Concentração - Saúde: Processos, Avaliação e Intervenção.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup> Dra. Kátia Barbosa Macêdo

Goiânia  
Junho, 2021

J37v Jardim, Maria Paula de Moraes

As vivências dos empreendedores de startups em uma incubadora da região Centro-Oeste do Brasil: uma leitura psicodinâmica / Maria Paula de Moraes Jardim.-- 2021.  
261 f.

Texto em português com resumo em inglês.

Dissertação (mestrado) -- Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Escola de Ciências Sociais e da Saúde, Goiânia, 2021.

Inclui referências: f. 207-222.

1. Ocupações. 2. Empreendedorismo. 3. Psicologia clínica.  
4. Psicoterapia psicodinâmica. I.Macêdo, Kátia Barbosa.  
II.Pontifícia Universidade Católica de Goiás - Programa de Pós-Graduação em Psicologia - 2021. III. Título.

CDU: 331.472.4:613.86(043)

“A beleza e a justiça social são a mesma coisa.  
Não há como cultivar a beleza sem desejar a justiça social,  
pois o sofrimento é sempre feio”.  
Pedro Cardoso, *Instagram*, pedrocardosoeummesmo, 28/01/2020.

Para meus amores que vem lá... Frederico,  
Moreno, Pedro, Raoni, Yan, Vitor, Caio, Isa,  
Artur, Cecília, Miguel, Samuel e Laura.

## Agradecimentos

À Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Kátia Barbosa Macêdo, pela orientação atenta e por compartilhar o conhecimento, me guiando nessa caminhada de aprendizado. Em inúmeros momentos, como integrante do grupo de estudos em Psicodinâmica do Trabalho e nas disciplinas que tive o privilégio em tê-la como professora, me senti agraciada por descobertas, por vivências de realidades distintas, mas sobretudo, por sua capacidade de transmissão e por seu compromisso de ensino - solidário e instigante. Muito obrigada!

Aos Professores Dr<sup>ª</sup>. Simone Maria Moura Mesquita e Dr. Luc Marcel Adhemar Vandenberghe, por me concederem a honra em tê-los na minha banca de defesa, oferecendo leitura precisa e colaboração inestimável para a qualificação deste trabalho.

Aos meus colegas do grupo de estudos em Psicodinâmica do Trabalho, Ana Karolina, Isabella, Letícia, Lorena, Luciana, Simone, Rafael e Tiago. A existência desse grupo e a participação de cada um de vocês me acolheu, me enriqueceu e me apoiou no processo de aprendizado. Agradeço em especial à Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Carolina Martins Santos, por sempre estar comigo nos momentos de maior dificuldade, me ajudando na escolha da via do cômico ao invés do trágico. Agradeço à colega Larissa Santos, por me acompanhar no passo a passo da pesquisa, sempre afetiva e pronta para ouvir e falar dos impactos transformadores dos conceitos e da metodologia da PDT em nós.

À minha família, em especial à minha mãe, Maria C. Bilego Jardim, uma trabalhadora incansável e amorosa nas suas artes de ofício – tantas! Obrigada mãe, pelo apoio e compreensão nesse processo que foi retornar para academia. Agradeço à Fabiane Fries pelo apoio incondicional, por sempre ter um olhar para o melhor em mim.

## Resumo

O empreendedorismo em *startups* apresenta-se em um cenário ainda pouco explorado pela investigação científica no Brasil. Esse estudo tem como objetivo geral analisar as vivências dos empreendedores em relação ao trabalho nas *startups* em uma incubadora localizada na Região Centro-Oeste do Brasil, tendo como base a psicodinâmica do trabalho. Trata-se de um estudo de caso de caráter descritivo exploratório envolvendo oito empreendedores de seis *startups* em uma incubadora. A coleta de dados foi realizada através de análise documental, entrevistas individuais e um encontro para discussão coletiva do trabalho. Os dados foram analisados utilizando-se análise clínica do trabalho. Os resultados foram apresentados em formato de três artigos. O Artigo 1 intitulado “*Startups*, empreendedorismo ou condição de empregabilidade?” fez uma contextualização da temática das *startups* sob dois aspectos: o primeiro, uma análise da situação do emprego, do trabalho decente e da precarização do trabalho na contemporaneidade, tendo como base as diretrizes e dados estatísticos das agências especializadas: ILO e WHO; o segundo aspecto foi apresentar uma revisão e análise conceitual e contextual do empreendedorismo em *startups* e sua ambiência, realizada a partir do banco de dados Periódicos CAPES/MEC e artigos da Harvard Business Review. Os resultados indicam que o contexto socioeconômico atual engendra um sujeito em uma busca pela sobrevivência e no enfrentamento do déficit do trabalho decente, potencializando escolhas por um empreendedorismo por necessidade. O Artigo 2 foi intitulado “*Startups*, uma organização do trabalho que está “por vir”, a inventividade frente à carência de processos”. Fez-se uma análise da organização do trabalho, um dos elementos centrais para a psicodinâmica do trabalho, trazendo a indicação de que as múltiplas funcionalidades que são exigidas do empreendedor ao confrontar-se com a construção de uma organização do trabalho que está por vir faz com que o sujeito sofra com pressões (auto)impostas, culpabilizando-se por falhas no processo de estruturação das *startups*. As formas de organização do trabalho baseadas na individualização atingem o seu *momentum* máximo no empreendedorismo em *startups*. As relações de trabalho são restritas aos sócios, familiares e clientes, sendo referenciadas por um ambiente competitivo e instável. Esse conjunto de situações inscreve os empreendedores em um quadro de incertezas e insegurança que podem levá-los ao isolamento e à depressão. Por fim, o Artigo 3, intitulado “A mobilização subjetiva dos empreendedores de *startups*”, analisou a mobilização subjetiva dos empreendedores, indicando que a formação técnica se torna base para que o empreendedor mobilize sua inteligência inventiva experimentando com autonomia e liberdade a condução de uma proposta inovadora a partir de valores vinculados ao bem comum e compromisso social. As vivências de sofrimento relacionam-se à sobrecarga e pressões do trabalho percebidas nas exigências por multifuncionalidade. O sofrimento é vivenciado no adiamento do reconhecimento na construção da organização do trabalho que está por vir. A racionalização e a negação apresentam-se como as estratégias de enfrentamento individuais que o sujeito lança mão para seguir no trabalho de consolidação de um negócio que venha a sustentá-lo. A servidão voluntária sustenta uma ideologia de defesa do contexto neoliberal que absorve a coletividade.

**Palavras-chave:** Emprego, Empreendedorismo, *Startups*, Psicodinâmica do Trabalho.

## Abstract

Entrepreneurism in startups appears in a scenery that is not at all widely explored by scientific investigation in Brazil. The present dissertation aims at analyzing the experiences of entrepreneurs related to work relations in startups in an Incubator located in the Central-West region of Brazil, having the psychodynamics of work as basis. A case study of descriptive and explanatory nature is provided. It shows eight entrepreneurs from six Startups in an Incubator. Data collecting was accomplished through analysis of documents, individual interviews and presential meeting promoting collective space of discussion. Critical Analysis of Work was used to analyze data collected. The results are presented in three different articles. Article no.1, named "Startups, entrepreneurism or condition of employability?" contextualizes the theme of Startups under two aspects: first analysis of the situation of employment, of the decent employment, and the precariousness of work in present times. They have as basis the guidelines and statistic data from specialized agencies: ILO e WHO; second: presenting review and conceptual and contextual analysis of entrepreneurism in startups and its environment. This was accomplished through data base from published literature from CAPES/MEC and articles published in Harvard Business Review. Results indicate that the present social economical context place the subject in the search for survival facing the deficit of decent work, hence promoting choices for an "entrepreneurism by necessity". Article no. 2, named "*Startups*, a work organization that is "yet to come", inventiveness facing the lack of processes". It indicated that multiple functionalities are demanded from the entrepreneur, the moment they face the construction of a work organization that is "yet to come". It makes the subject suffers (self) imposed pressures, bringing up guilt for flaws in the process of structuring the startups. Those forms of work organization, which are based on individualization, reach their maximum momentum in the entrepreneurism in Startups. Work relations are restricted to business partners, family members and clients, referred as a competitive and unstable environment. This whole set of situation place the entrepreneurs in a scenery of uncertainty and insecurity that might lead them to isolation and to depression. Article no. 3, named "Between Dream and "The Real" – Subjective Mobilization of Startup entrepreneurs" analyzes the entrepreneur's subjective mobilization. It indicates that the technical formation is the basis on what the entrepreneur mobilizes their creative intelligence, and experiments with autonomy and freedom, hence conducting an inovative proposal that comes from their values connected to the common welfare and social commitment. Experiences of suffering are related to the pressures and work overload perceived in the demands for multifunctionality suffering is experienced in the delay of recognition towards the construction of the work organization that is "yet to come". a work organization that is "yet to come", innovation facing the absence of processes." Work organization, one of the core elements for psychodynamics of work. The voluntary "bondage" supports an ideology that defends the neoliberal context that indeed absorbs collectivity.

**Keywords:** Employment, Entrepreneurism, Startups, Psychodynamic of work



## Lista de Figuras

<b>Figura 1</b> – <i>Sustainable and development Goals</i> .....	18
<b>Figura 2</b> – Pontos críticos para as relações de trabalho no mundo .....	20
<b>Figura 3</b> – Principais razões para o fracasso das <i>startups</i> .....	47
<b>Figura 4</b> – Processo de mobilização subjetiva .....	67
<b>Figura 5</b> – Dimensões do sofrimento no trabalho .....	81

## Lista de Tabelas

<b>Tabela 1</b> – Distribuição da população ocupada segundo ramo de atividade econômica 2012, 2015-2018 na América Latina segundo ramo de atividade econômica.....	23
<b>Tabela 2</b> – População brasileira e empregabilidade 2012-2019.....	24
<b>Tabela 3</b> – Procedimentos em saúde mental realizados por planos de saúde no Brasil 2011-2018.....	29
<b>Tabela 4</b> – Tipos de empreendedorismo na teoria econômica .....	32
<b>Tabela 5</b> – Distribuição das <i>Startups</i> por mercado de atuação no Brasil e em Goiás .....	38
<b>Tabela 6</b> – A diversidade de conceitos de <i>Startups pesquisados</i> .....	39
<b>Tabela 7</b> – Três abordagens sobre a psicopatologia .....	50
<b>Tabela 8</b> – Elementos da Psicodinâmica do Trabalho adotados à <i>priori</i> para o presente estudo .....	58
<b>Tabela 9</b> – Distribuição de trabalhos monográficos relacionados à <i>Startups</i> nas grandes áreas de conhecimento.....	93
<b>Tabela 10</b> – Distribuição de teses de dissertações com a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho no período de 2015 a 2019 no Brasil .....	97

## Lista de Abreviaturas e Siglas

ABStartup	Associação Brasileira das <i>Startups</i>
Anprotec	Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores
ANS	Agência Nacional de Saúde Suplementar
CEI	Centro de Empreendedorismo Incubação
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
COVID-19	<i>Corona Virus Disease</i> – 2019 (Doença causada por uma nova cepa do coronavírus em 2019)
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
GII	<i>Global Innovation Index</i>
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IMF	<i>International Monetary Fund</i>
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
IOL	<i>International Labor Organization</i>
LAVCA	Association for Private Capital Investment in Latin America
MCTI	Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação
NR	Normas Regulamentadoras
OCT	Organização Científica do Trabalho
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
OPAS	Organização Pan-Americana da Saúde
P&D	Pesquisa e Desenvolvimento
PDT	Psicodinâmica do Trabalho
Pintec	Pesquisa de Inovação
PITCE	Política Industrial, Tecnológica e de Comércio Exterior
MVP	Produto Mínimo Viável
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
SaaS	<i>Software as a Service</i>
SDGs	<i>Sustainable Development Goals</i>
SEBRAE	Serviço Nacional de Apoio às Micro e Pequenas Organizações
WEF	<i>World Economic Forum</i>
WESO	<i>World Employment Social Outlook</i>
WHO	<i>World Health Organization</i>
WIPO	<i>World Intellectual Property Organization</i>

## Sumário

<b>Apresentação</b> .....	13
<b>1 Introdução</b> .....	16
<b>1.1 Contexto das relações de Trabalho, Emprego e Saúde</b> .....	16
<b>1.2 Trabalho decente: entre o discurso e a prática</b> .....	17
<b>1.3 A precariedade nas relações de trabalho e seu impacto na saúde mental do Trabalhador</b> .....	25
<b>2 Empreendedorismo: uma via para responder ao contexto de desemprego?</b> .....	30
<b>2.1 Empreendedorismo, inovação e as incubadoras de novos negócios</b> .....	33
<b>2.2 Startups: uma forma diferenciada de empreendedorismo?</b> .....	39
2.2.1 <i>Startup</i> e a especificidade de sua cultura.....	39
2.2.2 Empreender em startups .....	41
2.2.3 Inovação e disruptura .....	42
<b>2.3 As Startups frente às dificuldades contextuais</b> .....	47
<b>3 A contribuição da Psicodinâmica do Trabalho</b> .....	49
<b>3.1 Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho</b> .....	50
<b>3.2 Conceito de Trabalho para a Psicodinâmica do Trabalho e seus Desdobramentos</b> ..	54
<b>3.3 Conceitos fundamentais em psicodinâmica do trabalho</b> .....	57
3.3.1 Elemento de análise 1 – a organização do trabalho .....	59
3.3.1.1 Condições de trabalho .....	61
3.3.1.2 <i>Organização do trabalho prescrito</i> .....	62
3.3.1.3 <i>Relações de trabalho</i> .....	65
3.3.2 Elemento de análise 2 - Mobilização subjetiva do trabalhador a partir de seu trabalho.....	67
3.3.2.1 <i>Vivências de Prazer</i> .....	70
3.3.2.2 <i>Autonomia e Liberdade</i> .....	72
3.3.2.3 <i>Reconhecimento</i> .....	77
3.3.3 Vivências de Sofrimento .....	79
3.3.3.1 <i>Sobrecarga</i> .....	82
3.3.3.2 <i>Falta de Reconhecimento</i> .....	85
3.3.4 Estratégias de enfrentamento ao sofrimento advindo do trabalho .....	86
3.3.4.1 <i>Estratégias de defesa individuais</i> .....	87
3.3.4.2 Estratégias de defesa coletivas .....	89
<b>3.4 Quando as estratégias de defesa falham: o adoecimento e as patologias</b> .....	91
<b>3.5 Estudos recentes abordando as Startups e a Psicodinâmica do Trabalho</b> .....	92
<b>3.6 Problema de pesquisa</b> .....	98
<b>3.7 Objetivo Geral</b> .....	98
<b>3.8 Objetivos Específicos</b> .....	98

<b>3.9 Campo de pesquisa</b> .....	99
<b>3.10 Participantes</b> .....	99
<b>3.11 Critérios de inclusão e exclusão dos participantes</b> .....	99
<b>3.12 Procedimentos éticos da pesquisa</b> .....	100
<b>4 Delineamento teórico metodológico em psicodinâmica do trabalho</b> .....	102
<b>4.1 Procedimentos</b> .....	101
4.1.1 Fase 1 – A Pré-Pesquisa .....	102
4.1.1.1 <i>Visitas à organização e análise documental</i> .....	102
4.1.1.2 <i>Constituição da demanda</i> .....	104
4.1.2 Fase 2 – A pesquisa propriamente dita .....	106
4.1.3 Fase 3 Validação e/ou refutação dos dados .....	109
<b>5 Artigos como Resultado</b> .....	111
Artigo 1 - <i>Startups</i> , empreendedorismo ou condição de empregabilidade? .....	113
Artigo 2 - <i>Startups</i> uma organização do trabalho que está “por vir”, a inventividade frente a carência de processos .....	135
Artigo 3 – Entre o sonho e o real – a mobilização subjetiva dos empreendedores de <i>Startups</i> .....	168
<b>Considerações finais</b> .....	199
<b>Referências Gerais</b> .....	207
<b>Apêndices</b> .....	222
Apêndice A - Roteiro geral para Entrevistas Individuais .....	222
Apêndice B - Roteiro geral para o Espaço de Discussão Coletiva .....	224
<b>Anexos</b> .....	227
Anexo A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido .....	227
Anexo B - Parecer Consubstanciado da PUC .....	230
Anexo C - Parecer consubstanciado Instituição Coparticipante .....	235
Anexo D - Glossário <i>Startups</i> .....	239
Anexo E - Artigo 1 em inglês .....	243

## Apresentação

Este trabalho fez uma análise sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho sobre um grupo de empreendedores e suas respectivas *startups* participantes em uma incubadora localizada na região Centro-Oeste do Brasil. O contexto destas organizações nascentes, as *startups*, apresenta complexidades socioeconômicas concomitantes a exigências crescentes ao desenvolvimento dos empreendedores nelas imbricados. A análise deste contexto buscou identificar as motivações dos empreendedores em *startups* e suas possíveis vinculações com o desejo de empreender ou com a necessidade de fazê-lo pela carência da oferta de empregos formais no mercado de trabalho da América Latina e Caribe, mais especificamente do Brasil. Buscou-se ainda identificar como o empreendedor estrutura sua startup e planeja ou delinea a organização do trabalho e suas prescrições (processos e modelos de gestão), bem como identificar como este empreendedor mobiliza sua subjetividade para fazer frente às exigências que lhe são impostas por esse novo espaço de trabalho.

Identificou-se que a temática sobre o empreendedorismo em *Startups* é pouco explorada na Área de Ciências Humanas no Brasil, merecendo uma atenção por apresentar-se como um novo espaço de trabalho. Através do levantamento bibliográfico, utilizando-se o banco de dados de teses e dissertações do Portal CAPES no período de 2015 a 2019, foi possível identificar apenas 4 dissertações nesta área do conhecimento. Uma única dissertação utilizou-se da abordagem da análise da Psicodinâmica do Trabalho nas *startups*, intitulada: “Eu tenho um ambiente maravilhoso, mas eu tenho um ambiente enorme de incertezas: prazer e sofrimento no trabalho no contexto das *startups*” (Oliveira, 2017).

No **primeiro capítulo** foram abordados os aspectos concernentes às complexidades socioeconômicas no contexto contemporâneo como o do emprego, desde as diretrizes do *International Labour Office* (ILO), passando pela crise macroeconômica global – que deteriorou o processo de crescimento econômico mundial no período entre 2011 e 2016 e suas implicações para o mercado brasileiro – e os dados críticos da empregabilidade no Brasil até 2019.

Considerando-se os indicadores de maior relevância socioeconômica global, a evolução das taxas de desemprego exige maior atenção. São estimadas 174 milhões de pessoas desempregadas no mundo em 2020 – esta projeção tende a um agravamento de 5,3 a 24,7 milhões de desempregados pós-pandemia Covid-19. A precarização do trabalho, o déficit do trabalho decente e a total desolação frente à impossibilidade do trabalho evidenciam as desigualdades sociais e trazem desalento e sérios riscos à estabilidade sociopolítica dos países

e entre as regiões do globo. Este quadro evidencia uma demanda de investimentos em políticas sustentáveis, tanto nos países desenvolvidos e em desenvolvimento (ILO, 2019; ILO, 2020).

No Brasil os números do desemprego saltaram 88% entre 2014 e 2019, atingindo mais de 12,5 milhões de trabalhadores – as estimativas pós-pandemia Covid-19 para o país são de 14 milhões de desempregados até o final de 2020 (IBGE, 2020). A precarização do trabalho pode ser melhor dimensionada através dos recortes da série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), indicando 24,0 milhões de trabalhadores por conta própria e 27,6 milhões de pessoas com a força de trabalho subutilizada.

O **segundo capítulo** abordou os temas centrais relativos às *startups* – os conceitos de empreendedorismo, inovação, inovação disruptiva, assim como de *startup* e incubadoras de negócios desde uma perspectiva histórico-conceitual, tendo como foco a estrutura própria das incubadoras no Brasil – e mais especificamente no que se refere ao entendimento das exigências de desenvolvimento dos empreendedores de *startups*.

No **terceiro capítulo** buscou-se uma apresentação da Psicodinâmica do Trabalho, de Christophe Dejours, que embasou teórica e metodologicamente todo o estudo. Para o presente estudo adotou-se, *a priori*, dois conceitos centrais da psicodinâmica do trabalho, quais sejam, a organização do trabalho e a mobilização subjetiva dos empreendedores destas novas formas da organização do trabalho.

O trabalho e suas formas de organização são temas primordiais para a Psicodinâmica do Trabalho (PDT), já que o trabalho ocupa um lugar de centralidade na vida do sujeito, apresentando-lhe relações sociais que perpassam o desenvolvimento de sua identidade, dando significância e sentido de ser no mundo. Desta forma, para a PDT não somente interessam aspectos próprios à individualidade do sujeito e o seu bem-estar psicossocial, ou seja, compreende os fatores socioeconômicos e culturais que garantem o seu ingresso no mundo, mais especificamente no mundo produtivo. No curso histórico a PDT apresenta a consolidação de uma clínica que é hegemonicamente voltada para a emancipação do sujeito, propiciando através de um espaço de discussão coletivo a expressão da subjetividade, a participação ativa e colaborativa e o reconhecimento social (Dejours, 2012a).

No **quarto capítulo** apresenta-se o delineamento metodológico da pesquisa de forma a atender aos requisitos do estudo proposto, descrevendo e caracterizando cada uma das etapas do processo de pesquisa.

No **quinto e último capítulo** serão apresentados os resultados em forma de 3 artigos, sendo:

Artigo 1 (teórico) – *Startups*, empreendedorismo ou condição de empregabilidade?<sup>1</sup>; Artigo 2 – *Startups* uma organização do trabalho que está “por vir”, a inventividade frente a carência de processos.

Artigo 3 – A mobilização subjetiva dos empreendedores de *startups*.

Após a apresentação dos artigos, seguem as considerações finais da dissertação.

---

<sup>1</sup> Texto em inglês publicado no Anexo 2.



## 1 Introdução

Ao abordar a temática do trabalho buscou-se evidenciar o contexto das relações trabalho, emprego e saúde, através da conceituação e levantamento de dados estatísticos reportados por diferentes organismos oficiais.

### 1.1 Contexto das relações de Trabalho, Emprego e Saúde

Para melhor compreensão do contexto desta pesquisa torna-se necessária a diferenciação conceitual entre emprego e trabalho. Segundo a *International Labour Organization* (ILO, 2017) pessoas com emprego são definidas como todas aquelas em idade ativa que, a partir de algum período de referência, estavam envolvidos em qualquer atividade para produzir bens ou fornecer serviços com remuneração ou lucro. Estas relações estariam reguladas por alguma forma de contrato envolvendo condições de saúde e seguridade social. O trabalho é um conceito mais abrangente, pois compreende qualquer atividade realizada por pessoas, independentemente do gênero ou idade para produzir bens ou fornecer serviços para uso de terceiros ou para uso próprio. O trabalho pode ter caráter formal ou informal, podendo inclusive ser classificado como atividade ilegal, excetuando-se o roubo. Estão excluídas também do conceito de trabalho as atividades ligadas aos cuidados pessoais e as intrínsecas aos seres humanos (comer, dormir, andar etc.). Portanto, as atividades relacionadas ao trabalho são amplas e informais, sem garantias sociais adequadas ao trabalhador.

Apesar de ter apresentado um período de forte decréscimo entre 2002 e 2008 as taxas de desemprego nos últimos dez anos estão tendendo à elevação em todo o mundo chegando a, inclusive em países desenvolvidos e de alta renda, indicar que o fenômeno está relacionado ao desenvolvimento tecnológico (comunicação via internet, internet das coisas e inteligência artificial), ao aumento na expectativa de vida das pessoas e à expansão da força de trabalho. Este fenômeno vem provocando uma deterioração das relações de trabalho, já que o desemprego enfraquece o trabalhador e as respectivas organizações de classe; degrada condições de higiene, saúde e segurança; interfere negativamente nos modelos de recompensa financeira; e cria insegurança futura relativa à seguridade social (ILO, 2019; OECD, 2018).

Será neste contexto que o trabalho vem se transformando em moeda de troca pela sobrevivência, imputando ao trabalhador relações de trabalho sem garantias, que não lhe possibilitam escolhas, mas sim a busca por atendimento a necessidades básicas. Desta forma, o trabalho passa a ser fonte de risco psicossocial<sup>2</sup> e certamente demandará por parte das mais

---

<sup>2</sup> A definição de risco psicossocial está intrinsecamente relacionada ao perigo – capacidade potencial de um agente, processo ou situação (incluindo um ambiente de trabalho, organização de trabalho ou práticas de trabalho) para

diferentes esferas de poder formas objetivas de enfrentamento desta realidade, já que os custos diretos e indiretos recairão sobre as diferentes economias do mundo (OIT, 2017).

A proximidade temática entre estes conceitos (emprego e trabalho) merece atenção, sobretudo em relação à saúde mental do trabalhador, que passa a não se reconhecer por aquilo que faz, sacrificando-se em nome da sobrevivência, criando uma distância intransponível entre prazer e trabalho, adoecendo em função do sofrimento. Atuando de forma cada vez mais individualizada e isolada, o trabalhador perde direitos em nome de aumento de produtividade/competividade tornando-se vulnerável ao sofrimento psíquico (Fleury & Macêdo, 2015).

Neste cenário da pós-modernidade, acentuadamente marcado pela supremacia tecnológica, que segundo Rodrik (2017), o neoliberalismo poderia ser definido como um modelo que incentiva o empreendedorismo individual em contraponto a uma ação coletiva, oferece a preferência aos mercados sobrepondo-se aos governos e incentiva ações econômicas em detrimento à cultura e especificidades sociais. As formas de gestão neoliberal articulam contradições evidentes entre as exigências de desempenho e métricas de produtividade cada vez mais elevadas, ameaçando o engajamento em um coletivo de trabalho.

O entendimento sobre a situação do emprego e da saúde neste momento histórico apresenta contradições que serão tratadas a seguir. Apresentam-se, na *Agenda 2030* (ONU, 2015), as diretrizes mundiais para a garantia de desenvolvimento socioeconômico e amplo acesso à saúde e justiça social para todos os países do globo, mas de outro lado os dados estatísticos tornam evidentes os sinais de um decréscimo da justiça social, de aumento das diferenças socioeconômicas entre os países mais ricos de um lado e dos países pobres e em desenvolvimento de outro. Acompanhando a crise econômica, as condições de emprego, principalmente nos países menos favorecidos, vêm apresentando níveis críticos.

Na esteira dos avanços tecnológicos que trazem seus benefícios, mas acabam por eliminar os postos de trabalho, a crise do emprego se agrava. O trabalho digno, que seria condição própria à melhoria da qualidade de vida e de saúde, passa ao largo dos muros sócio-políticos, encampados pela força das diferenças geoeconômica (Schwab, 2019).

---

causar danos ou efeitos adversos à saúde de uma pessoa no trabalho. A relação entre perigo e risco é a exposição, seja imediata ou de longo prazo. Nesse contexto, inclui resultados físicos e psicológicos (ILO, 2016; WHO, 2017).

## 1.2 Trabalho decente<sup>3</sup>: entre o discurso e a prática

Em 2015, os Estados Membros das Nações Unidas adotaram a *Agenda 2030* para a sustentabilidade e desenvolvimento (ONU, 2015), que estabeleceu 17 objetivos, conforme a Figura 1, denominados *Sustainable Development Goals (SDGs)*, sendo considerados pela própria ILO (*International Labour Office*) no relatório *World Employment Social Outlook: Trends 2019 (WESO)* como “um ambicioso plano de transformações estruturais, econômicas e sociais em todo o mundo” (ILO, 2019, p. 57).



**Figura 1.** *Sustainable and development Goals*

Fonte: United Nations General Assembly (2015). Recuperado em 10 março, 2020, de <https://www.un.org/development/desa/disabilities/envision2030.html>

Os 17 objetivos refletem uma visão de futuro – à qual todos os países possam aspirar independentemente do seu nível de desenvolvimento – que se assenta nos seguintes pilares: pessoas (desenvolvimento humano), planeta (sustentabilidade ambiental), prosperidade (crescimento econômico inclusivo e transformação) e parceria (cooperação internacional) (ILO, 2019, p. 57).

Tradicionalmente estas agendas propostas pela Organização das Nações Unidas (ONU) são consideradas pelas diferentes economias do mundo como diretrizes de apoio às estratégias econômicas para todos os países do globo, mas especificamente as *SDGs* atenderam às

<sup>3</sup> O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT (1999): 1) o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); 2) a promoção do emprego produtivo e de qualidade; 3) a ampliação da proteção social; 3) e o fortalecimento do diálogo social.

preocupações de maior proximidade com a sociedade civil e grupos de direitos humanos, visando estabelecer condições para a governança, o crescimento econômico, os direitos das mulheres, a degradação ambiental, o trabalho decente e as desigualdades dentro e entre sociedades.

Assim, mercados de trabalho inclusivos e que funcionem bem são essenciais para a missão de oferecer trabalho e apoiar a justiça social, entendendo que o trabalho remunerado é a principal fonte de rendimento para a maior parte da população do mundo, e porque assim se “pode reafirmar os *princípios de igualdade, democracia, sustentabilidade e coesão social* [grifo nosso]” (ILO, 2019, p. 1).

Para o relatório *WESO: Trends 2019* (ILO, 2019) existe a urgência de uma agenda centrada no ser humano com um foco renovado nas amplas capacidades das pessoas, bem como no potencial das instituições do mercado de trabalho, prioritariamente em atendimento a uma demanda de investimentos em áreas negligenciadas da economia nos países desenvolvidos e em desenvolvimento.

As questões de igualdade, sustentabilidade e inclusão na apresentação e a análise de tendências do mercado de trabalho tornaram-se necessariamente o ponto central de atenção, “os novos dados globais coletados apontam para alguns progressos, mas acima de tudo revelam a persistência de déficits significativos no trabalho decente, com as várias regiões enfrentando desafios de muitos tipos” (ILO, 2019, p. 1).

Conforme o referido relatório (ILO, 2019) o nível de desenvolvimento de cada país e região é determinante para o grau de desafio e prioridade nas tratativas relacionadas à qualidade do trabalho, ao desemprego e à desigualdade de gênero. Quanto menos desenvolvidos os países, maiores as dificuldades encontradas; as condições de emprego em países de baixa renda nem sequer propiciam às pessoas escapar da pobreza. E considerando-se que o desenvolvimento da economia é que gera diminuição da pobreza, esta redução seria a garantia de conquistas do mercado de trabalho, como formalidade, acesso aos sistemas de seguridade social, segurança no trabalho, negociação coletiva e cumprimento das normas e direitos trabalhistas.

Atualmente essas metas tornam-se inalcançáveis, em vários graus, para muitos países de baixa renda. Apesar das taxas de desemprego terem caído nos países de alta renda nos últimos anos, existe uma tendência a aumentarem em processo contínuo, e com a forte desaceleração econômica em vários países de renda média alta, houve uma inserção de grande parte da força de trabalho em condição de pobreza. Em agravamento deste cenário, as diversas possibilidades dos avanços propostos através dos modelos de negócios alicerçados por **novas tecnologias inovadoras** comprometem as relações de trabalho ora existentes (ILO, 2019).

Na Figura 2 a seguir são apresentados cinco pontos de análise que, segundo o *WESO: Trends 2019* (ILO, 2019), apresentam maior relevância para o conceito de trabalho que faz referência a esta pesquisa:

<b>Generalização do déficit de trabalho decente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ A maioria dos 3,3 bilhões de pessoas empregadas globalmente em 2018 experimentou alguma falta de bem-estar material, segurança econômica, igualdade de oportunidades ou espaço para o desenvolvimento humano. Estar no emprego nem sempre garante uma vida decente.</li> <li>✓ Muitos trabalhadores se veem tendo que fazer trabalhos pouco atraentes, que tendem a ser informais, caracterizadas por baixos salários e pouco ou nenhum acesso à proteção social e direitos no trabalho.</li> <li>✓ 360 milhões de pessoas em 2018 contribuíam com a renda familiar como trabalhadores regulares e 1,1 bilhão trabalhavam por conta própria, geralmente em atividades de subsistência realizadas devido a ausência de oportunidades de emprego no setor formal e / ou a falta de um sistema de proteção social.</li> </ul>
<b>As diferenças de gênero</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ A taxa de participação da força de trabalho feminina ainda é 27% menor do que a masculina.</li> <li>✓ A subutilização do trabalho é mais prevalente entre as mulheres: mulheres (11,0%), homens (7,1%).</li> <li>✓ Embora a desigualdade de gênero no mercado de trabalho seja um fenômeno global, ressalta-se que as disparidades de gênero são mais amplas nos estados árabes, norte da África e sul da Ásia.</li> </ul>
<b>Declínio da taxa de participação da força de trabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Taxas de participação na força de trabalho entre os adultos têm declinado nos últimos 25 anos;</li> <li>✓ O declínio é ainda mais pronunciado entre jovens de 15 a 24 anos. Essa tendência de queda é projetada para continuar no futuro.</li> <li>✓ Alguns fatores subjacentes - como aumento da formação educacional, melhores condições de aposentadoria e maior expectativa de vida - são obviamente positivas. No entanto, o aumento da taxa de dependência - a proporção de pessoas economicamente inativas em relação ao ativo - apresenta novos desafios em termos da organização trabalho e distribuição de recursos na sociedade.</li> </ul>
<b>Índice de Pobreza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Um ponto positivo é que a incidência da pobreza diminuiu bastante nas últimas três décadas, principalmente em países de renda média.</li> <li>✓ Nos países de baixa renda, no entanto, o ritmo da redução da pobreza não aconteceu, e espera-se acompanhar o crescimento negativo do emprego, de modo que se projeta um aumento do número real de trabalhadores pobres nesses países.</li> </ul>
<b>Índice de Desemprego</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mais de 170 milhões de pessoas desempregadas, apesar da diminuição da taxa de desemprego global, o desemprego deve permanecer entre 2019 e 2020.</li> <li>✓ Prevê-se um aumento de 1 milhão de pessoas desempregadas por ano, atingindo 174 milhões em 2020, com a expansão da força de trabalho.</li> </ul>

**Figura 2.** Pontos Críticos para as relações de trabalho no mundo.

Fonte: Livre adaptação de *World Employment Social Outlook*, 2019. pp. 1-2.

Conforme indicado na Figura 2, atualmente existem 1,1 bilhão de trabalhadores na informalidade, e até o final de 2020 havia uma previsão do aumento de pessoas desempregadas podendo chegar a 174 milhões, porém com o advento da pandemia da Covid-19 houve um salto expressivo de pessoas desempregadas, atingindo mais de 220 milhões (ILO, 2021). Esses números atestam que há uma premência por um empreendedorismo por necessidade. Adultos jovens e pessoas do gênero feminino carecem de oportunidades, enfrentando uma realidade que tende a excluir os mais novos e as diferenças de gênero. Novamente o empreendedorismo representa uma alternativa de sobrevivência. O avanço da precarização do trabalho fica evidenciado quando um número exponencial de pessoas, 3,3 bilhões, relatam experiências degradantes no ambiente de trabalho, mas optam por permanecer trabalhando, pois vislumbram no horizonte a crise global.

Para a América Latina e Caribe, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016, 2017, 2018 e 2019) apresentou relatórios em que analisou de forma sintética a evolução econômica da região, bem como fez a avaliação dos impactos desta evolução nos mercados de trabalho dos diferentes países que compõem a região e no seu conjunto. No Panorama Laboral 2016 (OIT, 2016) observou-se uma deterioração em praticamente todos os indicadores do mercado de trabalho, acompanhando a desaceleração econômica do período de 2011 a 2015, e a forte retração de 2016.

Já no Panorama Laboral América Latina e Caribe 2017 (OIT, 2017) houve uma ampla variação dos indicadores do mercado de trabalho, em decorrência de um crescimento econômico, ainda que inexpressivo, de 1,2%. A taxa média de desemprego regional aumentou pelo terceiro ano consecutivo de 7,9% em 2016 para 8,4% ao final de 2017 (taxa equivalente a existência de cerca de 26,4 milhões de desempregados na região em números absolutos). Devido ao Brasil ser o país de maior representatividade econômica da América Latina e Caribe, e apresentar uma população economicamente ativa que representa 40% do total da região, se excluídos os dados concernentes à população desempregada no país, as taxas de desocupação para a mesma região melhoram sensivelmente, passando de 6,1% em 2016 para 5,8% em 2017 (resultados do terceiro trimestre).

A situação mais alarmante conforme o Panorama Laboral América Latina e Caribe 2018 (OIT, 2018) é relativa à taxa de desemprego juvenil para região, indicando um aumento de 18,9% para 19,6% entre 2016 e 2018, o que significa dizer que a cada cinco jovens em busca de emprego, um não consegue, e a falta de oportunidade gera neles desalento e frustração. O relatório de 2018 confirmou que, se incluída a mão de obra agrícola e não agrícola, a taxa de informalidade chegou naquele ano a 53,8%, o que representou, em números absolutos, 140

milhões de pessoas em ocupações associadas a condições precárias, falta de direitos e desproteção social.

Para além da movimentação crescente da força de trabalho na região da América Latina e Caribe ressaltam-se os dados da migração. Durante os últimos dois anos a América Latina e Caribe tem vivido uma movimentação massiva de venezuelanos e outros povos em situações difíceis na América Central e na fronteira com os Estados Unidos, representando em torno de 164 milhões de trabalhadores (OIT, 2019).

Outro importante ponto de observação no relatório de 2018 foi a tendência da transferência da população ativa do setor formal assalariado para o trabalho informal. Enquanto o trabalho formal decresceu dois pontos percentuais – de 65,3% em 2013 para 63,4% em 2016 – o trabalho por conta própria evoluiu na mesma proporção – de 21,6% em 2013 para 23,6% em 2016.

No Panorama Laboral América Latina e Caribe de 2019 há indicadores que aumentam as incertezas para os trabalhadores, tanto no que diz respeito ao risco de desemprego, quanto à qualidade do emprego (OIT, 2019). A carência por oportunidades de trabalho e as desigualdades sociais na região acentuaram-se em função das dificuldades político-econômicas e do comércio internacional. A região que havia experimentado crescimento econômico sustentável até 2014, com taxa média de desemprego de 6,1%, volta a sofrer com a falta e dinamismo econômico fechando 2019 em 8,1%, o que equivale a 26 milhões de pessoas desempregadas, segundo os dados estatísticos do relatório.

Os indicadores de formalidade no trabalho retraíram, já que houve um baixo crescimento dos níveis salariais (1,05%) e a desaceleração do trabalho registrado (-3,3%). Como consequência, houve a evolução da informalidade, já que os índices do emprego por conta própria aumentaram (2,0%). Um indicador que poderá ser fonte de grande preocupação no aspecto sociopolítico para a região é o do desemprego dos jovens até 25 anos, por ter chegado ao recorde percentual de 20%, trazendo desalento e frustração. Há que se notar que as estatísticas apontam que 60% dos jovens que trabalham, o fazem na informalidade, reforçando a situação da precariedade das condições de trabalho (baixos salários, baixa estabilidade e carência de capacitação profissional, falta de segurança e assistência à saúde) (OIT, 2019).

Nota-se que, conforme Tabela 1, há uma queda acentuada de mais de (-3,5%) das oportunidades de trabalho formal no agronegócio, pesca e mineração; (-1,6%) na indústria da transformação; e (-0,8%) na construção civil (-1,1%) se considerarmos a população ocupada na América Latina e Caribe, segundo ramo de atividade econômica, no período de 2012 a 2018. Por outro lado, vemos o crescimento do número de pessoas envolvidas nas atividades voltadas

ao comércio (+ 1,6) e na prestação de serviços (+1,8), que juntos concentram mais da metade (57,6%) do emprego total. Esta movimentação evidencia os efeitos, para o mercado de trabalho, da aplicação da tecnologia tanto no setor primário (extrativista) quanto no secundário (a indústria de forma geral), indicando uma fuga dos trabalhadores para empreendedorismo e prestação de serviços - setores que reconhecidamente detêm menos possibilidades de acesso de seguridade social e direitos trabalhistas (OIT, 2018; 2019).

Tabela 1

*Distribuição da população ocupada segundo ramo de atividade econômica 2012, 2015-2018 na América Latina (percentuais)*

<b>Atividade Econômica</b>	<b>2012</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b><sup>a</sup>Tendência</b>
<b>Total de ocupados</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,00	<b>100,0</b>
<b>Agropecuária, pesca e mineração</b>	11,5	10,7	10,6	10,1	9,9	↓
<b>Eletricidade, gás e água</b>	1,0	1,0	0,6	0,9	0,9	↓
<b>Indústria de transformação</b>	13,3	13,1	12,5	12,5	12,5	↓
<b>Construção</b>	8,2	7,9	7,9	7,4	7,1	↓
<b>Comércio</b>	22,5	23,4	23,9	24,1	24,1	↑
<b>Logística e comunicações</b>	5,5	5,6	5,8	5,8	5,8	↑
<b>Estabelecimentos Financeiros</b>	5,7	6,0	5,6	5,9	5,8	↑
<b>Serviços comunitários, sociais e pessoais</b>	31,7	32,0	32,7	32,9	33,5	↑
<b>Atividades não especificadas</b>	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	—

*Nota.* Adaptado de “Panorama Laboral” OIT (2018, p. 42; 2019, p. 48).

<sup>a</sup> Na última coluna as tendências negativas estão representadas por setas descendentes, enquanto as tendências positivas estão representadas por setas ascendentes.

As taxas de crescimento econômico de 0,9% (realizada em 2018) e de 2% (prevista para 2020) são insuficientes para tirar as populações da situação de pobreza com a celeridade requerida, pois não há indicação de soluções a curto e médio prazo para os problemas da informalidade, do volume e qualidades do emprego. Da mesma forma, essas taxas são insuficientes para satisfazer e financiar as demandas das classes médias em termos de serviços e empregos de qualidade. Um crescimento desejado para a obtenção de resultados positivos neste contexto deveria alcançar os índices de crescimento econômico para a região de 5 a 6% por um período mínimo de 2 anos (OIT, 2019).

No Brasil, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD/ IBGE, 2020) corrobora as tendências mundiais, indicando um pequeno crescimento no percentual da população ocupada (1,6%) no quarto trimestre de 2019 em comparação ao mesmo período de 2018, totalizando 93.801 milhões de pessoas com algum tipo de ocupação (com ou sem carteira assinada, incluso trabalhadores domésticos). Porém, o advento da pandemia da Covid-19 está



alterando de forma crítica todos os mercados mundiais e o Brasil, a população ocupada apresentou forte queda de 8,3%, chegando a 85.900 milhões de pessoas em 2020. O número de trabalhadores por conta própria (24,0 milhões de pessoas) foi recorde da série histórica, subindo para 30,8 milhões de pessoas, durante a pandemia. Outro recorde da série iniciada em 2012 foi o da população subutilizada que atingiu 29,1 milhões de pessoas no mesmo ano.

A análise do período de 2012-2019 relativo à distribuição da força de trabalho no Brasil indica que a população de pessoas ocupadas cresceu apenas 4,9%, mas vem reforçando alguma movimentação entre as diferentes atividades e setores, merecendo atenção conforme mostra a Tabela 2 a seguir:

Tabela 2

*População brasileira e força de trabalho no período de 2012-2019*

Populacoes		Medias anuais (em mil pessoas)								
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Populacao	Total	197.717	199.432	201.143	202.846	204.535	206.207	207.856	209.476	
	> ou = 14 anos de idade	156.521	158.704	161.199	163.527	165.601	167.669	169.376	171.034	
	< 14 anos de idade	41.196	40.727	39.944	39.319	38.935	38.538	38.479	38.442	
Populacao de 14 anos ou mais de idade	Total	Total	156.521	158.704	161.199	163.527	165.601	167.669	169.376	171.034
		Forca de Trabalho	96.122	97.225	98.336	100.216	101.671	103.470	104.361	105.964
		Fora da forca de trabalho	60.400	61.479	62.863	63.311	63.930	64.199	65.016	65.070
	Na forca de trabalho	Total	96.122	97.225	98.336	100.216	101.671	103.470	104.361	105.964
		Ocupadas	89.064	90.302	91.638	91.685	89.975	90.294	91.571	93.390
		Desocupadas	7.058	6.924	6.699	8.531	11.696	13.176	12.790	12.575

*Nota.* Fonte: Recuperado de “Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua – PNAD Contínua 2012 – 2019 (IBGE, 2019b)”.

Pode-se inferir a partir destes dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019b) indicando o crescimento da mão de obra desocupada, bem como da tendência de crescimento da migração de mão de obra empregada na indústria para os setores de serviços e comércio, que o Brasil poderá apresentar um movimento ainda mais forte na transferência forçada da sua força de trabalho para o empreendedorismo por necessidade, assim como apontados no Panorama Laboral de 2019 (OIT, 2019). Transferência justificada pela falta de oportunidade de emprego e por necessidade de sobrevivência, implicando aspectos de formação e habilidades profissionais que nem sempre fazem parte da característica de formação da população envolvida.

Como a ambientação desta pesquisa foi na região Centro-Oeste, foram levantados os indicadores referentes a esta região, os quais indicam uma evolução próxima aos dados nacionais (IBGE, 2019c): a taxa de desocupação cresceu pelo segundo ano consecutivo, passando de 8,5% no último trimestre de 2018 para 9,3% no mesmo período de 2019. Por sua vez, a população ocupada estimada foi de 7.879 milhões de pessoas, o que indicou uma taxa de ocupação de 60,1%, este número apresentou leve variação negativa de - 0,2% (7.800 milhões de pessoas) em relação ao mesmo trimestre do ano anterior, denotando que, apesar de um aumento na taxa de ocupação, esta não foi suficientemente significativa para absorção do volume de novos jovens participantes da força de trabalho.

Os dados apresentados até o momento apontam um quadro em que o desemprego, e por consequência a precarização das condições de trabalho, sinalizam uma crise humanitária, que apesar dos esforços sustentados pelas agências internacionais para reversão deste quadro, os dados apresentam um agravamento contínuo – sentido de forma mais acentuada nos países de baixa renda ou em desenvolvimento. De forma contígua, a situação do Brasil e da região Centro-Oeste confirmam o quadro global. Torna-se necessária uma investigação dos reflexos deste quadro sobre a saúde da população que faz parte da força de trabalho.

### **1.3 A precariedade nas relações de trabalho e seu impacto na saúde mental do trabalhador**

Em detrimento a todos os avanços alcançados em relação às condições e relações de trabalhador nos diversos campos das relações de trabalho (saúde, segurança, direitos sociais etc.) o contexto atual enseja atenção, inaugurando um ciclo vicioso de degradação do emprego e da seguridade social em que o desemprego cria insegurança para o empregado, ameaçando as condições e as relações de trabalho, elevando o déficit do trabalho decente, afetando principalmente os países mais pobres e em desenvolvimento (ILO, 2019).

A partir da Segunda Grande Guerra (1939-1945) houve um aumento considerável dos estudos, de diferentes disciplinas dos efeitos do trabalho sobre a saúde do trabalhador (Seligmann-Silva, 2011). A medicina do trabalho, a ergonomia e a psicopatologia do trabalho identificaram o trabalho como fonte de adoecimento, mas também como fonte de reinserção do sujeito na sociedade, garantindo-lhe autonomia e reconhecimento. Cada uma destas disciplinas atendendo a um aspecto específico da relação home-trabalho: a medicina do trabalho voltada à prevenção, diagnose e cura das doenças próprias ao corpo; a ergonomia estudando e propondo adaptações próprias às condições de trabalho de forma a adaptá-la ao humano; a psicopatologia do trabalho implicada em análises e tratamentos das doenças mentais (Dejours, 2004a).

Em estudo recente realizado a cada três anos pela Organização Mundial da Saúde, o *Mental Health Atlas 2017* indicou que menos da metade da população mundial recebeu todos os serviços de saúde essenciais e que, em 2010, quase 100 milhões de pessoas foram levadas à pobreza extrema por terem que pagar pelos serviços de saúde. A situação relativa à saúde mental no mundo apresenta um quadro ainda mais crítico, pela disparidade na sua abordagem entre os países mais ricos e os menos favorecidos. Por esse fato, e apesar do progresso em alguns países relativo às políticas de implementação e planejamento de ações de saúde mental, existe uma carência de investimentos e de trabalhadores capacitados para lidar com a saúde mental. Nos países de baixa renda o número de trabalhadores da saúde mental chega a ser menor que 2 por 100.000 pessoas, sendo que nos países de alta renda ele é de 70 por 100.000, evidenciando um grande contraste de necessidades. É importante ressaltar que, mesmo com a proporcionalidade positiva nos países de alta renda, a OMS recomenda como número ideal 1 trabalhador para cada 10 pessoas com doenças mentais (WHO, 2017).

No relatório *Depression and Other Common Mental Disorders, Global Health Estimates* a OMS e a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) fizeram um alerta sobre a depressão. De acordo com estes documentos, a doença será o maior motivo de afastamento do trabalho no mundo até 2020. A estimativa é de que, atualmente, 322 milhões de pessoas no mundo sofram de depressão, 18% a mais do que há dez anos, este número representa 4,4% da população do mundo. Embora existam tratamentos eficazes conhecidos para depressão, menos da metade das pessoas afetadas (em muitos países, menos de 10%) recebe tais tratamentos. As principais dificuldades e obstáculos em relação ao tratamento da depressão incluem a falta de recursos, a falta de profissionais treinados e o estigma social associado aos transtornos mentais e a própria avaliação imprecisa dos profissionais de saúde sobre a doença (WHO, 2017).

Apesar de um maior número de países relatarem possuir planos nacionais de estratégias de prevenção ao suicídio, estima-se que em torno de 800.000 pessoas morram por suicídio a cada ano, sendo essa a segunda principal causa de morte entre pessoas com idade entre 15 e 29 anos. Além da depressão, a OMS (2017) indica que no mundo, 264 milhões de pessoas sofrem com transtornos de ansiedade, uma média de 3,6%. O número representa uma alta de 15% em comparação a 2005. O impacto na economia mundial é de aproximadamente 1 trilhão de dólares por ano para o tratamento das doenças mentais. Os investimentos na prevenção e tratamento são ainda muito baixos, mesmo que, se tomadas por base as estimativas reportadas no *Mental Health Atlas 2017* (WHO, 2018), a cada US\$ 1 investido, considerando em escala o tratamento de doenças mentais comuns, como depressão e ansiedade, a taxa de retorno é de US\$ 4 em melhoria de saúde e capacidade de trabalho.

As pressões no mundo do trabalho que vinham sendo abordadas desde os anos 1980 em função dos riscos psicossociais, ganharam espaço no mundo contemporâneo, acompanhando a evolução do neoliberalismo. Ainda em 1984 o Comitê de Saúde ocupacional da WHO definia os fatores psicossociais do trabalho como “interações entre ambiente de trabalho, conteúdo do trabalho, condições organizacionais, capacidades, necessidades, cultura e trabalho extra, considerações que podem, através de percepções e experiências, influenciar a saúde, desempenho no trabalho e satisfação no trabalho” (ILO, 1986, p. 3). O estresse no trabalho avançou à medida que as pressões competitivas entre as organizações, e internamente as estruturas departamentais, tornaram-se presentes em todo o mundo.

A precarização do trabalho implicado no ritmo das mudanças organizacionais, reestruturações e terceirizações, nas atividades reguladas por contrato, ou mesmo sem qualquer garantia social, trazem graves consequências para a saúde mental e o bem-estar. Da mesma forma que a redução de oportunidades, o medo de perder o emprego, a diminuição da estabilidade financeira, o aumento da competição, altas expectativas em relação ao desempenho, todos estão contribuindo para um ambiente de trabalho cada vez mais estressante. Neste sentido, o estresse no trabalho ganhou sentido conceitual como uma resposta física e emocional do organismo do trabalhador frente às exigências do ambiente de trabalho, onde as demandas são tomadas em desequilíbrio aos recursos e habilidades próprias aos sujeitos, o que leva ao sofrimento e ao adoecimento (ILO, 2012).

Em 2016 a OIT publicou o relatório “*Workplace Stress, a collective challenge*” evidenciando a relação entre o estresse e o trabalho, tanto em países desenvolvidos quanto em desenvolvimento, de forma a provocar todas as partes envolvidas – trabalhadores, empresária e governos – em relação à magnitude do problema no novo contexto do mundo do trabalho.

As mudanças advindas da globalização e dos avanços tecnológicos, principalmente com as ferramentas de comunicação instantânea, impuseram aos trabalhadores um ritmo, uma pressão e um nível de concorrência que tornou a separação entre trabalho e vida privada um desafio sobre-humano. O estresse relacionado ao trabalho expandiu as demandas de saúde e segurança no trabalho para além da Medicina e da Psicologia Ocupacional e bem-estar social. O estresse no trabalho foi considerado, a partir de 2016, como uma questão global que afeta todas as profissões, independentemente da classificação dos países – desenvolvidos ou em desenvolvimento (OIT, 2016).

No contexto repleto de complexidades, o local de trabalho deverá ocupar papel central tanto como fonte de riscos psicossociais, assim como local ideal para abordá-los com o objetivo de proteger a saúde e bem-estar dos trabalhadores através de medidas coletivas.

Se a saúde no trabalho está ameaçada, não há base para emprego produtivo e desenvolvimento socioeconômico. O ônus da doença mental é altamente relevante para o mundo do trabalho. Tem um importante impacto no bem-estar das pessoas, reduzindo as perspectivas de empregos e salários, com um efeito deletério na renda e nas famílias produtivas das empresas e causando altos custos diretos e indiretos para a economia (OIT, 2016, p. 2).

O neoliberalismo, segundo Dejours (2006), vem apresentando um cenário que induz as nações à defesa de um levante, uma guerra, na qual os objetivos não estão atrelados à ideia de segurança e sobrevivência, mas sim o de tornar as empresas mais competitivas e vencedoras. O triunfo está na construção de uma economia que garanta a cada país a sua sobrevivência – todas as ações são justificáveis em nome desta razão econômica. Argumento que sustenta alguns beneficiários e justifica uma imposição de sofrimento a uma maioria e a exclusão dos que não estejam “prontos” para a batalha – os jovens inexperientes e os idosos ultrapassados. A maioria dos trabalhadores cede frente ao medo da incompetência e a pressão para adesão a um modelo de organização do trabalho em que o que está em questão não é o trabalhar, o enfrentamento da realidade do trabalho cotidiano, as dificuldades e falhas. O que passa a ocupar o lugar das atividades reais é a produção de “resultados positivos” e o ocultamento do que sejam as falhas e fracassos ameaçadores da perda do emprego em um contexto econômico de exclusão. “Essa guerra travada sem recurso às armas implica, no entanto, sacrifícios individuais consentidos pelas pessoas e sacrifícios coletivos decididos em altas instâncias, em nome da razão econômica” (Dejours, 1998/2007, p. 14).

No Brasil, segundo informações publicadas no Anuário do Sistema Público de Emprego e Renda do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, em 2017, os casos de afastamento por doença do trabalho cresceram cerca de 25%, entre 2005 e 2015, atingindo 181.608 pessoas. A depressão atinge cerca de 5,8% da população, o que faz do país o campeão de casos na América Latina (DIEESE, 2017).

Em 2018, segundo o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS, 2019), houve a concessão de pouco mais de 11 mil licenças médicas por transtornos mentais, indicando uma evolução de 12% em relação a 2017.

Conforme Tabela 3, em dados disponibilizados pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS, 2019), agência do Ministério da Saúde responsável pelo setor de planos de saúde no Brasil, entre 2011 e 2018 houve avanço de 63% no número de atendimentos psiquiátricos, de 147% nas sessões com psicólogos, de 438% nas internações em hospital-dia para saúde mental e de 130% nas internações psiquiátricas.

Tabela 3

*Procedimentos em saúde mental realizados por planos de saúde no Brasil no período de 2011 a 2018*

Ano	Consultas c/ Psiquiatra	Consultas c/ Psicólogo	Consultas/ sessões c/ terapeuta ocupacional	Internações hospital/dia	Internação psiquiátrica
2011	3.016.275	7.119.856	648.088	18.595	85.194
2012	2.905.383	8.125.387	715.089	32.133	99.514
2013	3.409.032	9.058.431	818.562	49.193	123.517
2014	3.635.278	10.175.855	920.188	52.476	132.824
2015	3.761.311	9.390.703	1.035.700	59.548	140.822
2016	4.110.413	12.913.836	1.131.305	64.251	157.490
2017	4.469.977	15.426.529	1.445.104	76.842	168.334
2018	4.926.156	17.552.461	1.946.273	99.965	196.346

*Nota:* Adaptado de ANS/Mapa Assistencial de Saúde Complementar (2019). “Setembro Amarelo”. Recuperado em 13 janeiro, 2020, de <http://www.ans.gov.br/aans/noticias-ans/consumidor/5140-setembro-amarelo>

Os conjuntos de dados disponibilizados pelos diferentes órgãos oficiais no mundo e no Brasil indicam uma demanda crescente por atendimentos à saúde mental, apontando o avanço das doenças mentais e sua relação estreita com o desemprego e/ou condições de trabalho. Como consequência, o país de dimensões continentais torna-se mais heterogêneo em relação aos aspectos socioeconômicos das unidades federativas que o compõe, evidenciando as diferenças sociais. A taxa de desemprego no patamar dos 12% completaria 5 anos ao final de 2020, e permanece apontando para uma crise instalada de grandes proporções após a pandemia da Covid-19. A ameaça do desemprego abre espaço para condições e relações de trabalho precárias e apresenta um círculo desastroso que compromete a saúde mental dos trabalhadores.

Foram abordados, no presente capítulo, aspectos relativos ao contexto do emprego e da saúde, elucidando as diretrizes globais sobre o tema e a distância que estas diretrizes mantêm frente à realidade das estatísticas populacionais sobre os mesmos temas. Contudo, a fim de um melhor entendimento dos contornos da temática relativa às *startups*, torna-se necessário a exploração dos aspectos relacionados ao empreendedorismo e das novas configurações presentes no mundo do trabalho no contexto pós-moderno.

## 2 Empreendedorismo: uma via para responder ao contexto de desemprego?<sup>4</sup>

A etimologia da palavra empreendedorismo está vinculada à expressão “*entrepreneurship*” do inglês, sendo que *entrepreneur* (empreendedor) derivou do francês e o sufixo “*ship*” indica posição, grau, relação, estado ou qualidade e mais especificamente poderia significar também uma habilidade ou perícia (Barreto, 1998). Para a economia, o empreendedorismo é preponderante para o desenvolvimento socioeconômico e leva em conta um modelo de desenvolvimento social que parte da capacidade individual de empreender.

O conceito de empreendedorismo, segundo Schumpeter (1954/2002), seria um processo que o empreendedor necessariamente destruiria padrões estabelecidos de produtos/serviços ou métodos produtivos para criar negócios de forma a produzir melhores resultados ou lucro. Para Baggio e Baggio (2015, p. 26 - 27) “consiste no prazer de realizar com sinergismo e inovação qualquer projeto pessoal ou organizacional, em desafio permanente às oportunidades e riscos... É o desenvolver de uma organização em oposição a observá-la, analisá-la ou descrevê-la”. Já para Dolabela (2011) corresponde a um o processo de transformar sonhos em realidade e em riqueza. Para Barreto (1998, p. 190) “empreendedorismo é habilidade de criar e constituir algo a partir de muito pouco ou de quase nada”.

Segundo Baggio e Baggio, (2015, p. 27) o empreendedorismo seria, “antes de tudo, um campo de estudo. Isto porque não existe um paradigma absoluto, ou um consenso científico”. O conjunto de conhecimentos e práticas que se tem até o presente vincula o melhor desempenho das sociedades ao volume das ações empreendedoras. Para estes autores foi a partir da década de oitenta que os estudos sobre empreendedorismo ganharam força.

Franco (2001) aponta que há uma tendência a considerar-se no empreendedorismo como fenômeno individual, vinculando iniciativas individuais ao aproveitamento de oportunidades ou à necessidade de sobrevivência. Porém, há que se considerar o empreendedorismo como fenômeno social que propiciaria a indivíduos ou comunidades a desenvolver capacidades de solucionar problemas relacionados às suas condições futuras de vida, gerando resultados tanto voltados ao Capital Social quanto ao Capital Humano.

Segundo Hisrich e Peter (2004), as principais teorias que abordam o empreendedorismo são a econômica e a comportamentalista. A primeira seria a teoria econômica schumpeteriana,

---

<sup>4</sup> Conceito de trabalho decente: promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, 2019).

que busca identificar e aproveitar as novas oportunidades de negócios, criando formas inovadoras de uso ou combinações de uso dos recursos.

Schumpeter (1954/2002) define que o “homem de negócios” ou empresário possui vantagens inegáveis (capital financeiro e capital físico) frente aos trabalhadores, mas durante muitos anos, não reconheceu que dependia da força de trabalho interna na condução e inovação do seu negócio. Já o empreendedor propõe a inovação de produtos e serviços, ainda que tenha a incumbência de manter a operação de seus negócios, nos aspectos legais, tecnológicos e socioeconômicos desde seu início. O empreendedor seria o agente estimulador do mercado, porque criaria ciclos de mudança e crescimento econômico. As pressões e imposições mercadológicas demandam a inovação nas organizações como forma de sobrevivência diante da competitividade, ou como uma estratégia de ampliação de mercado. Nos dois cenários há implicações diretas à integralidade e à saúde de todos os sujeitos envolvidos neste processo, operários, gestores, empresários e empreendedores.

Para Hisrich e Peter (2004) a segunda principal teoria teve como um dos primeiros autores Max Weber, que identificou o sistema de valores como um elemento fundamental para a explicação do comportamento empreendedor e via os empreendedores como pessoas independentes cujo papel de liderança nos negócios inferia uma fonte de autoridade formal. Segundo Filion (1999), os comportamentalistas buscam nos traços pessoais e através das atitudes do empreendedor encontrar a motivação que os impulsionam a empreender.

Uma terceira teoria, denominada teoria do desenvolvimento econômico institucional de Douglas North, ganhador do Prêmio Nobel de 1993, seria um marco teórico do empreendedorismo. Esta teoria identifica os diferentes tipos de organização como articuladores de um marco institucional que restringiria ao mesmo tempo em que propiciaria as oportunidades para o nascimento de novas organizações. Ou seja, a estrutura institucional determina de que maneira ocorre a interação entre os agentes econômicos (empresas, sindicatos, cooperativas etc.), sociais (igrejas, clubes, associações, escolas universidades, centros de ensino etc.) e políticos (partidos políticos, senado, câmaras, assembleias, agências reguladoras etc.). “Desta forma, cabe às instituições criarem condições para o surgimento de um ambiente que estimule o surgimento de organizações – econômicas, sociais e políticas que levem as sociedades ao desenvolvimento social, econômico e sustentável” (Zarpellon, 2010, p. 53).

Zarpellon (2010) indica que para esta última teoria, o processo de mudança seria percebido como oportunidade pelo empreendedor e ocorreria de maneira a incrementar os processos sociais, perpetuando o marco institucional. Segundo North (1993), a história econômica americana seria caracterizada por um sistema político federal, de freios e equilíbrios,



e uma estrutura básica de direitos de propriedade com visão de longo prazo, o que seria essencial para o desenvolvimento econômico. De outro lado teríamos, como comparativo, a história econômica hispano-americana que perpetua as tradições de centralização de poder e burocracia que seriam heranças da cultura espanhola-portuguesa. “A grande distância observada ainda hoje entre países pobres e ricos encontra-se muito mais em diferenças entre matrizes institucionais do que problemas de acesso a tecnologias” (Gala, 2003, p. 93).

Silva e Bassani (2007), por sua vez, apresentam uma visão crítica da teoria comportamentalista, indicando que o candidato a empreendedor, por estar apenas motivado pela oportunidade de sucesso, não estaria pronto para o mundo dos negócios. Na atualidade a mídia e o senso comum propõe uma maneira de empreender que se apresenta como uma saída para crise do desemprego e da falta de perspectiva dos jovens frente às dificuldades atuais de sobrevivência. Para estes autores as dificuldades crescentes no mundo quanto à geração de empregos desde a década de 1980 é preocupante para a sustentação das sociedades – há uma tentativa de transferência da crise do capital para o trabalho.

Zarpellon (2010, p. 53) indica que “de qualquer maneira, iniciativas para fomentar e estimular o surgimento de empreendedores e novos negócios é melhor do que nenhuma iniciativa por parte dos órgãos governamentais e da própria sociedade organizada”.

Para autores como Zarpellon (2010), Baggio e Baggio (2015), Sousa, Gonçalves, Almeida e Sacomano (2017) existem diferentes tipos de empreendedores, apesar de não haver unanimidade na forma de considerar estas tipologias. Na Tabela 4 a seguir, descreve-se os diferentes tipos de empreendedorismo indicados por Baggio e Baggio (2015), por similaridade às temáticas da presente pesquisa.

Tabela 4  
*Tipos de empreendedorismo na teoria econômica*

<b>Autores de Abordagens</b>	<b>Tipos de Empreendedorismo</b>	<b>Conceito</b>
Leite et al. (2012)	Empreendedorismo por Necessidade	Criam-se negócios por não haver alternativa.
	Empreendedorismo por Oportunidade	Descoberta de uma oportunidade de negócio lucrativa.
Pessoa (2005)	Empreendedor corporativo	Intra-empendedor ou empendedor interno à organização maior.
	Empreendedor <i>startup</i>	Cria novos negócios/ empresas.
	Empreendedor social	Cria empreendimento com missão social (Teoria da mudança).
Bennett (1992)	Eco empendedor	Trabalha com a transformação de itens recicláveis (plásticos, óleos, gases líquidos, papel, papelão e alimentos).
Baggio e Baggio (2015)	Empreendedor tecnológico (acadêmico)	Busca oportunidades de negócios na economia digital e do conhecimento, por uma cultura técnica.

Fonte: Adaptado de Baggio e Baggio (2015).

Ser empreendedor no contexto da pós-modernidade e do neoliberalismo pode tornar-se bem mais que uma expressão de criatividade frente à oportunidade, apresentando-se como uma alternativa à escassez de oportunidades de trabalho, por necessidade, ou mesmo uma forma de se evitar condições e relações de trabalho degradantes. Acrescenta-se a este contexto a ambiência da incubação em um espaço universitário, comprometendo com o conhecimento acadêmico no círculo sistema socioeconômico, caracterizando o empreendedor tecnológico (Baggio & Baggio, 2015). Torna-se necessário para esta pesquisa o entendimento do contexto do empreendedorismo no campo de pesquisa proposto, entendendo suas demandas e as novas relações de trabalho propostas nas empresas nascentes, as *startups*.

## 2.1 Empreendedorismo, inovação e as incubadoras de novos negócios

Conforme os relatórios do *World Economic Forum – WEF* (2018) e o *Global Innovation Index - GII* - (Cornell University, INSEAD and WIPO, 2018), desde a metade do século XX e, apesar da crise econômica global ter completado dez anos em 2018, as economias dos países desenvolvidos e em desenvolvimento vêm indicando crescimento econômico através do investimento em inovação tecnológica.

Para Sousa et al. (2017), esta situação está atrelada à criação de novas tecnologias e ao papel desempenhado pelas pequenas e médias organizações na geração de emprego e renda através do empreendedorismo e da inovação. Segundo estes autores a inovação seria um elemento novo na agenda das políticas públicas brasileiras, já que a Política Industrial, Tecnológica e de Comércio Exterior (PITCE) foi implementada somente entre 2003-2006.

Um dos principais marcos, a aprovação da Lei nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004, denominada ‘Lei da Inovação’ que reflete a necessidade de o país contar com dispositivos legais eficientes que contribuam para o delineamento de um cenário favorável ao desenvolvimento científico, tecnológico e ao incentivo à inovação (MCTI, 2012). Após esta iniciativa os governos estaduais também aprovaram leis de conteúdo semelhantes para permitir o uso de recursos públicos pelas organizações em projetos de inovação. Desde então, esta política pública consolidou-se fazendo parte de três planos de sucessivos do governo federal e de governos estaduais (Souza et al., 2017, p. 313-314).

Já para Prodan (2007) existe uma carência de recursos, de rede de relacionamento e, principalmente, de conhecimento por parte dos empreendedores. Para este autor existe uma área de domínio, geralmente tecnológica, que seria a base do novo negócio, porém faltam ao empreendedor as ferramentas de gestão e capital. Desta forma, o exercício coletivo, em rede, seria uma alternativa, envolvendo a participação e a colaboração de diferentes profissionais que

garantiam a concretização de um empreendimento; investidores se somariam aos acadêmicos (P&D) e consultores com expertise na área do negócio. A ambiência para o bom andamento dos empreendimentos valer-se-ia das políticas públicas de fomento.

Segundo Póvoa (2008), no Brasil, assim como nos demais países em desenvolvimento, o sistema de inovação diferencia-se por estar ancorado muito mais nas universidades do que nas organizações; nos países desenvolvidos participantes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) o foco da inovação, principalmente em áreas de alta tecnologia, está na agenda de prioridade das organizações. Ainda assim, no GII (*Global Innovation Index*), o Brasil estava na 69ª posição entre 128 países participantes em 2014, tendo-se verificado um retrocesso significativo em 2018, passando a ocupar a 72ª posição entre os 140 participantes. Em 2019 o nível de investimento público em P&D é menor do que há 20 anos (1,13% do PIB nacional) e as políticas públicas de financiamento à inovação estão diminuindo ou em risco de suspensão (Cornell University, INSEAD and WIPO, 2014; 2018).

A Pesquisa de Inovação (Pintec), que é realizada a cada três anos pelo IBGE, busca produzir informações de forma a aprofundar o tema da inovação, investigando gastos com inovação, suas fontes de financiamento, o impacto da inovação para o desempenho das empresas, o impacto dos incentivos governamentais, bem como identificar as principais dificuldades encontradas frente às inovações organizacionais e de marketing, e uso de biotecnologia e nanotecnologia. Observou-se que na Pintec 2014 (IBGE, 2014) a taxa de inovação da indústria no Brasil foi de 35,7% para o triênio 2009-2011, considerando-se um universo de 128.699 organizações pesquisadas com dez ou mais pessoas ocupadas. Na Pintec 2017 (IBGE, 2017), considerando o período 2012-2014, a taxa foi de 36,0%, sendo 132.529 empresas pesquisadas, indicando uma estabilidade na taxa de inovação para o período. Para os dois períodos o setor de serviços, os produtos e processos continuaram prevalecendo como as áreas de maior inovação (15,9%). No que diz respeito a recursos investidos em inovação, as organizações brasileiras saltaram de R\$ 64,9 bilhões para R\$ 81,5 bilhões, porém os recursos investidos nas atividades internas de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) continuaram representando 30% do total investido em período (R\$ 19,9 bilhões/2014 e 27,4 bilhões/2017), ainda que esse valor tenha representado apenas 0,76% do total das receitas no mesmo ano.

Apesar de certa estabilidade nos indicativos da inovação para os dois períodos, houve um avanço significativo na Pintec 2017 (IBGE, 2017) em relação à de 2014 no percentual de empresas inovadoras que receberam algum incentivo governamental, de 34,2% para 40,0%, porém com uma maior concentração dos recursos nas empresas inovadoras industriais que receberam 40,4% dos recursos. Um segundo destaque da Pintec 2017 no que tange ao

financiamento das atividades inovativas é que a principal fonte de financiamento continuou sendo a dos recursos próprios, representando 84,5%, em média, tanto para atividades de P&D interno quanto externo.

Um outro ponto de destaque na Pintec 2017 (IBGE, 2017) foi o da redução em 4,5% do percentual de empresas como principais responsáveis pelo desenvolvimento de inovações de produtos em relação a Pintec 2014 (IBGE, 2014), indicando, em contrapartida, que houve um aumento do percentual de empresas cuja inovação de produto teve, como principal desenvolvedor, *startups* ou institutos de ensino. Os dados comparativos entre os dois triênios pesquisados foram: no setor industrial, de 9,1% passou para 11,7%; no setor de eletricidade e gás, de 9,2% para 20,9%; e nos serviços, de 2,7% para 10,2%.

Conforme apontado por Tigre (2018), apenas 1,6% do PIB (Produto Interno Bruto) são investidos em P&D no Brasil, sendo que 60% destas pesquisas são realizadas em universidades e instituições públicas.

Tal percentual é superior ao de outros países latino-americanos, mas inferior ao de países avançados que superam os 3%. Nesses países, os gastos privados em P&D superam os 70% do total, o que indica uma maior aplicação prática do P&D. Outras fontes de inovação importantes para as empresas são a contratação de consultores externos, contratos com universidades e centros de P&D, participação em projetos conjuntos de pesquisa e contratos de transferência de tecnologia de produtos, processos, marcas e patentes, denominados genericamente de “tecnologias desincorporadas”. Observa-se, de um modo geral, que as empresas estão inovando de forma diferente, recorrendo cada vez mais a fontes externas de conhecimentos (Tigre, 2018, p. 10-11).

Diante deste cenário, considera-se que o desenvolvimento de atividades ligadas à inovação nas organizações brasileiras ainda é pequeno, apontando o papel preponderante que as incubadoras de organizações e parques tecnológicos possuem na estratégia de incentivo e promoção dos produtos e serviços inovadores. Segundo Etzkowitz (2002), a velocidade de resposta às demandas do mercado (volume, custo e logística) e a capacidade de adaptação à inovação tornaram-se cruciais para sobrevivência dos negócios de qualquer país no mundo. Novas formas de produção de bens e serviços exigem informatização, automatização, robotização e a presença cada vez mais frequente da Inteligência Artificial. A mudança de vínculos universidade-organização de um modelo de inovação linear para um interativo possui indicativos históricos especialmente nas incubadoras de organizações ligadas às universidades. Transcendendo a produção e a disseminação da pesquisa, próprias ao ambiente universitário, o conhecimento incubado está em busca de novos produtos e novas formas de organização. As incubadoras desenvolveram ideias de tecnologia e negócios em uma série de organizações e,

com a finalidade de formar centros de pesquisa, estão tornando-se entidades de P&D heterogêneas. Esses desenvolvimentos, se apoiados por mudanças no ambiente regulatório e por programas de financiamento do governo, suportariam o tripé universidade-indústria-governo.

Hansen, Chesbrough, Nohria e Sull (2000, p. 76) indicaram uma mudança no padrão de serviços apresentados pelas incubadoras:

Primeiro, elas garantem que as incubadas estejam livres dos impedimentos estratégicos, burocráticos e organizacionais que muitas vezes impedem as empresas estabelecidas de buscar oportunidades de risco. Segundo, as incubadoras podem reduzir o tempo, o custo e os aborrecimentos de começar a operar.

Para Peters, Rice e Sundararajan (2004, p. 83) “o papel da incubadora no processo empreendedor passou por mudanças, desde ser apenas um centro de negócios inovadores que oferecia instalações adequadas, para uma oferta de formação, *networking* e consultoria em todas as áreas de especialização para *startups*”. Já Etzkowitz, Mello e Almeida (2005) indicam que, historicamente, seria a partir de 1987 que o modelo de incubação se formou no Brasil em um movimento de “baixo para cima” – conhecido como modelo “*botton-up*”, entendendo-se que o movimento se inicia nas bases operativas para posteriormente ser regulamentado – sendo que quando da implementação da “Lei de Inovação” de 2004, já existiam 60 incubadoras criadas nas universidades do país promovendo inúmeros negócios nascentes.

O surgimento de incubadoras no Brasil pode ser explicado pela convergência de dois movimentos, um relacionado a organizações de alta tecnologia e outro relacionado a pequenas e médias organizações em geral. O primeiro movimento se originou na universidade e cresceu através de relações universidade-governo. O segundo movimento foi ligado a associações industriais e órgãos públicos de apoio às pequenas e médias organizações e utilizou fontes adicionais de conhecimento de organizações e institutos técnicos industriais relacionados tanto à indústria quanto ao governo. A convergência foi facilitada quando ambos os movimentos uniram forças em 1988 no Congresso brasileiro (quando a nova constituição foi aprovada) no sentido de trabalhar dispositivos para ajudar as pequenas e médias organizações em geral e organizações de alta tecnologia em particular. As associações industriais foram reanimadas como parte da renovação da sociedade civil no final do regime militar quando a economia brasileira se abriu para a concorrência internacional. Associações industriais como SEBRAE começaram a apoiar o desenvolvimento de projetos de incubadoras tecnológicas no início dos anos 1990, como consequência da constituição e leis relacionadas, que deu benefícios para os pequenos e médios negócios (Etzkowitz et al., 2005, p. 419).

A Associação nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores (Anprotec) tem como papel o acompanhamento, o incentivo e a orientação na formação e desenvolvimento de novos mecanismos de geração de empreendimentos. Para esta associação

a composição das incubadoras inicialmente teve uma concentração em inovação voltada à tecnologia da informação, e progressivamente, a partir dos mecanismos internos, as linhas de pesquisa e desenvolvimento das universidades e das políticas de incentivo possibilitou a inclusão das mais variadas áreas do conhecimento tecnológico. O Estudo de Impacto Econômico do segmento de Incubadoras de Organizações do Brasil (Anprotec, 2016) apontou a existência de 369 incubadoras de organizações em todo o Brasil, que reuniram cerca de 2.310 *Startups* incubadas e 2.815 organizações graduadas (sobrevivem através de recursos próprios).

Os estudos atualizados em agosto de 2019 pela ABStartups (Associação Brasileira de Startups) apresentam um crescimento considerável, hoje são 12.790 *startups* distribuídas em diferentes mercados de atuação. Em Goiás foram identificadas 183 *Startups*, sendo que a maior concentração está em Goiânia, que possui 139 empresas nascentes. Na Tabela 5 pode-se identificar a distribuição das *startups* para o mercado nacional e no estado de Goiás, conforme indicado, enquanto no Brasil há uma concentração maior de *Startups* nos mercados de educação (7,06%), finanças (4,13%), saúde e bem-estar (3,64%), internet (3,29%), agronegócio (3,16%), em Goiás, os cinco mercados com os maiores índices de atuação estão concentrados no agronegócio (10,07%), em saúde e bem-estar (5,04%), *advertasing* (3,60%), educação (3,60%), vendas e marketing (2,88%). Estes dados estão em consonância com as informações relativas à economia do estado consolidadas pelo Instituto Mauro Borges (IMB, 2018), que indicam que o agronegócio e a agroindústria (processamento de carnes, grãos e biocombustíveis) têm maior relevância na economia do estado, além do polo automotivo e farmacêutico na região de Anápolis e do comércio pela facilidade logística em relação à Brasília.

**Tabela 5**

*Distribuição das Startups por mercado de atuação no Brasil e em Goiás.*

Brasil		Goiás	
Startups por Mercado de Atuação		Startups por Mercado de Atuação	
Mercado De Atuação	%	Mercado De Atuação	%
Educação	7.06%	Agronegócio	10.07%
Finanças	4.13%	Saúde e Bem-estar	5.04%
Saúde e Bem-estar	3.64%	Advertising	3.60%
Internet	3.29%	Educação	3.60%
Agronegócio	3.16%	Vendas e Marketing	2.88%
E-commerce	2.95%	Imobiliário	2.16%
Varejo / Atacado	2.95%	Gestão	2.16%
Comunicação e Mídia	2.55%	Produtos de Consumo	2.16%
Advertising	2.22%	Comunicação e Mídia	2.16%
Vendas e Marketing	2.17%	Indústria	2.16%
TIC e Telecom	2.11%	Direito	1.44%

*Nota:* Adaptado de ABStartup. Associação Brasileira de Startup (2019). Estatísticas: Acompanhe em tempo real as principais informações do ecossistema de startups através de nossas estatísticas. Recuperado em 10 agosto, 2019, de <https://startupbase.com.br/home/stats>

As chamadas “Aceleradoras” de negócios (organizações responsáveis pela captação de recursos financeiros junto ao mercado de investimentos) garantiriam o acesso ao mercado financeiro através das parcerias firmadas com as incubadoras. A significância dos valores aplicados pelos fundos de investimentos e capital de risco nas *Startups* no Brasil entre 2011 e 2016, superaram R\$ 12 bilhões, segundo dados da Associação Latino-americana de Private Equity e Venture Capital (LAVCA, 2018).

As Incubadoras e *Startups* atuam em um ambiente de negócios ainda pouco conhecido do ponto de vista das relações humanas, apresentando singularidades no que tange às formas de nomeação e vocabulário<sup>5</sup> – *Startups*, Incubadoras, Aceleradoras, *Angels*, Ecossistema de negócios, Design de negócios etc. – bem como o sentido de resiliência necessário ao empreendedor que dela participa. Os dados socioeconômicos apresentados pelo relatório *Global Entrepreneurship Monitor 2017* (GEM, 2017) elucidam aspectos extremamente interessantes sobre o perfil dos empreendedores e indica que, no Brasil, a taxa total de empreendedorismo (TTE) foi de 36,4%, o que significa que de cada 100 brasileiros e brasileiras adultos (entre 18 - 64 anos), 36 estavam conduzindo alguma atividade empreendedora, sendo que 20,3% estavam empreendendo em negócios novos ou nascentes. Segundo o mesmo

<sup>5</sup> Ao final do projeto há um glossário anexo relativo ao universo das *startups*.

relatório, a motivação dos empreendedores está vinculada a duas razões: 59,4% dos empreendedores iniciais empreenderam por oportunidade e 39,9% por necessidade. Nesta perspectiva as taxas de desocupação acima dos 12 pontos percentuais, conforme série histórica dos relatórios do IBGE/PNAD para os anos de 2016, 2017 e 2018, seriam o segundo indicativo da motivação por uma ação empreendedora.

## 2.2 *Startups*: uma forma diferenciada de empreendedorismo?

O entendimento e a compreensão do universo do empreendedorismo, dentro de uma concepção da economia neoliberal, está vinculado tanto às origens da terceira revolução industrial, ao processo de globalização, orientado ao que emerge, como à busca de antecipação das necessidades do consumo através da inovação e inovação disruptiva. Para o melhor embasamento conceitual e histórico abordar-se-á no desenvolvimento desta dissertação os principais conceitos que delinearão a realidade e ambiência das *Startups*. Trataremos destes conceitos e definições a seguir.

### 2.2.1 *Startup* e a especificidade de sua cultura

A conceituação de *startup* apresenta-se de diferentes formas, ainda que mantenha uma centralidade na ideia de ser uma organização em formação. A Tabela 6 a seguir apresenta um panorama dos principais conceitos visando sinalizar diversos enfoques.

Tabela 6

*A diversidade de Conceitos de Startup pesquisados*

Conceito	Autor	Ano
<i>Startup</i> é uma organização temporária à procura de um modelo de negócio que seja repetível e escalável.	Blank	2010
<i>Startup</i> é uma instituição humana projetada para criar novos produtos e serviços sob condições de extrema incerteza.	Ries	2012
<i>Startup</i> é um grupo de pessoas à procura de um modelo de negócios repetível e escalável, trabalhando em condições de extrema incerteza.	Gitahi	2016
<i>Startup</i> é definida por três características: são empresas com menos de 10 anos, que apresentam tecnologias (altamente) inovadoras e/ou modelos de negócios (altamente) inovadores e que têm (esforçam-se para) um crescimento significativo de funcionários e/ou vendas.	Hensellek, Kensbock, Kollmann e Stöckmann (SME)	2016
<i>Startups</i> são organizações temporárias à procura de um modelo de negócio repetível e escalável. A partir desta definição é perceptível que as startups são organizações extremamente	Souza Neto e Cavalcanti	2016



flexíveis, ao contrário de empresas maduras, que já executam um modelo de negócio, tem cultura e hierarquia bem definidas.

*Startup* seria uma organização temporária desenhada para alcançar um modelo de negócio escalável e lucrativo para se transformar em uma companhia no futuro.

Magalhães e Teixeira 2018

*Nota.* Elaborado pela autora.

A temporalidade está presente no conceito de *startup* como uma forma de delimitação de etapa inicial de uma organização que está nascendo que, após alcançar volume mercadológico e estabilidade financeira, poderia transformar-se em uma organização madura, passando, por conseguinte, a um modelo de negócio, através de processos, métodos, valores definidos e rentabilidade (Blank, 2010; Hensellek et al.; Souza Neto & Cavalcanti, 2016; Magalhães & Teixeira, 2018).

Tanto na definição de Blank (2010) quanto na de Ries (2012), Gitahi (2016) e Souza Neto e Cavalcanti (2016) entende-se que o termo *startup* foi criado para classificar uma organização que deveria ser capaz de enfrentar um ambiente de extrema incerteza e ausência de um modelo de negócio previamente definido. Este conceito passou a ser um dos mais aplicados para a definição deste tipo de organização nascente. Percebe-se que este tipo de organização deve ser flexível ao ponto de se recriar em busca do modelo de negócio ideal (Souza Neto & Cavalcanti, 2016). Para esta pesquisa utilizou-se o conceito de Ries por estar identificado à realidade do campo desta pesquisa.

Por ambiente de incerteza entende-se que o empreendedor estaria propondo algo novo e disruptivo para o mercado consumidor, atendendo a uma demanda existente, mas não percebida até então, seja ela em produtos ou serviços voltados para o consumidor final ou ao longo da cadeia de valor de uma organização maior. Caberia ao consumidor responder positivamente ou rejeitar o novo produto oferecido, gerando a incerteza mercadológica. Quanto à ausência de um modelo de negócio previamente definido, tratar-se-ia de uma estrutura de empresa, no que diz respeito aos processos operacionais e administrativos para seu funcionamento, que viria em atendimento a esse novo produto ou serviço disruptivo, e que, por esta razão, também demandariam um novo modelo a ser desenvolvido e implementado. Esse modelo de negócio deverá ser desenvolvido à medida que a resposta do mercado tornar-se-á positiva ao produto ou serviços oferecidos (Ries, 2012, p. 69-83).

Magalhães e Teixeira (2018) apresentam um “manual” em que o empreendedor é definido como aquele que se dedica à sua *startup*, diferentemente de um executivo ou de um funcionário de uma organização, que trabalhariam pelo seu salário mensal; estaria se dedicando

à construção de um negócio, depositando neste negócio o sonho de modificar o mundo, de ajudar as pessoas e de vender seu produto para o maior número possível de pessoas. Existiria, assim, um propósito maior de ideia de causa, de uma razão superior de ser, em relação aos demais trabalhadores. Bill Gates (fundador da Microsoft) e Steve Jobs (fundador da Apple) são as referências profissionais que reúnem as características aceitas ao perfil do empreendedor da *startup* – o primeiro ficou 10 anos sem férias e o segundo era um *workholic*.

Uma pesquisa recente realizada pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas e Empresas e pelo Ministério da Indústria em 2016, Comércio Exterior e Serviços aponta que cerca de 30% das *Startups* analisadas fecharam as portas no último período (Valente, 2018).

Em *A Startup Enxuta*, Ries (2012) apresentou um contexto das *Startups* em que descreve os descaminhos que passou com uma experiência fracassada de *Startup*:

Nas revistas e nos jornais, nas histórias de sucessos do cinema e em inúmeros blogs escutamos o mantra dos empreendedores de sucesso: com determinação, genialidade, timing correto e – sobretudo – um grande produto você também pode alcançar a fama e a fortuna. Há uma poderosa indústria de criação de mitos em ação para nos vender essa história, mas passei a acreditar que ela é falsa. . . Na verdade, depois de trabalhar com centenas de empreendedores, vi pessoalmente a frequência com que um começo promissor leva ao fracasso. A amarga realidade é que a maioria das *Startups* fracassa (Ries, 2012, p. 2).

Para Ries (2012), o sucesso das *startups* é passível de ser construído seguindo um processo correto, que pode ser aprendido e, portanto, ensinado. Este autor irá propor os caminhos para o desenvolvimento de um novo método de administração para inovação na economia moderna – ele desenvolveu um paralelo do sistema de manufatura enxuta da Toyota para as *startups*, onde a sustentabilidade é levada à risca desde o início do novo negócio. O diferencial do ciclo da manufatura enxuta – PDCA (Planejar, fazer, checar e agir) passam a inspirar a *startup* enxuta – CMA (Construir, Medir e Aprender).

### 2.2.2 Empreender em *startups*

Retomando a perspectiva schupeteriana, há uma diferenciação entre os conceitos de crescimento econômico e de desenvolvimento econômico. O equilíbrio econômico está relacionado às economias ditas estacionárias, que produzem sempre os mesmos bens dentro de uma mesma forma de produção, neste caso o crescimento econômico tem por finalidade o acúmulo do capital. Em uma economia dita emergente, o empreendedor tem papel preponderante, já que quebra os ciclos produtivos, inovando e provocando uma mudança de hábitos de consumo e, por isso, mobilizando o desenvolvimento econômico.

Schumpeter (1954/1982) comenta acerca da limitação das ciências econômicas para a compreensão da visão do empreendedor e o que move seu comportamento no sentido de romper com o ciclo econômico estabelecido. Segundo o autor, a ação dos sujeitos ditos empreendedores mereceria uma análise aprofundada da sua psique, suas motivações e aspirações de conduta. A condição de ser do empreendedor está na relação direta com a forma com que o trabalho se organiza para ele próprio e para os demais envolvidos no ambiente de trabalho.

O processo de inovação passa a ocupar um lugar de maior centralidade na obra de Schumpeter a partir de *Business Cycle* (1939) “no qual o autor retomou e aprofundou suas ideias anteriores, mudando seu enfoque do empresário inovador para o processo de inovação propriamente dito” (Szmrecsányi, 2002, p. 201). O empreendedorismo e o processo de inovação permanecem ativos após 100 anos da publicação de “A teoria do desenvolvimento Econômico” como marco do liberalismo. O processo de inovação confirma o caráter central do que é ser empreendedor responsabilizando-o pelo sucesso ou fracasso do processo de alavancagem da economia. “Eu tenho sempre enfatizado que o empreendedor é o homem que faz coisas novas acontecerem e não necessariamente o homem que cria” (Schumpeter, 1954/2002, p. 207).

Para Ries (2012) o empreendedor está em todo o lugar, e é dele e de sua ideação e postura disruptiva – inovação radical – que depende a sobrevivência dos negócios, seja em uma *Startup* independente ou em uma *Startup* pertencente a uma grande corporação. Para Gytahi (2016), somente no final dos anos noventa que, no Brasil, as *Startups* surgiram como espelho da realidade dos anos oitenta nos Estados Unidos da América, quando do aparecimento da chamada bolha da internet, também denominada bolha “ponto com”. A história de grandes corporações de sucesso, como Google®, Ebay® e Amazon®, teve seu início neste momento.

A evolução na economia de mercado, os avanços tecnológicos, a concorrência sem precedentes e a urgência por inovação impostas para a sobrevivência dos negócios na cultura neoliberal criaram um ambiente propício para uma transformação no conceito de inovação.

### 2.2.3 Inovação e disruptura

Christensen (1995) propôs o conceito de Inovação disruptiva no livro *Disruptive Technologies: Catching the Wave*. O termo foi usado em referência a J. Schumpeter que, em 1939, apresentou o conceito de “destruição criativa” para descrever o que a inovação propicia para o desenvolvimento de novos ciclos econômicos. Inovação disruptiva aconteceria quando uma organização lança uma tecnologia mais barata, acessível e eficiente, sacrificando as margens de lucros, mas criando uma revolução; deixando obsoleto quem antes era líder de mercado. Este conceito foi mais bem desenvolvido pelo autor em 2012, quando apontou

algumas das características das inovações disruptivas: margens de lucro menores, mercados-alvo menores e produtos e serviços mais simples, que não necessariamente precisem ser tão atrativos quanto as soluções antes existentes. O principal dilema apresentado pelo autor seria o de que as organizações tradicionais e bem-sucedidas estão suscetíveis ao fracasso porque ficariam confiantes e presas aos seus clientes atuais e suas demandas por **tecnologias incrementais**. Desta forma passariam a prestar atenção exclusivamente a estes clientes, deixando de descobrir novos mercados e de monitorar a ameaça de novos concorrentes, que por sua vez proporião as **tecnologias de ruptura** – inovando de forma disruptiva.

Administrar a inovação espelha o processo de alocação de recursos. A inovação propõe obter os fundos (de investimento) e a força de trabalho de que ela necessita para ser bem-sucedida; as que forem consideradas de baixa prioridade, formalmente ou de fato, sofrerão a falta de recursos e terão pequena chance de sucesso. . Isso significa, entretanto, que até alternativas que aparentem ser financeiramente mais atraentes desaparecem ou são eliminadas; e os gerentes acharão extraordinariamente difícil manter recursos focalizados na busca de uma tecnologia de ruptura (Christensen, 2012, p. 292).

Há uma revisitação do conceito de inovação disruptiva quando se passa a considerá-la como um processo de desenvolvimento focado tanto no modelo de negócio quanto no produto ou serviços oferecidos, indicando que na maioria das inovações os agentes disruptores tendem a se concentrar em obter um modelo de negócio, e não apenas o produto/serviço, simplesmente. Quando eles são bem-sucedidos, acabam por corroer primeiro a quota de mercado das empresas já estabelecidas e depois a sua rentabilidade. Recoloca-se, assim, a inovação disruptiva em uma posição diversa das empresas que desafiam o mercado, inovando de forma progressiva ou competitiva, porém mais eficiente e lucrativa ao longo do tempo, e não necessariamente de forma instantânea como popularmente quer se fazer acreditar para aqueles que acompanham superficialmente os ecossistemas e *startups*. Os autores apresentam o caso da Netflix, provedora global de filmes e séries de televisão via *streaming*, atualmente com mais de 100 milhões de assinantes, que tornou os serviços das vídeo-locadoras e aluguel de filmes em plataforma física (DVDs) obsoletos (Christensen, Raynor, & McDonald, 2015).

Quando a Netflix foi lançada, em 1997, seu serviço inicial não era atraente para a maioria dos clientes da Blockbuster, que alugavam filmes (normalmente novos lançamentos) por impulso... A Netflix tinha uma interface exclusivamente online e um grande estoque de filmes, mas a entrega pelo correio... o serviço correspondia a apenas alguns grupos de clientes: o aficionado por filmes que não se importava com os novos lançamentos, os primeiros adeptos dos aparelhos de DVD e os compradores on-line... como as novas tecnologias permitiram que a Netflix mudasse para streaming de vídeo pela Internet, a empresa acabou se tornando atraente para os principais clientes da

Blockbuster, oferecendo uma seleção mais ampla de conteúdo com tudo que você pode assistir, sob demanda, baixo preço abordagem de alta qualidade e altamente conveniente. E chegou lá através de um caminho classicamente disruptivo. Se a Netflix (como a Uber) tivesse começado lançando um serviço voltado para o mercado principal de um concorrente maior, a resposta da Blockbuster provavelmente teria sido um contra-ataque vigoroso e talvez bem-sucedido. Mas não responder de forma eficaz à trajetória que a Netflix acabou por levar a Blockbuster a entrar em colapso (Christensen et al., 2015, p. 6 -7).

Kim e Mauborgne (2005/2015) propuseram uma nova abordagem sobre a inovação disruptiva, a qual denominaram: “A estratégia do Oceano Azul”. Esta teoria tornou-se uma referência para a compreensão do que seja a inovação de mercado em sua forma mais radical – a disrupção. A pedra angular dessa teoria é a inovação de valor – quando uma organização deixa de empregar esforço dirigido à superação de seus concorrentes e passa a concentrar seus recursos e empenho em “tornar a concorrência irrelevante, oferecendo saltos no valor para os compradores e para as próprias organizações, que assim desbravaram novos espaços de mercado inexplorados” (Kim & Mauborgne, 2015, p. 27).

Para os autores um modelo aplicado desta nova estratégia é o “*Cirque du Soleil*”. Nem espetáculo circense nem produção teatral clássica, o *Cirque du Soleil* não ligava para a concorrência. Em vez de seguir a lógica convencional de superar a concorrência, oferecendo melhor solução para determinado problema – criar um circo com ainda mais diversão e vibração – o novo empreendimento procurou oferecer a diversão e a vibração do circo e, ao mesmo tempo, a sofisticação intelectual e a riqueza artística do teatro; assim, redefiniu o problema em si. Ao romper as fronteiras dos mercados de teatro e circo, o *Cirque du Soleil* passou a compreender melhor não só os clientes de circo, mas também os não clientes de circo: adultos frequentadores de teatro. Daí resultou um conceito de circo totalmente novo que rompeu o trade-off valor-custo e criou um oceano azul de um novo espaço de mercado (Kim & Mauborgne, 2015, p. 28).

Para Martins, Capellar, Signori, Kalil e Sotille (2016), historicamente, as pequenas organizações nascentes, as *Startups*, assumiram o papel de atender à demanda incessante por novas tecnologias e seus diferenciais competitivos.

Para manter a economia crescendo, é fundamental inovar, pois a inovação acontece quando há uma mudança de valores e a reorganização destes abre espaço para novas formas de prosperidade. Dessa forma, a vida das pessoas e seu trabalho são afetados no momento em que as ideias se transformam em valor por meio da inovação. Por conseguinte, a inovação é fruto da criatividade colocada em prática com o intuito de gerar resultados positivos para o negócio e criar impacto positivo para as pessoas (Pinheiro & Alt, 2012, p. 24).

Assim sendo, o espaço no mercado dos negócios passou a ter garantia na medida em que as inovações se tornaram uma constante na atuação da organização frente às novas demandas deste mercado. “Sou velho o suficiente para me lembrar de quando a Nokia tinha margens de lucro de 25% e não tinha como ela perder a liderança. Acho que isso é um lembrete a todos do mundo dos negócios de que você precisa continuar inovando, e que não inovar é morrer” (Mark, 2013).

A inovação disruptiva passou a fazer parte do que Magalhães e Teixeira (2018) classificam como diferencial competitivo, aquilo que marca um produto de tal forma a protegê-lo dos demais produtos do mercado, fazendo com que a sua marca tenha um valor a mais. Já para Ries (2012) a inovação radical estaria ligada à agilidade com que as *startups* ou as organizações conseguem responder ao que os clientes oferecem como *feedback* (retorno) e não ao produto acabado ou estanque. Assim, tanto as *Startups* independentes quanto as que estão alocadas nas grandes corporações deveriam trabalhar em prol da manutenção do cliente o mais próximo possível, tornando-o um interlocutor no desenvolvimento do negócio. Essa tarefa passaria a ser extremamente exigente para as pessoas envolvidas e requerendo a manutenção de atributos estruturais para elas: “Internas ou externas, na minha experiência, as equipes das *Startups* requerem três atributos estruturais: recursos escassos, mas seguros; autoridade independente para desenvolver os seus negócios; interesse pessoal no resultado” (Ries, 2012, p. 237).

Entender-se-ia por “recursos escassos” uma forma de trabalhar dentro de uma política interna de custos buscando-se a maximização de qualquer resultado positivo ou negativo; entender-se-ia ainda que autoridade independente represente a manutenção da autonomia, do processo de aprendizagem com os riscos inerentes à operação sem influência externa dos investidores (internos ou externos); e por fim, o interesse pessoal poderia ser a garantia do quanto de ganho real o sujeito envolvido no processo teria como retorno.

Algumas pessoas são inventoras natas, que preferem trabalhar sem a pressão nem as expectativas das fases posteriores do negócio. Outras são ambiciosas, e consideram a inovação um caminho rumo à alta direção da organização. Outras, ainda, são especialmente visadas no gerenciamento de negócios estabelecidos, terceirizações, na maximização da eficiência e na redução de custos. As pessoas devem achar os tipos de tarefas aos quais se adaptem melhor. De fato, o empreendedorismo deveria ser considerado um plano de carreira viável para inovadores dentro das grandes corporações (Ries, 2012, p. 237)

Neste contexto a inovação estaria a serviço do desenvolvimento de uma ideia igualmente simples e poderosa, alcançando espaços de mercado não explorados que tornariam

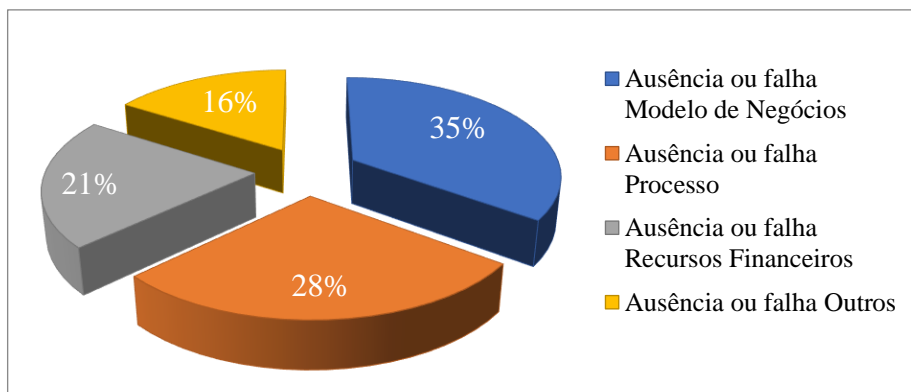
a concorrência irrelevante, o que poderia resultar nas melhores expectativas de resultado para uma organização. A inovação ganhou lugar de destaque como temática de pesquisas de órgãos oficiais a partir do início da década de 1990. O primeiro Manual de Oslo, publicação da OECD que apresentou e normatizou regras e os conceitos, definições, classificações, taxionomias e métodos estatísticos sobre a temática das organizações foi publicado em 1992, funcionando como a principal fonte sistematizadora dos conceitos associados à inovação. Este manual tem como objetivo orientar e padronizar a pesquisa nos países industrializados participantes e parceiros da OECD. O Manual de Oslo apresenta a seguinte definição para inovação: “uma inovação é a implementação de um produto (bem ou serviço) novo ou significativamente melhorado, ou um processo, ou um novo método de marketing, ou um novo método organizacional nas práticas de negócios, na organização do local de trabalho ou nas relações externas” (OECD, 2018, p. 20).

A inovação disruptiva está presente no cotidiano das organizações, estejam elas estabelecidas no mercado por anos ou para novos empreendimentos, sem ela o risco da sobrevivência sempre será maior. Se para as grandes corporações o desafio está em como pensar fora dos parâmetros estreitos dos resultados bem-sucedidos até aqui; para as pequenas organizações ou aquelas que ainda estão em fase de desenvolvimento, o desafio inicia-se em pôr à prova as ideias e conceitos disruptivos de novos modelos de negócios, produtos ou serviços que ainda virão, sem qualquer garantia de sucesso ou retorno financeiro. Desta forma, apresenta-se ao universo das *Startups*.

### **2.3 As *Startups* frente às dificuldades contextuais**

Cantamessa, Gatteschi, Perboli e Rosano (2018) empreenderam uma pesquisa voltada às *Startups* que falharam em sua trajetória de negócio, usando como base dois bancos de dados específicos, o site *Autopsy.io* e o da plataforma *CB Insights*, voltados para o livre registro das histórias dos empreendedores que falharam em seus negócios. Este estudo indica que a falha raramente é motivada por uma única razão, apontando que diferentes fatores influenciam no fracasso do empreendimento. Este estudo indica que as duas principais razões que direcionam as *startups* ao fracasso estão relacionadas à ausência ou falhas do modelo de negócios, bem como à falta de estruturação de processos voltados ao desenvolvimento do negócio como um todo, conforme apontado pela Figura 3 a seguir. O estudo aponta ainda que os empreendedores fundadores concentram suas atenções no desenvolvimento do produto ou serviço, dedicando-se menos a uma estratégia comercial. Além disso, identificou-se que 21% das *startups* esgotaram seus recursos financeiros, o que, segundo os autores da pesquisa, poderia ser

atribuído à falha na condução dos aportes programados de investimento, ou mesmo como uma sinalização de que os empreendedores não buscaram suporte técnico adequado a fim de garantir decisões assertivas em relação aos aportes progressivos de financiamento.



**Figura 3.** Principais razões para o fracasso das *startups*

Fonte: Adaptado de Cantamessa et al. 2018. Recuperado em 10 janeiro, 2020, de <https://doi.org/10.3390/su10072346>

Outro estudo apontou aspectos dos próprios empreendedores como desencadeadores do fracasso. De acordo com este estudo da Anprotec (2016), foram entrevistados 65 gestores de incubadoras, onde 70,8% responsabilizaram os próprios empreendedores pelo fracasso das *Startups*. Segundo estes gestores, fatores relacionados à maturidade, ao trabalho em equipe, às dificuldades próprias de composição e gestão societária, ao domínio técnico sobre o produto em desenvolvimento e à falta de experiência gerencial poderiam se fatores determinantes ao sucesso ou encerramento das atividades antes mesmo da entrada no mercado-alvo concorrente. Identificados os desafios, a maior parte dos programas de incubação do Brasil e no exterior estabelece a promoção de ações diversificadas com a finalidade de contribuir com o empreendedor na sua formação. O estudo termina por concluir que o sucesso ou o fracasso das *Startups* estaria diretamente relacionado à qualidade do programa de incubação e na sua capacidade de tornar empreendedores capacitados a encaminhar suas empresas nascentes de forma madura, com domínio de técnicas e conhecimentos que venham a garantir a sobrevivência de seu negócio no mercado.

Pesquisadores como Teece (1986), Etzkowitz et al. (2005), Longhi (2011), Ries (2012), Sousa et al., (2017), que abordam tema das *startups*, o fazem a partir de seus campos de investigação (economia, engenharia e administração), explicitando as falhas no desenvolvimento das organizações e, por conseguinte, propondo alternativas metodológicas visando a correção e sucesso dos empreendimentos. Uma análise do ponto de vista das relações



humanas e da saúde mental dos trabalhadores envolvidos neste contexto poderia elucidar questões relativas à forma de enfrentamento da realidade e às exigências apresentadas pela inovação, competitividade e tecnologia.

Através desta pesquisa analisou-se vários atores imbricados nesse ambiente das *Startups*, sobre como suas subjetividades experienciaram as condições de trabalho, instrumentando-os na construção de suas identidades, como se deram as suas vivências de prazer e sofrimento no enfrentamento desta nova realidade de trabalho para manutenção de seu equilíbrio psíquico. A análise deu-se em uma incubadora na região Centro-Oeste do Brasil, sedo que esta instituição visa promover a cultura do empreendedorismo na comunidade acadêmica, transformar o conhecimento aplicado em inovação tecnológica, buscando a formação do indivíduo na criação de um novo negócio e/ou promoção de ações empreendedoras em outros espaços e situações.

Buscou-se a compreensão dos principais conceitos relacionados ao tema das *startups* de forma a elucidar e compreender a ambiência em que a pesquisa se deu. Considera-se, a partir de então, primordial a aproximação do campo teórico metodológico que embasou as análises dos artigos propostos, a Psicodinâmica do Trabalho.

### 3 A contribuição da Psicodinâmica do Trabalho

A Psicodinâmica do trabalho tem suas raízes históricas estabelecidas no século XX, apresenta-se como ciência em desenvolvimento e acompanha a evolução histórico-social das relações de trabalho. Ao privilegiar as relações entre trabalhador e organização do trabalho, desvenda as vivências de prazer e sofrimento experimentadas nas situações de trabalho, mantendo sua atenção na forma de operação da subjetividade para a transformação da realidade de trabalho, das dificuldades estabelecidas entre o que está prescrito e a realidade como ela é (incidentes, anomalias de processo, acidentes, falhas de fornecimento e recursos). Desta forma, o sujeito parte de uma experiência diária com o fracasso e dispõe de toda a sua subjetividade para superação deste, mobilizando sua inteligência em busca das formas de superação do hiato entre o trabalho prescrito e o trabalho real. O sujeito experimenta o fracasso com os recursos que dispõe, alicerçado na sua historicidade (vivências psíquicas, cognitivas e emocionais), e a depender das condições estabelecidas pela organização do trabalho vivencia o sofrimento ou prazer quando realiza o trabalho, transformando-se através das suas ações e sendo reconhecido por essa experiência.

As principais bases da psicodinâmica do trabalho (PDT) estão estabelecidas na ergonomia franco-belga, na Psicanálise e na teoria social (Sociologia do Trabalho, Sociologia Política e Psicologia do Trabalho na França). A referência maior para a psicodinâmica do trabalho é o seu fundador, Christophe Dejours, que por mais de duas décadas esteve à frente do *Laboratoire de Psychologie du Travail et de l'Action Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM)*, na França (Macêdo, 2015a; Bendassolli & Soboll, 2011b; Sznelwar, Uchida & Lancman, 2012).

A PDT pode ser definida como:

Uma disciplina clínica que se apoia na descrição e no conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental; é uma disciplina teórica que se esforça para inscrever os resultados da investigação clínica da relação com o trabalho numa teoria do sujeito que engloba, ao mesmo tempo, a psicanálise e a teoria social (Dejours, 2004b, p. 28).

Para a psicodinâmica do trabalho uma relação justa entre o trabalhador e a organização seria aquela onde o sujeito encontre um ambiente acolhedor, clareza nas regras e procedimentos, liberdade de criação e espaço de fala preservados e a orientação de uma liderança colaborativa e apoiadora. Estabelecida essa relação, o sofrimento existirá somente na medida em que levar o sujeito a oferecer o melhor de si, contribuindo e cooperando para o espaço social que o cerca (Dejours & Bègue, 2010).

A psicodinâmica do trabalho propõe uma nova referência em relação às demais ciências do trabalho quando propõe a criação de espaços de discussão coletiva, possibilitando aos trabalhadores a livre expressão de suas percepções e sentimentos, por vezes contraditórios, do contexto do trabalho. Portanto, seu olhar clínico está embasado no processo de elaboração/construção da subjetividade pelos trabalhadores nos diferentes contextos de trabalho, onde o psíquico e o social estão interrelacionados (Macêdo, 2010; Bueno & Macêdo, 2012).

Faz-se importante apresentar resumidamente a construção dessa abordagem, que partiu da psicopatologia do trabalho e se desenvolveu até se constituir como uma abordagem específica.

### 3.1 Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho

O surgimento da psicopatologia do trabalho ocorreu na Europa, após a Segunda Guerra Mundial. Molinier (2013) fez uma análise das bases históricas da psicodinâmica do trabalho, elucidando a história da disciplina constituída por Christophe Dejours quando da publicação de “*Travail: Usure mentale*”, em 1980. A autora remonta aos estudos da Psiquiatria à época atenta às diversas correntes teóricas para abordar as doenças mentais. O Colóquio de Bonneval, realizado em 1946 propôs a discussão acerca da psicopatologia. Três diferentes teses foram estruturadas, visando melhor compreensão das doenças mentais, conforme descrito na Tabela 7:

Tabela 7  
*Três abordagens sobre a psicopatologia*

<b>Organogênese</b>	Organodinamismo: a doença mental é uma desorganização orgânica ou dissolução do “corpo psíquico” [grifo da autora], em outros termos, uma regressão do desenvolvimento psíquico, cujo “espírito consciente constitui a forma”. A doença mental é orgânica, a normalidade é a única expressão da psicogênese.	Henri Ey (psiquiatra francês, 1900-1977)
<b>Psicogênese</b>	“A loucura é um fenômeno do pensamento” movido pelo registro psíquico, e a dinâmica das identificações está desvinculada de qualquer causalidade orgânica. “É no outro que o sujeito se identifica e mesmo se põe à prova inicialmente”. Os germes da loucura residem nos efeitos da alienação da <i>imago</i> <sup>6</sup> . Se “a loucura é vivenciada toda ela no registro do sentido, o domínio do psíquico está todo ele situado no domínio do insensato”, pois “a palavra não é signo, mas nós de significados”.	Jacques Lacan (psiquiatra e psicanalista francês, 1901-1981)

<sup>6</sup> Para Lacan a imago era “o fator que permitia compreender a estrutura de uma instituição familiar, presa entre a dimensão cultural que a determina e os laços imaginários que a organizam” (Roudinesco & Plon, 1998, p. 372).

<b>Sociogênese</b>	Tese de inspiração marxista defende que o homem sadio e o homem doído são ao mesmo tempo homens psíquicos e homens orgânicos, portanto a loucura “deve admitir tanto de patogênese quanto de organogênese” O psiquismo age sobre o organismo tanto quanto o orgânico sobre o psíquico.	Sven Follin (psiquiatra francês, 1911-1997) e Lucien Bonnafé (psiquiatra francês, 1912-2003).
--------------------	--	---

*Nota.* Fonte: Desenvolvido pela autora com base em Molinier (2013, p 23 -33).

A sociogênese das doenças mentais na sua corrente da psiquiatria social serviu de inspiração para a psicopatologia do trabalho francesa na medida em que considerou os efeitos terapêuticos do trabalho no tratamento das doenças mentais, bem como estudou os efeitos negativos do trabalho para a saúde mental. Neste contexto, Paul Sivadon utilizou o termo psicopatologia do trabalho pela primeira vez, vinculado à utilização do trabalho como instrumento terapêutico, abrindo caminho para a clínica da atividade se desenvolver como uma forma de trabalho hospitalar para os pacientes psiquiátricos, a fim de garantir a eles as mesmas condições “reais” que os demais trabalhadores, ou seja, trabalho assalariado, visando um incremento do nível de socialização dos pacientes (Molinier, 2013).

Já Louis Le Guillant propõe que os pacientes participassem de grupos humanos reais aos quais já pertenciam nas suas cidades, ou seja, inseridos no seu contexto sociopolítico. François Tosquelles foi contundente ao propor que o trabalho ofereceria a “matéria-prima para o enfrentamento do drama da existência, um suporte de investimentos analisáveis”. Para este autor a transformação dos objetos (através do trabalho) articularia as pulsões agressivas e as pulsões eróticas. Outro ponto relevante para Tosquelles seria a desmistificação do caráter unilateral do trabalho no hospital psiquiátrico, igualando todos os agentes (médicos, enfermeiros e pacientes) no campo do trabalho em uma dialética de trocas com o outro, as oficinas terapêuticas atenderiam às demandas, tanto para o corpo de profissionais quanto para os pacientes (Molinier, 2013).

Le Guillant desenvolveu dois estudos fundamentais para a concepção posterior da psicodinâmica, um sobre as telefonistas, que avaliou sob a ótica das ciências naturais, com riqueza de detalhes, o adoecimento pela organização do trabalho na neurose de telefonistas, e outro sobre as empregadas domésticas, em que alicerçava um caminho para a psicopatologia do trabalho ao reconhecer a importância crucial da condição humana de “ser uma empregada doméstica” e a força dos mecanismos psicológicos e psicopatológicos a que ela poderia se vincular – no caso em questão, de servidão e dominação no ambiente de trabalho, uma ambivalência do dominado ante ao dominante (Molinier, 2013).

Para além destes estudos, Le Guillant enfatiza o quanto as situações próprias à vida social, às condições sociais, são impositivas ao sujeito no que diz respeito aos conflitos e

contradições, e por outro lado, que esse sujeito não é passivo frente a estas condições sociais. Quando elas existem, o sujeito mobiliza-se em um movimento de resistência através de uma ação única e inesperada (Le Guillant, 2006).

Essa, que foi denominada primeiramente como psicopatologia do trabalho, centrou seus esforços de investigação sobre o sofrimento representado na fadiga e no desgaste proporcionado pelo trabalho.

No curso do desenvolvimento da pesquisa em PDT, Dejours (2004b) identificou que os trabalhadores se protegiam frente aos efeitos negativos da organização do trabalho, buscando a manutenção de sua saúde mental. Sistemas defensivos individuais e coletivos propiciavam aos trabalhadores ressignificarem seu sofrimento de forma a garantir, ainda que de forma limitada, autonomia e liberdade no desenvolvimento do trabalho. Frente ao sofrimento inerente ao ato de se trabalhar, o sujeito mobiliza-se para evitar, reverter, transformar o afeto percebido em algo que possa lhe parecer suportável ou mesmo prazeroso e sublime: o trabalhador faz uso da mobilização subjetiva.

Até então, a psicopatologia do trabalho sustentava a necessidade de serem pesquisados os temas relativos à organização do trabalho (divisão do trabalho e conteúdo das tarefas, sistema hierárquico, as modalidades de comando, sistemas de poder e níveis de responsabilização) e condições de trabalho (ambiente físico, ambiente químico, ambiente biológico, as condições de higiene e segurança, bem como os aspectos ergonômicos) como os principais causadores do adoecimento mental.

Se a Psicopatologia do trabalho entendia como seu objeto a “análise do sofrimento psíquico resultante do confronto dos homens com a organização do trabalho”, a PDT, em 1993, passa a entender o seu campo com uma nova perspectiva: “a análise psicodinâmica dos processos intersubjetivos mobilizados pelas situações de trabalho” . . . o trabalho passa a ser o mediador privilegiado entre o inconsciente e a sociedade (Sznelwar et al., p. 2012, p. 49).

A partir de então, Dejours (2004a) redirecionou sua abordagem, ampliando-a, trazendo o enfoque da centralidade do trabalho sobre ao campo de investigação. A experiência clínica em psicodinâmica do trabalho, ao dar lugar à subjetividade do sujeito nas organizações, evidenciou o paradoxo do trabalho em que o que é sofrimento para uns pode ser fonte de equilíbrio para outros. Para Fleury e Macêdo (2015) foi a partir deste novo lugar proposto para a saúde no trabalho – em que não estão somente em jogo as doenças refletidas no corpo físico e psíquico, mas as estratégias elaboradas pelos trabalhadores necessárias para o enfrentamento

das situações de trabalho – que o sujeito poderá fazer uma ressignificação de forma a se apropriar do espaço de trabalho.

Para Dejours (2004a) a originalidade da *práxis* em psicodinâmica do trabalho apresenta um modo de intervenção de campo “na organização do trabalho submetida às regras metodológicas e deôntica estritas, revelando a razão prática para que continue sendo uma disciplina produtora de conhecimento (Dejours, 2004a, p. 77).

Assim como na Psicanálise, a clínica do trabalho sustenta-se na mediação da palavra, o sujeito faz a ação de significação de si na palavra e põe a prova sua subjetividade. Para a PDT o homem não é passivo frente aos constrangimentos da organização do trabalho, ele desenvolve estratégias individuais e coletivas defensivas para fazer frente ao sofrimento que lhe é imposto pelo trabalho. Cabe à clínica do trabalho “remeter a questão da ação aos próprios trabalhadores, mediante suas deliberações, escolhas e decisões que dizem respeito à sua soberania” (Dejours, 2004a, p. 65-66).

As situações de trabalho, seus modos de organização e as relações que o sujeito estabelece neste ambiente decorrem de aspectos multidimensionais, considerando não somente as relações subjetivas, mas também intersubjetivas. A psicodinâmica do trabalho, ao propor uma visão ampliada das vivências de prazer-sofrimento no trabalho, busca identificar na dinâmica das relações de trabalho as implicações que comprometam a autonomia, a aplicação da inteligência inventiva e, sobretudo, a importância que o coletivo de trabalho tem para o desenvolvimento da identidade do trabalhador (Dejours, 2012c; Sznelwar et al., 2012).

Entre as pressões do trabalho e a doença mental interpõe-se um indivíduo não somente capaz de entender sua situação, mas também de reagir e se defender, sobretudo com sua inserção em uma coletividade que elabora uma ideologia defensiva, capaz de mascarar a realidade e fazer suportável o insuportável (Fleury & Macêdo, 2015, p. 95).

Desde os estudos iniciais em psicodinâmica do trabalho o conflito entre organização do trabalho e o funcionamento psíquico foi evidenciado empiricamente, tanto nas elaborações teóricas, quanto nas interpretações próprias ao método de pesquisa clínico. Portanto, o método clínico tornou possível “a análise psicodinâmica dos processos intersubjetivos mobilizados pelas situações de trabalho” (Dejours, 2004a, p 59).

O desenvolvimento da psicodinâmica do trabalho acompanhou as transformações das relações de trabalho, apontando os efeitos que as pressões e a precarização do trabalho tem provocado nos trabalhadores das mais diversas áreas, indicando que normalidade (mais do que o conceito de saúde mental) pode ser entendida como um “equilíbrio instável,

fundamentalmente precário, entre sofrimento e as defesas contra o sofrimento” (Dejours, 2015a, p. 62). Desta forma, a interação com o contexto socioeconômico compõe fundamentalmente o quadro das situações de trabalho às quais o sujeito está inserido.

O trabalho permite o confronto entre mundo externo e mundo interno do trabalhador. O mundo objetivo (com suas lógicas, desafios, regras e valores) vai entrar em conflito com a singularidade de cada trabalhador, fazendo com que o confronto entre relações e organização do trabalho e mundo interno e subjetivo do trabalhador seja gerador de sofrimento psíquico (Heloani & Lancman, 2004, p. 78).

Para a psicodinâmica do trabalho a centralidade do trabalho na vida do sujeito propicia a construção de sua identidade e a manutenção de sua saúde mental, indicando que o sujeito busca uma realização de si quando vê sentido no seu trabalho. Em razão desta centralidade, buscar-se-a na próxima sessão uma explicitação do conceito de trabalho para esta disciplina.

### **3.2 Conceito de Trabalho para a Psicodinâmica do Trabalho e seus Desdobramentos**

O trabalho é uma atividade humana que é desenvolvida como acréscimo ao que foi estabelecido pelas normas e procedimentos, ou seja, para a psicodinâmica do trabalho trata-se da atividade efetivamente executada pelo sujeito que vai além do que está prescrito, buscando “atingir os objetivos que lhe são confiados, ou ainda o que ele deve dar de si mesmo para fazer frente ao que não funciona quando ele segue escrupulosamente a execução das prescrições (Dejours, 2012a, p. 38)”. O trabalho seria um modo privilegiado de equilíbrio, pois seria “uma das modalidades de resolução de conflitos e de regulação da vida psíquica e somática (Dejours 2015a, p. 141).

O trabalho prescrito tem como objetivo, no contexto das organizações, estabelecer uma forma de funcionamento mínima, com orientações específicas para a execução das tarefas evitando os acidentes e incidentes, e inclui as normas e procedimentos. Essas prescrições, ao estabelecerem formas de organização do trabalho, por vezes, criam múltiplas restrições procedimentais que se contrapõem a qualquer finalidade produtiva (Dejours, 2012c).

Dejours (2015b) propõe um conceito de trabalho vivo a partir da característica fundamental do trabalho – defasagem entre trabalho prescrito (tarefa) e o trabalho efetivo (atividade) – que os trabalhadores nunca executam estritamente o que é prescrito, pois se o fizerem o trabalho deixa de funcionar. Isso em função da imprevisibilidade cotidiana, do real do trabalho.

O real do trabalho é tudo aquilo que se apresenta à pessoa que trabalha, provocado pela resistência que o mundo opõe ao domínio técnico. O real se revela primeiro na forma

de sofrimento, o do fracasso. Daí a definição do “trabalho vivo”: é tudo aquilo que o trabalhador deve acrescentar às prescrições e em infração às ordens, em “trapaças”, que não são motivadas pelo prazer da transgressão. . . , mas antes pela vontade e o esforço para executar corretamente a tarefa (Dejours, 2015c, p. 226-227).

O real do trabalho é o que não está prescrito, está compreendido no esforço do sujeito, no algo além que ele desdobra para executar o seu trabalho; o real do trabalho é caracterizado por uma resistência em sua descrição (Dejours, 2015b).

Assim sendo, o sujeito mobiliza toda a sua subjetividade no enfrentamento do trabalho real, sua inteligência adianta-se à consciência em busca das habilidades profissionais. Primeiro o sujeito elabora, depois simboliza a sua experiência subjetiva do trabalho, que reside principalmente no corpo (a perlaboração de experiência do corpo no trabalho). Quando há restrições ao livre arbítrio do trabalhador, quando não há espaço para que o trabalhador possa inovar, engajando-se com o seu corpo e cooperando com sua inteligência, a execução do trabalho se torna mecânica e limitada às prescrições (operação padrão), numa “*greve de zelo* [grifo do autor]. Este ato possui caráter político e tem o objetivo de mostrar a ineficácia das prescrições, ao mesmo tempo em que busca o reconhecimento da importância do engajamento do trabalhador para o desenvolvimento de suas atividades” (Fleury & Macêdo, 2015, p. 101).

O aprofundamento do conceito de trabalho para a PDT carrega em si implicações deônticas, que impulsionam estas “atividades manifestadas por homens e mulheres”, de forma a criar sentidos nas relações do sujeito com o mundo. O trabalho não envolve uma relação única do sujeito com sua tarefa, já que estabelece as relações com colegas, lideranças, fornecedores e clientes; desta forma aquele que trabalha, o faz para alguém. Há um coletivo envolvido no trabalho, o que implica em divergências e contradições que são próprias à inventividade, à criatividade de cada um no enfrentamento do real do trabalho. Cada um “dá o seu jeito”, a seu modo, para tornar a entrega do trabalho possível.

O sujeito, no trabalho cotidiano, visa uma colaboração com a hierarquia organizacional e com os colegas, o que envolve, desde o primeiro momento, um enfrentamento da realidade tal qual ela se apresenta. O convívio social, as prescrições, procedimentos, materiais ou instrumentos a serem manipulados compõem esta realidade, lugar a ser decifrado e confrontado (Gernet & Dejours, 2011). Esta visão é compartilhada por Molinier (2013) que descreve a relação do sujeito ao deparar-se com o real do trabalho a partir da percepção de uma resistência aos procedimentos, ao conhecimento, ou mesmo, ao modo de fazer (*savoir-faire*) que o sujeito possui. O domínio da atividade, o modo operatório do sujeito não demonstra efeito prático, colocando o sujeito diante do inesperado, diante do real.



Desta feita, torna-se necessária a promoção de uma orquestração, um ajustamento das condutas entre as inteligências individuais em prol da coerência no trabalho a ser executado tanto do ponto de vista social, como instrumental. As regras de trabalho envolvem tanto aspectos éticos e sociais, próprios ao viver junto, à cooperação, quanto um certo encadeamento das prioridades, no estabelecimento de metas e objetivos, na distribuição das tarefas, que por sua vez, cabem à coordenação (Dejours, 2004, 2012c).

Nesta mesma direção, em que o trabalho é tido como possível somente enquanto construção social, Sznelwar et al. (2012, p. 16) argumentam que, assim como toda atividade humana, o trabalho “está relacionado com o outro, é feito para o outro, permite-nos obter um lugar na sociedade, e ao contribuir com nossa inteligência, com nosso esforço, estamos colaborando com a construção de um *métier*, brindando a vida”.

O trabalho exerce um papel fundamental na formação da identidade, nas relações de gênero e na constituição da sociedade. Freud (1914/2017), em *Totem e Tabu*, identificou na origem mítica da civilização o trabalho como fonte de estabilidade e a preservação da espécie, passando a ter o papel de garantidor e regulador dos relacionamentos mútuos entre os homens e igualdade de satisfação pulsional. Já em *o Mal-estar na civilização*, Freud (1930/2018) apontou a importância do trabalho para a economia libidinal, como fonte de satisfação (via sublimação), deslocando componentes libidinais – narcísicos, agressivos e eróticos – nas relações do sujeito com a realidade e com os outros, e sua importância para formação da identidade.

No contexto da pós-modernidade algumas características marcantes ganharam destaque na formação da identidade, efeitos do modelo socioeconômico dominante, que merecem especial atenção para esta pesquisa:

A estratégia da vida pós-moderna é evitar que a identidade se fixe; o ambiente, a atmosfera de medo e angústia; nas relações, os indivíduos vivem permanentemente com o problema da identidade não resolvida, com vínculo precário; as individualidades são descartáveis, assim como as identificações e os vínculos eróticos e afetivos. A alteridade e a diferença vão dando lugar à igualdade e à massificação; desenha-se uma cena social em que ter equivale a ser; as parcerias e os grupos se desintegram, se tornam dependentes do mercado. O cidadão, sustentado na ética da lei paterna, cede lugar ao consumidor, sustentado na ética do consumo. . . é uma redução do homem à dimensão da imagem (Macêdo, 2019, p. 402).

O prazer no trabalho, por outro lado, fortalece a identidade do sujeito desde que todos os seus anseios sejam atendidos. Para Dejours (2012b), o trabalhar constitui de fato novos registros de sensibilidade para o corpo erótico – engajado – oportunizando pela segunda vez,

depois da infância, a ampliação das possibilidades de experimentação de si mesmo. De forma complementar, Macêdo (2015b, p. 78) propõe que “o trabalho pode desempenhar um papel de destaque na construção da identidade, ou seja, na construção do que representa o próprio alicerce da saúde mental e somática”.

Seguindo os preceitos da Psicanálise, Dejours (2004a, 2012a) indica duas dimensões do corpo implicadas nesta formação da identidade relacionadas ao trabalho: a biológica – empresta a energia do corpo no trabalho correndo riscos de lesões e adoecimento; e a erógena – dirigida às habilidades técnicas e à inteligência para realização das tarefas. O trabalho pode representar uma segunda oportunidade de construção de equilíbrio psíquico e manutenção de saúde mental. Não sendo neutro, o trabalho pode oferecer a possibilidade do reconhecimento, vasão da energia pulsional, ou só produziria sofrimento e progressivamente impeliria o sujeito à descompensação. É na dinâmica intersubjetiva do reconhecimento do outro pelo trabalho realizado, que o sujeito criará uma concepção de si no campo das relações sociais. “Não há articulação direta entre sujeito do inconsciente e campo social. Esta relação está sempre mediatizada pela referência a uma ação real que mobilizou a atividade de trabalho” (Dejours, 2012c, p. 108).

Para esta dissertação serão considerados elementos fundamentais de análise da PDT visando compreender as relações entre o trabalhador e a organização do trabalho, a organização do trabalho e a mobilização subjetiva, que serão tratadas a seguir.

### **3.3 Conceitos fundamentais em psicodinâmica do trabalho**

Para Dejours (2005, 2012b), a psicodinâmica do trabalho propõe uma pesquisa ação compreendendo desde uma observação ativa dos espaços de trabalho, passando pela construção ativa dos fatos observados pelos pesquisadores relativos à organização do trabalho quanto às formas com que cada indivíduo subjetivamente reage a esta forma de organização. O trabalhador emprega a sua inteligência e estabelece estratégias de defesa (individuais e coletivas) dando prova do desejo de superação.

A prática em psicodinâmica do trabalho busca de forma contundente a reapropriação do ato de trabalhar por parte do sujeito, restabelecendo suas possibilidades de ação e interação no seu meio de trabalho. Esta prática é estabelecida graças a uma metodologia que articula a sobre-determinação de alguns fatores que incluem, tanto a determinação das forças psicológicas sobre o determinismo biológico, como também as forças das imposições externas provenientes

da organização do trabalho (Sznelwar et al., 2012). Nas sessões seguintes tratar-se-á sobre os elementos fundamentais de análise conforme Tabela 8:

Tabela 8

*Elementos da Psicodinâmica do Trabalho adotados à priori para o presente estudo*

Elementos de análise	Elementos de análise vinculados	Características
<b>Elemento de Análise 1 - Organização do trabalho</b>	<b>Condições de trabalho</b>	<p>Engloba aspectos que constituem a estrutura física de uma organização.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude, iluminação);</li> <li>• Ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças);</li> <li>• Biológico (condições de higiene - vírus, bactérias, parasitas, fungos);</li> <li>• Ergonômico (características antropométricas do posto de trabalho - esforços físicos intensos, levantamento e transporte manual de peso, posturas inadequadas, monotonia e repetitividade);</li> <li>• Mecânico/acidente (arranjo físico; máquinas, ferramentas e equipamentos, segurança) (Dejours, 2015a, p. 85; Dejours, 1993, p. 25).</li> </ul>
	<b>Organização do trabalho Prescrito</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comporta a divisão técnica e a divisão social e hierárquica do trabalho. Estabelecimento da missão e das metas. Divisão, constituição e características das tarefas. Definição das normas de produção, quantidade e qualidade, os modos operatórios e prazos. A instituição de regras formais, normas e procedimentos. Sistema de controle, fiscalização e disciplina. Jornada de trabalho, pausas, turnos, ritmos, pressão, conteúdo de tempo. Estilo de comando, hierarquia, níveis de responsabilidade e autonomia, tipos de competência (Dejours, 1993, Brasil, 2012, Leite et al., 2012, Molinier, 2013).</li> <li>• Comunicação: Envolve esforços para construir uma interpretação comum da situação entre os que se comunicam. Envolve a linguagem, a palavra, a narração e a mensagem. Os processos comunicativos no contexto organizacional influenciam na díade prazer e sofrimento no trabalho (Dejours, 1999).</li> <li>• Gestão do trabalho: Lida com os aspectos rotineiros e diários da organização; monitora atividades; controla processos, pessoas; se envolve com planejamentos, orçamentos. Busca obter resultados organizacionais por meio de recursos materiais, financeiros e da força de trabalho (Bateman &amp; Snell, 2012).</li> <li>• Envolve as diversas atribuições da gestão: Ajudar o subordinado, coordenar inteligências, garantir espaço de deliberação, manter a confiança, assumir decisões e interpretar / assumir diretrizes (Dejours, 2015b).</li> </ul>
	<b>Relações sociais de trabalho</b>	<p>Todos os laços humanos criados pela organização do trabalho: relações com a hierarquia, com as chefias, com a supervisão, com os outros trabalhadores (Dejours, 2015a). Inclui também as relações externas - clientes, fornecedores e fiscais (Pires &amp; Macêdo, 2006).</p>

<b>Elemento de Análise 2 - Mobilização subjetiva</b>	<b>Vivências de Prazer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vivências dos trabalhadores advindas, principalmente, do poder de agir e de se administrarem livremente e a partir do reconhecimento no trabalho (Dejours, 2004a).</li> <li>• Liberdade e Autonomia; Mobilização do trabalhador para transformar o seu sofrimento visando beneficiar sua identidade, aumentar sua resistência frente ao risco de desestabilização psíquica e social (Dejours, 2004a).</li> <li>• Reconhecimento “Forma específica de retribuição moral simbólica dada ao ego, como compensação por sua contribuição à eficácia da organização do trabalho, isto é, o engajamento, sua subjetividade e inteligência” (Dejours, 2005, p. 55).</li> </ul>
	<b>Vivências de Sofrimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vivências dos trabalhadores provenientes, essencialmente, da falta de liberdade, autonomia e reconhecimento no trabalho (Dejours, 1993).</li> <li>• Sobrecarga ou Pressão no trabalho: na maioria dos casos por acúmulo de atividades, ou mesmo percebidas pelas exigências das avaliações individuais (Fleury &amp; Macêdo, 2015).</li> <li>• Falta de reconhecimento – ausência da retribuição moral simbólica que impede o sujeito de dar sentido ao que faz e portanto reconhecer-se a si mesmo (Dejours, 2012c).</li> </ul>
	<b>Estratégias de enfrentamento ao sofrimento advindo do trabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuais: modo de agir individual para minimizar as pressões, fontes de sofrimento (Dejours, 2012b).</li> <li>• Coletivas: recursos construídos pelo coletivo de trabalho para modificar, transformar e, em geral, eufemizar a percepção em relação à realidade que os fazem sofrer. De vítimas passivas, os trabalhadores se colocam na posição de agentes ativos frente aos desafios, às atitudes provocadoras ou para minimização às pressões patogênicas. Reúnem os esforços de todos para a proteção dos efeitos desestabilizadores, para cada um, do confronto com o real que é, em uma primeira abordagem, a mesma para todos os membros do coletivo de trabalho (Dejours &amp; Abdoucheli, 2014b; Dejours, 2012b).</li> </ul>

Fonte: Adaptado de Mesquita (2018).

### 3.3.1 Elemento de análise 1 – a organização do trabalho

Para a administração, segundo estudo realizado por Mesquita (2018), a organização estaria amparada sob dois significados distintos. O primeiro significado está vinculado a um compromisso sistemático de um grupo de pessoas com um objetivo em comum guiados por um senso de propósito. Para alcançar este objetivo tornam-se necessários recursos materiais (espaço físico, instalações e ferramentas) e imateriais (tempo, informação, conhecimento etc.), recursos financeiros e os da força de trabalho. O segundo significado está vinculado à ideia de organização propriamente dita, sendo que esta determinaria atividades, responsabilidades e processos operacionais que envolvam as pessoas na administração dos recursos. A autora destaca a importância da liderança, da gestão e do bom uso da comunicação para o alcance do alto empenho dos trabalhadores envolvidos bem como na tomada de decisão para implantar, monitorar e mudar processos buscando os objetivos estabelecidos.

A razão de existir de uma organização, seja ela pública ou privada, é oferecer para o cliente ou consumidor, bens tangíveis (como automóvel) ou intangíveis (como é o caso da prestação de serviços de saúde, educação, segurança e outros). Para tanto, quando se constitui uma organização é essencial para seu funcionamento a estrutura física, os recursos materiais, financeiros, tecnológicos e o trabalho vivo, representado pelos trabalhadores. Portanto, ao organizar o processo produtivo de um bem ou serviço, os responsáveis precisam organizar o trabalho maquinal e o trabalho vivo. Dificilmente se produz algo sem trabalho (Mesquita, 2018, p. 40).

A psicodinâmica do trabalho, por sua vez, de forma distinta da administração, ao adotar a organização do trabalho, propõe o seu entendimento sob a ótica do sujeito. Será no enfrentamento da organização do trabalho que o sujeito terá suas vivências de prazer-sofrimento diante da realidade do trabalho. Desde o princípio das pesquisas das relações saúde-trabalho, Dejours (2014b, p. 46-47) acrescenta uma visão crítica sobre os modelos causalistas e solipsistas adotados até então pelos pesquisadores desta temática, em que o ambiente de trabalho e o trabalho eram vistos “como os responsáveis pelas desordens causadas à saúde do homem e a integridade fisiológica do organismo”, entendendo o sujeito no trabalho como um ser isolado, desvinculado de uma historicidade e sem relação com um coletivo de trabalho.

Por conseguinte, a abordagem da psicodinâmica do trabalho apresenta uma visão crítica à mecanicista, ou seja, o trabalho tem uma função desencadeante ou reveladora do sujeito compreendido por toda a sua historicidade, e, portanto, de suas dificuldades preexistentes, portanto o trabalho não é neutro. Se o trabalho é patógeno ou não ao trabalhador, dependerá de uma dinâmica em que interagem diferentes fatores relacionados tanto à organização do trabalho quanto às características próprias à personalidade do trabalhador. Outro aspecto relevante ao considerarmos a concepção dos impactos do trabalho em PDT é que ela se debruça sobre os impactos da organização do trabalho que perpassam o conjunto dos trabalhadores, compreendendo que o sujeito no trabalho não está separado dos demais, sua atuação é conjunta.

Numa abordagem renovadora, o trabalho não deveria mais ser reduzido somente às pressões físicas, químicas, biológicas ou mesmo psicossensoriais e cognitivas do posto de trabalho que se reúnem sob a denominação de “condições de trabalho” [grifo do autor] . . . é necessário, além disso, considerar no trabalho a dimensão organizacional, isto é, a divisão das tarefas e as relações de produção. Em outras palavras, para penetrar no campo da relação trabalho-saúde mental será necessário considerar, antes de tudo, dentro do trabalho, aquilo que especifica como “relação social” e aí tentar articular um modelo de funcionamento psíquico (Dejours, 2014b, p. 47).

De forma esclarecedora Heloani e Lancman (2004) enfatizam que a organização do trabalho se constitui como relação social, onde se têm de um lado o que foi prescrito e

estabelecido como objetivo (procedimentos, maneira de organizar o trabalho, método), e de outro as dificuldades reais para a realização do trabalho e as relações entre os trabalhadores que dela decorrem.

Ao mudarmos um destes aspectos o sistema inteiro se modifica... A ação para a Psicodinâmica do Trabalho é ligada à ideia de que a organização do trabalho, muitas vezes, não leva em conta a racionalidade subjetiva ou violenta essa racionalidade (Heloani & Lancman, 2004, p. 85-86).

Considerando-se a abordagem da relação Homem-Trabalho, a divisão do trabalho e a repartição das tarefas entre os trabalhadores está à cargo da vontade de um outro que busca exercer o controle e explorar a força de trabalho. Estabelece-se uma relação de domínio do livre arbítrio do trabalhador intermediada por um perito técnico e pelas manobras estabelecidas por modelos de gestão. Instaura-se uma contradição entre o desejo de trabalhar e a vontade do empregador, regulando a carga psíquica do trabalho em termos de qualidade e quantidade (Dejours, 2014a).

### 3.3.1.1 *Condições de trabalho*

As condições de trabalho estabelecem-se antes mesmo das definições do como o trabalho se organizará, entendendo-se por condições de trabalho os ambientes físicos (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude), mecânicos (condições de higiene, segurança e características antropométricas do posto de trabalho), químicos (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças, entre outras) e biológicos (vírus, fungos, bactérias, parasitas) do posto de trabalho. A organização do trabalho se coloca em contraste às condições do trabalho (Dejours, 2014b; Dejours & Abdoucheli, 2014b).

As pressões ligadas às condições de trabalho imprimem no corpo do trabalhador sua resistência ao desenvolvimento do trabalho e podem deixar suas marcas ocasionando desgaste, envelhecimento e adoecimento. Dejours (2014b) identificou que além das questões físicas, as condições de trabalho envolvem aspectos interpessoais. Para Macêdo, Guimarães e Silva (2016), estes aspectos se traduzem em pressões que podem ser geradas através dos recursos informacionais, suporte organizacional, suprimentos e tecnologias, bem como pelas políticas de pessoal (remuneração, desenvolvimento e benefícios).

No Brasil foram criadas disposições complementares ao capítulo V da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), denominadas Normas Regulamentadoras (NR), cujo objetivo seria o de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho. Macêdo et al. (2016) apontam que a NR-17 diz respeito aos aspectos relacionados à Ergonomia

e visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação entre as condições de trabalho e as características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

Para Dejours (1999, 2012a) muitas situações de constrangimento e sofrimento são criadas em função da forma com que o trabalho é organizado e as relações se estabelecem naquele ambiente, afetando diretamente o desempenho das atividades. O trabalhador submetido a uma forma de organização enrijecida responderá de forma automática e ausente, pois percebe a impossibilidade de fazer uso de sua criatividade e habilidades.

### 3.3.1.2 *Organização do trabalho prescrito*

Na organização do trabalho prescrito encontram-se o delineamento das atividades a serem realizadas, sua divisão entre indivíduos, as etapas das diferentes tarefas que a compõe e as definições de jornada de trabalho. Enquadram-se no trabalho prescrito as descrições das metas a serem alcançadas, as normas e procedimentos e os sistemas de controle e fiscalização. Para confirmação destas prescrições são estabelecidos os estilos de gestão, os níveis hierárquicos (autonomias e responsabilidades), além de todo um conjunto de estratégias de comunicação – envolvendo a disponibilização e acesso às prescrições de um lado, e de outro, os esforços conjuntos de interpretação do que foi prescrito (Dejours, 2014; Molinier, 2013; Sznelwar, 2004).

Historicamente, este conjunto de definições prescritas, a partir da organização científica do trabalho, passou a ser concebido por um outro, um departamento “especializado”, seguindo o desejo e as orientações de quem vê no trabalho um meio de produção de resultados, mas que não detém o significado do trabalho a ser realizado. Da parte do trabalhador frente ao trabalho prescrito resta o estranhamento ao confrontar-se com uma realidade que resiste à prescrição, abrindo uma lacuna e desafiando o desejo de realização do trabalhador (Dejours, 2004a, 2015a).

O trabalho prescrito permite ao sujeito, apesar do estranhamento da inadequação do prescrito à realidade, usar sua inventividade e criatividade, mantendo vivo o desejo de realização da tarefa através das escolhas técnicas possíveis, dos instrumentos adequados e do material a ser empregado, contribuindo para a preservação da saúde mental. Ou seja, partindo-se de uma prescrição, de uma orientação mestra da condução das atividades, é dado ao sujeito, ainda que de forma delimitada, a oportunidade de acrescentar de si, deixando sua marca (aspirações e competências) no exercício de seu trabalho.

De outro lado, o trabalho prescrito organizado de forma rígida não permite que o sujeito imprima sua personalidade, lançando mão de suas *tacit skills*<sup>7</sup> e de sua forma de “ajustes” – as prescrições estabelecidas na adaptação do trabalho a ser realizado. Os controles, as medições, as métricas sobrecarregam o sujeito, comprometendo a sua liberdade de escolha, o pleno exercício de sua inteligência. As frustrações tornam-se maiores frente à impossibilidade de o sujeito identificar o significado do trabalho, não encontrando um sentido na tarefa que executa, pois dela não se percebe participante. “Via de regra, quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Correlativamente o sofrimento aumenta” (Dejours, 2015a, p. 67).

Esta defasagem entre o trabalho prescrito e o trabalho real dá-se ao nível coletivo de forma idêntica ao individual, porém, neste caso, a prescrição é dada via as ordens estabelecidas por uma coordenação. Ocorre que as ordens nunca são obedecidas de forma irrestrita, ou seja, de forma completa e livre das diferentes interpretações, exigindo um trabalho de interpretação coletiva que venha permitir o compartilhamento do que foi estabelecido e dos diferentes *modus operandi* para sua execução. Os trabalhadores são convocados para um exercício da confiança ao compartilhar, com os colegas, as diferentes formas de “trapaça” que utilizam para o cumprimento das ordens, oferecendo clareza e visibilidade a cada forma particular deste enfrentamento do prescrito (Dejours 2012c).

Dar visibilidade a estas habilidades individuais de superação do que foi ordenado pelo gestor coloca o sujeito no risco de ser julgado e criticado pelos colegas, portanto a confiança não se apresenta espontaneamente no grupo. Ela exige um processo de construção, de cooperação, tanto vertical (*manager*) quando horizontal (com os pares) em que o trabalhador deve justificar sua conduta e apresentar o seu ponto de vista, estando aberto a considerar e respeitar a interpretação os demais trabalhadores envolvidos. Quando há um espaço para interpretação das ordens estabelecidas pela coordenação por parte de grupo de trabalhadores, o confronto de ideias demandará respeito às diferentes formas de operacionalização e interpretação. Para tanto, Dejours (2015b, p. 228-229), aponta para a importância do espaço de deliberação:

Em outras palavras, os argumentos em favor de um modo operatório não envolvem somente a sua eficácia; implicam em outras dimensões: respeito de princípios, lealdade,

---

<sup>7</sup> Conhecimento ou domínio prático tácito: habilidades, ideias e experiências adquiridos sem codificação. Podem não ser necessariamente facilmente descritos. Através do conhecimento tácito as pessoas geralmente não estão cientes do conhecimento que possuem ou de como ele pode ser valioso para os outros (Henry & Noon, 2008).



consideração com os colegas . . . A cooperação baseia-se fundamentalmente no confronto das opiniões a respeito dos modos operatórios e da interpretação das ordens. Isso só é possível se existir, de fato, um “espaço de deliberação” onde se possa falar aquilo que se pensa e onde se escuta o ponto de vista dos outros.

Portanto, para Dejours (2012a; 2015b), há a necessidade de que os membros do grupo de trabalho se esforcem na construção de uma interpretação comum, fazendo com que a comunicação possa fluir, de forma a elucidar e valorizar o ponto de vista do outro para se chegar a um sentido comum. A consonância das interpretações torna possível uma convivência que torna as práticas no trabalho seguras e harmoniosas. O bloqueio nos espaços de comunicação impõe um silêncio que esconde a mentira, práticas de risco, implicando no falseamento das etapas do trabalho. Quando os espaços de discussão não são abertos para dar transparência ao que ocorre no ambiente de trabalho, as relações se deterioram e o sofrimento sustenta o cinismo e as agressões mútuas.

A comunicação, para a teoria dejouriana, implica dar lugar à palavra individual e coletivamente estabelecida, ou seja, implica na formação de espaços públicos de franca interação entre trabalhadores, em que as trocas e compartilhamento de vivências podem oferecer a “experiência da elaboração coletiva do sentido do trabalho”. Esses espaços de interação no trabalho são desafiadores para a organização do trabalho, que busca cercar-se de “certezas” estabelecidas por protocolos. Por outro lado, os espaços públicos de discussão representam uma via importante de acesso às melhores práticas possíveis para “aquele grupo”, que enfrenta, de forma cooperativa, “aquela realidade”, que graças ao compartilhamento foi interpretada de forma comum, propiciando a livre circulação da informação (Dejours, 2004a).

Para além das definições próprias das tarefas, métricas, processos e controles, encontram-se, igualmente prescritas, as atribuições da gestão do trabalho. Dejours (2006, 2015a, 2015b) identificou que as orientações de gestão, a coordenação do trabalho, compõe o corpo da organização do trabalho traduzido pelas ordens. É nesta direção que o autor indicará as imposições das novas relações de trabalho que foram estabelecidas pelo capitalismo neoliberal em linha com a transferência de toda a responsabilização das inadequações das regras e procedimentos, frente ao trabalho a ser realizado, ao sujeito, comprometendo de forma direta a saúde mental dos trabalhadores. A importância destas relações de trabalho na composição da organização do trabalho será discutida na próxima sessão.

### 3.3.1.3 *Relações de trabalho*

Dejours (2015a) definiu como relações de trabalho os laços humanos estabelecidos a partir da organização do trabalho, as relações com chefias, com supervisão, com pares, sendo que estas relações podem ser, por vezes, desagradáveis ou insuportáveis. Para o autor, a ansiedade gerada pelas relações de trabalho superpõe as relativas às condições de trabalho. Neste sentido, o papel das lideranças é de extrema relevância quando se trata do incremento da ansiedade vis-à-vis a necessidade de extrair os resultados e metas a serem alcançados. E conseqüentemente, é fonte de adoecimento via práticas de repreensões, protecionismos e divisão entre os trabalhadores. A coordenação interfere ao estabelecer uma prescrição da tarefa a ser executada, exercendo o controle e a pressão, mesmo na ausência dos ritmos impostos pela linha de produção.

Portanto, as relações de trabalho compõem a organização do trabalho para além do que está prescrito, compreendendo o que está sob a coordenação do trabalho implicado a todos, ou seja, onde há uma organização do trabalho prescrita torna-se necessária uma coordenação das atividades “para preservar apenas o que é compatível com o trabalho de todos, com o que cria compatibilidades entre o saber-fazer” (Dejours, 2012c, p. 125). Porém, a operacionalização da coordenação submeterá o coletivo e cada um de seus participantes às provações psicológicas do trabalho, à autolimitação, à restrição voluntária das habilidades, ao controle da inteligência, de forma a orientar a identificação dos espaços individuais no trabalho coletivo.

Dejours lançou mão do exemplo da orquestra e sua coordenação, onde se torna necessário que os integrantes encontrem um compromisso de dar o melhor de si, limitando-se em sua intensidade sonora, na velocidade, buscando uma unidade sonora, demonstrando que se há organização, há renúncia. “A renúncia não diz respeito apenas às relações entre colegas do mesmo nível. Quando a autoridade de um chefe está estabelecida sobre o reconhecimento pelos subordinados de suas competências técnicas, é por vezes doloroso para este chefe não intervir” (Dejours, 2012c, p. 126).

Dejours (2015b) acrescenta que, a partir da década de 1980, passou a existir uma concepção de *manager* que provocou mudanças profundas na organização do trabalho e, mais especificamente, nas relações de trabalho, tanto em instituições públicas quanto privadas. Para além das perdas de direitos trabalhistas e das conquistas sociais, os discursos reformadores neoliberais culpabilizam os trabalhadores por todas as dificuldades orçamentárias e financeiras pertinentes às organizações; há um deslocamento do modelo de gestão da qualidade e compromissos do saber-fazer para o custo financeiro. Os efeitos sobre as relações de trabalho são desastrosos para os indivíduos: isolamento, ansiedade, depressão e suicídio. Estudos

evidenciaram uma demanda crescente destas instituições por problemas relativos à saúde mental (afastamentos, pedidos de demissão, perda de funcionários imprescindíveis) e na disfunção na organização do trabalho.

As relações de trabalho referem-se não somente às relações com as chefias imediatas, superiores e membros da equipe de trabalho, mas também abarcam todas as demais relações estabelecidas dentro da cadeia de valores das organizações, ou seja, clientes, fornecedores, agentes fiscais (Fleury & Macêdo, 2015).

Torna-se evidente que o mundo do trabalho passa por intensas transformações provocadas pela revolução tecnológica, pela reestruturação produtiva e pela precarização do trabalho e do emprego a partir do modelo neoliberal, sendo as relações de trabalho diretamente afetadas. Esse conjunto de transformações fez com que ocorresse uma intensificação do trabalho, onde as relações tornaram-se mais competitivas e superficiais, tornando o trabalho cada vez mais pautado no individualismo (Soboll, 2014).

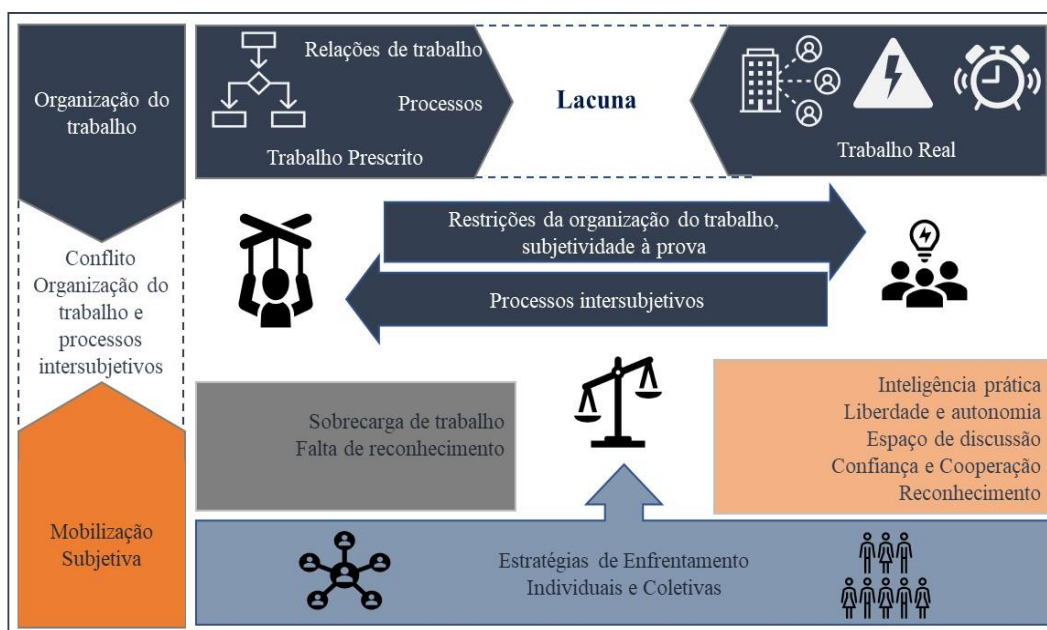
Os efeitos da destruição das relações espontâneas psicoafetivas entre colegas de trabalho através dos jogos de poder (discriminação e injustiça) podem colocar em risco o equilíbrio mental dos trabalhadores, e como incremento, podem fazer com que haja um movimento de migração da agressividade do trabalho para o particular, estendendo-se os riscos psicoafetivos ao grupo familiar (Dejours, 2015a).

A deterioração da visão e da importância do trabalho para o ser humano, os modos de organização do trabalho propostos pelas ideologias neoliberais paradoxalmente reforçam um discurso de valorização dos sujeitos, trazendo a ilusão que individualmente – a partir do cumprimento de metas sempre mutantes – os trabalhadores conseguiriam obter as conquistas que almejam no que diz respeito às necessidades materiais e, principalmente, de seu reconhecimento simbólico (Sznelwar et al., 2012). Ocorre que, no decorrer do tempo, o sofrimento no trabalho instaura-se à medida em que os trabalhadores perdem suas esperanças por não alcançarem a satisfação de suas expectativas materiais, afetivas, sociais e políticas. As consequências desse sofrimento para a saúde psíquica e física atacam os alicerces da identidade – todos tem medo da exclusão, por si, pelos filhos e amigos (Dejours, 1999).

A manutenção da saúde do trabalhador é condicionada à resposta que ele próprio conseguir elaborar frente aos ajustes à lacuna entre trabalho prescrito e o trabalho real e ao reconhecimento obtido por esse trabalho. “Caso as possibilidades de adaptação ou de ajustamento à organização do trabalho se esgotem, o reconhecimento não vem, a relação subjetiva com a organização do trabalho será bloqueada e o trabalhadora adoecerá” Mesquita (2018, p. 45).

Para a Psicanálise, assim como para a psicodinâmica do trabalho, todo trabalhador, como sujeito, é único e carrega consigo sua história (desejos e frustrações) e suas vias preferencias de descarga da energia pulsional. Desta forma, quando o sujeito se depara com uma organização do trabalho que não lhe permita o exercício pleno de suas aptidões psíquicas (fantasmáticas ou psicossomáticas) sofrerá retenção da carga psíquica de trabalho. Assim, o trabalho se tornará ameaçador e fatigante. Se, ao contrário, o sujeito puder fazer a sua escolha por um trabalho e possuir liberdade na sua organização, encontrará saída preferencial para sua carga psíquica de trabalho, mantendo-se relaxado, satisfeito e equilibrado (Dejours, 2014a).

### 3.3.2 Elemento de análise 2 - Mobilização subjetiva do trabalhador a partir de seu trabalho



**Figura 4:** Processo de Mobilização Subjetiva

Fonte: Elaborado pelas autoras, baseado em Dejours (2012c).

Conforme representado na Figura 4 o trabalhador, frente ao desafio de transformar o prescrito em trabalho real, sofre, e diante do sentimento advindo do trabalho, mobiliza tudo que tem e é para sobreviver. O sujeito mobiliza toda a sua subjetividade para o enfrentamento do real do trabalho, de forma que o real se faz conhecer pelo sofrimento decorrente da lacuna entre o prescrito e o real. As adversidades não são passivamente aceitas pelo sujeito, ele deseja esconjurar o sofrimento, transformando a realidade ao mesmo tempo em que transforma a si mesmo. A mobilização subjetiva dá mostra de como as situações de trabalho, por mais desgastantes que sejam, podem ser superadas pela inteligência prática e escolhas construídas pelos trabalhadores a partir de um espaço de deliberação (Dejours 2004b; 2012c).

De um lado, a organização do trabalho, através de suas prescrições, nas formas de comunicação e interação entre os trabalhadores, pode apresentar-se de forma desafiadora à reação subjetiva do trabalhador, mobilizando o sujeito a encontrar espaço para ultrapassar as dificuldades próprias a sua vivência laboral. O exercício de sua inteligência prática e criatividade em prol da realização do inédito. Por outro lado, estas vivências podem enfrentar situações de extrema rigidez expressas pela organização do trabalho, na divisão hierárquica do trabalho e pela falta de reconhecimento, imprimindo sentimentos de indignidade (estar em contato com uma tarefa desinteressante, marcaria uma frustração narcísica – falta de significação do trabalho para o sujeito) e de inutilidade (fazer uma tarefa que não se percebe a utilidade – falta de significação do trabalho em relação ao objeto) (Dejours, 2004b; 2014b; 2015b).

Portanto, a depender da rigidez da organização do trabalho, o sujeito se reconhece (ou não) por aquilo que produz, da mesma forma em que pode obter o reconhecimento através daquilo que produz, por emprestar um significado único ao objeto (serviço). “Ao mesmo tempo que a atividade de trabalho comporta uma significação narcísica, ela pode suportar investimentos simbólicos e materiais destinados a um outro, isto é, ao Objeto (Dejours, 2015a, p. 63). Essa forma esquemática elucida o quão subjetivo é o trabalho, e sua importância (significação) nas relações entre sujeito e objeto.

Assim, para Dejours (2004a), mobilização subjetiva representa todo um conjunto de esforços dos trabalhadores no sentido de tornarem possível uma organização do trabalho, ou mesmo a evolução da organização do trabalho. Os desafios que se apresentam ao trabalhador são: o dispor de sua inteligência prática; do exercício da interpretação sobre as prescrições que lhe são apresentadas via normas e procedimentos e via hierarquia; a partir de uma ética individual, o esforço de elaboração das diferentes opiniões a partir destas prescrições da organização do trabalho, considerando os preceitos morais e respeito às diferentes formas de percepção dos demais colegas; e por fim, o esforço de participação ativa na exposição de suas opiniões para deliberação conjunta, mesmo correndo o risco dos julgamentos e dificuldades de interpretação.

A inteligência prática é se não a própria astúcia e, como tal, implica dois lados: um em que se apresenta como contraponto ao real, acionando o novo, o inventivo e a criação a ser acrescida ao que é conhecido, à uma rotina, demandando uma estabilização de sua vivência para integração com a tradição. O outro lado é a astúcia como motor da mobilização subjetiva, que faz com que o trabalhador, familiarizado com os procedimentos estabelecidos, disponha (empreste) da sua intuição e subjetividade à matéria ou equipamento de trabalho como extensão

de seu corpo, “é por um certo ‘mimetismo’ [grifo do autor] que permite antecipar e intuir os acontecimentos que poderão produzir-se graças ao jogo de uma sensibilidade intencional” (Dejours, 2015a, p. 50).

Esse processo irá fazer com que a inteligência do sujeito aprenda através do seu corpo amplie-se, fazendo com que ele adquira novas habilidades, desenvolvendo novas relações, ampliando a sua forma de atuação, sua sensibilidade e subjetividade. Um movimento contínuo que poderá realizá-lo no trabalho (Dejours, 2012c).

O trabalho revela que é justamente no corpo que reside à inteligência do mundo e é em seu corpo que o sujeito investe no mundo para torná-lo seu, para habitá-lo. A formação desta inteligência passa pela relação prolongada e obstinada do corpo com a tarefa. Passa por uma série de procedimentos sutis de familiarização com a matéria, com as ferramentas e com os objetos técnicos (Dejours, 2012c, p. 27).

A análise da subjetividade do trabalhador em psicodinâmica do trabalho passa desde sua concepção pela consideração dos princípios de economia psíquica na teoria freudiana. Para Dejours (2014a), o paradoxo psíquico do trabalho – o que pode ser fonte de equilíbrio para uns, é fadiga para outros – coloca no centro a noção de carga psíquica e energia pulsional. Para introdução do conceito (energia pulsional e carga psíquica), torna-se fundamental observar que para a Psicanálise (Freud 1920/2011), o sujeito, ao longo de seu desenvolvimento, é fonte de excitações externas (psicossensoriais) e internas (instintivas e pulsionais) e estabelece as vias preferenciais para descarga da energia pulsional. Quando se acumulam estas energias, a tensão é gerada e, a depender do grau de flexibilidade dos mecanismos de defesa estabelecidos, ocorre uma descarga que pode ser por três vias: via psíquica (representações simbólicas ou fantasmas que consomem a energia), via psicomotora ou comportamental (representações de fuga, raiva, agressividade e violência) e a via visceral (processos de somatização). A escolha de vias preferenciais e o acúmulo da energia conforme estas vias serão determinantes para o destino clínico destes sujeitos (as vias psicomotora e visceral - as neuroses de caráter e de comportamento, e a via mental - as psicoses e as neuroses clássicas).

Para a PDT, a “descoberta essencial” (Dejours 2004a, p. 58) é a de que existe uma dinamicidade nas relações entre a organização do trabalho e o homem, implicando em “um equilíbrio livre e aberto à evolução e transformações para os dois lados. Por conseguinte, o paradoxo apresentado pela PDT, do ponto de vista da economia psíquica, compreende que a relação Homem-Trabalho pode ser equilibrante ou fatigante; o que é fadiga para uns, para outros pode ser percebido como fonte de equilíbrio. Conforme indicado por Fleury e Macedo (2015), à medida que a liberdade na organização do trabalho diminui a carga psíquica aumenta,

impelindo o trabalhador a estabelecer uma negociação com a organização do trabalho a fim de operar mudanças nesta organização de forma a conseguir efetuar a sua atividade ao mesmo tempo em que possa dar vazão à carga psíquica em tensão. Na impossibilidade desta diminuição da carga psíquica, o esgotamento físico e/ou mental será inevitável. Esta abordagem situa a PDT no campo da psicossomática.

Para Dejours (2012c), quando o sujeito está bem, sentindo-se saudável, há um movimento natural frente ao trabalho, o sujeito mobiliza-se, quer colocar em ação todos seus recursos de inteligência e de sua personalidade frente à organização do trabalho. O sujeito nesta construção acaba por encontrar o reconhecimento pelo seu trabalho bem executado. Porquanto a mobilização não é passível de uma prescrição, como mobilizar os sujeitos? Encorajá-los? “O problema deveria ser colocado de forma invertida: como proceder para não quebrar a mobilização das inteligências e das personalidades?” (Dejours, 2012d, p. 104).

Nesta pesquisa há um interesse específico ligado ao empreendedor de *startups*, cujo domínio de conhecimento, geralmente, é limitado a uma área de formação acadêmica e inovação. Apresenta-se como desafio a este empreendedor a estruturação de um modelo de negócios que exige conhecimentos em administração e economia pautados por uma incubadora de novos negócios e tecnologia em uma instituição de ensino superior. As pressões para a estruturação de uma organização de trabalho são amparadas por um discurso neoliberal de alta performance, riscos de insucesso e de usurpação das inovações propostas pelas *startups*. Neste caso, a criatividade, a inovação, permanece em segredo até que sejam superados os desafios de se apresentar os produtos e/ou serviços ao mercado, as possibilidades de prazer e reconhecimento são adiadas. Porém, as exigências enquanto empreendedor multiplicam-se, conforme indicado no capítulo dois desta dissertação, impõem a ele tarefas que não domina e que tornam o medo e a insegurança presentes no seu cotidiano de trabalho. O contexto socioeconômico contemporâneo agrava as pressões da organização do trabalho em troca de uma promessa de sucesso empreendedor.

### 3.3.2.1 *Vivências de Prazer*

Para a Psicanálise o princípio do prazer possui como meta a evitação da dor e do desprazer, bem como a vivência deliberada do prazer, objetivando oferecer sentido à vida do homem em sua busca pela felicidade. Diante das adversidades e dificuldades próprias à condição humana – a evolução e decadência do corpo; a natureza, o mundo exterior e suas ameaças destrutivas; e as implicações desastrosas das relações humanas e das formas de regulação da cultura e da sociedade para o psiquismo do homem – o princípio de realidade

forma-se moderando as possibilidades de fruição do prazer. Em decorrência da constituição humana, a realidade torna a experiência do prazer momentânea, pois a formação da cultura oferece proteção e segurança, mas impõe sacrifício, renúncia e punições à livre satisfação de todas as necessidades, alimentando o campo das neuroses. Na busca do prazer e do evitamento do sofrimento o aparelho psíquico constrói formações substitutivas, sintomas e a sublimação para dar acesso à experimentação, ainda que momentânea, do prazer, ao mesmo tempo em que busca o domínio dos impulsos instintuais (Freud, 1930/2010).

Freud (1930/2010) trata sobre o tema do trabalho evidenciando o deslocamento das metas dos instintos selvagens para “o ganho de prazer a partir das fontes de trabalho psíquico e intelectual” indicando as possibilidades da sublimação via trabalho – ainda que, na visão do autor, limitado aos talentos específicos. Porém, reconhece que

Nenhuma outra técnica para a condução da vida prende a pessoa tão firmemente à realidade como a ênfase no trabalho, que no mínimo a insere de modo seguro numa porção da realidade, na comunidade humana. A possibilidade de oferecer, de deslocar para o trabalho os relacionamentos humanos a ele ligados e uma forte medida de componentes libidinais – narcísicos, agressivos e mesmo eróticos – empresta-lhe um valor que não fica atrás de seu carácter imprescindível para afirmação e justificação da existência na sociedade. A atividade profissional traz particular satisfação quando é escolhida livremente, isto é, quando permite tornar úteis, através da sublimação, pendoros existentes, impulsos instintuais subsistentes e constitucionalmente reforçados (Freud, 1930/2010, p. 36).

Apesar de tal abordagem, Freud não evoluiu na temática do trabalho como uma via de felicidade ou de possibilidade de gratificação, muito pelo contrário, entendia que as pessoas, de uma forma geral, seriam forçadas por necessidade ao trabalho, tendo aversão ao mesmo. De forma inaugural Dejours (2012b, 2014b, 2015a) identifica que as vivências de prazer no trabalho estão relacionadas às diferentes formas de organização do trabalho e à garantia de autonomia, que torna possível o engajamento do sujeito no mesmo, de forma a desafiá-lo em aplicar sua inteligência, garantindo-lhe toda sorte de satisfação pulsional (psíquica, visceral e motora).

A psicodinâmica do trabalho indica que o trabalho é fonte de prazer – sofrimento a depender da conjunção da história pregressa do sujeito com a organização do trabalho, de forma que as vivências de prazer advêm quando o sujeito consegue superar as resistências do real (Dejours, 2004a). Ainda, conforme indicado por Assis e Macêdo (2010), o prazer no trabalho pode ser tomado como uma vivência individual proveniente da satisfação dos desejos e necessidades do corpo-mente.



Para Dejours (2008, 2012c), a questão central do prazer no trabalho está na mobilização de desejo individual e nas condições éticas (políticas entre trabalhadores), que permitam ao sujeito a cooperação no trabalho. São as contribuições singulares de cada um que serão postas à prova na medida em que o sujeito mobiliza sua inteligência no trabalho buscando gratificação, autorrealização e reconhecimento (pela utilidade ou beleza) do trabalho realizado. Compreende-se que é a partir desta condição individual, confrontando o seu desejo individual com as imposições da organização do trabalho, que o sujeito passa a inteirar-se com as tarefas e com o real do trabalho, em uma busca de arranjos para satisfação de seus desejos e diminuição da sobrecarga psíquica ou, de outro lado, o esgotamento mental e/ou físico. Ao sujeito caberá um esforço de inteligência/engenhosidade, provando-se no seu domínio técnico-operacional para fazer frente ao real.

As vivências de prazer no trabalho podem ser indicadas através das relações interpessoais, das relações sociais de trabalho na produção de bens e serviços, da percepção e avaliação consciente do sujeito de que algo vai bem, das gratificações por intermédio do reconhecimento, da valorização do trabalho realizado, pela abertura do espaço de formação de identidade através da expressão da subjetividade, quando da possibilidade da vivência da sublimação, enfim, as ações que permitem que as vias de descarga pulsional garantam a satisfação do trabalhador (Macêdo, 2015).

Desta forma, a psicodinâmica do trabalho pressupõe que o organismo do trabalhador é permanentemente objeto de excitações (endógenas e exóginas), o trabalhador é um indivíduo com características únicas e pessoais e tem vias preferenciais de descarte pulsional. Depreende-se desta condição estabelecida como trabalhador que sua satisfação plena está condicionada ao pleno emprego de suas aptidões psíquicas, fantasmáticas ou psicomotoras. “Em termos econômicos, o prazer do trabalhador resulta da descarga da energia psíquica que a tarefa autoriza, e que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho” (Dejours, 2014a, p. 24).

### *3.3.2.2 Autonomia e Liberdade*

O conceito de autonomia no contexto das organizações é estabelecido a partir do processo de desconstrução e entendimento que o sujeito faz do conjunto das relações socioprofissionais estabelecidas segundo estruturas de poder e dominação. O exercício da autonomia na contemporaneidade – individualista e competitiva – exige do sujeito a recomposição de sua historicidade propiciando a revisão dos conceitos e vivências psíquicas e sociais. Este processo parte do sentimento de desconforto do indivíduo em relação à cessão de

sua liberdade e subjetividades frente à sedução das promessas de sucesso, fama e riqueza que são valores da cultura organizacional na hipermodernidade. O exercício da autonomia está diretamente relacionado ao desejo do indivíduo em participar de definições que interfiram na sua própria vida (Siqueira, 2013).

Para a psicodinâmica do trabalho a construção do trabalho coletivo demanda duas dimensões, a liberdade de deliberação e a convivência. A liberdade parte da vontade no nível individual, para posteriormente se transformar em vontade de agir no nível coletivo. Portanto, para cooperar o indivíduo parte da mobilização livre de sua vontade, sendo imperativa a avaliação da possibilidade de efetividade desse exercício de liberdade no interior da organização do trabalho, bem como da maneira com que o indivíduo empregará essa liberdade. Do lado da organização do trabalho a avaliação do espaço para o exercício da autonomia do sujeito torna-se prerrogativa da sua liberdade de participação na produção das normas e construção de um espaço de convivência a fim de participar de uma atividade deontológica (Dejours (2012b).

Ferreira, Araújo, Almeida e Mendes (2011) esclarecem que a autonomia implica em um grau de independência do sujeito em relação às prescrições, aos objetivos e ao método que comportam a organização do trabalho, sendo que a falta de autonomia, conforme Moraes (2010), agrava o sofrimento do sujeito frente ao real do trabalho, pois há uma restrição da liberdade de ação do sujeito.

Ao introduzir a discussão sobre o trabalho como fonte de emancipação a partir da experiência do mundo, Dejours (2012c, 2015a) introduz uma dimensão do “trabalhar junto”, da cooperação. Conforme indicado anteriormente, a Psicanálise apresentou a importância da contribuição da cultura no seu esforço de conjurar e superar as forças destrutivas que fazem parte da condição humana. Em consonância com essa visão, para a psicodinâmica do trabalho, o trabalho coletivo representa a possibilidade de intermediação entre a criatividade e inteligência prática no âmbito individual e a efetividade na construção coletiva da cultura.

A vontade livre para integrar um coletivo de trabalho dependerá diretamente da qualidade desta interação para cada membro do coletivo, o que torna, segundo Dejours (2012c) a confiança condição *sine qua non* para que haja a cooperação. Assim, a construção de um campo deontológico compreende o estabelecimento de qualquer acordo, tanto para que as normas ou regras possam ser elaboradas de forma a poderem operar, quanto para as definições da maneira que as tarefas devam ser executadas. Os objetivos serão alcançados somente se a confiança circular no coletivo de trabalho. “Em um universo de trabalho em que a simples ideia de confiança provoca riso, se não ironia, reafirmar que a confiança é uma dimensão irreduzível

do trabalho, da qualidade, da segurança e da seguridade pode parecer mais um sonho utópico” (Dejours, 2004a, p. 68).

Cabe ressaltar o esforço de cada trabalhador em elaborar, em um primeiro momento, na forma de opinião, sua experiência ao confrontar-se com as prescrições da organização do trabalho e, em num segundo momento, o esforço de integrra-se às diferentes opiniões interpostas pelo coletivo para finalmente haver uma deliberação coletiva para a construção – concepção, ajuste e gestão – da organização do trabalho (Dejours, 2012c).

O esforço do trabalhador em dar visibilidade à sua prática, o seu *modus operandi*, passa por sua forma particular de estabelecer seu discurso – carregado de sua historicidade – a fim de sustentar uma retórica inteligível aos demais colegas no coletivo de trabalho do paradoxo da inteligência prática. Ao introduzir algo novo visando o ajustamento entre o trabalho prescrito e o trabalho real, ao inovar, o sujeito cria um “quebra-galho” ou “macete” para compor o que falta ao trabalho prescrito.

Portanto, o sujeito comete uma fraude objetivando alcançar o máximo da tarefa – não há, neste caso, uma intenção em prejuízo a quem quer que seja, muito antes, pelo contrário, o sujeito quer atender aos objetivos que lhe foram passados e por isso acrescenta ou escapa à regra, ou seja, ele age segundo seus princípios. Apresenta-se desta forma o paradoxo da inteligência prática – o sujeito executa o trabalho e atende ao objetivo, porém, ele o faz fora da norma. Por cautela, o sujeito mantém os quebra-galhos em segredo, fora do controle e do risco das críticas dos demais trabalhadores e das prescrições da hierarquia (Dejours, 2004a).

As transgressões, segundo Dejours (1999) também podem representar uma forma de operação da “inteligência operária” e podendo assumir um caráter muito grave, quando envolvem riscos sérios de comprometer a vida. Porém, seria impossível admitir o exercício das tarefas de forma a não incorrer em ajustes ou “macetes” para sua execução. É importante destacar que os quatro tipos possíveis de infrações são: a) inevitável: são as situações de trabalho que sem os “macêtes” o agente não consegue realizar a tarefa; b) a contragosto: infração feita conscientemente pela pessoa, mas a contragosto para si e para os outros; c) de má-fé: aquela com o objetivo de enganar alguém; d) infração para si mesmo, a qual é praticada sem a intenção de prejudicar, por desejo, prazer ou pelas convicções de quem a faz.

O prazer eventualmente obtido das transgressões e das infrações normalmente não depende somente do sujeito, mas também – e muito – da interpretação que os outros façam dessas transgressões e infrações. Para que se possa julgar equitativamente a natureza de uma infração, é preciso que o quebra-galho, arranjo ou ajuste seja visível. Outra condição é que os que julgam compreendam o próprio sentido desse ajuste. Só é possível compreender o sentido de um quebra-galho ou ajuste quando se tem o

conhecimento do real do trabalho, conhecido sob a forma de resistências, fracassos, obstáculos (Machado, 2016, p. 98).

Portanto, o prazer no trabalho passa principalmente pela interpretação do outro, de um par, que a depender de sua vivência consiga fazer um julgamento justo frente às resistências apresentadas pelo real do trabalho, indicando a relevância do trabalhar junto.

O trabalhar junto, portanto, pressupõe tempo para que as diferentes formas de trabalho possam ganhar visibilidade, sendo exploradas e debatidas com o objetivo de que uma prática possa ser escolhida como a mais vantajosa para aquele coletivo estabelecido. O consenso deve ser formado a partir da capacidade coletiva em pautar uma discussão e evoluir no debate franco sobre as melhores práticas. Quando essa evolução esbarra nas intransigências, paralisando o coletivo nas dificuldades e desacordos, a arbitragem torna-se uma via possível de solução. O coletivo passa a demandar uma solução para os impasses e discussões improdutivas que se estendem, e identificam a arbitragem como o caminho possível. A arbitragem pode criar situações que incorram no sentimento de injustiça e frustração contrários à cooperação, porém quando ela é consentida por consenso ou mesmo por disciplina (mesmo que impondo ruídos para cooperação) entre os trabalhadores membros do coletivo, alcança uma dimensão da *cooperação vertical* (Dejours, 2012c).

A criatividade, a cooperação e a confiança apresentam-se como dimensões imprescindíveis para a organização real do trabalho, o ajustamento do prescrito ou do desconhecido nas situações de trabalho implicando em um acionamento destas dimensões individual e coletivamente estabelecidas. Ocorre que a cooperação não é automática, pressupondo uma teoria de cooperação compartilhada entre pares e pelos *managers* e implementada de forma vertical, especialmente entre os gerentes e seus subordinados – podendo alcançar grandes ganhos de produtividade. “Parte-se do nível da inteligência individual para o entendimento da teoria da cooperação, depois para o nível da cooperação entre colegas (cooperação horizontal) e posteriormente para a cooperação entre chefes e subordinados (cooperação vertical)” (Dejours, 2015b, p. 226-227).

A cooperação do ponto de vista da PDT implicaria na superação coletiva das contradições e controvérsias próprias à organização do trabalho, ou seja, entre o trabalho prescrito e o real a cooperação ficaria a cargo da liberdade individual e de uma vontade coletiva, resultando em uma organização efetiva do trabalho. A cooperação é fundamental à eficiência do trabalho e à economia das relações entre sofrimento e prazer no trabalho (Dejours, 2004a).

Para Dejours (2012c), o acordo obtido por consenso ou por arbitragem seria possível, condicionado à possibilidade de haver uma discussão efetiva, que garanta a livre circulação de

argumentos referenciados tecnicamente e, moralmente garantidos, por conseguinte, no mundo objetivo e no mundo das relações sociais,

Coloca-se aí a questão da materialidade do espaço de deliberação, a investigação clínica do trabalho sugere que o espaço de deliberação se propague em duas dimensões bastante heterogêneas. . . reuniões de caráter formal: reuniões de equipe, briefing, staff. . . e parte ambienta-se em espaços informais, vestiários dos canteiros de obra, a lanchonete, a copa de um laboratório. . . Os espaços informais são tomados pela atividade deôntica, pois são ocupados pelas práticas de convivência: pausa para o cafezinho, lanche, comemorações. . . Quando essa convivência não existe, ou é excluída do trabalho, suprime-se também os espaços informais de deliberação, o que pode terminar evoluindo rumo a uma tendência de coordenação autoritária ou burocrática. . . Trabalhar *não é apenas produzir, é também viver junto* (Dejours, 2012c, p. 84-85).

Assim, quando a cooperação de fato ocorre, sinaliza transparência das comunicações das ordens, a oficialidade do comando na coordenação das atividades, a correta localização da resolução de conflitos e o respeito à hierarquia. “O trabalho, ao reunir os iguais em uma convivência diária e com um objetivo comum, desempenha uma função integradora e reguladora das relações humanas entre os homens, propiciando seu desenvolvimento” (Ferreira, Macêdo, & Martins, 2015, p. 33).

Dejours (2015b) propõe um conceito *manager*, em que o trabalho vivo, ao nível individual, pode ganhar um apoio de fundamental importância para o sujeito no enfrentamento do insucesso na execução de seu trabalho. Ao nível coletivo, as pressões das prescrições estão sob a responsabilidade da coordenação, ou seja, os trabalhadores nunca executam exatamente o que a chefia ordena. Assim, à coordenação caberá a distribuição das tarefas entre equipes e indivíduos, fixando objetivos para cada um, hierarquizando prioridades organizando a execução e o sequenciamento das tarefas. Já que as ordens são passíveis de uma interpretação, “quando o coletivo chega a uma interpretação comum, forma-se uma cooperação” (Dejours, 2015b, p. 228).

A psicodinâmica do trabalho parte de três premissas fundamentais para análise da relação homem-trabalho: a da busca de autorrealização em que o sujeito quer oferecer sua contribuição para a construção de uma obra comum; a da existência de um hiato entre a organização prescrita e a organização real do trabalho; e por fim o desejo de reconhecimento do outro (Macêdo, 2015b). Estas premissas dizem da importância da liberdade de ação que o sujeito requer para participar da organização do trabalho, implicando seu desejo e, por conseguinte, seu esforço frente ao real do trabalho, tendo suas prescrições e relações como contraponto. Tratar-se-á na próxima sessão do reconhecimento e de sua importância à manutenção da saúde mental do trabalhador.

### 3.3.2.3 Reconhecimento

O reconhecimento pelo trabalho é, conforme as pesquisas em PDT indicam, uma forma de retribuição que o sujeito alcança por contribuir com a organização do trabalho, sendo sua natureza simbólica. Conforme Dejours (2004a, 2012c) o trabalho executado pode ser reconhecido por duas dimensões distintas: o reconhecimento no sentido de *constatação* e o reconhecimento no sentido da *gratidão*. Na primeira dimensão, a da constatação, implica o reconhecimento da imperfeição da ciência e da técnica, das falhas da organização do trabalho (prescritas), e por conseguinte, a necessidade do reconhecimento pelo risco que a operação guarda. Portanto, é um reconhecimento que precisa vencer uma dupla resistência, tanto a da admissão das falhas das imperfeições prescritas quanto a do medo da diretoria e da gerência, da admissão do risco iminente. A análise da psicodinâmica do trabalho permitiu identificar que as estratégias defensivas dos gestores para enfrentar seu próprio sofrimento frente ao risco são representadas por um descrédito à contribuição dos trabalhadores. Na segunda dimensão, o reconhecimento no sentido de *gratidão* pela contribuição do trabalho realizado pode ser concedido de forma autêntica, mas na maioria das situações ele é feito com alguma parcimônia.

Dejours (2005; 2012c) indicou que a base do conceito de reconhecimento em PDT está na antropologia das ciências (François Sigaut), a qual estabelece que as relações intersubjetivas não estão restritas a um sistema ego-outro por incorporarem os conflitos, as relações de poder e o reconhecimento, criando sempre um desafio real para a organização das condutas humanas. Na ocorrência de qualquer uma destas situações incorporadas é o fazer, uma ação real, que o sujeito adotou que estará em questão e será julgado pelo outro. Assim, o conflito com o outro, por uma postura ou de uma atitude subjetiva está sempre relacionado à maneira com que o julgador desaprova, discorda ou tem seus interesses prejudicados.

Como critério que foge ao senso comum, o julgamento de utilidade técnico, sob esta ótica antropológica, interpõe três termos fundamentais: o ato (toda técnica pressupõe uma ação de transformação do mundo real mediatizada por uma ferramenta), a tradição (toda ação técnica relaciona-se em favor ou em ruptura a uma tradição) e a eficácia (além de atender a uma tradição, a que ser julgado por um outro que tenha reconhecimento para tal).

O julgamento, o conflito ou o reconhecimento não se referem diretamente ao ser do sujeito, mas ao seu fazer. . . o comportamento técnico está submetido não somente às leis imutáveis da natureza, como também aos usos e costumes, e deriva inteiramente da cultura” (Dejours, 2005, p. 35 - 37).

A técnica se traduz no engajamento do sujeito em uma ação sobre o real, a partir dos parâmetros estabelecidos por uma cultura, estando submetido à sanção pelo julgamento do

outro, “a técnica produz a cultura, sendo um ato cultural submetido à exigência da história e da sociedade” (Dejours, 2005, p. 38).

Para a análise psicodinâmica do trabalho distinguem-se dois tipos de julgamento o de utilidade e o de beleza (Dejours, 1993, 2005, 2004; Dejours & Bègue, 2010). No julgamento de utilidade é a atividade realizada que ganha uma certificação, pois há uma contribuição do sujeito à organização do trabalho. Este reconhecimento advém das pessoas envolvidas na hierarquia do trabalhador – o chefe, o executivo ou mesmo seus subordinados. No julgamento de beleza são as artes de ofício, a adequação ou conformidade do trabalho, da fabricação ou do serviço que estão em questão, é um julgamento qualitativo do ego. Através deste julgamento o ego adquire o sentido de pertencimento à um coletivo, à uma comunidade, pois a qualidade do que produz o torna reconhecido na linha horizontal da hierarquia, pelos seus pares, colegas e comunidade. É um julgamento que contém sempre uma enunciação do belo sobre o fazer do ego, e não sobre o ser.

Quando há o julgamento pela qualidade do que o sujeito realizou, por uma distinção e perícia, onde é reconhecida a originalidade do fazer, conferindo-lhe estilo próprio, o julgamento acaba por conferir ao ego o reconhecimento de sua identidade, há uma retribuição simbólica que repercute nas expectativas do sujeito sobre si mesmo estabelecendo um reforço de sua identidade (Dejours, 2005, 2012c).

A conquista da identidade na dinâmica intersubjetiva do reconhecimento no trabalho, na essência diz respeito à realização de si mesmo no campo das realizações sociais. Não há articulação direta entre sujeito do inconsciente e campo social. Esta relação está mediatizada pela referência a uma ação sobre o *real* que mobilizou a atividade de trabalho. Nisso a psicodinâmica confirma sua peculiaridade em relação à psicologia social que busca, em regra geral, inferir uma relação direta entre sujeito e sociedade, insistindo na análise de pequenos grupos (Dejours, 2012c, p. 108). [grifo do autor]

O reconhecimento no campo das *startups* está vinculado ao julgamento técnico (de qualidade), à tecnologia, já que se trata de um campo de pesquisa em que a inovação é preponderante para a empresa que se está desenvolvendo. Neste sentido, conforme indicado por Dejours (2005), os clientes são os juízes da perícia do trabalho de produção e/ou serviço já que estão diretamente em relação com o ego (a gestão por resultados é o que efetivamente orienta o trabalho do empreendedor das *startups*). Uma atenção no que se refere à saúde mental dos empreendedores de *startups* deve ser tomada, tanto em relação ao sucesso quanto aos fracassos inerentes a esse modelo de negócio.

Apresenta-se o que Dejours (2008, 2012c) identificou como um drama próprio ao trabalho na sua relação com a identidade, já que não há crise psicopatológica que não apresente no seu centro a crise de identidade. Se o sujeito não pode gozar de reconhecimento pelo seu trabalho, portanto não enxerga sentido no mesmo, vendo-se obrigado a reconhecer-se somente através de seu sofrimento, o que o leva à desestruturação, à desestabilização de sua identidade e, por conseguinte, ao adoecimento mental. Para a PDT os esforços, as angústias, as dificuldades e as decepções adquirem um sentido quando o trabalho é reconhecido por sua qualidade, o sofrimento ganha um sentido por ter contribuído com a organização do trabalho e na construção de algo, mas também por ter transformado o sujeito na construção de sua identidade, permitindo a transformação afetiva do sofrimento em prazer, no alívio da tarefa cumprida, permitindo a realização egóica, fundamental para a consolidação da identidade.

A seguir serão tratadas as vivências de sofrimento, entendendo-as como inerentes às próprias relações de trabalho, de acordo com Dejours (2004). A questão é como o trabalhador vai lidar com ele, e é isso que construirá uma melhor possibilidade para a preservação da saúde como estado, ou a fragilização que pode levar ao adoecimento.

### 3.3.3 Vivências de Sofrimento

É da regulação da relação do homem com a organização do trabalho que advém as vivências de sofrimento. Será através das inadequações das condições de trabalho, que expõe os trabalhadores ao risco, e da organização trabalho, que impõe divisão das tarefas e regulação das relações, o enquadramento do sujeito a um padrão único de execução cerceando a inventividade, criatividade e o investimento de seu desejo, que os sentimentos de frustração e inutilidade emergirão. Ao longo do tempo estas vivências e o acúmulo de ansiedade por elas gerada desencadeiam a instabilidade e o adoecimento psíquico (Dejours,1993).

A PDT considera que a constituição do sujeito carrega em si uma angústia originária de seus pais. Quando criança, toma as angústias paternas para si, mas não consegue nomeá-las por uma falta de estrutura psíquica, essa falta de elaboração torna-se sofrimento original do qual o sujeito não consegue desvencilhar-se, e que se espelhará nas diversas situações da vida cotidiana do sujeito, inclusive no trabalho. Dessa forma, “o sofrimento do sujeito é ontologicamente primeiro, existencial e anterior ao trabalho” (Molinier, 2013, p. 61).

Para a PDT existem dois destinos possíveis do sofrimento no trabalho, o criativo e o patógeno. O sofrimento criativo está vinculado ao conceito de trabalho, qual seja, à discrepância inerente entre o trabalho prescrito e o trabalho real, em que são estabelecidas as condições, ou seja, margens de negociação entre as imposições organizacionais e o desejo do trabalhador na



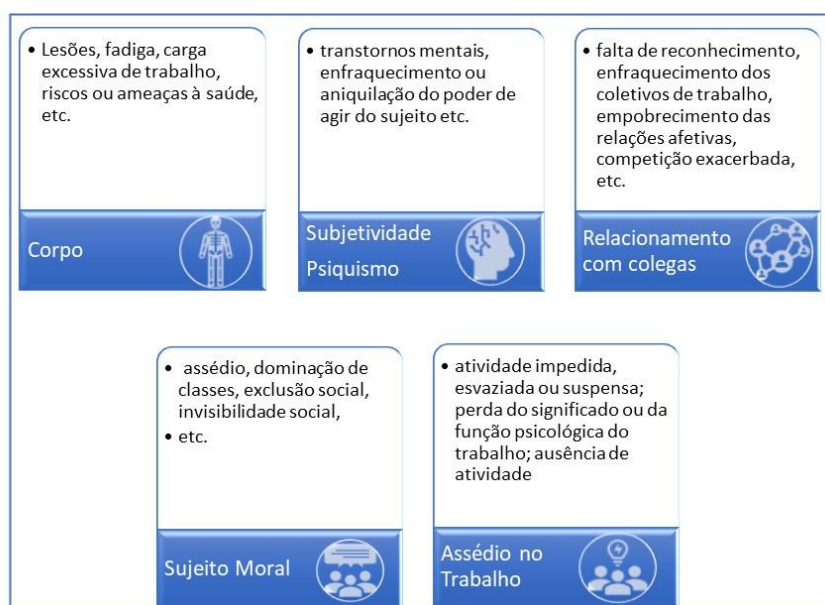
realização da tarefa. Desta forma, o sujeito mobiliza a inteligência inventiva e criativa a fim de que o trabalho ordinário possa ser realizado encontrando vazão para satisfação de suas necessidades psíquicas, trazendo uma contribuição benéfica para a identidade. Todos os constrangimentos e o sofrimento que seriam ponto de chegada frente ao real (tudo que resiste ao domínio do sujeito) são evitados, esconjurados pelo sujeito, passam por uma exigência de transformação, tornando-se início de superação do real via mobilização da inteligência inventiva, tendo como objetivo a entrega do trabalho efetivo. Esse processo de subjetivação do trabalho permite ao sujeito ampliar suas habilidades e adquirir novos registros de sua sensibilidade e impressões graças ao seu corpo subjetivo, identificando qualidade e limites que compõem a sua identidade (Dejours & Abdouchelli, 2014a, Dejours 2012c, Molinier, 2013, Fleury & Macedo, 2015).

Quando o outro reconhece o trabalho realizado pelo sujeito, conferindo-lhe uma apreciação qualitativa, esta valorização social imprime uma conotação social à sublimação. A sublimação torna-se um destino possível para a transformação do sofrimento associado à dinâmica do reconhecimento, ou seja, é uma saída pulsional, ainda que parcial, que é socialmente valorizada. Como processo psíquico, a sublimação oferece para as pulsões uma saída dessexualizada no campo social, sendo indissociável das exigências e aspirações narcísicas (gerando benefícios para si mesmo) ao que o componente do reconhecimento presta seus serviços no processo de transformação do sofrimento em trabalho vivo.

O segundo destino possível do sofrimento no trabalho aparece quando o reconhecimento falta e o sujeito depara-se com a rigidez da organização do trabalho. A falta de reconhecimento cessa o processo de transformação do sofrimento em prazer, o trabalho não encontra o seu sentido, perde seu significado. O sofrimento se estabelece, gerando um acúmulo da energia pulsional, onde a dinâmica trabalho-sofrimento se retroalimenta, podendo levar o sujeito a uma descompensação somática ou psíquica. Restará ao sujeito o engajamento das estratégias defensivas para evitar o adoecimento mental, seja individualmente ou coletivamente, instaura-se uma racionalidade subjetiva para manter a organização do trabalho em operação. Quando estas estratégias findam, as consequências podem ser irreversíveis, tanto para o sujeito quanto para a própria organização. O trabalhador experimenta estados de frustração, desgosto, medo e impotência que podem levar à destruição do aparelho mental e à descompensação (Dejours & Abdoucheli, 2014a; Dejours, 2012c; Fleury & Macedo, 2015).

Segundo Bendassolli (2011) desde a segunda metade do século passado o sofrimento do trabalho tornou-se uma importante categoria de estudo e análise apesar de efetivamente não ter reconhecido o seu lugar junto ao trabalhador no seu espaço de trabalho. Para este autor, em seus

desenvolvimentos sobre psicossociologia, existem cinco dimensões para se pensar as fontes do sofrimento no trabalho, conforme indicado na Figura 5. A primeira dimensão é o corpo que sofre em decorrência dos fatores de risco (ameaças a saúde). A segunda dimensão é a do psiquismo em que o sofrimento é percebido via enfraquecimento das formas de ação do sujeito. A terceira dimensão é a do relacionamento com os colegas em que se torna evidente o sofrimento pela ausência do reconhecimento, competição exacerbada e empobrecimento das relações afetivas. A quarta dimensão se refere ao sujeito moral em que a invisibilidade, a exclusão e a dominação social deixam suas marcas no sujeito. Na última dimensão, a experiência do sofrimento pelo assédio, pela ausência de significação do trabalho que é esvaziada, impedida ou suspensa e, por fim, pela ausência do próprio trabalho.



**Figura 5:** Dimensões do sofrimento no trabalho  
Fonte: Bendassolli (2011).

No contexto atual, o neoliberalismo constrói uma narrativa falsa, de normalidade, onde as defesas individuais se tornam coletivas, erigidas através da negação dos trabalhadores dos seus sentimentos, da intolerância frente ao sofrimento do outro e na aceitação da dominação, da ação gerencial e suas novas metodologias gerenciais, servindo ao propósito totalitário. O sistema produtivo submerge os trabalhadores no sofrimento e na alienação em nome de seu incremento.

Compartilham desta visão Fleury e Macêdo (2015), e entendem que o sofrimento no trabalho está diretamente relacionado ao medo da incompetência, das pressões diárias do trabalho, a falta de esperança de reconhecimento e na armadilha da normalidade (negação de sofrimento) provocada pela utilização das estratégias defensivas que mascaram o sofrimento.

Dejours (2007) identificou que, a partir do desemprego crescente dos últimos anos, a experiência da injustiça social e do sofrimento vem atingindo todos os países do mundo, implicando os desempregados e os empregados que vivem sob a ameaça contínua de perda do seu *status quo*. A falta do trabalho desce a fiação no sofrimento, via sobrecarga de trabalho, nas terceirizações, na precariedade do trabalho, no trabalho sob demanda, no trabalho não remunerado dos estagiários, nas horas extras não incorporadas, no trabalho ilegal. Este contexto indica que o sofrimento no trabalho vem passando por um processo de intensificação sem que haja uma reação coletiva organizada. Frente ao desemprego ou à ameaça de desemprego o trabalhador desenvolve

a intolerância afetiva no tocante à própria emoção, leva o sujeito a abstrair-se do sofrimento alheio por uma atitude de indiferença, e, portanto, de intolerância com o que provoca o seu sofrimento. O trabalhador desenvolve uma estratégia de estatuto individual para mitigar o sofrimento imposto pela organização do trabalho que é coerente com os pressupostos de eficiência do atual contexto do trabalho (Fleury & Macêdo, 2015, p. 103).

As pesquisas em PDT indicaram que a sobrecarga e a ausência do reconhecimento são os principais fatores de sofrimento presentes na relação dos trabalhadores com a organização do trabalho (Dejours, 1993).

### 3.3.3.1 *Sobrecarga*

O termo sobrecarga está diretamente relacionado ao de *carga* – ação ou efeito de carregar algo. A sobrecarga por sua vez é a ação de carregar algo acima de um padrão que é permitido ou adequado (Michaelis, 2015). No contexto do trabalho sua significância está estabelecida por um volume excessivo de trabalho, que pode ser percebido tanto no sentido das exigências de esforço físico e cognitivo, mas também subjetivamente, guardando ressonâncias que afetam diretamente a saúde mental do trabalhador.

A experiência do sofrimento para a PDT tem sua origem na sobrecarga de trabalho e na falta do reconhecimento, sendo que a primeira está relacionada ao excesso do trabalho ou à incompatibilidade do sujeito em suportar uma carga de trabalho excessiva, e a segunda relaciona-se com a perda de significação do trabalho e, por conseguinte, atinge a saúde mental do trabalhador. As pressões decorrentes da organização do trabalho têm como alvo principal o corpo dos trabalhadores, podendo ocasionar desgaste, envelhecimento e doenças somáticas (Dejours, 2004a; Dejours e Abdoucheli, 2014a).

O conceito de sobrecarga em psicodinâmica do trabalho teve sua origem na influência da ergonomia para essa disciplina. Para tratar do tema relativo ao paradoxo psíquico do trabalho – equilíbrio ou fadiga pelo trabalho – Dejours (2014a) adota a separação do conceito de carga de trabalho entre carga física e carga mental, propondo uma conceituação específica à psicodinâmica do trabalho ao considerar os elementos afetivos e relacionais, à saber, a carga psíquica do trabalho. Para fazer frente às dificuldades de quantificação destes aspectos subjetivos do trabalho, o autor propõe uma abordagem econômica do funcionamento psíquico, que conforme já descrito, considera uma interação de três fatores: organização do trabalho; historicidade do sujeito (com características únicas e pessoais) e as vias de descarga psíquica preferenciais próprias às estruturas de personalidade. A sobrecarga estabelece-se quando há o cerceamento da liberdade de ação no campo da organização do trabalho pelo subemprego das aptidões psíquicas, fantasmáticas (simbólicas) ou psicomotoras.

Segundo Monteiro e Jacoby (2013) nos últimos anos a PDT fez uma aproximação com a teoria da ação do sujeito e da Psicanálise, estabelecendo o uso do termo pressões do trabalho, por sua conotação mais social, e distanciando-se do uso de carga de trabalho. Estas autoras indicam o maior enfoque dado por Dejours sobre o sofrimento provocado pelas pressões que o trabalhador sofre para má execução das atividades ou para agir de má-fé que estão no bojo das pressões sociais do trabalho e que podem levar o trabalhador ao adoecimento.

A partir do final da década de 1980 uma nova narrativa sobre os avanços tecnológicos no mundo do trabalho ganhou desdobramentos desde a mecanização, a informatização, a robotização e, mais recentemente, a indústria 4.0 (internet das coisas). Segundo Dejours (2006), essa retórica quer sustentar a atenuação ou eliminação do sofrimento no trabalho, porém o que se vê nas organizações públicas e privadas é o adoecimento pela pressão do trabalho. Conforme levantamento e análise dos dados do capítulo 1 desta pesquisa há uma generalização do déficit do trabalho decente, o indicado pela maioria da população empregada no mundo em 2018 experimentou alguma falta de bem-estar material, segurança econômica, igualdade de oportunidades ou espaço para o desenvolvimento humano; muitos trabalhadores se veem tendo que fazer trabalhos pouco atraentes, que tendem a ser informais, caracterizados por baixos salários e pouco ou nenhum acesso à proteção social e direitos no trabalho; e 1,1 bilhão trabalhavam por conta própria, geralmente em atividades de subsistência realizadas devido à ausência de oportunidades de emprego no setor formal e/ou à falta de um sistema de proteção social. As estimativas da WHO (2020) para o trabalho no mundo são ainda mais alarmantes considerando-se a pandemia da COVID-19.

A sobrecarga é de origem social e prescrita pela organização, não sendo possibilitada ao trabalhador a decisão quanto à própria carga de trabalho. Ademais, instala-se na relação entre adversidade e liberdade e esta é limitada pelas exigências do trabalho. O sentido do trabalho é ser “ganha-pão”. Para suprir sua necessidade de manutenção, o trabalhador submete-se à precarização dos contratos, caracterizados por elementos que geram sofrimento e, conseqüentemente, cedem ao apelo exacerbado à adoção de mecanismos de defesa (Santos, 2016, p. 121).

As patologias de sobrecarga são formas de adoecimento para fazer frente ao isolamento e solidão que a competição pela melhor performance individual, o “cada um por si” se estabelecem, submetendo os trabalhadores a um maior volume de trabalho e a uma maior pressão, características da concorrência generalizada neoliberal. O colega de trabalho que passa pela avaliação de sua performance individual positiva torna-se meu concorrente, destruindo as relações de respeito e cooperação do viver junto.

A organização do trabalho passou a prescrever uma profusão de demandas que podem ser mesmo conflitantes entre si, qualidade e produtividade, segurança e ritmo, o que carrega uma enorme dificuldade de entendimento e operacionalização para os trabalhadores, interferindo na saúde mental. O corpo se torna abrigo de patologias como, por exemplo, por Lesão de Esforço Repetitivo (LER) e por Distúrbios Osteo Musculares Relacionados ao Trabalho (DORT). O *doping* por substâncias psicoativas também representa uma forma de resposta à solidão e ao sofrimento no trabalho. Para manter-se sempre em alerta o trabalhador faz uso de ansiolíticos, antidepressivos ou até mesmo de drogas ilícitas como cocaína e crack. O *Burnout*, caracterizado por um stress crônico, em que o sentido do trabalho se perde para o sujeito e há uma evitação traumática das situações de trabalho, e a síndrome de *Karoshi*, que de forma mais radical leva jovens trabalhadores à morte por um acidente vascular cerebral ou cardíaco por exaustão, demonstram a que ponto os problemas psicossomáticos relacionados à sobrecarga e às pressões de trabalho tornaram-se presentes no mundo do trabalho (Dejours, Barros, & Lancman, 2016; Dejours, 2012c).

As pesquisas em psicodinâmica do trabalho identificam essa sobrecarga em diversas situações de trabalho, citaremos alguns exemplos a seguir. A troca do sistema operacional (*ERP* – *Enterprise Resource Planning*) no SESI/SENAI (Santos, 2016) implicou no aumento das atividades de trabalho, na invasão do espaço privado e dos espaços de folga, tornando o trabalho fonte de *stress* permanente para os gestores e, conseqüentemente, gerando altos índices de rotatividade na instituição. Esta situação de sobrecarga encontrou seu agravamento através dos novos modelos de gestão propostos a partir dos anos oitenta como corpo da cultura neoliberal.

O cerceamento da liberdade no trabalho paralisa o sujeito frente ao acúmulo de atividades, impedindo a vasão da energia psíquica.

Estudo relevante foi desenvolvido por Mesquita (2018), que demonstrou a sobrecarga no trabalho dos trabalhadores da saúde (médicos, enfermeiros, técnicos de enfermagem e motoristas de ambulância) que atuam junto ao SAMU (Serviço de Atendimento Móvel de Urgência), onde a falta de capacitação e treinamento dos novatos sobrecarregam os profissionais mais antigos, as jornadas de trabalho acumuladas em função da inadequação da remuneração por má administração dos recursos públicos adequados sobrecarregam os profissionais, podendo gerar acidentes do trabalho e exaustão.

Na próxima sessão, será abordado um segundo fator das vivências de sofrimento no trabalho que é o relativo à falta de reconhecimento, que pode levar à frustração, irritação e cansaço e, em última instância, podendo afetar a sua identidade.

Referir-se à identidade é tocar no núcleo, na armadura estrutural da saúde mental. Toda descompensação psicopatológica supõe um titubear ou uma crise de identidade. Assim, a dinâmica do reconhecimento das contribuições à organização do trabalho engaja, de facto, a problemática da saúde mental (Dejours, 2012c, p. 108).

### 3.3.3.2 *Falta de reconhecimento*

Quando o sujeito mobiliza sua inteligência para fazer frente às adversidades da organização do trabalho, sua experiência é mediatizada pelo outro e gera expectativa por retribuição pela superação das dificuldades e entrega do trabalho realizado. A obtenção do reconhecimento simbólico edifica a identidade do sujeito no campo social ao mesmo tempo em que o sujeito ressignifica-se ao perceber que colaborou na construção da organização do trabalho para o seu coletivo. De outra forma, quando não é reconhecido, o sujeito experimenta o esvaziamento de significado do trabalho, o sofrimento se estabelece a partir da ausência de um mediador no campo social, o que reforça o trabalho como campo de sofrimento – se estabelece a dinâmica do masoquismo – em movimento de erotização direta do sofrimento (Dejours, 2012a). A descompensação advém da crise da identidade. Por essa razão a dinâmica do reconhecimento e contribuições à organização do trabalho tem importância singular para a saúde mental do trabalhador. Quando o trabalho realizado passa despercebido ou é negado, o sujeito vivencia um sofrimento que pode levá-lo à desestabilização de suas referências identitárias implicando prejuízo à sua saúde mental (Dejours, 2006).

É mediante ao reconhecimento da qualidade do trabalho realizado que o sujeito poderá ter suas expectativas subjetivas de realização reafirmadas em relação a si mesmo. O sujeito alcança sua diferenciação, reforçando sua especificidade, tendo o trabalho como mediador entre

inconsciente e o campo social. Neste sentido, o reconhecimento não pode ser visto como um elemento a mais, um excedente à psicodinâmica do trabalho, já que essencialmente contribui para a constituição da identidade do sujeito (Dejours, 2006, 2012c).

Se a dinâmica do reconhecimento está paralisada, o sofrimento não pode mais ser transformado em prazer, não encontra mais qualquer sentido. Pode, neste caso, apenas ir se amontoando e engajar o sujeito em uma dinâmica patogênica, que, ao termo, leva a descompensação psíquica e somática. Entre sofrimento e doença podem ainda intercarlar-se as estratégias defensivas (Dejours, 2012c, p.110).

Conforme visto, as vivências de sofrimento estão presentes no cotidiano do trabalhador, imputando toda sorte de constrangimentos. O sujeito experimentará este sofrimento conforme sua subjetividade alcança formas de ressignificação frente à organização do trabalho. As possibilidades de reconhecimento ou não pelo empenho na realização da tarefa serão determinantes para esse processo de ressignificação. Tratar-se-á, na sequência, das possibilidades desta ressignificação do sofrimento através das estratégias de defesa individuais e coletivas.

### 3.3.4 Estratégias de enfrentamento ao sofrimento advindo do trabalho

As estratégias de defesa destinam-se à proteção da saúde mental dos trabalhadores submetidos à insegurança, ao medo de não estar à altura do exercício de atribuições e responsabilidades, à frustração e irritação frente às tarefas repetitivas, ao medo do acidente e do adoecimento (Dejours, 2015a). Desta forma, admite-se a sua função em manter um equilíbrio entre as pressões da organização do trabalho e o objetivo dos trabalhadores de negar sua percepção da realidade, evitando o sofrimento. Sua diferenciação em relação aos mecanismos de defesa do ego se dá por estes não serem interiorizados, ou seja, as estratégias de enfrentamento ao sofrimento não se sustentam, a não ser pelo consenso com os outros, e dependendo de uma situação externa (Dejours & Abdouchelli, 2014a; Fleury & Macêdo, 2015). Por outro lado, as estratégias de defesa representam também um risco ao suprimir o sofrimento dos trabalhadores, implicando em risco à subjetividade em relação ao trabalho:

Essas estratégias de defesa constituídas contra o sofrimento psíquico ocasionado pelo trabalho são ambíguas e equivocadas. De um lado, não podemos reprovar as pessoas por defenderem-se, pois é a condição para sobreviver, mas, de outro lado, essas defesas têm um efeito perverso. . . é aquele de manutenção da situação existente. Essas defesas têm um papel na adaptação das pessoas às novas formas de dominação e, finalmente, têm um papel de anestesia para a dor. Quando uma defesa funciona, as pessoas toleram

restrições que não deveriam tolerar, seja por razões morais e políticas ou por razões psicológicas (Dejours, 2001, p. 162).

#### 3.3.4.1 *Estratégias de defesa individuais*

Dejours (2015a) apresentou o conceito das estratégias individuais de defesa a partir do quanto a rigidez da organização do trabalho “taylorizado” invadiu a vida laboral e privada do trabalhador. Taylor (1995, p. 27), quando da introdução da Organização Científica do Trabalho (OCT), classificou como “vadiagem no trabalho” o tempo de redução de ritmo de trabalho dos operários em linha de produção, o que, para Dejours (2015a, p. 46), à partir da visão da saúde do trabalhador, poderia ser denominado como “operações de regulação”, ou seja, uma etapa do trabalho que equilibraria as relações do binômio homem-trabalho com a finalidade de proteger a saúde mental do trabalhador e dar continuidade à produção.

A Organização Científica do Trabalho (OCT) propôs a desapropriação do saber operário em prol de uma forma “única”, engessada e mecânica de organização do trabalho, bem como, introduziu a divisão da operação do trabalho e a divisão hierárquica do trabalho. Os trabalhadores, apesar de vivenciarem as provações de um mesmo local de trabalho, passaram a experimentar individualmente as violências em favor da produtividade. O ambiente de trabalho, o volume de peças, a cadência, os prêmios individuais por produtividade, o estilo de comando, provocam ansiedade e fadiga, e são percebidos individualmente (Dejours, 2012c).

A psicodinâmica do trabalho privilegiou o olhar do que havia de comum e de coletivo nas vivências dos trabalhadores. Por outro lado, a individualização e o isolamento propostos pelas formas de organização do trabalho desde então atendem a uma visão uniformizante do trabalhador na tentativa de quebrar qualquer defesa coletiva possível. A padronização dos métodos produtivos, por ignorar as diferenças ergonômicas, faz emergir uma diferenciação, cada trabalhador sofre e responde defensivamente por si. Desde o início das investigações em psicopatologia do trabalho a abordagem da relação saúde-trabalho não se ateve à visão solipsista da culpabilização dos reflexos sócio-políticos da organização do trabalho, mas sobretudo, e ainda mais significativa, tornou-se a condição do trabalhador e suas vivências subjetivas (Dejours, 2012a, 2015a).

Quando os trabalhadores estão submetidos às exigências crescentes de produtividade nas organizações, será a ansiedade que provocará o prejuízo à saúde que, progressivamente, acumula desgastes e esgotamento. Por estarem submetidos ao ritmo de produção este grupo de trabalhadores tenderá a estabelecer defesas individuais. Na maioria dos casos, diante das pressões por produtividade, em muitos casos, o trabalhador ignora o sentido do trabalho e o



destino de sua tarefa. Alguns indicadores de defesa coletiva são possíveis somente por alguns momentos, quando os trabalhadores usam táticas inovadoras para um rearranjo da organização do trabalho que lhes permitam – ainda que em pequenos grupos – vencer a rigidez de um sistema operacional imposto. O simbolismo destas pequenas vitórias, ainda que temporárias, é vivenciado pelos trabalhadores com alegria, já que desafiaram o ritmo e o sistema hierárquico estabelecidos (Dejours, 2012a, 2015a).

Assim, as estratégias de defesa individuais desenvolvem-se a partir da luta do trabalhador contra o sofrimento, o desgosto, para, logo em seguida, ganharem corpo contra a angústia do fazer repetitivo e robotizante, uma tentativa, em última instância, de manter-se na linha de produção.

A injunção em não pensar, em comportar-se como executor disciplinado não é tarefa fácil de ser respeitada. Os estudos clínicos mostram que o pensamento espontâneo pode, por si mesmo, ser fonte de sofrimento suplementar. . . pensar nestas circunstâncias não é pensar o trabalho, pois os espaços abertos à engenhosidade e à habilidade são demasiado restritos. Esses espaços são de antemão investidos pela preocupação de procurar os caminhos e os modos operatórios que permitam a economia de esforços, de uma parte, de conjurar o cansaço e as dores, de outra (Dejours, 2012c, p. 61).

O não pensar passa a ser o desejo dos trabalhadores e de executivos, uma busca de fazer parar o sofrimento e a angústia frente a às vivências do trabalho repetitivo. Uma saída inicial pode ser os devaneios que tendem a ser suprimidos pela força da repetição da tarefa, e uma segunda saída é um esforço de atenção, uma adesão à tarefa de forma a acelerar ao máximo sua execução – autoaceleração, com o objetivo de embotar o pensamento, anestesiá-lo, troná-lo o que Dejours (2012c) denominou *animal laborans*.

Estas estratégias de defesa acabam por invadir o espaço privado do sujeito, já que seria demasiadamente penosa a sua retomada a cada volta ao trabalho após o tempo de descanso. O lazer, as relações amorosas e eróticas passam pelo prejuízo da falta de flexibilidade psíquica e afetiva, pela irritação e intolerância, o melhor lazer torna-se o dormir. Para Dejours (2012c) a estratégia de defesa via autoaceleração funciona como uma “repressão” pulsional, ou seja, uma paralisia do pensamento.

A racionalização inscreve-se como estratégia de defesa à medida em que ocorre uma opção do sujeito por uma justificativa amparada e instrumentalizada por uma verdade científica. Assim, uma especificidade situacional ganha a legitimidade por uma lógica ligada à natureza das coisas. Dejours (2006) abordou o tema da racionalização como estratégia de defesa individual ou coletivo, quando do estudo sobre a banalização da injustiça social, em que é indicada uma “lógica econômica” neoliberal, referenciada no movimento “inevitável” da

globalização para justificar a injustiça provocada pela ordem neoliberal competitiva e fomentadora das diferenças sociais. Assim, a violência pela sobrevivência nas sociedades (pelo desemprego, pela precarização das condições de trabalho) ganha uma retórica científica via ordem econômica estabelecida. Acontece uma desqualificação de uma reflexão possível entre moral e política para uma fé na erudição científica que adere ao imaginário social.

As pesquisas realizadas junto a telefonistas (Le Guillant, 2006), com os operários da construção civil, pilotos de caça, entre outros, possibilitaram que Dejours (2015a) identificasse como a organização do trabalho explora o sofrimento dos trabalhadores, lançando mão inclusive das estratégias de defesa estabelecidas. Assim, as telefonistas tiveram sua produtividade máxima à partir da exploração da raiva e irritação no atendimento dos usuários de telefonia, os trabalhadores da construção civil produzem mais quando se reconhecem mutuamente como destemidos e viris para fazer frente aos medos dos riscos reais que enfrentam cotidianamente, e, por fim, os pilotos de caça tem seus sintomas de diferenciação narcísica explorados ao desafiarem riscos inimagináveis.

#### *3.3.4.2 Estratégias de defesa coletivas*

Para Dejours (2015a) será o medo que responderá, no nível psicológico, a todos os riscos que não são controlados pela prevenção coletiva, porém ele raramente aparece à superfície, pois é controlado por um sistema defensivo de caráter coletivo – os trabalhadores não gostam de ser lembrados do que tão penosamente procuram esconjurar. Individualmente, resulta do reconhecimento de que as prescrições de segurança não evitarão todos os acidentes, muito antes pelo contrário, podem fazê-los lembrar dos riscos a que estão submetidos. Sendo assim, o medo surge, à cada instante de trabalho, da oposição entre a natureza coletiva e material do risco residual – aquele que persiste apesar das prevenções – e à natureza individual e psicológica da prevenção:

Contra este medo e a impressão dolorosa de que deve ser, bem ou mal, assumida individualmente, os trabalhadores elaboram defesas específicas. Quando são muito eficazes, praticamente não se encontra mais nenhum traço de medo no discurso do trabalhador. Assim, para estudá-la, é preciso procurar pelos sinais indiretos que são justamente estes sistemas defensivos (Dejours, 2015a, p. 83).

Portanto, nas estratégias coletivas de defesa os trabalhadores organizam um conjunto de proposições e ações específicas ao seu fazer, estabelecendo um consenso que, em princípio, exige uma renúncia individual de cada um dos componentes do coletivo estabelecido, já que terão que abrir mão de suas intenções e desejos (inconscientes) em prol de um bem comum.

Trata-se de uma construção que o coletivo estabelece via estratégias de defesa fazendo frente ao sofrimento e dando sentido ao trabalho. Quanto mais arriscada é a tarefa comum, maior a necessidade da indisciplina em relação às normas de segurança e do pacto de não manifestação do medo frente ao sofrimento. Os trabalhadores devem aderir à manifestações de desprezo e ostentação do enfrentamento ao risco e exibição de sua resistência e virilidade (Dejours, 2004a, 2012c).

Identificam-se desta forma o quão complexas são as estratégias coletivas de defesa em termos de sua configuração e coerência interna. O que reúne os trabalhadores nesse esforço é o desejo de reversão simbólica da vivência do risco. Deseja-se esconjurar a impotência pela posição subjetiva da provocação, de afirmação, de controle total da situação. O que Dejours (2012c) denominará de *eufemização* coletiva da manifestação do risco indica o esforço coletivo para manter a saúde psíquica apesar do medo frente ao risco iminente.

As pesquisas junto aos trabalhadores da construção civil fizeram com que Dejours (1999) identificasse uma “conduta deliberada”, visando bloquear o risco que não teria como ser atenuado por medidas de segurança possíveis. Cria-se uma verdadeira ideologia defensiva que abarca a todos os que dela partilham as defesas contra o medo e, por conseguinte, o risco. Cada profissão constrói seu sistema defensivo conforme a natureza do risco em questão – quanto maior o risco, maior o medo e maiores serão as estratégias coletivas para contenção a esse medo – um desafio ao risco, uma *tentativa de domínio simbólico do medo* (Dejours, 2015a).

Pode-se entender o valor adaptativo das estratégias de defesa por tornarem possível a execução das tarefas sob grande risco, mas por outro lado, ao impedirem a liberdade de pensamento enrijecem o processo de mudança. Segundo Dejours (2012c), as dificuldades de operacionalização de tais mudanças quando já instaladas demandam esforço e energia. Neste sentido, pode ser prudente mantê-las preservando-as. “Assim, as estratégias de defesa participam da perpetuação das situações sobre as quais, justamente, elas têm por princípio combater os efeitos psíquicos deletérios” (Dejours, 2012c, p. 65).

O entendimento das estratégias de defesa como elementos fundamentais para a adaptação do coletivo em defesa frente às atividades de risco, interpõe a questão da alienação. Se de um lado as estratégias de defesa estão a serviço de um equilíbrio entre o risco extremo e a efetividade do trabalho realizado evitando o adoecimento, de outro as estratégias defensivas podem consolidar-se como um fim em si mesmas, ou seja, tornam-se uma ideologia a ser promovida como fonte de identificação profissional, assim o sofrimento não pode ser reconhecido como próprio daquele trabalho, mas sim inerente ao trabalho, e, portanto, caberia uma defesa deste sofrimento. O coletivo torna-se preso a mais uma defesa e mais distante da

solução para as pressões e os efeitos patogênicos do trabalho. A construção do imaginário social estruturado resiste à elaboração e perelaboração do sofrimento, bem como consolida um distanciamento da realidade e das possibilidades de transformação da organização do trabalho.

Diremos que enquanto se opera uma passagem da estratégia coletiva de defesa à ideologia defensiva, passamos da ordem da realidade (à qual opõe uma negação de percepção) à ordem do imaginário, “curtocircuitando” a ordem simbólica, cuja articulação é necessária para a perelaboração dos objetivos de organização da ação no espaço público (Dejours & Abdouchelli, 2014b, p. 131).

### **3.4 Quando as estratégias de defesa falham: o adoecimento e as patologias**

Dejours (2015a) aborda a dificuldade em se caracterizar a doença mental em situação de trabalho pelo fato de que seu surgimento está diretamente associado à perda de produtividade, o que, em primeira ordem, justifica-se os desligamentos. E para além desta possibilidade de identificação etiológica das doenças mentais ligadas ao trabalho, há que se considerar que as descompensações neuróticas ou psicóticas dependem da estrutura psíquica do sujeito, que é adquirida bem antes da sua atividade profissional. Porém, a experiência clínica e as pesquisas em psicodinâmica do trabalho evidenciam elos fundamentais entre a organização do trabalho e o adoecimento mental.

Do ponto de vista da saúde mental o estudo das descompensações devem levar em conta três componentes: a fadiga (o aparelho mental perde sua versatilidade); o sistema frustração-agressividade reativo (que impede o fluxo pulsional); e a organização do trabalho (pressão externa que se opõe às pulsões e às sublimações). Quando as estratégias e ideologias de defesa falham na contenção do medo, será o sofrimento mental que ganhará espaço, mas que só é considerado quando, em última instância, apresenta-se como adoecimento mental. A organização do trabalho, como já visto, abarca o conteúdo significativo do trabalho e o conteúdo ergonômico do trabalho, visando a economia total do corpo (ambiência física, química, ergométrica, biológica), sendo assim ela é “essencial”, na palavra exata de Dejours (2015a), ao equilíbrio psicossomático e da satisfação.

Clinicamente, o fracasso do funcionamento mental e a inadequação da organização do trabalho às necessidades da economia psicossomática não se traduzem, imediatamente, em uma doença somática. Primeiro, aparece uma vivência de insatisfação, cuja expressão é específica e exprime-se, sobretudo, pela fadiga. . . nesta perspectiva a fadiga não corresponde sempre a uma excessiva carga física de trabalho... ela é simultaneamente psíquica e somática. É psíquica porque corresponde a um obstáculo para o psicossomático; e por ser uma vivência subjetiva. Mas é também, e principalmente, somática, porque sua origem está claramente no corpo (Dejours, 2015a, p. 169-170).

O adoecimento somático – fruto de um conflito que não encontrou possibilidade de resposta psíquica e se encaminha para a desorganização fisiológica, propulsora da doença somática – parece estar mais vinculado a estruturas mentais que apresentam uma maior fragilidade nas representações simbólicas, ou mesmo às estruturas neuróticas e psicóticas em momento, críticos.

Através das pesquisas em psicodinâmica do trabalho tornou-se possível a identificação de algumas patologias frequentes como a síndrome subjetiva pós-traumática vinculadas aos operários da construção civil (Dejours, 1999) e aos trabalhadores de atividades de alto risco (Dejours, 2015a) que sofreram algum acidente, evidenciando a quebra da ideologia defensiva estabelecida pelo coletivo, em que um trabalhador acidentado se depara com a impotência diante do risco que lhe indicou a fissura do imaginário coletivo. Essa síndrome parece ter seu determinismo vinculado aos aspectos socioprofissionais, encontrando seu sentido na natureza das condições e das formas de organização do trabalho (Dejours, 1999, 2005, 2015b).

Deste ponto de vista a longevidade ou a mortalidade dos trabalhadores que se encontram mais abaixo na estrutura hierárquica encontram-se mais expostos à rigidez da organização do trabalho. As imposições mercadológicas próprias ao neoliberalismo trouxeram à tona a banalização da injustiça social (Dejours, 2006), indicando o surgimento nas últimas três décadas de uma série de patologias vinculadas ao trabalho ou sua ausência. O desemprego e a deterioração do trabalho decente apareceram a partir da falência dos sindicatos e a assunção de uma retórica economicista, que justifica os meios e os fins em si mesma, carregam à reboque as estatísticas das patologias vinculadas ao trabalho: depressão, isolamento (comunicação), assédio, e sobrecarga (*Burnout*). O suicídio no trabalho aparece como alerta máximo destas condições deterioradas nas relações e organização do trabalho.

Na próxima sessão serão apresentados estudos recentes relativos às startups e sua contextualização como lugar de empreendedorismo e inovação, bem como estudos que tem por base teórico-metodológica a psicodinâmica do trabalho.

### **3.5 Estudos recentes abordando as *Startups* e a Psicodinâmica do Trabalho**

O levantamento bibliográfico das pesquisas sobre empreendedorismo nas *Startups* no Brasil foi realizado com base no portal de Periódicos CAPES / MEC no período 2015 a 2019, utilizando-se os descritores: *Startup e Startups*. Foi possível identificar uma expansão no período entre 2015 e 2019. Conforme observa-se na Tabela 9, foram realizadas 141 publicações acadêmicas – Mestrado e Doutorado – sendo que o ano de 2017 ganha destaque, por apresentar

o maior número de Dissertações (33) e Teses (7). A grande área de conhecimento das Ciências Sociais Aplicadas que abarca a Administração, Administração de Empresas, Economia e Contabilidade, por serem áreas propositivas deste novo modelo de organização do trabalho, naturalmente produziram maior volume de trabalhos publicados. O interesse Multidisciplinar (17), as Engenharias (15) e as Ciências Exatas e da Terra (15) apresentam uma produção interessante e voltada aos aspectos técnicos de cada uma das áreas do conhecimento específico.

Tabela 9

*Distribuição de trabalhos monográficos relacionados a Startups nas grandes áreas de conhecimento\**

	2015		2016		2017		2018		2019		Total
	Mest.	Dout.	Mest.	Dout.	Mest.	Dout.	Mest.	Dout.	Mest.	Dout.	
Total de Publicações	14	3	27	5	33	7	23	5	16	8	141
Grande Área de Conhecimento*											
Ciências Agrárias	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ciências Biológicas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ciência Exatas e da Terra	3	0	5	1	3	1	1	0	0	1	15
Ciências da Saúde	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Ciências Humanas	0	0	1	1	2	0	0	0	0	1	5
Ciências Sociais Aplicadas	8	3	16	3	19	4	14	4	12	5	88
Engenharias	2	0	3	0	5	0	2	0	3	0	15
Linguística, Letras e Artes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Multidisciplinar	1	0	2	0	4	1	6	1	1	1	17

Fonte: Catálogo de Teses e Dissertações Capes conforme busca "Startups" Teses e Dissertações Acadêmicas. \* classificação \*CNPq <http://www.cnpq.br/documents/10157/186158/TabeladeAreasdoConhecimento.pdf>

Naquele mesmo ano foram identificadas apenas 4 dissertações na Área de Ciências Humanas, sendo que uma única publicação com a mesma abordagem da presente pesquisa, qual seja, uma análise psicodinâmica do trabalho nas *startups*, era intitulado: “Eu tenho um ambiente maravilhoso, mas eu tenho um ambiente enorme de incertezas: prazer e sofrimento no trabalho no contexto das *startups*” (Oliveira, 2017).

O objetivo da pesquisa realizada por Oliveira (2017) foi a investigação da dinâmica prazer sofrimento no trabalho de profissionais vinculados a empresas que pudessem ser caracterizadas como *startups* situadas em São Luís, MA. Essas empresas já estavam constituídas e não estavam incubadas. Para atender ao objetivo proposto foram realizadas entrevistas semiestruturadas com sete profissionais atuantes nestas empresas, dos quais cinco eram empreendedores ou gestores e dois eram trabalhadores. Portanto, a metodologia utilizada foi *lato sensu*, entendendo-se que, efetivamente, não houve a configuração de um espaço de discussão coletivo, e, por conseguinte, a instauração de uma clínica de psicodinâmica do trabalho *Stricto Sensu*.

O autor pôde observar elementos geradores de prazer e/ou de sofrimento. Analisando-se as estratégias de mediação implementadas pelos trabalhadores para o enfrentamento das

adversidades foi possível identificar que a fonte de satisfação demonstrada pelos participantes estavam relacionadas ao estímulo para uso da criatividade e da inovação e no clima de descontração e reconhecimento. De outro lado, foi possível identificar a intensificação das contradições do modelo toyotista, em função da precarização dos vínculos empregatícios, da falsa liberdade proporcionada pela tecnologia e pela flexibilidade de horário e local de trabalho.

Foram identificados ainda por Oliveira (2017), os sentidos do alinhamento e de engajamento que os trabalhadores têm quando demonstraram adesão irrestrita aos propósitos e ideais das empresas. A ambiência de extrema incerteza das *startups* evidenciaram os sentimentos de insegurança, medo, *stress* e ansiedade. Por fim, destacam-se as estratégias defensivas utilizadas para lidar com o trabalho: negação quanto à sobrecarga de trabalho e a racionalização expressa pela eufemização do sofrimento. O autor identificou ainda o alto nível de exigência em relação ao perfil destes profissionais, o que denominou “contornos heroicos”, o que justificaria uma verdadeira ideologia defensiva.

Para consolidação da base teórica desta pesquisa no que tange às *startups* e inovação, foram identificados 138 artigos na Plataforma de Periódicos Capes no período de 2009 à 2019, que tratavam destes assuntos. A autora identificou 28 artigos que, em atendimento aos objetivos propostos por este trabalho, puderam auxiliar na ampliação da visão do campo de pesquisa. A distribuição destes artigos conforme as grandes áreas do conhecimento repetem a tendência das dissertações e teses apresentadas na Tabela 9, ou seja, uma concentração nas Ciências Sociais Aplicadas – Administração (16), Economia (4), Comunicação (Design) (2), Políticas Educacionais (1). Os demais artigos encontram-se distribuídos nas áreas de Engenharia (2), Tecnologia da Informação (1), Ciência da Informação (1), e somente um artigo da área da Psicologia foi identificado, do mesmo autor, abordando a mesma temática da dissertação acima descrita. Outra base fundamental de pesquisa foram os artigos na área da Administração e Economia da Harvard Business Review (7).

Freitas, Filardi, Lott e Braga (2017) foram autores do artigo identificado que traçou um perfil da pesquisa científica em Inovação e *Startups*, sendo que este artigo tratou especificamente da Inovação Aberta (IA) ou em Rede (que valorizem parcerias com universidades, institutos de pesquisas, pequenas empresas especializadas, entre outros), no Brasil, no período de 2003 a 2016, em periódicos nacionais da área de administração. Esta pesquisa evidenciou que: a temática da IA não está consolidada pela comunidade científica brasileira (32 artigos); os estudos empíricos são a maioria (24 artigos); somente duas categorias temáticas foram identificadas – Benefícios e Vantagens da inovação aberta – (13 artigos). Os autores puderam concluir que é necessária a ponderação sobre a relevância de se adotar o

modelo de inovação aberta tanto na visão da organização quanto sob a ótica de clientes e da rede.

Pode-se atribuir esta concentração de pesquisas científicas nas Ciências Sociais Aplicadas nestes últimos anos ao fato de que o movimento da inovação do Brasil é recente. Segundo Etzkowitz, Mello e Almeida (2005) historicamente, o país manteve foco único em tecnologia em larga escala no período entre 1964 e 1990, e, em função de fortes demandas do processo de industrialização, houve a necessidade da produção e aplicação de conhecimento das universidades, bem como exigências de ações governamentais no sentido de propiciar desenvolvimento socioeconômico. Houve neste contexto um alinhamento de propósitos empresariais e sociais em prol de um modelo de desenvolvimento.

O campo de pesquisa sobre as relações entre o trabalho e a saúde mental vem apresentando um interesse crescente, o que demonstra que as pressões do sistema econômico neoliberal sobre o mundo do trabalho têm avançado sobre a saúde dos trabalhadores, provocando sofrimento, adoecimento e até mesmo a morte. Portanto, o movimento de vulnerabilização do trabalhador e dos coletivos de profissionais, e por consequência, o adoecimento físico e as alterações mentais e psicossociais, vem aumentando gradativamente.

Em atenção a esse quadro Bendassolli e Soboll (2011b) descreveram o esforço no estabelecimento das clínicas do trabalho no intercâmbio estabelecido na Europa entre França e Bélgica, desde os estudos em psicopatologia do trabalho, psicodinâmica do trabalho e clínica da atividade. Estas práticas clínicas surgem para dar conta de uma escuta às vivências de trabalho em diferentes contextos culturais e organizacionais. Para estas clínicas o interesse está no estudo das relações e interação entre as condições sociais próprias aos diferentes contextos de trabalho e o sofrimento que produziram.

A evolução deste interesse sobre as relações trabalho-sofrimento-adoecimento nos países que avançaram sobre os estudos em clínica psicodinâmica do trabalho, como é o caso do Brasil e da França, parece renovar-se a cada nova prática de organização do trabalho que desponta como modismo por conveniência da grande força neoliberal. Assim, as pesquisas em PDT vêm avançando no sentido de elucidar as práticas que identificam o trabalhador como “fator humano”, atribuindo-lhe responsabilização pelo seu próprio risco e adoecimento; a engrenagem de individuação das “novas práticas gerenciais” e suas avaliações de desempenho; até, e mais recente, *uberização* do trabalho, que demonstra o distanciamento cada vez maior entre o trabalho descente e a precariedade das relações e condições de trabalho.

A partir de uma análise com base na revisão bibliográfica da literatura em Psicodinâmica do trabalho por Bueno e Macêdo (2012) evidenciou-se 31 pesquisadores da área, distribuídos



no Distrito Federal e nos estados de Goiás, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, São Paulo, Minas Gerais, Maranhão e Amazonas. Já em pesquisa do mesmo ano, realizada por Barros e Honório (2012) foram identificados 50 artigos publicados nos principais periódicos no período compreendido entre 1999 a 2011, sendo que 47 artigos foram publicados pelo Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ENANPAD).

Em pesquisa subsequente realizada por Machado (2016), com base no Portal de Periódicos Capes/MEC, apesar do aumento exponencial do número de pesquisadores – foram encontrados 162 pesquisadores – o volume de artigos atingiu a produção mínima de um artigo por pesquisador no período compreendido entre o primeiro semestre de 2006 ao primeiro semestre de 2015. A maioria dos artigos publicados foi de autoria feminina e com título de doutorado. O autor pôde identificar ainda que as universidades que contam com pesquisadores atuantes na abordagem são Universidade de Brasília (UNB), Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Universidade de São Paulo (USP), Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Universidade Federal do Amazonas (UFAM), dentre outras.

Com o intuito de embasar a presente pesquisa no que tange às definições teórico metodológicas com publicações acadêmicas recentes, foi realizado um levantamento das pesquisas em Psicodinâmica do Trabalho realizadas em programas de pós-graduação *stricto sensu*, utilizando-se a base de dados Periódicos Capes/MEC no período compreendido entre 2015 e 2019. É importante ressaltar que, por **dificuldades de acesso às informações junto ao** Repositório da Produção Científica e Intelectual da Unicamp durante o período deste levantamento, a instituição não foi considerada.

Os pesquisadores da área somaram 83 trabalhos no período, indicando a consolidação da abordagem da PDT no Brasil e o necessário reconhecimento aos pesquisadores orientadores envolvidos nesse processo. Foram desenvolvidas 64 Dissertações e 19 Teses distribuídas conforme Tabela 10:

Tabela 10

*Distribuição de teses e dissertações com a abordagem da Psicodinâmica do trabalho no período de 2015 a 2019 no Brasil*

Estados	Dissertação	Teses	Stricto Sensu	Orientadores de maior destaque quanto a	
Amazonas	10	0	Três dissertações	Rosangela Dutra de Moraes	9
Ceará	1	0	Nenhuma	Tereza Gláucia Rocha Matos	1
Distrito Federal	5	5	Uma dissertação e uma tese	Ana Magnólia Bezerra Mendes	6
Espírito Santo	2	0	Uma dissertação	Rueberison Ribeiro Almeida e Zeide Araújo Trindade	1
Goiás	5	6	Três dissertação e cinco teses	Kátia Barbosa Macêdo	8
Maranhão	7	0	Uma dissertação	Carla Vaz dos Santos	5
Mato Grosso do Sul	1	0	Nenhuma	Sandra Fogça Rosa Ribeiro	1
Paraíba	14	0	Nenhuma	Paulo Cesar Zamboni de Souza	5
Paraná	2	0	Nenhuma	Paulo de Tarso Ribeiro de Oliveira	2
Rio de Janeiro	3	2	Uma tese	Herder Pordeus Muniz	3
Rio Grande do Sul	7	4	Uma dissertação e uma tese	Álvaro Crespo Merlo	5
Rondônia	4	0	Nenhuma	Luís A. L. de Matos e Vanderléia L. D. C. Schilindwein	2
São Paulo	3	2	Nenhuma	Lucieneida Dováo Praun	2
<b>Brasil</b>	<b>64</b>	<b>19</b>	<b>Dez Dissertações e oito Teses</b>		

Nota. Elaborado pela autora com base no Catálogo de Teses e Dissertações Periódicos Capes conforme busca "Psicodinâmica do Trabalho"

Os dados indicam que as regiões Norte (com 14 trabalhos) e Nordeste (com 22 trabalhos) apresentaram uma elevada produção de dissertações, configurando um quadro crescente de pesquisadores em PDT naquelas regiões. A Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Rosangela Dutra Moraes tem colaborado na divulgação da PDT de forma significativa. Em observação ao método, os trabalhos de conclusão desenvolvidos pelos pesquisadores destas regiões sinalizaram alguma dificuldade quanto à sua aplicação *Stricto Sensu*, conforme proposto por Dejours (2015a). Essa situação está em consonância com o que Macêdo et al (2016) apontaram sobre a importância do estudo realizado por Karam (2010), em que o mesmo destaca alguns pontos que representam desafios para a PDT no Brasil, dentre eles (a): a construção do espaço de discussão coletiva; (b) levar o trabalhador à aquisição de outra inteligibilidade do sofrimento e do trabalho; (c) trabalhar com uma clínica que se pauta pela cooperação; (d) a escuta do risco e o compromisso com a verdade; (e) viabilizar a elaboração coletiva das experiências.

Na região Centro-Oeste foram produzidas 11 dissertações e 11 teses, destacando-se uma maior aderência ao método Dejouriano, mais especificamente sob orientação da Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Kátia Barbosa Macêdo, com 3 dissertações de Silva (2015), Ramos (2016), Assis (2017) e 5 teses de Lavanchicha (2015), Santos (2016), Machado (2016), Borges (2017) e Mesquita (2018), que atenderam ao método em sua integralidade.

Destaca-se na região Sudeste o maior número de pesquisadores orientadores em relação às demais regiões, o que pode indicar uma maior consolidação da PDT na região, com publicações de 12 trabalhos orientados: sendo três pelo Prof. Dr. Helder Pordeus Muniz, um pelo Prof. Dr. Fernando Gastal de Castro, um pelo Prof. Dr. Francisco Hashimoto, um pelo Prof. Dr. João Batista Ferreira, um pela Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Laura Soares Martins Nogueira, dois pela

Profa. Dra. Lucieneida Dováo Praun, um pela Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Selma Lancman e um pela Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Zeidi Araújo Trindade.

Na região Sul, os estados do Rio Grande do Sul e o Paraná apresentaram 11 e 2 publicações consecutivamente, sendo que o Prof. Dr. Álvaro Crepo Merlo foi o orientador de 6 pesquisas em PDT, sendo uma dissertação de Machado (2015) e uma tese de Magnus (2015) foram pesquisas *Stricto Sensu*.

Estes dados demonstram consonância com o que Macêdo et al. (2016) apontaram no trabalho desenvolvido pela Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Psicologia (Anpepp) que indicou a representatividade da Psicodinâmica do Trabalho nas cinco regiões do país, sendo que foi constituído um grupo de trabalho em PDT na própria associação. Para esta autora, os avanços da aplicação do método e, por conseguinte, os avanços teóricos são possíveis graças a estas relações e articulações entre as regiões e a diversidade de seus contextos socioculturais. Essa inteiração materializa-se por meio das diversas atividades acadêmicas (bancas de mestrado e doutorado), bem como dos eventos científicos.

A seguir serão apresentados o problema de pesquisa e os objetivos do presente estudo. A formulação do problema de pesquisa surgiu a partir das aproximações existentes entre a psicodinâmica do trabalho e as novas formas de trabalho próprias às *Startups*. Um estudo aprofundado das condições de empregabilidade no Brasil e do agravamento das disparidades sociais próprias ao contexto socioeconômico neoliberal indicaram o caminho do empreendedorismo por necessidade como alternativa de trabalho mais recorrente para jovens ingressantes na força de trabalho. A partir desta realidade surgiu o problema a ser investigado.

### **3.6 Problema de pesquisa**

Quais as vivências dos empreendedores nas *startups* em uma incubadora localizada na região Centro-Oeste do Brasil sob a ótica da psicodinâmica do trabalho?

### **3.7 Objetivo Geral**

Analisar as vivências dos empreendedores em relação ao trabalho nas *startups* em uma incubadora localizada na região Centro-Oeste do Brasil, tendo como base a Psicodinâmica do Trabalho.

### 3.8 Objetivos Específicos

- 1) Contextualizar as temáticas do desemprego e do surgimento do empreendedorismo em *startups*;
- 2) Analisar a organização do trabalho dos empreendedores em *startups* participantes da incubadora;
- 3) Analisar a mobilização subjetiva dos empreendedores em *Startups* no enfrentamento do real do trabalho.

### 3.9 Campo de pesquisa

A pesquisa foi realizada junto a 6 *startups* incubadas em uma incubadora localizada na região Centro-Oeste do Brasil.

A incubadora possui três modalidades de incubação: pré-incubação incubação e pós incubação. No pré-incubação o empreendedor deve alcançar a sustentação de um negócio (problema/necessidade, cliente e solução), a definição de um produto mínimo viável (MVP), e demonstrar que o negócio tem potencial para ser escalável. Na Incubação a ênfase do trabalho da incubadora é dada à formação do empreendedor e a estruturação do seu negócio em operação. Na pós-incubação o trabalho é desenvolvido de forma a fortalecer a atuação da empresa graduada e/ou associada (Silva, 2016).

### 3.10 Participantes

Foram entrevistados 8 empreendedores de 6 *Startups* distintas. Para garantir o anonimato das organizações e de seus empreendedores foram adotadas formas de identificação específicas a saber: as *Startups* foram denominadas Organizações, passando a ser identificadas pela letra O, seguida por letra maiúscula em ordem alfabética, resultando nas identificações: OA, OB, assim sucessivamente até OF. Cada um dos empreendedores foi denominado de Participante, sendo identificado individualmente pela letra P seguida por um algarismo arábico, resultando nas identificações: P1, P2, assim sucessivamente até o Participante 8. Visando a fluidez no tratamento do texto, adotou-se uma identificação simplificada: “P1OA, P2OA, P3OB....”.

### 3.11 Critérios de inclusão e exclusão dos participantes

O critério básico de inclusão dos participantes da pesquisa: todas as *startups* pesquisadas enquadram-se na modalidade de incubação, ou seja, são empresas que estão em estruturação e seus empreendedores estão em formação.

Os critérios de exclusão foram:

- a) Ser empreendedor de uma *startup* em pré-incubação ou pós-incubação;
- b) Sócio externo da *startup* não tendo participação efetiva na sua construção.

### **3.12 Procedimentos éticos da pesquisa**

O projeto de pesquisa que possibilitou esta dissertação foi submetido ao comitê de ética em pesquisa através da plataforma Brasil junto ao comitê de ética da PUC Goiás para a apreciação. Iniciou-se a pesquisa após aprovação do comitê de ética (Número do Parecer: 3.740.106).

O termo de consentimento livre e esclarecido foi lido com os participantes, que dataram e assinaram na primeira visita de pesquisa.

Todas as gravações foram arquivadas depois das transcrições. Os dados brutos foram manuseados somente pelos clínicos pesquisadores.

Para resguardar o campo de pesquisa e os participantes não foi inserida na lista de apêndices a declaração devidamente assinada, garantindo assim o sigilo requerido pela instituição e pelas organizações (Apêndice B - modelo de declaração utilizado).

#### **4 Delineamento teórico metodológico em psicodinâmica do trabalho**

O interesse na pesquisa das *startups* surgiu para a pesquisadora, em primeira instância, como forma de desenvolver uma dissertação de mestrado em Psicologia, mas também em atenção à crise do desemprego crescente no país desde 2012, que atinge sobretudo a força de trabalho de jovens profissionais. O trabalho em organizações nacionais e transnacionais trouxe algumas questões que merecem uma investigação mais rigorosa, sobretudo no que concerne à saúde mental de jovens profissionais frente ao mercado de trabalho. O empreender, por necessidade, torna-se uma alternativa que demanda melhor entendimento das suas consequências na vida de cada um dos atores envolvidos nesse processo, os efeitos deste enfrentamento de uma organização do trabalho “por vir” e os efeitos da incerteza provocadas pela violência com que o modelo neoliberal abraça a subjetividade desses atores. A psicodinâmica como pesquisa-ação apresentou-se como uma forma de ampliar essa discussão alicerçada nos juízos neoliberais de prosperidade individual, possibilitando uma reflexão ampliada por um coletivo que possibilite restaurar no sujeito seu próprio juízo de valor, emancipação.

Esta pesquisa adotou como base a Psicodinâmica do Trabalho (PDT), abordagem desenvolvida por Christophe Dejours na década de 1980, e se insere no modelo de pesquisa-ação. A psicodinâmica do trabalho consolidou-se através dos estudos das relações entre saúde mental e trabalho à partir da psicopatologia do trabalho, da Psicanálise, e das Ciências Sociais. Se constitui como uma clínica do trabalho, utiliza a escuta ativa, que considera a subjetividade do sujeito como elemento fundamental para compreender as significações e contradições subjetivas ligadas ao coletivo de trabalho (Dejours, 2015a, Fleury & Macêdo, 2015).

A psicodinâmica do trabalho estabelece o trabalho como elemento central na vida do sujeito, identificando uma dinâmica estabelecida entre o sujeito e sua historicidade única (física, cognitiva e psíquica) e as diferentes formas de organização do trabalho. O trabalho nunca é neutro, ou seja, poderá ser vivenciado com prazer, quando o sujeito mobiliza sua inteligência para o enfrentamento da organização do trabalho – suas normas e procedimentos, as condições e relações de trabalho – e tem liberdade e autonomia para execução de suas tarefas, obtendo reconhecimento pelo seu empenho. Por outro lado, essa dinâmica pode levar o sujeito ao adoecimento quando encontra uma organização do trabalho enrijecida e refratária à colaboração do sujeito, estabelecendo uma via de sofrimento psíquico que poderá levá-lo ao adoecimento e até mesmo à morte. A psicodinâmica que se estabelece entre essas duas formas de trabalho

estruturante e/ou patógeno são objeto de análise do método proposto por esta pesquisa (Dejours, 2014c).

A pesquisa proposta pela psicodinâmica do trabalho possibilita aos diferentes atores participantes um espaço de fala e reflexão sobre as situações vivenciadas no trabalho que trazem consequências para toda a vida do sujeito e de forma contundente, convida o ator/trabalhador apropriar-se de suas ações, ressignificando-se nesta dialética (Dejours, 2004a).

A Psicodinâmica do Trabalho privilegia a fala a partir de um coletivo construído, que será estimulado a ampliar a percepção sobre si na medida em que se torna consciente da diferença entre o trabalho prescrito e o real e como esta mobiliza o sujeito e o coletivo de trabalho, fazendo-o desenvolver estratégias defensivas sobre essa realidade (Santos, 2016).

A pesquisa-ação proposta por Dejours (2015a) compreende as seguintes etapas: pré-pesquisa, pesquisa, análise da demanda, análise do material da enquete, observação clínica, interpretação, validação/refutação do material pelo coletivo de trabalho e validação ampliada.

#### **4.1 Procedimentos**

A partir disso, apresenta-se na sequência os procedimentos adotados para a realização do presente estudo, já fazendo uma correspondência entre as etapas prescritas por Dejours e os procedimentos adotados.

##### **4.1.1 Fase 1 – A Pré-Pesquisa**

Nesta fase da pré-pesquisa alguns pontos merecem observância: levantamento de documentação acerca dos processos de trabalho e de seu histórico; ter acesso a visitas à incubadora e manter contato com o pessoal administrativo da mesma; e manter contato com os empreendedores de *startups* nos espaços informais e formais de trabalho.

##### **4.1.1.1 *Visitas à organização e análise documental***

Para Dejours (2004b), o histórico das transformações e das mutações dos processos do trabalho faz parte do processo de tomada de informações e levantamento de documentações fundamentais ao entendimento dos processos de trabalho pelo pesquisador. A visitação para conhecimento do local de trabalho durante o expediente com o objetivo de fazer contato com os representantes de área, estar próximo dos trabalhadores e seus locais de trabalho, tanto em visitas guiadas, mas também, oportunamente, junto ao trabalhador, será primordial para o reconhecimento do:

que opera do ponto de vista humano. A meta é, antes, adquirir a base concreta necessária para compreender de que falam os trabalhadores que participam da pesquisa e de ter à mão uma representação em imagens das condições ambientais do sofrimento. O meio ambiente sensorial desempenha, certamente, um papel relevante na expressão do sofrimento e do prazer no trabalho. Em uma terceira etapa . . . deve-se proceder a uma abordagem da *organização do trabalho*. A proposta aqui é entender a organização real do trabalho... a que desvenda a dimensão dos conflitos entre os trabalhadores, de um lado, e a hierarquia de outro (Dejours, 2004a, p.106-107).

Nesta primeira fase do estudo foram realizadas as visitas à incubadora, confirmado o aceite da instituição e deram-se os encontros informais e formais com os empreendedores das *startups*. Foram disponibilizados os acessos às informações e documentações concernentes à incubadora, bem como acesso ao local e salas de entrevistas e treinamento.

Foram realizadas quatro visitas à incubadora. A primeira delas visando a apresentação do projeto de pesquisa para gerência da incubadora, que foi representada na ocasião pela assessora técnica. Esclarecidas as premissas metodológicas junto à instituição, a pesquisadora foi apresentada às instalações da incubadora, sendo que possui dois espaços distintos com a mesma função – que por razões de sigilo serão denominados local A e local B – ambos contando com salas individuais das *startups* incubadas, salas de apoio, salas de treinamento, sala de *coworking*, copa e sanitários. Do total de 12 *Startups* Incubadas no período da pesquisa, a incubadora (local A) abrigava 4 e a incubadora (local B) abriga 6, sendo que duas das *Startups* Incubadas estavam alocadas em espaço próprio. Quatro *Startups* possuíam 2 sócios e as demais contavam com um único empreendedor, portanto são 16 empreendedores no programa de incubação.

Uma segunda visita foi realizada para coleta da assinatura na declaração de aceite da instituição coparticipante da pesquisa, quando foi possível o contato com a gerência da instituição, sendo retomados os esclarecimentos sobre a metodologia da PDT e o problema de pesquisa. Nesta visita foi possível qualificar o entendimento da pesquisadora com relação à proposta de atuação da instituição, tanto em relação às *startups*, quanto aos demais serviços de *coworking*, eventos e cursos voltados à comunidade regional, visando o incentivo ao empreendedorismo e a importância da inovação.

Na quarta visita foi possível o esclarecimento de algumas dúvidas desta pesquisadora, junto às assessorias técnicas e administrativas da incubadora, em relação ao manual de acompanhamento e avaliação das *startups*. A visita propiciou os primeiros contatos informais com os empreendedores das *startups* incubadas. Foi esclarecido que, por razões de contrato de incubação e sigilo, nenhum dado deste acompanhamento e avaliação das *startups* poderia ser



fornecido pela incubadora. Esses dados somente poderiam ser disponibilizados pelos empreendedores das *startups* incubadas se assim o julgassem conveniente, já que eles seriam os sujeitos participantes das pesquisas.

Na última visita foi necessária nova coleta de assinatura na declaração de aceite da instituição em função de exigências do comitê de ética de pesquisa, bem como para acerto de agenda de visitas junto às *startups* incubadas.

Através das visitas foi possível identificar, estabelecer contatos e conversar informalmente com uma equipe de trabalho da incubadora composta por 5 técnicos, sempre presentes no apoio técnico e operacional da instituição, prestando serviços desde a recepção, atendimento telefônico, planejamento e organização e preparação de material para os eventos externos. Todos os técnicos, em conversas informais, demonstraram-se comprometidos com a estimulação do empreendedorismo e da inovação, por vezes nos convidaram a participar como “empreendedores” dos eventos promovidos. O foco em incentivar o empreendedorismo está permanentemente presente na instituição.

Durante todas as visitas à incubadora foi possível um contato informal com os empreendedores das *startups* que circulavam pela área comum. Percebeu-se que todos se conheciam informalmente e se cumprimentavam, mas cada um dos empreendedores atento à sua própria rotina. Os encontros entre eles davam-se na recepção, quando de entradas e saídas em momentos coincidentes, ou no espaço externo, quando à espera de transporte ou para fumar cigarros. Notou-se que as portas das salas de cada uma das *startups* permanecem fechadas durante os horários de trabalho, apesar do local ser silencioso e de haver um respeito mútuo em relação ao uso compartilhado dos espaços comuns, banheiros, salas de reunião, cozinha e copa.

Por meio destes encontros informais com os empreendedores foi possível trabalhar a formulação de uma demanda.

#### *4.1.1.2 Constituição da demanda*

Neste trabalho buscou-se a identificação de uma demanda possível entre a necessidade de desenvolvimento de uma pesquisa acadêmica e a identificação de uma demanda de um coletivo formado por empreendedores de *startups*.

Conforme Fleury & Macêdo (2015, p. 129) no procedimento metodológico em Psicodinâmica do Trabalho “o real do trabalho do pesquisador deve também diferenciar-se do planejado, do prescrito, exigindo o uso de sua engenhosidade, da sua inteligência prática para dar conta do real”.

Foram identificados estudos em que a impossibilidade de atendimento rigoroso ao método original da clínica do trabalho foi apontada, porém os pressupostos fundamentais à PDT foram mantidos (Machado, 2016; Ramos, 2016; Santos, 2016; Mesquita, 2018).

A fidelidade ao método de Dejours é muito importante, porém acredita-se que os resultados obtidos na escuta clínica coletiva a partir de uma demanda trabalhada não se distanciam, relevantemente, daqueles alcançados em uma demanda que foi constituída. Ressalta-se que o envolvimento dos trabalhadores pode ser maior quando partem deles próprios o interesse em serem pesquisados (Mesquita, 2018, p. 98).

Em consonância ao exposto acima, o trabalho da constituição da demanda nesta pesquisa aconteceu via convite aos empreendedores das *startups* incubados, que se sensibilizaram diante das proposições da pesquisa em PDT durante os contatos informais e formais com esta pesquisadora. Nestes encontros a pesquisadora buscou elucidar a proposta da PDT e suas implicações quanto à organização do trabalho e vivências de prazer/sofrimento no trabalho desenvolvido por cada um dos empreendedores participantes.

Todos os empreendedores foram convidados a participar da pesquisa, sendo-lhes apresentado o objetivo da mesma. O agendamento das visitas às 12 *startups* incubadas, para o primeiro contato formal com os participantes voluntários, tornou-se um desafio no que diz respeito à conciliação de agendas e compromissos diversos dos empreendedores durante o horário de trabalho. Algumas intercorrências tornaram os cancelamentos destas visitas frequentes, e apesar da flexibilização por parte da pesquisadora para reagendamentos, alguns empreendedores optaram por cancelar a possibilidade de participação. Foram entrevistados oito empreendedores que aceitaram voluntariamente participar da pesquisa. Estas entrevistas ocorreram na incubadora (local A e local B) conforme disponibilidade do empreendedor, em sala reservada, reunindo todas as condições para o bom andamento das entrevistas. A leitura do TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO foi feita em conjunto com cada participante de forma a esclarecer o objetivo da pesquisa, reforçar a premissa de participação voluntária (PDT) e atender às exigências do comitê de ética. Foram agrupadas perguntas relativas à organização do trabalho, formação de identidade e mobilização subjetiva, conforme os elementos conceituais de análise da PDT (Apêndice A). As visitas tiveram duração de 40min a 01h30min e todas foram gravadas em áudio e vídeo com o consentimento dos participantes.

Na segunda fase da pesquisa apresentou-se a realidade das *startups*, estas constituem-se por, no máximo, 2 empreendedores. Como observado anteriormente, das 6 *startups* pesquisadas 4 possuíam 2 sócios, as demais constituíram-se por um empreendedor solo. Cada empreendedor lida com uma forma distinta de organização, que está em processo de constituição de normas,

processos e metas, e é dentro desta diversidade, das diferentes formas de organização do trabalho, que estes empreendedores individualizados se identificam como coletivo em uma incubadora, ou seja, os empreendedores coletivamente trabalham no enfrentamento de um *por vir* de uma organização do trabalho.

Considera-se que, nesta fase da pesquisa, houve atendimento dos requisitos fundamentais ao método e, por conseguinte, atendimento aos objetivos propostos: reunir documentos que tenham informações sobre o processo de trabalho e suas transformações, ter acesso à instituição; realizar visitas e estabelecer contato com trabalhadores de locais variados.

#### 4.1.2 Fase 2 – A pesquisa propriamente dita

Segundo Dejours (2004a, p. 107) os pesquisadores devem apresentar-se ao grupo esclarecendo sua área de atuação e a existência de “um possível elo entre o trabalho e o sofrimento”.

O método de pesquisa propõe que desde o primeiro momento se esclareça aos participantes sobre o estudo das relações entre a organização do trabalho e o sofrimento psíquico. O interesse da Clínica Psicodinâmica do Trabalho é a livre circulação da palavra, que garantirá o acesso às falas e posicionamentos do grupo e de seus participantes individualmente; e o conteúdo próprio do grupo que se formulará na linha do tempo. Como pesquisa-ação, o objetivo é que através da reflexão as ações transformadoras possam mobilizar os trabalhadores (Fleury & Macêdo, 2015).

O método pressupõe a realização de 4 a 10 sessões com 5 a 7 trabalhadores, com duração de 2 horas, uma vez por semana. A primeira sessão deve ter seu início com uma pergunta aberta “Fale sobre seu trabalho”, seguida de perguntas específicas, voltadas para investigação da dinâmica que envolve o sofrimento psíquico e as condições sociais do trabalho no qual se produziu. Devem ser conduzidas com base nas narrativas dos participantes e nos seus posicionamentos face ao processo de resignificação das situações de trabalho. Devem possibilitar a escuta, elaboração e perlaboração do sofrimento, levando o trabalhador a recuperar sua capacidade de pensar e agir, construindo um espaço para a mobilização subjetiva e a resignificação do seu trabalho. Poderão ser gravadas e analisadas por meio da Análise Clínica do Trabalho (Dejours, 2004a).

Conforme Fleury & Macêdo (2015), esta etapa da pesquisa exige alguns requisitos, quais sejam:

- A. A pesquisa deverá ser realizada conforme local indicado a ser estabelecido na pré-pesquisa. Eventualmente o grupo de trabalho poderá definir outro local e alterações na agenda de encontros estabelecidos de acordo com as necessidades acordadas pelo grupo.
- B. Poderá haver variação nos elementos constituintes do grupo, desde que sejam provocadas reflexões em grupo que possam gerar ações transformadoras.

A Análise da demanda é o passo inicial e deve ser validada constantemente pelo pesquisador. No caso de dissertações ou teses pode-se apresentar uma proposta que se alinhe com as demandas implícitas. De alguma forma, segundo Dejours (2004), os elos entre sofrimento e prazer precisam estar claros ou constatados pelo grupo. Caso não estejam, uma interpretação poderá ser realizada de forma que retorne ao grupo o que precisa ser validado, sem prejuízo à discussão.

Um esforço particular é realizado no curso da pesquisa para distinguir os elos existentes entre as expressões do sofrimento – ou do prazer -, as expressões positivas ou os silêncios ativamente respeitados sobre certos temas, de um lado, e as características da organização do trabalho, de outro. A interpretação ideal seria assim como aquela que – desmontando um sistema defensivo – autorizasse, simultaneamente, a reconstrução de um novo sistema defensivo, ou um deslocamento do sistema defensivo existente, de maneira a enfatizar um elo entre sofrimento e trabalho (Dejours, 2004a, p. 109-110).

Definição e análise do material de pesquisa devem ser determinadas através da identificação de como o coletivo compreende sua relação com o trabalho. O estabelecimento de um memorial sobre a fala dos trabalhadores poderá promover a modificação da percepção sobre a instituição.

O material pesquisado, segundo Dejours (2004a), é resultado do que foi dito pelos trabalhadores em sua formulação subjetiva. O comentário é, em primeira instância, o que deve despertar o interesse do pesquisador. A presença ou a ausência destes comentários indica a essência ou a presença dos mecanismos de defesa. Os comentários representam como o grupo vivencia suas relações de trabalho; de outra forma, o sofrimento pode manifestar-se através dos mecanismos de defesa coletiva. As vivências dos trabalhadores sobre a instituição poderão sofrer alterações graças às elaborações que ele poderá fazer a partir do espaço de discussão coletiva (Fleury & Macêdo, 2015).

A Observação Clínica deve ser conduzida por registros, as anotações e gravações transcritas devem registrar tudo aquilo que foi dito, não dito, percebido, assim como também, o registro do encadeamento dos acontecimentos. As anotações das observações de gestos, posturas e tons de voz são significativas para posterior análise. O relato deve ser feito logo após os encontros entre os pesquisadores e confrontado com o coletivo de controle a cada sessão,

sendo que o material é fonte para a interpretação. “Essa observação clínica pode ser submetida a outros pesquisadores que estejam participando da pesquisa nos grupos” (Dejours, 2004a, p. 121).

A interpretação deve ser feita a partir do conjunto do material registrado na observação clínica. A interpretação dá forma ao que é trazido pelo trabalhador: a análise dos mecanismos de reconhecimento e cooperação; as estratégias coletivas de defesa que permitem a compreensão do que foi verbalizado durante as reuniões. A interpretação deverá promover formulações de ideias nos trabalhadores que antes não estavam organizadas consciente e nitidamente (Fleury & Macêdo, 2015).

A interpretação coloca a subjetividade do pesquisador à prova, já que a fluência do coletivo pode ser por ela afetada. Os dados relativos ao sofrimento e ao prazer passam, também, pela subjetividade do pesquisador (Dejours, 2004a).

A pesquisa foi iniciada em 13/03/2020, em local reconhecido pelos participantes como próprio ao coletivo de trabalho a ser estabelecido, por ser de fácil acesso, reservado, agradável e silencioso – sala de treinamento na incubadora (local A). A periodicidade de encontros foi previamente programada de forma a possibilitar uma melhor compatibilização de agendas dos empreendedores participantes, mas com a ressalva de possíveis alterações, caso necessário. Nesta primeira sessão participaram 4 empreendedores de 3 *startups*.

Os pesquisadores apresentaram-se ao grupo e retomaram o foco da pesquisa em PDT no interesse na fala dos trabalhadores e sua livre circulação (Dejours, 2004a). Foram disparadas questões conforme os elementos conceituais de análise da PDT, organização do trabalho e mobilização subjetiva (Apêndice E).

A sessão foi coordenada por uma dupla de clínicos-pesquisadores (2 psicólogas) que foram lançando perguntas disparadoras sobre o trabalhar dos participantes em observância às questões apontadas nas visitas individuais a cada uma das *startups*.

Nesta fase de pesquisa houve a comunicação por parte da Organização das Nações Unidas da entrada do COVID-19 no Brasil (11/03/2020). O CEI faz um primeiro comunicado oficial suspendendo todas as atividades ligadas à instituição em 16/03/2020. Um segundo comunicado oficial foi feito em 23/03/2020, disponibilizando os atendimentos à distância.

Esta pesquisadora contactou cada um dos participantes com a finalidade de comunicar a necessidade de suspensão das atividades programadas.

Dejours (1993) propõe uma metodologia própria à PDT, em que a criação de espaço de discussão coletivo é designada como um caminho possível para a identificação das estratégias defensivas coletivas. E será a partir da análise da organização do trabalho, das condições do

trabalho e das relações do trabalho, que a clínica da PDT poderá promover a mobilização subjetiva dos trabalhadores envolvidos, possibilitando a resignificação das vivências de sofrimento advindas dos elementos conceituais de análise da PDT. A constituição de espaços coletivos possibilitaria uma abertura para a percepção do trabalhador sobre si mesmo, encaminhando o seu processo de emancipação, ao mesmo tempo que este trabalhador em processo de emancipação intervém naquilo que o grupo identifica como necessário para melhorar a organização do trabalho.

#### 4.1.3 Fase 3 Validação e/ou refutação dos dados

Para Dejours (2015a; 2014a), a validação ocorre em dois momentos, sendo que o primeiro se dá durante o processo de pesquisa, através das questões (hipóteses), elaborações, interpretações, temas e comentários que ocorrem nas discussões em grupo, de forma tal que à medida que há a discussão os temas passam pela validação ou rejeição, ou mesmo são retomados, exigindo do grupo um aprofundamento do assunto. Um sentido passa a ser estabelecido por aqueles que investem na busca de emancipar-se dos problemas no enfrentamento do real do trabalho. O segundo momento da validação ocorre quando da discussão coletiva do relatório, ou síntese dos resultados, observações e interpretações que se deram sobre as vivências de sofrimento e trabalho no contexto específico daquele coletivo.

De forma objetiva, Fleury & Macêdo (2015) apontam que a validação pode ocorrer em duas etapas. O primeiro momento vai acontecendo durante a pesquisa, com as interpretações, os comentários do pesquisador e do grupo de pesquisadores, assim como pela retomada de questões formuladas anteriormente pelo próprio grupo de trabalho. Todo esse material dará forma ao relatório, para ser discutido com os trabalhadores.

Um outro momento pode ocorrer quando novos participantes entram no grupo inicial da pesquisa, e os trabalhadores do grupo original/inicial propõem uma retomada do que já foi discutido. Neste caso, existe a possibilidade de que sejam realizadas novas discussões, que venham a gerar modificações e correções no relatório final (Fleury & Macêdo, 2015).

A validação e/ou refutação dos dados foi feita durante a primeira sessão à medida que a discussão se desenvolveu no coletivo. Porém, a pesquisa foi interrompida pela pandemia dois dias após a primeira sessão.

A devolutiva correu de forma individual e eletronicamente em função do período da pandemia ter se estendido por todo o ano de 2020 e ser necessária alguma validação. Foi apresentado aos participantes o material referente aos artigos produzidos por esta dissertação

de mestrado, de forma a condicionar ao desejo do participante a exclusão ou autorização de suas falas e as implicações à sua relação com o trabalho. Porém, por condicionante ético e metodológico estabelecido entre a pesquisadora e os participantes, a pesquisa deve ter sua continuidade discutida e, se possível, acordada e retomada pelo coletivo constituído após o restabelecimento das condições de saúde necessárias à sua realização.

Conforme indicado por Fleury & Macêdo (2015) deve-se oferecer ao grupo uma fotografia do momento, retomando com o mesmo a história vivenciada e que ela possa produzir novas formas de agir e que o sujeito possa se reconstruir no plano coletivo. Estas etapas serão viabilizadas por meio de sessões coletivas. As sessões deverão ser analisadas de maneira articulada, verificando a evolução e o aprofundamento dos temas que surgem nas discussões coletivas.

Seguem, na próxima parte, os resultados do presente estudo. Serão apresentados em forma de artigo, sendo:

Artigo 1 - *Startups*, empreendedorismo ou condição de empregabilidade? A versão em inglês está disponível nesta dissertação como Anexo 1 – *Startups, entrepreneurship, or employability condition?* Artigo publicado no *International Journal of Advanced Engineering Research and Science (IJAERS)* 7(5) maio 2020. Recuperado em: <https://dx.doi.org/10.22161/ijaers.75.36>.

Artigo 2 – *Startups*, uma organização do trabalho que está “por vir”, a inventividade frente à carência de processos

Artigo 3 – Entre o sonho e o real - A mobilização subjetiva dos empreendedores de *startups*

## 5 Artigos como Resultado

Nesta parte da dissertação apresentam-se os resultados do trabalho de pesquisa através de artigos. Serão apresentados três artigos: com exceção do primeiro artigo, em que se tratou sobre o contexto socioeconômico e das estruturas e definições próprias às *startups*, os demais artigos alicerçam-se em Psicodinâmica do Trabalho.

No **Artigo 1**, intitulado “*Startups, empreendedorismo ou condição de empregabilidade?*”, tratou-se de ampliar a visão da pesquisadora sobre o contexto socioeconômico em que surgem as *startups*, das dificuldades impostas às relações de trabalho como resultado da crise macroeconômica entre 2011 e 2016 e das repercussões desta nas situações do emprego no Brasil até 2019. Há fortes indicativos de que as *startups* surgem com alternativas de trabalho, ainda que inseridas ao contexto neoliberal, frente a uma promessa de triunfo na carreira profissional de um lado e de outro como alternativa ao trabalho degradante e ao desemprego crescente. Buscou-se ainda o entendimento das exigências de desenvolvimento dos empreendedores de *startups*, e dos diversos conceitos relacionados a esta organização nascente, como de empreendedorismo, inovação, inovação disruptiva, assim como o de *startup* e incubadoras de negócios desde uma perspectiva histórico-conceitual, tendo como orientação a estrutura própria das incubadoras no Brasil. A questão que emerge desta análise indica que o empreendedorismo tem se apresentado como rota alternativa e por necessidade aos sujeitos em condições de desemprego e desalento frente às dificuldades do mercado de trabalho.

Com o **Artigo 2**, intitulado “*Startups uma organização do trabalho que está “por vir”, a inventividade frente à carência de processos*”, se propôs uma análise do quanto a organização do trabalho impacta a saúde mental dos empreendedores das *startups*. Os resultados indicam que o contexto do sistema econômico atual engendra o sujeito na cultura da superação, em que ele se vê confrontado com uma realidade do mercado de trabalho, suas imposições ou o desemprego. O empreendedor de *startups* passa a buscar alternativas através de uma diferenciação inventiva que, se de um lado podem levá-lo a experimentar o prazer no trabalho através do reconhecimento de sua identidade criativa, inovadora e colaborativa com a construção de algo novo para a sociedade, por outro podem levá-lo ao desalento, à frustração ou ao estresse por pressão contínua da necessidade de superação das múltiplas demandas de uma *startup*. Nestas situações, a organização e as relações de trabalho, por carência de estruturação, inserem os empreendedores em um quadro de incertezas e insegurança que podem levá-lo ao isolamento, estresse e ao desenvolvimento de doenças psicossomáticas pela falta de reconhecimento social e pela necessidade do adiamento constante dos resultados esperados.



O **Artigo 3**, intitulado “**A mobilização subjetiva dos empreendedores de *startups***”, apresenta uma análise da mobilização subjetiva nos empreendedores de *startups* através da identificação das vivências de prazer-sofrimento para o enfrentamento do real do trabalho. Os resultados apontam para o quanto o sujeito mobiliza sua subjetividade de forma a superar as dificuldades na constituição desse novo espaço de trabalho, tendo como pano de fundo o desemprego e o déficit do trabalho decente. As vivências de prazer dos empreendedores de *startups* estão relacionadas à autonomia e liberdade que experimentam, tanto para dar sustentação à sua inteligência inventiva quanto na construção de uma organização do trabalho que seja identificada com os seus valores e crenças. O sujeito consegue emprestar de si, de sua historicidade na construção de algo novo. O reconhecimento e o autorreconhecimento são vivenciados através das relações intersubjetivas estabelecidas com sócios e clientes, onde o julgamento técnico permite ao empreendedor reafirmar sua identidade através da satisfação egóica. As vivências de sofrimento relacionam-se ao adiamento do reconhecimento provocado pela exigência de um conhecimento multidisciplinar na construção da organização do trabalho que está por vir e pelo medo do fracasso.

## Artigo 1 - *Startups*, empreendedorismo ou condição de empregabilidade?<sup>8</sup>

### Resumo

O objetivo do estudo foi apresentar uma análise de revisão bibliográfica sobre o tema do emprego e sua possível relação com o empreendedorismo em *startups*. A pesquisa exploratória foi realizada com base em três fontes de dados: as agências Organização Mundial do Trabalho (OMT) e Organização Mundial da Saúde (OMS), o portal de Periódicos CAPES/MEC no período 2015 a 2019, e na *Business Harvard Review* (HBR), no período 2000 a 2019 utilizando-se os descritores: Empreendedorismo; Incubadoras; Startups; Emprego. Os dados estatísticos sobre o desemprego e sobre a saúde mental no mundo e na América Latina e Caribe teve como fonte primária as OMT e a OMS. A revisão permitiu uma melhor compreensão das complexidades socioeconômicas próprias ao mundo contemporâneo. Identificou-se que a crise macroeconômica global, que deteriorou o processo de crescimento econômico mundial no período entre 2011 e 2016, trouxe implicações para o mercado trabalho no mundo e no Brasil até 2020. Soma-se aos efeitos desta crise, os avanços tecnológicos (informatização e robotização) e tecnologias de comunicação (5G e internet das coisas) sobre o mundo do trabalho, que reduziram distâncias e eliminaram postos de trabalho, implicando em uma migração progressiva dos trabalhadores da indústria transformação para os setores de serviços – que historicamente apresenta maiores déficits no trabalho decente. Em detrimento a todos os avanços alcançados em relação aos direitos do trabalhador nos diversos campos das relações de trabalho (saúde, segurança, direitos sociais etc.) após a Segunda Guerra, o contexto atual enseja atenção, inaugurando um ciclo vicioso de degradação do emprego e da seguridade social em que o desemprego cria insegurança para o empregado, ameaçando as condições e as relações de trabalho, elevando o déficit do trabalho decente, afetando principalmente os países mais pobres e em desenvolvimento. De outro lado, o empreendedorismo em *startups* passa a ocupar um lugar no cenário brasileiro a partir dos anos oitenta, inspirado no ideário estadunidense do Vale do Silício, porém possui características históricas diferentes por ter se estabelecido à partir do tripé: da tecnologia produzida nas universidades, do poder de transformação da indústria e do fomento advindo do governo nas suas diferentes esferas. No que se refere à ambiência das *startups* foram abordados os conceitos de *startup*, empreendedorismo, inovação, inovação disruptiva, assim como foram abordados o conceito e o papel das incubadoras de negócios no Brasil. As incubadoras, além de oferecerem o espaço físico, tem por objetivo o desenvolvimento dos empreendedores através da promoção de uma cultura empreendedora a partir do ambiente acadêmico. A questão que emerge desta análise indica que o empreendedorismo tem se apresentado como via alternativa ao trabalho decente, e/ou por necessidade aos sujeitos em condições de desemprego frente às dificuldades do mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Empreendedorismo; Incubadoras; *Startups*; Emprego.

### Entre o discurso e as práticas: ambivalências e contradições

O contexto atual da pós-modernidade é forjado pelo neoliberalismo, acentuadamente marcado pela supremacia tecnológica – sendo o neoliberalismo definido aqui como um modelo que incentiva o empreendedorismo individual em contraponto a uma ação coletiva, o que,

---

<sup>8</sup> A versão em inglês está disponível nesta dissertação como Anexo 1 – *Startups, entrepreneurship, or employability condition?* Artigo publicado no *International Journal of Advanced Engineering Research and Science (IJAERS)*, 7(5), maio 2020. Recuperado em <https://dx.doi.org/10.22161/ijaers.75.36>.

segundo Rodrik (2017), garante ao mercado prioridade na condução de políticas governamentais.

O entendimento sobre a situação do emprego e da saúde na atualidade exige uma reflexão sobre este modelo socioeconômico e suas vicissitudes. De um lado tem-se uma *Agenda 2030*, estabelecida pela Organização das Nações Unidas, onde se apresentaram diretrizes mundiais para a garantia de desenvolvimento socioeconômico, e amplo acesso à saúde e justiça social para todos os países do globo, denominados *17 Sustainable Development Goals (SDGs)*. De outro lado os dados estatísticos apresentados no *World Employment Social Outlook 2019* (ILO, 2019) tornam evidentes os sinais de uma crise socioeconômica duradoura, de um decréscimo nas condições do trabalho decente e da justiça social, e do alargamento das diferenças entre os países mais ricos de um lado e dos países pobres e em desenvolvimento de outro – indicando uma fissura do modelo neoliberalista.

A crise do emprego vem sendo agravada pelos avanços tecnológicos, que não deixam de trazer benefícios, ao mesmo tempo em que eliminam postos de trabalho e propiciam a “uberização” ou trabalho sem garantias – por conseguinte o declínio do trabalho decente. O trabalho digno, que seria condição própria à melhoria da qualidade de vida e de saúde, passa ao largo dos muros sociopolíticos. As taxas de desemprego entre jovens indicam acentuada curva de crescimento. Nesta razão, o empreendedorismo desponta como uma via alternativa de trabalho. A proposta deste artigo é propor uma análise do contexto de empreendedorismo em *startups* na atualidade de forma a identificar tendências ao empreendedorismo por necessidade – em resposta à falta de um trabalho decente, ou ao empreendedorismo por oportunidade – como realização de um desejo empreendedor.

O empreendedorismo em *startups* vem sendo incentivado por uma idéia de prosperidade e sucesso advindos do senso comum e expressos pela mídia através de diferentes agentes. Os conceitos e o aprofundamento na temática permitem uma reflexão sobre a complexidade e especificidade dessa forma de empreender no Brasil. As oportunidades de empreender em *startups* no país assenta-se em um equilíbrio entre diferentes instituições: universidade – formação conhecimento técnico e incubação; indústria – agente de transformação; e governo – fomento. Quando qualquer destas instituições apresentam dificuldades em cumprir o seu papel, a estrutura tende a falhar.

Do lado dos empreendedores de *startups* os desafios, riscos e oportunidades abrigam-se nas mesmas bases: na necessidade de inovação tecnológica, que coloca em evidência a inventividade; na necessidade de domínio de conceitos e práticas de gestão; e no estabelecimento de um modelo de negócios.

## **A promessa e a realidade (da falta) do Emprego**

Os 17 objetivos firmados nas *SDGs* foram considerados pela Organização Internacional do Trabalho como um plano de transformações estruturais, econômicas e sociais em todo o mundo bastante ambicioso, pois viriam em atendimento às preocupações de maior proximidade com a sociedade civil e grupos de direitos humanos, visando estabelecer condições para a governança, o crescimento econômico, os direitos das mulheres, a degradação ambiental, o trabalho decente e as desigualdades dentro e entre sociedades. O futuro que se vislumbrou a partir daí refletiria o ideário em que todos os países, independentemente do seu nível de desenvolvimento, pudessem alcançar: as pessoas, através do desenvolvimento humano; o planeta, através da sustentabilidade ambiental; a prosperidade, através do crescimento econômico inclusivo e de transformação; e da parceria através de uma rede de cooperação internacional.

A partir deste entendimento, os mercados de trabalho inclusivos e em pleno funcionamento poderiam oferecer trabalho decente e apoiar a justiça social, entendendo que o trabalho remunerado é a principal fonte de rendimento para a maior parte da população do mundo, reafirmando os *princípios de igualdade, democracia, sustentabilidade e coesão social* proposto.

Entretanto, no cenário atual, o quadro estatístico global pede urgência de investimentos em áreas negligenciadas da economia nos países desenvolvidos e em desenvolvimento, graças à persistência de déficits significativos no trabalho decente e, por vezes, a total desolação frente à impossibilidade do trabalho. Neste sentido, há uma contradição explícita com os rumos traçados pela própria ONU em 2015 ao propor uma agenda centrada no ser humano.

A generalização do déficit de trabalho decente encontra seus indicativos em várias representações, inclusive na força de trabalho empregada globalmente, onde 3,3 bilhões de pessoas experimentou, em 2018, alguma falta de bem-estar material, segurança econômica, igualdade de oportunidades ou espaço para o desenvolvimento. Estar no emprego nem sempre garante uma vida decente. Outro indicativo do déficit são os trabalhos pouco atrativos, tendendo à informalidade que remuneram com baixos salários e não garantem acesso à proteção social e direitos trabalhistas. Neste sentido, não deixa de chamar atenção a desproporcionalidade numérica entre 1,1 bilhão de trabalhadores por conta própria, em atividades de subsistência, e, somente, 360 milhões de pessoas regularmente empregadas. No que diz respeito às diferenças de gênero, a taxa de participação da força de trabalho feminina ainda é 27% menor do que a masculina. Este contexto do trabalho tende ao agravamento já que se vislumbram no horizonte

que 174 milhões de pessoas estarão desempregadas até o final de 2020 devido à expansão da força de trabalho.

Na América Latina e Caribe, segundo a Organização Internacional do Trabalho (2019), a taxa média de desemprego aumentou pelo terceiro ano consecutivo, de 7,9% em 2016 para 8,4% ao final de 2017 (taxa equivalente à existência de cerca de 26,4 milhões de desempregados na região em números absolutos), enquanto a taxa de desemprego juvenil chegou a 19,6% em 2018, o que significa dizer que a cada cinco jovens em busca de emprego, um não conseguiu. A taxa de informalidade, no mesmo ano, chegou a 53,8% para a região, o que representou, em números absolutos, 140 milhões de pessoas em ocupações associadas a condições precárias, falta de direitos e desproteção social. Existe ainda a tendência da transferência da população ativa do setor formal assalariado para o trabalho por conta própria, que subiu 28,6% entre 2013 e 2018. O desemprego (20%) e a informalidade (60%) dos jovens até 25 anos trazem desalento e frustração, que somados aos 164 milhões de trabalhadores migrantes são fonte de preocupação no aspecto sociopolítico para a região. A falta de dinamismo econômico nos últimos anos na região afetou diretamente 26 milhões de pessoas desempregadas no apagar das luzes de 2019.

As taxas de crescimento econômico de 0,9% (realizada em 2018) e de 2% (prevista para 2020) são insuficientes para tirar as populações da situação de pobreza com a celeridade requerida, pois não indicam a resolução dos problemas da informalidade, do volume e qualidades do emprego. Da mesma forma, essas taxas são insuficientes para satisfazer e financiar as demandas das classes médias em termos de serviços e empregos de qualidade. Um crescimento desejado para a obtenção de resultados positivos neste contexto deveria alcançar os índices de crescimento econômico de 5 a 6% (OIT, 2019).

As novas tecnologias, a crescente informalidade das novas formas de contratação e produção, os impactos econômicos da instabilidade política no processo de globalização, representam a criticidade do momento atual não somente para a América Latina e Caribe, mas para os demais países do mundo.

No Brasil, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua corrobora as tendências globais, indicando que o número de trabalhadores por conta própria (24,0 milhões de pessoas) e a população subutilizada (27,6 milhões de pessoas) foram recordes da série histórica iniciada em 2012. O número de pessoas desocupadas no Brasil saltou de 6.699 milhões em 2014 para 12.575 milhões em 2019, representando um crescimento percentual de 87,7% em apenas 5 anos. Já a população de pessoas ocupadas, no mesmo período, cresceu apenas 4,9% (IBGE, 2019).

As condições de saúde e saúde mental da força de trabalho ganham maior espaço em um contexto de precarização e redução das oportunidades de trabalho, tornando necessária a elucidação dos dados e indicativos da área.

### **Da precariedade nas relações de trabalho e seu impacto na saúde mental**

No *Mental Health Atlas* de 2017 (WHO, 2018) houve a indicação de que menos da metade da população mundial recebeu todos os serviços de saúde essenciais e que, em 2010, quase 100 milhões de pessoas foram levadas à pobreza extrema por terem que pagar pelos serviços de saúde. A situação relativa à saúde mental no mundo apresenta um quadro ainda mais crítico pela disparidade na sua abordagem entre os países mais ricos e os menos favorecidos. Apesar do progresso em alguns países relativo às políticas de planejamento e implementação de ações, existe uma carência de investimentos e de trabalhadores de saúde capacitados para lidar com a saúde mental. Nos países de baixa renda o número de trabalhadores da saúde mental chega a ser menor que 2 por 100.000 pessoas, sendo que a OMS recomenda como número ideal 1 trabalhador para cada 10 pessoas com doenças mentais.

Estudos da OMS e OPAS indicavam que a depressão seria, em 2020, o maior motivo de afastamento do trabalho no mundo. A estimativa é de que, atualmente, 322 milhões de pessoas no mundo sofrem de depressão, 18% a mais do que há dez anos, este número representa 4,4% da população do mundo. Embora existam tratamentos eficazes conhecidos para depressão, menos da metade das pessoas afetadas (em muitos países, menos de 10%) recebe tais tratamentos. Além da avaliação imprecisa dos profissionais de saúde sobre a doença, as principais dificuldades e obstáculos em relação ao tratamento da depressão incluem a falta de recursos e o estigma social associado aos transtornos mentais e a própria. Além da depressão, 264 milhões de pessoas sofrem com transtornos de ansiedade no mundo, uma média de 3,6% da população. O número representa uma alta de 15% em comparação a 2005. O impacto na economia mundial é de aproximadamente 1 trilhão de dólares por ano para o tratamento das doenças mentais. Os investimentos na prevenção e tratamento são ainda muito baixos, ainda mais ao levar-se em conta que as estimativas reportadas no *Mental Health Atlas 2017* (WHO, 2018) apontam que a cada US\$ 1 investido, considerando em escala o tratamento de doenças mentais comuns, como depressão e ansiedade, a taxa de retorno é de US\$ 4 em melhoria de saúde e capacidade de trabalho. Apesar de um maior número de países relatarem possuir planos nacionais de estratégias de prevenção ao suicídio, estima-se que em torno de 800 000 pessoas morram por suicídio a cada ano, sendo essa a segunda principal causa de morte entre pessoas com idade entre 15 e 29 anos.

As pressões no mundo do trabalho, que vinham sendo abordadas desde os anos 80 em função dos riscos psicossociais, ganharam espaço no mundo contemporâneo, acompanhando a evolução do neocapitalismo. Em 1984 o Comitê de Saúde Ocupacional da OMS definia os fatores psicossociais do trabalho como “interações entre ambiente de trabalho, conteúdo do trabalho, condições organizacionais, capacidades, necessidades, cultura, trabalho extra pessoal, considerações que podem, através de percepções e experiências, influenciar a saúde, desempenho no trabalho e satisfação no trabalho” (ILO, 1986, p. 3). O estresse no trabalho avançou à medida que as pressões competitivas entre as organizações, e internamente, através das estruturas departamentais, tornaram-se presentes em todo o mundo, efeitos dos avanços da globalização e do neoliberalismo.

A precarização do trabalho implicado no ritmo das mudanças organizacionais, reestruturações e terceirizações nas atividades reguladas por contrato, ou mesmo, sem qualquer garantia social, trazem graves consequências para a saúde mental e o bem-estar. Da mesma forma que a redução de oportunidades, o medo de perder o emprego, a diminuição da estabilidade financeira, o aumento da competição, altas expectativas em relação ao desempenho, todos estão contribuindo para um ambiente de trabalho cada vez mais estressante. Neste sentido, o estresse no trabalho passa a ser uma resposta física e emocional do organismo do trabalhador frente às exigências do ambiente de trabalho, onde as demandas são tomadas em desequilíbrio aos recursos e habilidades próprias aos sujeitos, o que os leva ao sofrimento e, por conseguinte, ao adoecimento.

No *Workplace Stress, a collective challenge* (OIT, 2016) evidenciou-se a relação entre o estresse e o trabalho, tanto em países desenvolvidos quanto em desenvolvimento. No entanto, as mudanças advindas da globalização e dos avanços tecnológicos, principalmente com as ferramentas de comunicação instantânea, impuseram aos trabalhadores um ritmo, uma pressão e um nível de concorrência, que tornou a separação entre trabalho e vida privada um desafio sobre-humano. O estresse relacionado ao trabalho expandiu as demandas de saúde e segurança no trabalho para além da Medicina e da Psicologia Ocupacional e bem-estar social. Para a OIT, o trabalho passaria a ocupar um papel central, tanto por impelir os trabalhadores aos riscos psicossociais, quanto para garantir as medidas de proteção à saúde e bem-estar dos trabalhadores. Novamente identifica-se um distanciamento entre uma política de intenções defendidas por um conjunto de países:

Se a saúde no trabalho está ameaçada, não há base para emprego produtivo e desenvolvimento socioeconômico. O ônus da doença mental é altamente relevante para o mundo do trabalho. Tem um importante impacto no bem-estar das pessoas, reduzindo

as perspectivas de emprego e salários, com um efeito deletério na renda e nas famílias, na produtividade das empresas e causando altos custos diretos e indiretos para a economia (OIT, 2016, p. 2).

No Brasil, segundo o DIEESE (2017), os casos de afastamento por doença do trabalho cresceram 25% entre 2005 e 2015, atingindo 181.608 pessoas. A depressão atinge cerca de 5,8% da população, o que faz do país o campeão de casos na América Latina. Os dados do INSS apontam que em 2018, houve a concessão de pouco mais de 11 mil licenças médicas por transtornos mentais, indicando uma evolução de 12% em relação a 2017. Complementando este cenário, a Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS, 2019) indicou que entre 2011 e 2018 houve avanço de 63% no número de atendimentos psiquiátricos, de 146% nas sessões com psicólogos, de 438% nas internações em hospital-dia para saúde mental e de 130% nas internações psiquiátricas.

Para um melhor entendimento dos contornos da temática relativa a estes negócios nascentes torna-se necessário a exploração dos aspectos relacionados ao empreendedorismo e das novas configurações presentes no mundo do trabalho no contexto pós-moderno.

### **Empreender e inovar: por quê e para quê?**

Em “Teoria do Desenvolvimento Econômico” (Schumpeter, 1997) ser empreendedor significava romper com o fluxo circular da economia, realizando diferentes combinações nos meios de produção, inovando como forma de garantir lucratividade e longevidade das organizações. Sendo assim, o desenvolvimento econômico só ocorreria através do empreendedor, sendo este o promotor da mudança ao mesmo tempo em que consolida uma nova estrutura organizacional. Aos proprietários de terras e capitalistas, assim como os seus gestores de uma forma geral, não caberia o empreendedorismo, já que possuem uma forma já pré-estabelecida de organização do trabalho. Aos empreendedores caberia o risco de a inovação ser ou não bem-sucedida. Para este autor existiria uma limitação das ciências econômicas quanto à compreensão da visão do empreendedor e o que move seu comportamento no sentido de romper com o ciclo econômico estabelecido. A ação dos empreendedores mereceria uma análise aprofundada da sua psiquê, suas motivações e aspirações de conduta, a condição de ser do empreendedor na relação direta com a forma com que o trabalho se organiza para ele próprio e para os demais envolvidos no ambiente de trabalho.

Desde a metade do século XX, e apesar da crise econômica global ter completado dez anos em 2018, as economias dos países desenvolvidos e em desenvolvimento vêm indicando crescimento através do investimento em inovação tecnológica. Para Sousa, Gonçalves, Almeida



e Sacamano (2017), esta situação está atrelada à criação de novas tecnologias e ao papel desempenhado pelas pequenas e médias organizações na geração de emprego e renda através do empreendedorismo e da inovação. Segundo estes autores a inovação seria um elemento novo na agenda das políticas públicas brasileiras, já que a Política Industrial, Tecnológica e de Comércio Exterior (PITCE) foi implementada somente entre 2003-2006.

Póvoa (2008) aponta que, no Brasil, assim como nos demais países em desenvolvimento, o sistema de inovação diferencia-se por estar ancorado muito mais nas universidades do que nas organizações, já que nos países desenvolvidos participantes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) o foco da inovação, principalmente em áreas de alta tecnologia, está na agenda de prioridade das organizações. Segundo o *Global Innovation Index (GII)*, o Brasil vem confirmando sua classificação graças à qualidade de suas universidades e da qualidade das publicações científicas. Seguindo a atual estratégia de inovação, o Brasil, que ocupava a 69ª posição entre 128 países participantes em 2014, retrocedeu para a 72ª posição entre os 140 participantes em 2018 e voltou a subir para 66ª posição entre os 129 em 2019.

Analisando-se os dados dos últimos 6 anos da Pesquisas de Inovação no Brasil (IBGE, 2014, 2017) observou-se um decréscimo da taxa de inovação da indústria em 36% para 33,6%, com investimentos abaixo de 2% da receita líquida das empresas, o que indica uma redução significativa dos investimentos em inovação na indústria brasileira. Um fator importante neste cenário dos últimos anos foi que a concentração da inovação em produto foi 5 pontos maior do que em processos ou serviços, e estas inovações foram desenvolvidas mais internamente do que externamente, interrompendo uma tendência histórica de terceirização da inovação, com consequente redução dos investimentos em parcerias com centros de inovação. Portanto, o Brasil marca tendência inversa de outros países em que as grandes empresas passam a ter suas “tecnologias desincorporadas” e terceirizadas. No mesmo período houve acentuada redução ( $\Delta$  -14%) no percentual de empresas que contaram com algum incentivo do governo para inovação. Os riscos econômicos excessivos, os elevados custos, a falta de pessoal qualificado e a escassez de fontes de financiamento foram as principais razões apontadas pela indústria nacional para as reduções de investimento em inovação.

Para se tenha um balizador de dimensão de capital investido em inovação, conforme Tigre (2018), em países desenvolvidos o investimento em P&D ultrapassa 3% do PIB (Produto Interno Bruto) local, enquanto no Brasil apenas 1,6% do PIB são investidos, sendo que 60% destas pesquisas em P&D no país eram realizadas, segundo a Pintec 2014, em universidades e instituições públicas.

Diante deste cenário, conclui-se que o desenvolvimento de atividades ligadas à inovação nas organizações brasileiras ainda é pequeno e tende à redução. Existem indicativos do papel preponderante que as incubadoras de organizações e os parques tecnológicos universitários possuíam na estratégia de incentivo e promoção dos produtos e serviços inovadores. A velocidade de resposta frente às demandas do mercado (volume, custo e logística) e a capacidade de adaptação à inovação tornaram-se cruciais para sobrevivência dos negócios de qualquer país no mundo, e no Brasil não poderia ser diferente. Novas formas de produção de bens e serviços exigem informatização, automatização, robotização e a presença cada vez mais frequente da Inteligência Artificial.

Neste sentido, existiram indicativos históricos, no que tange à mudança de vínculos universidade-organização de um modelo de inovação linear, para um modelo interativo, especialmente através das chamadas *incubadoras de organizações* ligadas às universidades. Transcendendo a produção e a disseminação da pesquisa, o conhecimento incubado está em busca de novos produtos e novas formas de organização. As incubadoras desenvolveram ideias de tecnologia e negócios em uma série de organizações e, com a finalidade de formar centros de pesquisa, estão se tornando entidades de P&D heterogêneas. Segundo Etzkowitz (2002), esses desenvolvimentos, se apoiados por mudanças no ambiente regulatório e por programas de financiamento do governo, suportariam o tripé universidade-indústria-governo.

Historicamente, seria a partir de 1987 que o modelo de incubação se formou no Brasil em um movimento de “baixo para cima” – conhecido como modelo “*botton-up*”, entendendo-se que o movimento se inicia nas bases operativas para posteriormente ser regulamentado – sendo que quando da implementação da “Lei de Inovação” de 2004 já existiam 60 incubadoras criadas nas universidades do país promovendo inúmeros negócios nascentes (Etzkowitz, Melo, & Almeida, 2005). Dois pilares colaboraram para a sustentação histórica das incubadoras, um foi a parceria desenvolvida entre universidade-governo, outro a parceria entre as associações industriais e órgãos públicos de apoio às pequenas e médias organizações (SEBRAE), que lançaram mão de conhecimentos e experiências tanto de organizações quanto de institutos técnicos.

Para autores como Hansen, Chesbrough, Nohria e Sull (2000) e Peters, Rice e Sundararajan (2004), há uma indicação de mudança no padrão de serviços apresentados pelas incubadoras, ou seja, elas deixariam de ser meramente centros de formação, capacitação, ampliação de networking, para passarem a ser centros de operação, ajudando a reduzir custos e tempo para o início das atividades comerciais.

No que concerne ao direcionamento dos negócios das incubadoras, a Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores (Anprotec, 2016) aponta que a composição inicial teve uma concentração em inovação voltada à tecnologia da informação, e progressivamente, à partir dos mecanismos internos, as linhas de pesquisa e desenvolvimento das universidades e das políticas de incentivo possibilitaram a inclusão das mais variadas áreas do conhecimento tecnológico. Em 2016 existiam 69 incubadoras de organizações em todo o Brasil, que por sua vez, reuniam cerca de 2.310 *startups* incubadas – ainda dependem das incubadoras – e 2.815 *startups* graduadas – sobrevivem através de recursos próprios. Em agosto de 2019, os números cresceram exponencialmente, indicando a existência de 363 incubadoras ativas e 12.790 *startups*, distribuídas em diferentes mercados de atuação. Ressalta-se que somente a partir de 2018 o Brasil produziu seis *startups* "unicórnios" - empresas que alcançaram o valor de mais de US\$ 1 bilhão.

A cultura *startup* é liberal por princípio, enquadrando-se na livre iniciativa e na ampla liberdade individual e concorrência, seguindo à risca o modelo socioeconômico vigente, de busca por oportunidades de forma constante, cíclica e resiliente, torna,do o espírito empreendedor, possível em todo o lugar, e tornando-o único responsável pela ideação e postura disruptiva – inovação radical – que depende a sobrevivência dos negócios, seja em uma *Startup* independente ou em uma *Startup* pertencente a uma grande corporação (Ries, 2012). Para a maioria dos autores especialistas na área será somente no final dos anos noventa que, no Brasil, as *Startups* surgiram como espelho da realidade dos Estados Unidos da América quando do aparecimento da chamada bolha da internet - bolha “ponto com”, quando a história de grandes corporações de sucesso, como Google®, Ebay® e Amazon®, teve seu início neste momento.

As chamadas “Aceleradoras” de negócios (organizações responsáveis pela captação de recursos financeiros junto ao mercado de investimentos) garantiriam o acesso ao mercado financeiro através das parcerias firmadas com as incubadoras. A significância dos valores aplicados pelos fundos de investimentos e capital de risco nas *Startups* no Brasil entre 2011 e 2016 superaram R\$ 12 bilhões, segundo dados da Associação Latino-americana de Private Equity e Venture Capital.

As Incubadoras e *Startups* atuam em um ambiente de negócios ainda pouco conhecido do ponto de vista das relações humanas, apresentando singularidades no que tange às formas de nomeação e vocabulário – *Startups*, Incubadoras, Aceleradoras, *Angels*, Ecossistema de negócios, **Lean Startup**, **Canvas**, *Design Thinking* etc. – bem como o sentido de resiliência necessária ao empreendedor que dela participa. Os dados socioeconômicos apresentados pelo relatório *Global Entrepreneurship Monitor 2017* elucidam aspectos extremamente

interessantes sobre o perfil dos empreendedores e indica que, no Brasil, a taxa total de empreendedorismo (TTE) foi de 36,4%, o que significa que de cada 100 brasileiros e brasileiras adultos (entre 18 – 64 anos), 36 estavam conduzindo alguma atividade empreendedora, sendo que 20,3% estavam empreendendo em negócios novos ou nascentes. Segundo o mesmo relatório, a motivação dos empreendedores está vinculada a duas razões: 59,4% dos empreendedores iniciais empreenderam por oportunidade e 39,9% por necessidade. Nesta perspectiva as taxas de desocupação acima dos 12 pontos percentuais, conforme série histórica dos relatórios do IBGE/PNAD para os anos de 2016, 2017 e 2018, seriam o segundo indicativo da motivação por uma ação empreendedora.

### **Inovação, disruptura e as *Startups***

O entendimento e a compreensão do universo do empreendedorismo dentro de uma concepção pós-moderna está vinculado tanto ao que deu origem à terceira revolução industrial e aos processos globalizados, como ao que emerge como busca de antecipação das necessidades do consumo através da inovação e inovação disruptiva. Trataremos destes conceitos e definições a seguir. O empreendedorismo e o processo de inovação permanecem ativos após 100 anos da publicação de “A teoria do desenvolvimento Econômico” (Schumpeter, 1997). O processo de inovação confirma o caráter central do que é ser empreendedor – considerando a evolução na economia de mercado, os avanços tecnológicos, a concorrência sem precedentes e a urgência por inovação impostas para a sobrevivência dos negócios na economia neoliberal – as bases de um ambiente propício para uma transformação do conceito de inovação.

Christensen (1995) propôs o conceito de Inovação disruptiva no livro *Disruptive Technologies: Catching the Wave*. Inovação disruptiva aconteceria quando uma organização lança uma tecnologia mais barata, acessível e eficiente, sacrificando as margens de lucros, mas criando uma revolução; deixando obsoleto quem antes era líder de mercado. A este conceito foram acrescidas algumas características das inovações disruptivas: margens de lucro menores, mercados-alvo menores e produtos e serviços mais simples, que não necessariamente precisem ser tão atrativos quanto as soluções antes existentes. O principal dilema apresentado pelo autor seria o de que as organizações tradicionais e bem-sucedidas ficariam mais suscetíveis ao fracasso porque seriam confiantes e presas aos seus clientes atuais e suas demandas por **tecnologias incrementais**. Desta forma passariam a prestar atenção exclusivamente a estes clientes, deixando de descobrir novos mercados e de monitorar a ameaça de novos concorrentes, que por sua vez proporiam as **tecnologias de ruptura** – inovando de forma disruptiva.

Há uma revisitação do conceito de inovação disruptiva quando se passa a considerá-la como um processo de desenvolvimento focado tanto no modelo de negócio quanto no produto ou serviços oferecidos indicando que na maioria das inovações os agentes disruptores tendem a se concentrar em obter um modelo de negócio, e não apenas o produto, simplesmente. O caso da Netflix, provedora global de filmes e séries de televisão via *streaming*, atualmente com mais de 100 milhões de assinantes, que tornou os serviços das vídeo-locadoras e aluguel de filmes em plataforma física (DVDs) obsoletos, seria o melhor exemplo desta revisão conceitual para Christensen, Raynor e McDonald (2015).

Outra abordagem de inovação disruptiva foi proposta em “A estratégia do Oceano Azul”, que compreende a inovação de mercado em sua forma mais radical – a disrupção. A pedra angular dessa teoria é a inovação de valor – quando uma organização deixa de empregar esforço dirigido à superação de seus concorrentes, e passa a concentrar seus recursos e empenho em “tornar a concorrência irrelevante oferecendo saltos no valor para os compradores e para as próprias organizações, que assim desbravaram novos espaços de mercado inexplorados” (Kim & Mauborgne, 2015, p. 27). Os autores apresentam como modelo aplicado desta nova estratégia o “*Cirque du Soleil*”, nem espetáculo circense nem produção teatral, com entrega de mais diversão e vibração com sofisticação intelectual e a riqueza artística do teatro. “Um conceito de circo totalmente novo que rompeu o trade-off valor-custo e criou um oceano azul de um novo espaço de mercado” (Kim & Mauborgne, 2015, p. 28).

Neste contexto a inovação estaria a serviço do desenvolvimento de uma ideia igualmente simples e poderosa, alcançando espaços de mercado não explorados que tornariam a concorrência irrelevante, o que poderia resultar nas melhores expectativas de resultado para uma organização. A inovação ganhou lugar de destaque como temática de pesquisas de órgãos oficiais a partir do início da década de 1990, através do Manual de Oslo (OECD, 2018), principal fonte sistematizadora dos conceitos associados ao tema. A definição de inovação passou a ser o de “uma implementação de um produto (bem ou serviço) novo ou significativamente melhorado, ou um processo, ou um novo método de marketing, ou um novo método organizacional nas práticas de negócios, na organização do local de trabalho ou nas relações externas” (OECD, 2018, p. 20).

A inovação disruptiva passou a fazer parte do que do diferencial competitivo, aquilo que marca um produto de tal forma a protegê-lo dos demais produtos do mercado, fazendo com que a sua marca tenha um valor a mais. Mais além, a inovação radical estaria ligada à agilidade com que as *startups* conseguem responder ao que os clientes oferecem como *feedback* (retorno) e não ao produto acabado ou estante. Assim, tanto as *Startups* independentes quanto as que

estão alocadas nas grandes corporações deveriam trabalhar em prol da manutenção do cliente o mais próximo possível, tornando-o um interlocutor no desenvolvimento do negócio. Essa tarefa passaria a ser extremamente exigente das pessoas envolvidas, requerendo a manutenção de atributos estruturais para elas: “recursos escassos, mas seguros; autoridade independente para desenvolver os seus negócios; interesse pessoal no resultado” (Ries, 2012, p. 237).

Algumas pessoas são inventoras natas, que preferem trabalhar sem a pressão nem as expectativas das fases posteriores do negócio. Outras são ambiciosas, e consideram a inovação um caminho rumo à alta direção da organização. Outras, ainda, são especialmente visadas no gerenciamento de negócios estabelecidos, terceirizações, na maximização da eficiência e na redução de custos. As pessoas devem achar os tipos de tarefas aos quais se adaptem melhor. De fato, o empreendedorismo deveria ser considerado um plano de carreira viável para inovadores dentro das grandes corporações (Ries, 2012, p. 237).

A inovação disruptiva está presente no cotidiano das organizações, estejam elas estabelecidas no mercado por anos ou para novos empreendimentos, sem ela o risco da sobrevivência sempre será maior. Se para as grandes corporações o desafio está em como pensar fora dos parâmetros estreitos dos resultados bem-sucedidos até aqui; para as pequenas organizações ou aquelas que ainda estão em fase de desenvolvimento, o desafio inicia-se em pôr à prova as ideias e conceitos disruptivos de novos produtos ou serviços que ainda virão, sem qualquer garantia de sucesso ou retorno financeiro. Desta forma, apresenta-se o universo das *Startups*.

### **A Cultura *Startup***

A conceituação de *startup* apresenta-se de diferentes formas, ainda que mantenha uma centralidade na ideia ser uma organização em formação. A Tabela 4, a seguir, apresenta um panorama dos principais conceitos visando sinalizar diversos enfoques.

Tabela 4  
*Revisão Conceito de Startup*

<b>Conceito</b>	<b>Autor</b>	<b>Ano</b>
<i>Startup</i> é uma organização temporária à procura de um modelo de negócio que seja repetível e escalável.	Blank	2010
<i>Startup</i> é uma instituição humana projetada para criar novos produtos e serviços sob condições de extrema incerteza.	Ries	2012
<i>Startup</i> é um grupo de pessoas à procura de um modelo de negócios repetível e escalável, trabalhando em condições de extrema incerteza	Gitahi	2016
<i>Startup</i> é definida por três características: são empresas com menos de 10 anos, que apresentam tecnologias (altamente)	Hensellek, Kensbock, Kollmann e Stöckmann	2016

inovadoras e / ou modelos de negócios (altamente) inovadores e que têm (esforçam-se para) um crescimento significativo de funcionários e / ou vendas.	(SME)	
<i>Startups</i> são organizações temporárias à procura de um modelo de negócio repetível e escalável. A partir desta definição, é perceptível que as startups são organizações extremamente flexíveis, ao contrário de empresas maduras, que já executam um modelo de negócio, tem cultura e hierarquia bem definidas.	Souza Neto e Cavalcanti	2016
<i>Startup</i> seria uma organização temporária desenhada para alcançar um modelo de negócio escalável e lucrativo para se transformar em uma companhia no futuro	Magalhães e Teixeira	2018

*Nota.* Elaborado pela autora.

A temporalidade está presente no conceito de *startup* como uma forma de delimitação de etapa inicial de uma organização que está nascendo que, após alcançar volume mercadológico e estabilidade financeira, poderia transformar-se em uma organização madura passando, por conseguinte a um modelo de negócio, através de processos, métodos, valores definidos e rentabilidade. (Blank, 2010; Hensellek, Kensbock, Kollmann, & Stöckmann, 2016; Souza Neto & Cavalcanti, 2016; Magalhães & Teixeira, 2018).

Tanto na definição de Blank (2010) quanto na de Ries (2012), Gitahi (2016) e Souza Neto e Cavalcanti (2016) entende-se que o termo *startup* foi criado para classificar uma organização que deveria ser capaz de enfrentar um ambiente de extrema incerteza e ausência de um modelo de negócio previamente definido. Este conceito passou a ser um dos mais aplicados para a definição deste tipo de organização nascente.

Por ambiente de incerteza entende-se que o empreendedor estaria propondo algo novo e disruptivo para o mercado consumidor, atendendo a uma demanda existente, mas não percebida até então, seja ela em produtos ou serviços voltados para o consumidor final ou ao longo da cadeia de valor de uma organização maior. Caberia ao consumidor responder positivamente ou rejeitar o novo produto oferecido, gerando a incerteza mercadológica. Quanto à ausência de um modelo de negócio previamente definido, tratar-se-ia de uma estrutura de empresa, no que diz respeito aos processos operacionais e administrativos para seu funcionamento, que viria em atendimento a esse novo produto ou serviço disruptivo, e que, por esta razão, também demandariam um novo modelo a ser desenvolvido e implementado. Esse modelo de negócio deverá ser desenvolvido à medida que a resposta do mercado tornar-se-á positiva ao produto ou serviços oferecidos (Ries, 2012).

Magalhães e Teixeira (2018) apresentam um “manual” em que o empreendedor é definido como aquele que se dedica à sua *startup*, diferentemente de um executivo ou de um funcionário de uma organização, que trabalhariam pelo seu salário mensal; estaria se dedicando

à construção de um negócio, depositando neste negócio o sonho de modificar o mundo, de ajudar as pessoas e de vender seu produto para o maior número possível de pessoas. Existiria assim, um propósito maior de ideia de causa, de uma razão superior de ser, em relação aos demais trabalhadores. Bill Gates (fundador da Microsoft) e Steve Jobs (fundador da Apple) são as referências profissionais que reúnem as características aceitas ao perfil do empreendedor da *startup* – o primeiro ficou 10 anos sem férias e o segundo era um *workholic*.

O ambiente de incerteza das startups pode ser representado por pesquisa recente realizada pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) em 2016, em que se identificou que cerca de 30% das *Startups* analisadas fecharam as portas no último período.

Nas revistas e nos jornais, nas histórias de sucessos do cinema e em inúmeros blogs escutamos o mantra dos empreendedores de sucesso: com determinação, genialidade, timing correto e – sobretudo – um grande produto você também pode alcançar a fama e a fortuna. Há uma poderosa indústria de criação de mitos em ação para nos vender essa história, mas passei a acreditar que ela é falsa. Na verdade, depois de trabalhar com centenas de empreendedores, vi pessoalmente a frequência com que um começo promissor leva ao fracasso. A amarga realidade é que a maioria das *Startups* fracassa (Ries, 2012, p. 2).

### **As *Startups* frente à realidade**

Cantamessa, Gatteschi, Perboli e Rosano (2018) empreenderam uma pesquisa voltada as *Startups* que falharam em sua trajetória de negócio. Usando como base dois bancos de dados específicos (*Autopsy.io* e *CB Insights*), voltados para o livre registro das histórias dos empreendedores que falharam em seus negócios. As duas principais razões que direcionam as *startups* ao fracasso estão relacionadas à ausência ou falhas do modelo de negócios, bem como à falta de estruturação de processos voltados ao desenvolvimento do negócio como um todo. O estudo aponta ainda que os empreendedores fundadores concentram suas atenções no desenvolvimento do produto ou serviço, dedicando-se menos a uma estratégia comercial. Além disso, 21% das *startups* esgotaram seus recursos financeiros, o que, segundo os autores da pesquisa, poderia ser atribuído a falha na condução dos aportes programados de investimento, ou mesmo, como uma sinalização de que os empreendedores não buscaram suporte técnico adequado a fim de garantir decisões assertivas em relação aos aportes.

Em estudo da Anprotec (2016) com 65 gestores de incubadoras foram identificados dados similares ao da pesquisa de Cantamessa et al., ou seja, 71% dos entrevistados responsabilizaram os próprios empreendedores pelo fracasso das *Startups*, em função de fatores



relacionados à maturidade, dificuldades de trabalho em equipe, às dificuldades de composição e gestão societária, domínio técnico sobre o produto em desenvolvimento e a falta de experiência gerencial.

Identificados estes desafios, a maior parte dos programas de incubação, do Brasil e no exterior, estabelece a promoção de ações diversificadas com a finalidade de contribuir com o empreendedor na sua formação. Conclui-se à partir daí que o sucesso ou o fracasso das *Startups* estaria diretamente relacionado a qualidade do programa de incubação, e na sua capacidade de tornar os empreendedores capacitados à encaminhar suas empresas nascentes de forma madura, com domínio de técnicas e conhecimentos que venham a garantir a sobrevivência de seu negócio no mercado.

Pesquisadores como Teece (1986), Etzkowitz et al. (2005), Longhi (2011), Ries (2012), Sousa et al., (2017) que abordam tema das *startups*, o fazem a partir de seus campos de investigação (economia, engenharia e administração), explicitando as falhas no desenvolvimento das organizações e, por conseguinte, propondo alternativas metodológicas visando a correção e sucesso dos empreendimentos. Uma análise do ponto de vista das relações humanas e da saúde dos trabalhadores envolvidos neste contexto apresentariam questões relativas à forma de enfrentamento da realidade e às exigências apresentadas pela inovação, competitividade e tecnologia.

### **Considerações finais**

Os dados disponibilizados pelos diferentes órgãos oficiais no mundo e no Brasil impressionam em seu conjunto, apontando uma tendência de avanço das doenças mentais e sua relação estreita com o desemprego e/ou condições de trabalho. Como consequência, no país de dimensões continentais, as diversidades socioeconômicas entre as unidades federativas, e as disparidades sociais tornam-se mais evidentes. A taxa de desemprego no patamar dos 12% completará 5 anos, e permanece apontando para uma crise instalada de dimensões gigantescas. A ameaça do desemprego abre espaço para condições e relações de trabalho mais precárias, fechando um círculo desastroso que compromete a saúde mental dos trabalhadores. O desemprego crescente vem sendo alimentado tanto pelo aumento natural da força de trabalho, quanto pelo incremento tecnológico e dos meios de comunicação. As relações de trabalho por sua vez estão ameaçadas pela crise econômica persistente, e pela conjuntura das políticas internacionais próprias ao neoliberalismo. Os trabalhadores formais ameaçados pelo fantasma do desemprego submetem-se a falta de bem-estar material, segurança econômica, igualdade de oportunidades ou espaço para o desenvolvimento, a condições de trabalho cada vez mais

precárias, tornando-se cada vez mais passivos ao adoecimento. As novas modalidades de contrato de trabalho impõem condições de trabalho precárias e ausência de garantias sociais. Os trabalhadores por conta própria, os empreendedores formais e informais lançam-se ao risco máximo do trabalho sem garantia de remuneração ou seguridade social. Jovens e adultos inexperientes, com cada vez menos chance de colocação no mercado de trabalho, buscam uma forma de trabalho que possa garantir suas identidades como adultos inseridos socialmente, tornam-se suscetíveis à sedução do ideário neocapitalista, empreendem em suas *startups*.

Será no bojo deste contexto que as incubadoras tecnológicas ocupam o espaço de acolhimento e inserção destes trabalhadores no mundo organizacional. Oferecem o espaço físico, a capacitação formal e monitoramento da evolução do negócio, mas não há garantias possíveis frente à tamanho desafio: um negócio ainda em ideação, a *startup* exige inovação disruptiva, um modelo de negócio próprio, a construção societária equilibrada e ritmo de inserção no mercado. A fragilidade desta alternativa de inserção no mundo do trabalho mostra-se através dos números – 30% das *startups* fecham as portas no primeiro ano de existência.

Pode-se inferir que o Brasil apresenta um movimento de transferência forçada da sua força de trabalho para o empreendedorismo por necessidade. Transferência justificada pela falta de oportunidade de emprego e por necessidade de sobrevivência, implicando aspectos de formação e habilidades profissionais que nem sempre fazem parte da característica de formação da população envolvida.

A fragilidade contextual destes trabalhadores – empreendedores das *startups* gera uma série de questões importantes sobre as relações e as condições de trabalho e como estas poderiam afetar a saúde mental dos mesmos.

## Referências

- ABStartup. Associação Brasileira de Startup (2018). *O Momento da startup brasileira e o futuro do ecossistema de inovação 2017*. Recuperado em 12 abril, 2020, de <https://abStartup.com.br/PDF/radiografia-Startup-brasileiras.pdf>.
- Anprotec. Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores. (2016). *Estudo de Impacto Econômico: Segmento de Incubadoras de Organizações do Brasil*. Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores / Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Organizações. Brasília, Brasil: Anprotec/Sebrae. p. 26. Recuperado em 13 janeiro, 2021, de [http://www.anprotec.org.br/Relata/18072016%20Estudo\\_ANPROTEC\\_v6.pdf](http://www.anprotec.org.br/Relata/18072016%20Estudo_ANPROTEC_v6.pdf)
- Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS (2019). *Mapa assistencial da saúde suplementar* [recurso eletrônico]. Rio de Janeiro: ANS. Recuperado em 12 janeiro, 2021, de [http://www.ans.gov.br/images/stories/noticias/pdf/Mapa\\_Assistencial\\_2018.pdf](http://www.ans.gov.br/images/stories/noticias/pdf/Mapa_Assistencial_2018.pdf)
- Blank, S. (2010). What's A Startup? *First Principles*, 2. Recuperado em 12 fevereiro, 2021, de <http://steveblank.com/2010/01/25/whats-a-startup-first-principles>.
- Cantamessa, M., Gatteschi, V., Perbole, G., & Rosano M. (2018). Startups Roads to Failure. *Sustainability*, 10, 2346. Recuperado em 23 março, 2020, de <https://www.mdpi.com/2071-1050/10/7/2346/htm>. doi:10.3390/su10072346,
- Chesbrough, H. W., Hansen, M., Nohria, N., & Sull, D. N. (2000). *Networked Incubators: Hothouses of the New Economy*. Recuperado em 10 março, 2020, de <https://hbr.org/2000/09/networked-incubators-hothouses-of-the-new-economy?autocomplete=true>
- Christensen, C. M. (1995). Disruptive Technologies: Catching the Wave. *Harvard Business Review*. Recuperado em 12 março, 2020, de <https://hbr.org/1995/01/disruptive-technologies-catching-the-wave>.
- Christensen, C. M., Raynor M., & McDonald, R. (2015). The big ideia What Is Disruptive Innovation? Twenty years after the introduction of the theory, we revisit what it does – and doesn't – explain. *Harvard Business Review*, R1512B. Recuperado em 12 fevereiro, 2021, de [https://hbr.org/2015/12/what-is-disruptive-innovation?referral=03759&cm\\_vc=rr\\_item\\_page\\_bottom](https://hbr.org/2015/12/what-is-disruptive-innovation?referral=03759&cm_vc=rr_item_page_bottom)
- Cornell University, INSEAD, and WIPO. (2018). *The Global Innovation Index 2018: Energizing the World with Innovation*. Ithaca, Fontainebleau, and Geneva. Recuperado em 12 fevereiro, 2021, de <https://www.wipo.int/publications/en/details.jsp?id=4330>
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE (2017). *Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2016: Indicadores da Saúde do Trabalhador com base na Rais: livro 7*. São Paulo. Recuperado em 12 fevereiro, 2020, de [https://www.dieese.org.br/anuario/2017/Livro7\\_Saude.pdf](https://www.dieese.org.br/anuario/2017/Livro7_Saude.pdf)

- Esteve-Pérez, S., & Rodriguez, D. (2012). The dynamics of exports and R&D in SMEs. *Small Business Economics*, 41, 219-240. Recuperado em: 12 janeiro, 2021, de <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11187-012-9421-4.pdf>
- Etzkowitz, H. (2002). Incubation of incubators: innovation as a triple helix of university-industry-government networks. *Science and Public Policy*, 29(2), 115-128. Recuperado em 12 janeiro, 2021, de [https://www.researchgate.net/publication/250198392\\_Incubation\\_of\\_incubators\\_Innovation\\_as\\_a\\_triple\\_helix\\_of\\_university-industry-government\\_networks](https://www.researchgate.net/publication/250198392_Incubation_of_incubators_Innovation_as_a_triple_helix_of_university-industry-government_networks) doi: 10.3152/147154302781781056
- Etzkowitz, H., Mello, J., Almeida, M. (2005). Towards “meta-innovation” in Brazil: the evolution of the incubator and the emergence of a triple helix. *Research Policy*, 34(4), 411-424. Recuperado em 14 março, 2021, de [https://www.researchgate.net/publication/223613359\\_Towards\\_metainnovation\\_in\\_Brazil\\_The\\_evolution\\_of\\_the\\_incubator\\_and\\_the\\_emergence\\_of\\_a\\_triple\\_helix](https://www.researchgate.net/publication/223613359_Towards_metainnovation_in_Brazil_The_evolution_of_the_incubator_and_the_emergence_of_a_triple_helix).
- Gitahy, Y. (2016, 3 de fevereiro). *O que é uma Startup?* Recuperado em 13 março, 2021, de <http://exame.abril.com.br/pme/o-que-e-uma-startup/>
- Hansen, M., Chesbrough, H. W., Nohria, N., & Sull, D. N. (2000). Networked Incubators: Hothouses of the New Economy. *Harvard Business Review*. Recuperado em 10 abril, 2020, de <https://hbr.org/2000/09/networked-incubators-hothouses-of-the-new-economy?autocomplete=true>
- Hensellek, S., Kensbock, J., Kollmann, T., & Stöckmann, C. (2016). *ESM - European Startup Monitor*. Recuperado em 10 março, 2020, de [ps://europeanstartupmonitor.com/fileadmin/esm\\_2016/report/ESM\\_2016.pdf](https://europeanstartupmonitor.com/fileadmin/esm_2016/report/ESM_2016.pdf)
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE/Pintec) (2017). *Pesquisa de Inovação Pintec 2017*. Recuperado em 10 abril, 2020, de <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27465-pintec-2017-caem-a-taxa-de-inovacao-os-investimentos-em-atividades-inovativas-e-os-incentivos-do-governo>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE/Pintec) (2019). *Pesquisa de Inovação Pintec 2017*. Recuperado em 10 janeiro, 2021, de <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv99007.pdf>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2019). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Indicadores para população de 14 anos ou mais de idade*. PNAD Contínua. Recuperado em 10 abril, 2020, de [file:///C:/Users/Maria%20Paula/Downloads/PNAD\\_continua\\_retrospectiva\\_2012\\_2018%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Maria%20Paula/Downloads/PNAD_continua_retrospectiva_2012_2018%20(1).pdf).
- International Labour Office (ILO, 1986). *Psychosocial factors at work: Recognition and control*. Report of the Joint International Labour Office and World Health Organization on Occupational Health, Ninth Session, Geneva, 18-24 September 1984. Occupational Safety and Health Series No. 56. Geneva. Recuperado em 13 janeiro, 2021, de [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/ILO\\_WHO\\_1984\\_report\\_of\\_the\\_joint\\_committee.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/ILO_WHO_1984_report_of_the_joint_committee.pdf)

- International Labour Organization (ILO) (2016). *Psychosocial risks and work-related stress*. Recuperado em 10 abril, 2020, de [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS\\_108557/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang--en/index.htm)
- International Labour Organization (ILO) (2019). *World Employment and Social Outlook: Trends 2019*, Geneva: ILO. Recuperado em 12 janeiro, 2021, de <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/lang--en/index.htm>
- Kim, W. & Mauborgne, R. (2015). *A Estratégia do Oceano Azul: como criar novos mercados e tornar a concorrência irrelevante*. Rio de Janeiro, Elsevier.
- Lavca (2018). LAVCA's Annual Review of Tech Investment in Latin America. Recuperado em 12 janeiro, 2021, de <https://lavca.org/industry-data/inside-another-record-breaking-year-lavcas-annual-review-of-tech-investment-in-latin-america/>
- Longhi, F. (2011). A história da revolução das startups. *Imasters*. Recuperado em 10 novembro, 2018, de <http://imasters.com.br/artigo/20027/mercado/ahistoria-da-revolucao-das-startups>.
- Magalhães, J., & Teixeira G. (2018). *Projeto Startup – Da ideia ao primeiro milhão*. Rio de Janeiro: BestSeller.
- Mark, M. (2013). *Tim Cook Says Old iPhone Is Apple's New Cheap Phone*. Blommborg. Recuperado em 12 abril, 2020, de <https://www.bloomberg.com/news/articles/2013-09-25/tim-cook-says-old-iphone-is-apple-s-new-cheap-phone>
- Ministério da Saúde. (2017). *Transtornos mentais são a 3ª principal causa de afastamentos de trabalho*. Recuperado em 13 março, 2021, de [http://www.blog.saude.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=52979&catid=579&Itemid=50218](http://www.blog.saude.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=52979&catid=579&Itemid=50218)
- Organização Internacional do Trabalho. (2016). *Workplace Stress: A collective challenge*. Recuperado em 10 maio, 2020, de [https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_466547/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466547/lang--en/index.htm)
- Organization for Economic Co-operation and Development OECD/Eurostat (2018). *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation*, 4th Edition, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris/Eurostat, Luxembourg. Recuperado em 10 março, 2021, de <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>
- Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2019). *Panorama Laboral 2019*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 152p. Recuperado em 14 fevereiro, 2020, de [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_732198/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_732198/lang--es/index.htm)
- Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS) (2018). *Folha informativa – Depressão*. Recuperado em 15 janeiro, 2021, de [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5635:folha-informativa-depressao&Itemid=1095](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5635:folha-informativa-depressao&Itemid=1095)

- Organização Mundial da Saúde (OMS) (2017). *Aumenta o número de pessoas com depressão no mundo*. Recuperado de [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5354:aumenta-o-numero-de-pessoas-com-depressao-no-mundo&Itemid=839](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5354:aumenta-o-numero-de-pessoas-com-depressao-no-mundo&Itemid=839)
- Pan American Health Organization. (2018). *The Burden of Mental Disorders in the Region of the Americas*. Washington, D.C.: PAHO. Recuperado em 22 abril, 2021, de [http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/49578/9789275120286\\_eng.pdf?sequence=10&isAllowed=y](http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/49578/9789275120286_eng.pdf?sequence=10&isAllowed=y)
- Peters, L., Rice, M., & Sundararajan, M. (2004). The Role of Incubators in the Entrepreneurial Process. *Journal of Technology Transfer*, 29(1) 83-91.
- Póvoa, L. M. C. (2008). A crescente importância das universidades e institutos públicos de pesquisa no processo de catching-up tecnológico. *Rev. Econ. Contemp.*, 12, 273-300. Recuperado em 14 fevereiro, 2020, de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-98482008000200004&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-98482008000200004&lng=pt&tlng=pt).
- Ries, E. (2012). *A startup enxuta*. Rio de Janeiro: Casa da Palavra.
- Rodrik, D. (2017). Rescuing Economics from Neoliberalism. *Boston Review*. Recuperado em 12 março, 2020, de <http://bostonreview.net/class-inequality/dani-rodrik-rescuing-economics-neoliberalism>
- Schumpeter, J. A. (1997). *Teoria do Desenvolvimento Econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito e juro e o ciclo econômico*. Em Os Economistas. São Paulo: Nova Cultura.
- Sousa, D. C., Gonçalves, R. F., Almeida, M., & Sacomano, J. B. (2017). Parques tecnológicos e incubadoras: uma análise do processo de pré-incubação de organizações de base tecnológica. *Interciência*, 42(5), 313-319. Recuperado em 14 fevereiro, 2020, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33952810008>
- Souza Neto, P. P., & Cavalcanti, J. C. (2016). Análise do Modelo de Gestão da Inovação Enxuta. *Revista Gestão.Org*, 14(edição especial), 277-287. Recuperado em 14 fevereiro, 2020, de <http://www.revista.ufpe.br/gestaoorg>
- Szmrecsányi, T. (2002). Apresentação. *Revista Brasileira de Inovação*, 1(2). Recuperado em 23 abril, 2021, de <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rbi/%20article/view/8648859/15395>
- Tigre, P. B. (2018). *Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial - IEDI*. Iniciativas para Avançar a Inovação no Brasil. Recuperado em 12 junho, 2020, de [https://iedi.org.br/media/site/artigos/20180712\\_para\\_avancar\\_a\\_inovacao\\_no\\_brasil\\_Pth8C8D.pdf](https://iedi.org.br/media/site/artigos/20180712_para_avancar_a_inovacao_no_brasil_Pth8C8D.pdf)
- Teece, D. J. (1986). *Profiting from Technological Innovation: implications for Integration, Collaboration, and Licensing and Public Policy*, *Research Policy* 15 (pp. 285-305).

- Valente, J. (2018). Pesquisa mostra que 30% das Startup não conseguem se manter no mercado. Recuperado em 12 fevereiro, 2021, de <http://agenciabrasil.ebc.com.br/pesquisa-e-inovacao/noticia/2018-02/pesquisa-mostra-que-30-das-Startup-nao-conseguem-se-manter-no>.
- Viana, A. L. A., & Silva, H. P. (2018). Meritocracia neoliberal e capitalismo financeiro: implicações para a proteção social e a saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 23(7). Recuperado em 23 março, 2020, de <https://doi.org/10.1590/1413-81232018237.07582018>
- World Economic Forum (WEF) (2018). *The Global Competitiveness Report 2018*. World Economic Forum. Geneva, Switzerland. Recuperado em 10 março, 2020, de: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2018>
- World Health Organization (2018). *Mental health atlas 2017*. Geneva. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. Recuperado em 12 janeiro, 2021, de [https://www.who.int/mental\\_health/evidence/atlas/mental\\_health\\_atlas\\_2017/en/](https://www.who.int/mental_health/evidence/atlas/mental_health_atlas_2017/en/)

**Artigo 2 - Startups** - uma organização do trabalho que está “por vir”, a inventividade frente à carência de processos<sup>9 10</sup>

**Resumo:**

O contexto socioeconômico atual engendra um sujeito em uma busca pela sobrevivência e no enfrentamento do desemprego e do déficit do trabalho decente, as *Startups* inscrevem-se neste contexto como uma via de trabalho possível. O objetivo do presente estudo foi analisar as vivências dos empreendedores de *startups* decorrentes da organização do trabalho. Trata-se de um estudo de caso de caráter descritivo exploratório envolvendo oito empreendedores de seis *startups* em uma incubadora. A coleta de dados foi realizada através de análise documental, entrevistas individuais e um encontro para discussão coletiva do trabalho. A análise clínica do trabalho foi realizada tendo como base a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho. Os resultados indicam que as condições de trabalho nas *Startups* estabelecem-se a partir da incubadora no cumprimento de seu papel fundamental que é o de oferecer o espaço físico e a estrutura operacional para o funcionamento destas empresas nascentes. Os espaços de trabalho na incubadora são considerados pelos empreendedores pesquisados como ideais e acolhedoras, porém não trata demandas específicas de forma equânime, causando sentimento de injustiça e penosidade. As relações de trabalho propiciaram vivências de prazer através do reconhecimento estabelecido por clientes e sócios. Porém, estas relações permanecem restritas aos sócios, familiares e clientes por serem referenciadas em um modelo de organização competitivo e instável. As relações de trabalho entre empreendedores das diferentes *startups* são esporádicas e informais, os empreendedores trabalham de forma isolada premidos pela sobrecarga das tarefas de cada *startup*, ou pela diversidade de negócios a que estão vinculados. As formas de organização do trabalho baseadas na individualização atingem o seu *momentum* máximo no empreendedorismo em *startups*. Na organização do trabalho nas *startups*, o empreendedor parte de uma experiência inventiva em um campo de domínio tecnológico, mobilizando sua subjetividade para estabelecer uma relação com o mercado consumidor. Neste enfrentamento do real do trabalho depara-se com a ausência de organização do trabalho e, por conseguinte, com uma demanda por conhecimento nas diversas áreas de gestão, que lhe possibilite a estruturação da mesma de forma a lhe garantir sobrevivência e sentido no trabalho. Em função das dificuldades múltiplas em que se vê submetido ao confrontar-se com a construção de uma organização do trabalho que está por vir, o sujeito sofre com as pressões (auto)impostas em que se atribui a culpa pelas falhas na estruturação das *startups*. Esse conjunto de situações inscreve os empreendedores em um quadro de incertezas e insegurança que podem levá-los ao isolamento e à depressão. Neste sentido, o espaço de discussão coletivo propiciado pelo desenvolvimento desta pesquisa demonstrou ser uma via para formação de um coletivo a fim de propiciar um espaço de fala e troca de vivências entre os empreendedores, permitindo formas de resignificação de seu trabalho.

**Palavras-chave:** *Startup*, Empreendedorismo, Psicodinâmica do trabalho.

---

<sup>9</sup> Artigo está em submissão na revista ReA UFSM Revista de Administração da UFSM *Brazilian Journal of Management*.

<sup>10</sup> Este artigo é parte do resultado da pesquisa referente à dissertação de mestrado intitulada “As Novas Relações de Trabalho em Startups num Centro de Empreendedorismo e Incubação: uma Análise Psicodinâmica do Trabalho”. Os títulos estão diferentes (As Novas Relações de Trabalho em *Startups* numa incubadora da região Centro-Oeste do Brasil: uma Análise Psicodinâmica do Trabalho).



## 1 Introdução

As *startups* apresentam-se como uma instituição humana projetada para criar novos produtos e serviços sob condições de extrema incerteza (Ries, 2012). Na sua conceituação antecipam-se as dificuldades próprias à condição de sua estruturação: as incertezas. O estabelecimento de um novo negócio demanda, por conseguinte, uma organização do trabalho que venha a estruturar um modelo de negócios, estabelecer parâmetros, processos e normas de funcionamento, estabelecer relações de trabalho internas e externas (clientes e fornecedores) e gerenciar e acompanhar a evolução das diferentes áreas (Mesquita, 2018; Dejours, 2015b).

Entendendo-se que o contexto socioeconômico institui parâmetros de elevada competitividade e resultados, vislumbrou-se uma necessidade de investigação sobre os impactos destas exigências sobre os empreendedores de *startups*, sobre a manutenção de seu equilíbrio psíquico frente aos desafios propostos. Desta forma, o estudo buscou analisar o quanto a organização do trabalho pode impactar na saúde mental dos empreendedores de *startups*.

A revisão sistemática realizada indicou que a temática sobre o empreendedorismo em *Startups* é pouco explorado na Área de Ciências Humanas no Brasil, merecendo uma atenção por apresentar-se como um novo espaço de trabalho. Através do levantamento bibliográfico, utilizando-se o banco de dados de teses e dissertações do Periódicos CAPES/MEC no período de 2015 a 2019, foi possível identificar apenas 4 dissertações nesta área do conhecimento. Uma única dissertação utilizou-se da abordagem da análise da Psicodinâmica do Trabalho nas *startups*: “Eu tenho um ambiente maravilhoso, mas eu tenho um ambiente enorme de incertezas: prazer e sofrimento no trabalho no contexto das *startups*” (Oliveira, 2017).

Este artigo está distribuído em três partes: inicialmente são discutidos os fenômenos do mundo do trabalho e os desafios na contemporaneidade, o avanço do desemprego e o déficit do trabalho descente no mundo e no Brasil, bem como suas consequências para a saúde mental dos trabalhadores. Em seguida, apresentam-se os temas que contextualizam o surgimento das *Startups*, buscando esclarecer conceitos e os vínculos socioeconômicos que propiciaram seu surgimento em contraponto às dificuldades intrínsecas à inovação empreendedora e os desafios impostos aos empreendedores destas organizações nascentes. Apresenta-se a Psicodinâmica do Trabalho e os conceitos centrais para a análise do conceito de organização do trabalho e suas implicações para os trabalhadores, bem como os aspectos metodológicos da abordagem para consolidação da pesquisa e análise de um grupo de empreendedores de *startups*. Por fim, os resultados e a discussão final das implicações da análise da organização do trabalho no contexto

das *startups* e os efeitos sobre a saúde mental dos empreendedores. As limitações e as recomendações para estudos futuros são discutidas de forma a incentivar um melhor entendimento das relações humanas no contexto das *startups*.

### **1.1 Desemprego, declínio do trabalho decente e saúde mental no mundo e no Brasil**

Nos últimos anos o crescimento das taxas de desemprego está em elevação no mundo (OIT, 2019), incluindo os países desenvolvidos e de alta renda, o que aponta para um fenômeno relacionado ao acelerado desenvolvimento tecnológico traduzido pelas facilidades comunicacionais (internet, internet das coisas e inteligência artificial), pelo aumento da expectativa de vida das pessoas e expansão natural da força de trabalho. Este fenômeno vem provocando uma deterioração das relações de trabalho, já que o desemprego enfraquece o trabalhador e as respectivas organizações de classe; degrada condições de higiene, saúde e segurança; interfere negativamente nos modelos de recompensa financeira; e cria insegurança futura relativa à seguridade social.

Na esteira neoliberal, as evoluções tecnológicas propiciam o empreendedorismo individual, a supremacia dos mercados frente às instituições de regulação e o foco econômico das ações, imprimindo ritmo aos avanços socioeconômicos, retirando a autonomia das diferentes culturas e atropelando as especificidades sociais de cada governo (Rodrik, 2017). Este movimento de individualização do trabalho foi apontado por Dejours (2007) nas práticas de gestão, mais especificamente, na avaliação de desempenho como forma de medir o trabalho executado, aumentando a competitividade e reduzindo as possibilidades de cooperação nas empresas.

A precarização do trabalho implicado no ritmo das mudanças organizacionais, reestruturações e terceirizações, nas atividades reguladas por contrato, ou mesmo sem qualquer garantia social, trazem graves consequências para o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores. O medo de perder o emprego, a diminuição da estabilidade financeira, o aumento da competição, altas expectativas em relação ao desempenho, todos estão contribuindo para um ambiente de trabalho cada vez mais estressante. O estresse no trabalho aparece como uma resposta física e emocional do organismo do trabalhador frente às exigências do ambiente de trabalho, onde as demandas são tomadas em desequilíbrio aos recursos e habilidades próprias aos sujeitos, o que leva ao sofrimento e ao adoecimento. Se o local de trabalho se apresenta como de alto risco psicossocial, de outro lado, deverá ser a partir dele que poderemos melhor abordá-lo objetivando a proteção da saúde e bem-estar dos trabalhadores através de medidas coletivas (ILO, 2012, 2016).

Na contramão da evolução tecnológica, o desemprego crescente e o declínio do trabalho descente comprometeram a saúde mental indicando expansão dos quadros de depressão (4,4% da população mundial), transtornos de ansiedade (3,6% da população mundial) e das taxas de suicídio (800.000 pessoas/ano). Esse quadro demonstra que os impactos do contexto socioeconômico a nível mundial demandam mais atenção e indicam um importante alerta com relação à saúde mental das pessoas.

Segundo as estimativas da OMS (2017), o impacto na economia mundial é de aproximadamente 1 trilhão de dólares por ano para o tratamento das doenças mentais, sendo que as estimativas reportadas no *Mental Health Atlas 2017* (WHO, 2018), considerando em escala o tratamento de doenças mentais comuns, como depressão e ansiedade, é de que a cada US\$ 1 investido a taxa de retorno é de US\$ 4 em melhoria de saúde e capacidade de trabalho.

O neoliberalismo vem apresentando um cenário que induz as nações à defesa de uma guerra, na qual os objetivos não estão atrelados à ideia de segurança e sobrevivência, mas sim o de tornar as empresas mais competitivas e vencedoras. O triunfo está na construção de uma economia que garanta a cada país a sobrevivência – todas as ações são justificáveis em nome da razão econômica. Este argumento justifica a imposição de sofrimento a uma maioria e a exclusão dos que não estejam “prontos” para a batalha – os jovens inexperientes e os idosos ultrapassados. Emerge a servidão voluntária dos trabalhadores frente ao medo da incompetência e a pressão para adesão a um modelo de organização do trabalho em que o que está em questão não é o trabalhar, o enfrentamento da realidade do trabalho cotidiano, as dificuldades e falhas, mas sim a produção de “resultados positivos” e o ocultamento do que sejam as falhas e fracassos ameaçadores da perda do emprego (Dejours, 2006).

O conceito de saúde (WHO, 2018) compreende um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a mera ausência de doença ou enfermidade. Nesta direção torna-se importante destacar que a saúde mental é mais do que a ausência de transtornos mentais ou deficiências. Dejours (1986, p. 8) apresenta uma crítica a esta definição por entender que a própria conceituação do que seria esse bem-estar, um termo amplo e vago. Para este autor a saúde seria “antes de tudo um fim, um objetivo a ser atingido. Não se trata de um estado de bem-estar, mas de um estado do qual procuramos nos aproximar”.

Os dados apontam que, em 2018, segundo o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS, 2019) houve a concessão de pouco mais de 11 mil licenças médicas por transtornos mentais, uma evolução de 12% em relação a 2017. Ainda, conforme a Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS, 2019), agência do Ministério da Saúde responsável pelo setor de planos de saúde, no Brasil, entre 2011 e 2018, houve avanço de 63% no número de atendimentos

psiquiátricos, de 146% nas sessões com psicólogos, de 438% nas internações em hospital-dia para saúde mental e de 130% nas internações psiquiátricas.

Os conjuntos de dados disponibilizados pelos diferentes órgãos oficiais no mundo e no Brasil indicam o avanço das doenças mentais e sua relação estreita com o desemprego e/ou condições de trabalho. A taxa de desemprego no patamar dos 12% completaria 5 anos ao final de 2020, e permanece apontando para uma crise instalada de grandes proporções após a pandemia COVID-19. A ameaça do desemprego abre espaço para condições e relações de trabalho precárias, um círculo desastroso que compromete a saúde mental dos trabalhadores.

## 1.2 Empreendedorismo: oportunidades e risco

O empreendedorismo surgiu como um propulsor da economia liberal, alicerçado na inovação de práticas produtivas, produtos e na gestão, como forma de maximizar lucros. Apesar do termo ter sido proposto por Schumpeter (1954/2002) no início do século passado foi a partir da década de oitenta que ganhou mais força dando sustentação aos projetos pessoais e organizacionais apresentados como desafios entre oportunidades e risco (Baggio & Baggio, 2015). Por outro lado, há necessidade de se considerar o empreendedorismo como fenômeno social que propiciaria a indivíduos ou comunidades a desenvolver capacidades de solucionar problemas relacionados às suas condições futuras de vida, gerando resultados tanto voltados ao Capital Social quanto ao Capital Humano (Franco, 2001).

Segundo Hisrich e Peter (2004) as principais teorias que abordam o empreendedorismo são: a econômica e a comportamentalista. A primeira seria a teoria econômica schumpeteriana firmada nas novas oportunidades de negócios, criando formas inovadoras de uso ou combinações de uso dos recursos. A segunda principal teoria teve como um dos primeiros autores Max Weber, que identificou o sistema de valores como um elemento fundamental para a explicação do comportamento empreendedor, e os via como pessoas independentes cujo papel de liderança nos negócios inferia uma fonte de autoridade formal.

A teoria do desenvolvimento econômico institucional de Douglas North<sup>11</sup>, a terceira teoria, identifica os diferentes tipos de organização (agentes econômicos, sociais e políticos) como articuladores de um marco institucional que restringiria e/ou propiciaria as oportunidades para o nascimento de novas organizações. Este marco institucional criaria um ambiente propício ao surgimento das inovações para um desenvolvimento sustentável. A história econômica americana seria caracterizada por um sistema político federal, de freios e equilíbrios, e uma

---

<sup>11</sup> Ganhador do Prêmio Nobel de 1993.

estrutura básica de direitos de propriedade com visão de longo prazo, o que seria essencial para o desenvolvimento econômico. De outro lado, teríamos a história econômica hispano-americana que perpetua as tradições de centralização de poder e burocracia (Gala, 2003).

Silva e Bassani (2007), por sua vez, apresentam uma visão crítica da teoria comportamentalista, indicando que o candidato a empreendedor, por estar apenas motivado pela oportunidade de sucesso, não estaria pronto para o mundo dos negócios. A mídia e o senso comum propõem uma maneira de empreender como uma saída para a crise do desemprego e da falta de perspectiva dos jovens frente às dificuldades atuais de sobrevivência.

Conforme os relatórios do *World Economic Forum* – WEF (2018) e o *Global Innovation Index - GII* - (Cornell University, INSEAD and WIPO, 2018), desde a metade do século XX e, apesar da crise econômica global ter completado dez anos em 2018, as economias dos países desenvolvidos e em desenvolvimento vêm indicando crescimento econômico através do investimento em inovação tecnológica.

Ser empreendedor no contexto brasileiro torna-se mais que uma expressão de criatividade frente à oportunidade, representando uma alternativa à escassez de oportunidades de trabalho, por necessidade, ou para se evitar condições e relações de trabalho degradantes. O ambiente universitário de incubação torna a inovação parte do círculo do conhecimento acadêmico, caracterizando o empreendedor tecnológico (Baggio & Baggio, 2015).

Porém, existe uma carência de recursos, de rede de relacionamento e principalmente de conhecimento por parte dos empreendedores. Mesmo tendo uma área de domínio, geralmente tecnológica, que seria a base do novo negócio, carecem de ferramentas de gestão e capital. Em resposta a estas necessidades, o papel das incubadoras, que inicialmente era de oferecer apenas um local como uma central de negócios, amadureceu e passou a fomentar a formação, *network* e de serviços de consultoria especializada para as *startups* residentes (Peters, Rice, & Sundararajan, 2004; Prodan, 2007).

Comparativamente o sistema de inovação do Brasil (e países em desenvolvimento) em relação aos países desenvolvidos participantes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) está na ancoragem deste sistema muito mais nas universidades do que nas organizações e altas tecnologias (Póvoa, 2008). Na últimas duas Pesquisas de Inovação (IBGE, 2017; 2019), a taxa de inovação no Brasil permaneceu em estável na casa dos 36%. Apenas 1,6% do PIB (Produto Interno Bruto) são investidos em P&D no Brasil – o que representa metade do que é investido nos países desenvolvidos – sendo que 60% destas pesquisas são realizadas em universidades e instituições públicas (Tigre, 2018).

A composição das incubadoras inicialmente teve uma concentração em inovação voltada à tecnologia da informação, e progressivamente, a partir dos mecanismos internos, das linhas de pesquisa e desenvolvimento das universidades e das políticas de incentivo houve a inclusão das mais variadas áreas do conhecimento tecnológico. Em 2016 existiam 369 incubadoras no Brasil, que reuniram cerca de 2.310 *Startups* incubadas e 2.815 organizações graduadas (Anprotec, 2016). O levantamento atualizado em agosto de 2019 pela ABStartups (Associação Brasileira de *Startups*) indica um crescimento considerável, sendo 12.790 *startups*, em diferentes mercados de atuação.

As Incubadoras e *Startups* atuam em um ambiente de negócios ainda pouco conhecido do ponto de vista das relações humanas. Os dados socioeconômicos apresentados pelo relatório *Global Entrepreneurship Monitor 2017* (GEM, 2017) elucidam aspectos interessantes sobre o perfil dos empreendedores, apontando que, no Brasil, a cada 100 brasileiros (entre 18 e 64 anos), 36 estavam conduzindo alguma atividade empreendedora. O relatório afirma que a motivação dos empreendedores está vinculada a duas razões: 59,4% empreenderam por oportunidade e 39,9% por necessidade. Nesta perspectiva pode-se inferir que as taxas de desocupação acima dos 12 pontos percentuais, conforme série histórica dos relatórios do IBGE/PNAD para o período 2016-2019, corroboram o empreendedorismo por necessidade.

A inovação disruptiva está presente nas organizações, o desafio está em pôr à prova as ideias e conceitos de novos modelos de negócios, produtos ou serviços que ainda virão, sem qualquer garantia de sucesso ou retorno financeiro – apresenta-se o universo das *Startups*.

### 1.3 **Startups e Inovação**

A conceituação de *startup* apresenta-se de diferentes formas, ainda que mantenha uma centralidade na ideia de ser uma organização em formação. A Tabela 1, a seguir, apresenta um panorama dos principais conceitos visando sinalizar diversos enfoques. A temporalidade está presente no conceito de *startup* como uma forma de delimitação de etapa inicial de uma organização nascente. Após alcançar volume mercadológico e estabilidade financeira poderia transformar-se em uma organização autônoma, passando, por conseguinte, a um modelo de negócio através de processos, métodos, valores definidos e rentabilidade (Blank, 2010; Hensellek, Kensbock, Kollmann, & Stöckmann, 2016; Souza Neto & Cavalcanti, 2016; Magalhães & Teixeira, 2018).

Tanto na definição de Blank (2010), quanto na de Ries (2012), Gitahy (2016) e Souza Neto e Cavalcanti (2016), entende-se que o termo *startup* foi criado para classificar uma organização que deveria ser capaz de enfrentar um ambiente de extrema incerteza e ausência

de um modelo de negócio previamente definido. Este conceito passou a ser um dos mais aplicados para a definição deste tipo de organização. Neste conceito, este tipo de organização deve ser flexível ao ponto de se recriar em busca do modelo de negócio ideal (Souza Neto & Cavalcanti, 2016). Para esta pesquisa utilizou-se o conceito de Ries (2012) por estar identificado à realidade do campo desta pesquisa.

Tabela 1

**Diversidade na definição sobre as startups**

Conceito	Autor	Ano
<i>Startup</i> é uma organização temporária à procura de um modelo de negócio que seja repetível e escalável.	Blank	2010
<i>Startup</i> é uma instituição humana projetada para criar novos produtos e serviços sob condições de extrema incerteza.	Ries	2012
<i>Startup</i> é um grupo de pessoas à procura de um modelo de negócios repetível e escalável, trabalhando em condições de extrema incerteza	Gitahi	2016
<i>Startup</i> é definida por três características: são empresas com menos de 10 anos, que apresentam tecnologias (altamente) inovadoras e / ou modelos de negócios (altamente) inovadores e que têm (esforçam-se para) um crescimento significativo de funcionários e / ou vendas.	Hensellek, Kensbock, Kollmann & Stöckmann	2016
<i>Startups</i> são organizações temporárias à procura de um modelo de negócio repetível e escalável. A partir desta definição, é perceptível que as startups são organizações extremamente flexíveis, ao contrário de empresas maduras, que já executam um modelo de negócio, tem cultura e hierarquia bem definidas.	Sousa & Cavalcanti	2016
<i>Startup</i> seria uma organização temporária desenhada para alcançar um modelo de negócio escalável e lucrativo para se transformar em uma companhia no futuro	Magalhães & Teixeira	2018

Nota. Elaborado pelas autoras.

Por ambiente de incerteza entende-se que o empreendedor estaria propondo algo novo e disruptivo para o mercado consumidor, atendendo a uma demanda existente, mas não percebida até então. Quanto à ausência de um modelo de negócio previamente definido, tratar-se-ia da organização do trabalho, no que diz respeito a processos operacionais e administrativos para seu funcionamento. Esse modelo de negócio deve ser desenvolvido à medida que a resposta do mercado tornar-se-á positiva ao produto ou serviços oferecidos (Ries, 2012).

O conceito de inovação disruptiva adveio como resposta à evolução da economia do mercado, dos avanços tecnológicos, da concorrência sem precedentes e da urgência por inovação impostas para a sobrevivência dos negócios: quando uma organização lança uma tecnologia mais barata, acessível e eficiente, sacrificando as margens de lucro, desafiam o mercado, inovando de forma progressiva ou competitiva. Porém, a inovação demonstra mais eficiência e lucro ao longo do tempo e não necessariamente de forma instantânea como popularmente quer se fazer acreditar para aqueles que acompanham superficialmente os ecossistemas e *startups*. Os autores apresentam o caso da Netflix, provedora global de filmes e séries de televisão via *streaming*, atualmente com mais de 100 milhões de assinantes, que tornou os serviços das vídeo-locadoras e aluguel de filmes em plataforma física (DVDs) obsoletos (Christensen, Raynor, & McDonald, 2015).

A estratégia do “oceano azul” é uma segunda abordagem sobre a inovação disruptiva, cuja pedra angular é a inovação de valor – quando uma organização deixa de empregar esforço dirigido à superação de seus concorrentes, e passa a concentrar seus recursos e empenho em “tornar a concorrência irrelevante oferecendo saltos no valor para os compradores e para as próprias organizações, que assim desbravaram novos espaços de mercado inexplorados” (Kim & Mauborgne, 2015, p. 27). Para os autores um modelo aplicado desta nova estratégia é o “*Cirque du Soleil*”.

#### **1.4 A organização do trabalho segundo a Psicodinâmica do Trabalho**

Conforme estudos de Mesquita (2018), para a administração, a organização estaria amparada sob dois significados distintos. O primeiro significado entende que haveria um compromisso sistemático de um grupo de pessoas com um objetivo em comum guiados por um senso de propósito. O alcance deste objetivo condiciona-se a recursos materiais (espaço físico, instalações e ferramentas) e imateriais (tempo, informação, conhecimento etc.), recursos financeiros e os da força de trabalho. O segundo significado trata da ideia de uma organização propriamente dita, de forma que esta prescreveria atividades, responsabilidades e processos operacionais que envolvam as pessoas na administração dos recursos. Segundo a autora, destaca-se o papel a ser exercido pela liderança que estabeleça uma gestão através das ferramentas apropriadas de comunicação, visando alcançar o melhor empenho dos trabalhadores envolvidos para a tomada de decisão e para implantar, monitorar e alterar processos, quando necessário, buscando os objetivos estabelecidos.

A razão de existir de uma organização, seja ela pública ou privada, é oferecer para o cliente, ou consumidor, bens tangíveis (como automóvel) ou intangíveis (como é o caso da prestação de serviços de saúde, educação, segurança e outros). Para tanto, quando se constitui uma organização é essencial para seu funcionamento a estrutura física, os recursos materiais, financeiros, tecnológicos e o trabalho vivo, representado pelos trabalhadores. Portanto, ao organizar o processo produtivo de um bem ou serviço, os responsáveis precisam organizar o trabalho maquinal e o trabalho vivo. Dificilmente se produz algo sem trabalho (Mesquita, 2018, p. 40)

A psicodinâmica do trabalho, por sua vez, de forma distinta da administração, ao adotar a organização do trabalho propõe o seu entendimento sob a ótica do sujeito. Será no enfrentamento da organização do trabalho que o sujeito terá suas vivências de prazer-sofrimento diante da realidade do trabalho. Desde o princípio das pesquisas das relações saúde-trabalho, Dejours (2014b, p. 46-47) acrescenta uma visão crítica sobre os modelos causalistas e solipsistas adotados até então pelos pesquisadores desta temática, em que o ambiente de trabalho e o trabalho eram vistos “como os responsáveis pelas desordens causadas à saúde do



homem e à integridade fisiológica do organismo”, entendendo o sujeito no trabalho como um ser isolado, desvinculado de uma historicidade e sem relação com um coletivo de trabalho.

O trabalho, para a psicodinâmica, é uma atividade humana que é desenvolvida como acréscimo ao que foi estabelecido pelas normas e procedimentos, ou seja, para a psicodinâmica do trabalho trata-se da atividade efetivamente executada pelo sujeito que vai além do que está prescrito, buscando “atingir os objetivos que lhe são confiados, ou ainda o que ele deve dar de si mesmo para fazer frente ao que não funciona quando ele segue escrupulosamente a execução das prescrições” (Dejours, 2004b, p. 28). O trabalho seria um modo privilegiado de equilíbrio, pois seria “uma das modalidades de resolução de conflitos e de regulação da vida psíquica e somática” (Dejours, 2015a, p. 141).

O sujeito no trabalho cotidiano visa uma colaboração com a hierarquia organizacional e com os colegas, o que envolve, desde o primeiro momento, um enfrentamento da realidade tal qual ela se apresenta. O convívio social, as prescrições, procedimentos, materiais ou instrumentos a serem manipulados compõem esta realidade, lugar a ser decifrado e confrontado (Gernet & Dejours, 2011).

A psicodinâmica do trabalho propõe elementos conceituais diretamente relacionados à organização do trabalho: as condições de trabalho, a organização do trabalho prescrito, as relações de trabalho. As condições de trabalho dizem dos aspectos ligados à ambiência física (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude, iluminação); química (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças); biológica (condições de higiene – vírus, bactérias, parasitas, fungos; ergonômica (características antropométricas do posto de trabalho – esforços físicos intensos, levantamento e transporte manual de peso, posturas inadequadas, monotonia e repetitividade); mecânica (arranjo físico; máquinas, ferramentas e equipamentos, segurança). Todos estes fatores são preponderantes para o bom andamento do trabalho (Dejours, 1993).

Na organização do trabalho prescrito encontra-se todo o conjunto de determinações e limitações materiais e sociais ao trabalho, ou seja, as legislações governamentais, acordos e dissídios sindicais (concernentes aos contratos de trabalho), sistemas de normas e procedimentos próprios a cada organização, forma (planejamento, rotinas e controles) e estilo de gestão (atribuições do *manager*). Pela forte influência que exerce no contexto das organizações, os processos de comunicação são parte da organização prescrita já que buscam orientar uma mesma interpretação das situações de trabalho. Por sua vez, as relações de trabalho dizem dos aspectos ligados ao conjunto das relações sociais pelo trabalhador, sejam elas hierárquicas, comerciais ou sindicais.

As relações de trabalho compõem a organização do trabalho para além do que está prescrito, compreendendo o que está sob a coordenação do trabalho implicado a todos, ou seja, onde há uma organização do trabalho prescrita torna-se necessária uma coordenação das atividades “para preservar apenas o que é compatível com o trabalho de todos, com o que cria compatibilidades entre o saber-fazer” (Dejours, 2012c, p. 125). Porém, a operacionalização da coordenação submeterá o coletivo e cada um de seus participantes às provações psicológicas do trabalho, a autolimitação, a restrição voluntária das habilidades, o controle da inteligência, de forma a orientar a identificação dos espaços individuais no trabalho coletivo.

As relações de trabalho referem-se não somente às relações com as chefias imediatas, superiores e membros da equipe de trabalho, mas também abarcam todas as demais relações estabelecidas dentro da cadeia de valores das organizações, ou seja, clientes, fornecedores, agentes fiscais (Fleury & Macêdo, 2015).

A deterioração da visão e da importância do trabalho para o ser humano, os modos de organização do trabalho propostos pelas ideologias neoliberais, paradoxalmente, reforçam um discurso de valorização dos sujeitos, trazendo a ilusão que individualmente – a partir do cumprimento de metas sempre mutantes – os trabalhadores conseguiriam obter as conquistas que almejam no que diz respeito às necessidades materiais e, principalmente, de seu reconhecimento simbólico (Sznelwar, Uchida, & Lancman, 2012). Ocorre que, no decorrer do tempo, o sofrimento no trabalho instaura-se à medida que os trabalhadores perdem suas esperanças por não alcançarem a satisfação de suas expectativas materiais, afetivas, sociais e políticas. As consequências desse sofrimento para a saúde psíquica e física atacam os alicerces da identidade – todos tem medo da exclusão, por si, pelos filhos e amigos (Dejours, 1999).

A manutenção da saúde do trabalhador é condicionada à resposta que ele próprio conseguir elaborar frente aos ajustes à lacuna entre trabalho prescrito e trabalho real e ao reconhecimento obtido por esse trabalho. “Caso as possibilidades de adaptação ou de ajustamento à organização do trabalho se esgotem, o reconhecimento não vem, a relação subjetiva com a organização do trabalho será bloqueada e o trabalhador adoecerá” (Mesquita, 2018, p. 45).

No curso do desenvolvimento da pesquisa em PDT, Dejours (2004) identificou que os trabalhadores se protegiam frente aos efeitos negativos da organização do trabalho, buscando a manutenção de sua saúde mental. Frente ao sofrimento inerente ao ato de se trabalhar, o sujeito mobiliza-se para evitar, reverter, transformar o afeto percebido em algo que possa lhe parecer suportável ou mesmo prazeroso e sublime: o trabalhador faz uso da mobilização subjetiva.

Estratégias defensivas individuais e coletivas propiciavam aos trabalhadores ressignificarem seu sofrimento de forma a garantir alguma autonomia no desenvolvimento do trabalho.

## 2 Método

Dejours prescreve as etapas a serem seguidas para a construção de um estudo na PDT, que possibilita aos diferentes atores participantes um espaço de fala e reflexão sobre as situações vivenciadas no trabalho que trazem consequências para toda a vida do sujeito. De forma contundente, convida o ator/trabalhador a apropriar-se de suas ações, ressignificando-se nesta dialética. A pesquisa-ação proposta por Dejours (2015a) compreende as seguintes etapas: pré-pesquisa, pesquisa, análise da demanda, análise do material da enquete, observação clínica, interpretação, validação/ refutação do material pelo coletivo de trabalho e validação ampliada.

O desenvolvimento da pesquisa na etapa da observação clínica junto ao coletivo de trabalho constituído deu-se através de uma única sessão<sup>12</sup>. Porém, na avaliação da pesquisadora, a interrupção não invalidou a análise clínica do trabalho conforme proposto pela psicodinâmica do trabalho frente ao material coletado, relativa ao período de análise do material da enquete e da primeira sessão do coletivo constituído.

### 2.1 Campo de pesquisa e participantes

A pesquisa foi realizada junto a seis *startups* e oito empreendedores em uma incubadora localizada na região Centro-Oeste do Brasil. A incubadora possui três modalidades de incubação: pré-incubação, incubação e pós-incubação. Na pré-incubação o empreendedor deve alcançar a sustentação de um negócio (problema/necessidade, cliente e solução), a definição de um Produto Mínimo Viável (MVP), e demonstrar que o negócio tem potencial para ser escalável. Na Incubação, a ênfase do trabalho da incubadora é dada à formação do empreendedor e à estruturação do seu negócio em operação. Na pós-incubação o trabalho é desenvolvido de forma a fortalecer a atuação da empresa graduada e/ou associada (Silva, 2016).

O critério básico de inclusão dos participantes da pesquisa foi o de que as *startups* pesquisadas se enquadravam na modalidade de incubação, ou seja, são empresas que estão em estruturação e seus empreendedores estão em formação. Os critérios de exclusão foram: a) ser

---

<sup>12</sup> Esta pesquisa teve seu desenvolvimento interrompido pela pandemia da COVID-19, o que levou a impossibilidade de atendimento a todas as fases concernentes à metodologia, constituindo-se assim uma pesquisa *Lato sensu*. O período da pesquisa (nov. 2019 - abr. 2020) foi parcialmente coincidente com o da pandemia da COVID-19 (mar. 2020 - presente data).

empreendedor de uma *startup* em pré-incubação ou pós-incubação; b) sócio externo da *startup* não tendo participação efetiva na sua construção.

Para garantir o anonimato das organizações e de seus empreendedores<sup>13</sup> foram adotadas formas de identificação específicas, a saber. As *Startups* foram denominadas Organizações, passando a ser identificadas pela letra O seguida por letra maiúscula em ordem alfabética, resultando nas identificações: OA, OB, assim sucessivamente até OF. Cada um dos empreendedores foi denominado de Participante, sendo identificado individualmente pela letra P seguida por um algarismo arábico, resultando nas identificações: P1, P2, assim sucessivamente até o Participante 8. Visando a fluidez no tratamento do texto, adotou-se uma identificação simplificada: “P1OA, P2OA, P3OB....”.

## 2.2 Procedimentos para coleta de dados

Na etapa denominada de pré-pesquisa foi realizado o levantamento de documentação acerca dos processos de trabalho e o histórico das *startups*, visitação à incubadora, contato tanto com o pessoal administrativo da mesma e com os empreendedores de *startups* nos espaços informais e formais de trabalho. Em 08/10/2019 apresentou-se o projeto de pesquisa para a gerência da incubadora, esclarecimento das premissas metodológicas, e assinatura da Declaração da Instituição Coparticipante (por razões de sigilo não constam do anexo). Em 17/10/2019 e 22/10/2019 foi feita a apresentação das instalações da incubadora, que possui dois espaços distintos com a mesma função, ambos contando com salas individuais das *startups* incubadas, salas de apoio, salas de treinamento, sala de *coworking*, copa e sanitários. Mesmo sendo uma etapa de ambientação, todos os dados foram anotados no diário de campo. A equipe de trabalho da incubadora é composta por 5 técnicos, sempre presentes no apoio técnico e operacional da instituição, prestando serviços às *startups* e aos trabalhadores em *coworking*, desde a recepção, atendimento telefônico, planejamento e organização e preparação de material para os eventos e cursos voltados à comunidade regional. Existiam 12 *Startups* incubadas no período da pesquisa, totalizando 16 empreendedores no programa de incubação.

Ainda na etapa de pré-pesquisa, após a análise documental e com vistas à constituição da demanda, foi possível o trabalho de constituição da demanda nesta pesquisa, que aconteceu via convite aos empreendedores das *startups* incubados, que se sensibilizaram diante das

---

<sup>13</sup> O TCLE foi devidamente assinado por todos os participantes, e os Pareceres Consubstanciados dos Comitês de Ética das instituições participante (CAAE: 25721419.0.0000.0037) e coparticipantes (CAAE: 25721419.0.3001.5083) foram aprovados. Porém, por questões éticas e de sigilo estão sob guarda a autora.

proposições da pesquisa em PDT durante os contatos informais com esta pesquisadora. Oito aceitaram voluntariamente participar da pesquisa e foram entrevistados individualmente nas datas 08/11/2019, 09/11/2019, 02/12/2019, 04/12/2019, 12/01/2020, 24/01/2020, 31/01/2020 e 07/02/2020.

Na etapa três houve a primeira sessão no dia 13/03/2020 do coletivo de trabalho, que foi realizada na incubadora, conforme programado previamente. Desta sessão participaram 4 empreendedores de 3 *startups*. Os pesquisadores apresentaram-se ao grupo e retomaram o foco da pesquisa em PDT no interesse na fala dos trabalhadores e sua livre circulação, conforme prescrito (Dejours, 2004). Foram disparadas questões conforme as categorias da PDT, organização do trabalho e mobilização subjetiva em observância ao conteúdo apresentado nas entrevistas individuais com os empreendedores. A sessão foi coordenada por uma dupla de clínicos-pesquisadores (2 psicólogas). A validação e/ou refutação dos dados foi feita durante a sessão à medida que a discussão se desenvolveu no coletivo. Nesta fase de pesquisa houve a comunicação oficial da incubadora suspendendo todas as atividades ligadas à instituição em função da COVID-19.

Na etapa quatro, ocorreu nos dias 19/08/20 e 21/08/20 uma devolutiva parcial de forma individual e eletronicamente em função do período da pandemia ter se estendido (2020) e ser necessária alguma validação. Foi apresentado aos participantes o material referente aos artigos produzidos por esta dissertação de mestrado, de forma a condicionar ao desejo do participante a exclusão ou autorização de suas falas e as implicações à sua relação com o trabalho. Porém, por condicionante ético e metodológico estabelecido entre a pesquisadora e os participantes, a pesquisa deve ter sua continuidade discutida e, se possível, acordada e retomada pelo coletivo constituído após o restabelecimento das condições de saúde necessárias à sua realização.

Para análise deste estudo foram definidos os aspectos sociodemográficos e elementos de análise à partir da PDT, quais sejam: organização do trabalho (prescrito), condições de trabalho, e relações de trabalho.

### **3 Resultados e discussão**

Os resultados serão apresentados a partir dos dados sociodemográficos dos empreendedores de *startups* participantes da pesquisa, para posteriormente abordarmos os relativos à categoria de Organização do Trabalho conforme as subcategorias: Organização do trabalho prescrito, Condições de trabalho e Relações de Trabalho.

#### **3.1 Dados sociodemográficos dos participantes**

As 6 *startups* participantes constituem-se por, no máximo, 2 empreendedores, sendo que 4 possuíam 2 sócios, as demais constituíram-se por um empreendedor solo. Cada empreendedor lida com uma forma distinta de organização, que está em processo de constituição de normas, processos e metas. A adversidade de uma organização do trabalho em estruturação, acentuada na individualização das ações dos empreendedores, os identifica como coletivo em uma incubadora, ou seja, os empreendedores coletivamente trabalham no enfrentamento de um *por vir* de uma organização do trabalho.

O perfil dos participantes da pesquisa indica que há preponderância de jovens empreendedores entre 18 e 34 anos (62,5%). Estes dados estão em consonância com os dados do Panorama Laboral (OIT, 2017, 2018, 2019) no que diz respeito aos déficits significativos de trabalho decente para jovens (19%) na América Latina e Caribe, e corroboram também com a visão de diversos autores (Leite et al., 2012; Zarpellon, 2010; Baggio & Baggio, 2015) sobre o empreendedorismo por necessidade ou o empreendedorismo acadêmico.

Destaca-se que sete dos oito empreendedores entrevistados possuem formação superior, sendo que dois são pós-graduados, sinalizando uma relação positiva entre a inovação e ambiente universitário – quanto maior o grau de formação melhores as possibilidades de ação inovadora – o que para Etzkowitz (2002) e Póvoa (2008) indica que a proximidade da inovação com a universidade aumenta a velocidade de respostas às demandas do mercado e pode indicar uma via de disseminação de pesquisas. Outro ponto relevante é o número de empreendedoras (25%), o que confirma o percentual apresentado pelo ILO (2019) sobre a taxa de participação da força de trabalho feminina ser menor do que a masculina em 27%, bem como o que foi apresentado pelo estudo de Mendes (2016), onde apenas 10% das *startups* pesquisadas foram empreendidas pelo gênero feminino, referenciando as barreiras de gênero socioeconômicas.

Essa característica de composição societária vai ao encontro dos resultados da pesquisa realizada através da ABStartups (Maia, 2016) com 164 organizações, em que 65% das *startups* possuíam de 2 a 3 sócios. Com relação à área de atividade econômica, conforme Tabela 2, nota-se uma prevalência das atividades da área de serviços, assim como indicado pelo Panorama Laboral (OIT 2018, 2019) na migração da força de trabalho das atividades ligadas à indústria da transformação, construção, agropecuária e mineração para as atividades relacionadas ao comércio e aos serviços (+3,4%) na América Latina e Caribe.

A Tabela 2 apresenta a identificação das *startups* pesquisadas da forma com que foram descritas na sessão referente à descrição do campo de pesquisa e participantes com a finalidade de facilitar a visualização dos resultados de acordo com os empreendedores.

Tabela 2  
**Identificação *Startups* Participantes**

<i>Startup</i>	Descrição	Participantes
Organização A	Atua na indústria, comércio e serviços voltados para agronegócio de alto impacto tecnológico.	OAP1 e OAP2
Organização B	Atua na indústria e comércio de nutrientes veganos.	OBP3
Organização C	Atua em serviços de tecnologia aplicada ao ensino.	OCP4
Organização D	Atua em serviços de meio-ambiente com aplicação de recursos tecnológicos.	ODP5
Organização E	Atua na indústria da construção civil prestando serviços de alto impacto tecnológico voltado à gestão dos recursos aplicados (custo, qualidade e compromisso sócio ambiental).	OEP6 e OEP8
Organização F	Atua na indústria, comércio e serviços voltados para o agronegócio.	OFP7

*Nota.* Elaborado pelas autoras.

Conforme descrito na Tabela 2, cada uma das *startups* pesquisadas atua em um segmento perpassando o agronegócio (2), nutrição (1), meio ambiente (1), construção civil (1), ensino (1), indicando uma diversificação dos negócios incubados.

### 3.2 Organização do trabalho

A organização do trabalho prescrito estabelece a divisão do trabalho tanto técnica quanto socialmente, implica ainda na definição de normas e processos, bem como determina os tempos, as jornadas de trabalho, as metas e prazos que regulam o trabalho. Estas prescrições são estabelecidas como um guia, um juízo para que a tarefa possa ser executada, conforme determinado por um outro que concentra o poder de definição. Portanto, a transmissão do prescrito exige uma comunicação e um esforço de interpretação comum entre os trabalhadores. Ao defrontar-se com o real do trabalho tendo as prescrições como guia o trabalhador tem que enfrentar o inesperado, o imprevisto, o risco, identificando uma lacuna a ser superada (Dejours, 2004).

A organização do trabalho para os empreendedores de *startups* apresenta-se sob dois aspectos: um pelo que está prescrito via abordagem da temática do empreendedorismo preconizada tanto pela literatura quanto pelas orientações e mentorias da incubadora (inovação, disruptura, amparada no neoliberalismo e na exploração da sua última fronteira, o empreendedorismo individual); o segundo no desamparo do desconhecido, do que está por sobrecarga ao conhecimento técnico da criação, invenção propostas, das exigências de conhecimento sobre o mercado, administração e finanças. Os empreendedores de *startups* devem estabelecer as normas e procedimentos do negócio que estão operando, mas que ainda está em processo de estruturação.

Nota-se esse esforço de estruturação de uma organização do trabalho na fala do OAP2 por não conseguir estabelecer os parâmetros seguros para precificação do seu produto:

A gente estipulou um valor maior que o mercado, então assim, nas empresas de São Paulo, elas vendem por \$\$, \$\$\$ reais o hectare, a gente vende por \$\$\$\$\$. Aí o nosso mentor disse que a gente tem cobrar no mínimo o valor deles mais o frete que é o mínimo que o produtor daqui pagaria. Só que a gente não sabe se o nosso custo de produção tá correto, se os valores estão corretos. A gente contratou uma empresa pra fazer isso, ela tá desde março...

Esta fala é reforçada pelo participante OAP1: “Tem 4 meses agora quando a gente vai desenhar realmente o processo que a gente vê que é longo”.

O empreendedor deseja uma melhor adequação de horários de trabalho, ao mesmo tempo em que cede à invasão do espaço privado pela pressão do trabalho, como no caso do OEP6:

Olha até que não, eu e o OEP8 somos muito preocupados com questão de equilíbrio de manter assim [...] às vezes você trabalha muito e trabalha mal, é mais a qualidade do que quantidade em si, ou seja, 7 horas mais ou menos a gente termina o expediente, aí vai pra academia espairar, e geralmente depois disso lá pras 9, 10 horas que vêm as melhores ideias, domingo é geralmente muito difícil só se for muito urgente, sábado de manhã trabalho.

Não se estabelece como parâmetro o que é preconizado pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) de forma a garantir a saúde do trabalhador. Há uma sobrecarga de trabalho em prejuízo à saúde física e mental, conforme descrição do participante (OAP1): “nossa, tem vez que 12 ou 15 horas, feriado e dia santo, sábados também, a gente até tenta ajustar, vê se a gente consegue trabalhar até 6 horas, tem vez que realmente não dá, tem que fazer aquele processo”.

A pressão social e o medo do julgamento entre sócios deixam as marcas no corpo, na invasão dos espaços privados e afetam a saúde do empreendedor, indicando os efeitos deletérios do trabalho:

hoje a gente pensa nos principais desafios do emprego formal, é questão de ponto e horário, 8 horas certinho travado [...] a gente não, desde o começo a gente deixou bem claro isso, não seria, não teria horário agendado, porque você pode trabalhar final de semana em casa, pode tá preparando uma aula em casa, você pode ficar aqui, ‘ah hoje eu quero chegar 10 horas no trabalho’, você pode compensar isso saindo 11 da noite, tudo depende do que precisa ser feito, das necessidades pra poder planejar o que a gente tem que fazer na semana, então por isso te falei 15 horas, mas pode ser menos ou mais, porque o que a gente tem é isso, final de semana a gente tá trabalhando, o meu sócio tá mandando coisa, eu tô mandando coisa, tem hora que sei lá, no ato num bar com minha namorada e



tô mandando e-mail, tô pensando em outras coisas, todo lugar que eu tô, tô pensando nisso aqui, é uma dedicação muito grande, ano passado eu fiquei meio estressado, fiquei mal [...](OCP4).

O conhecimento técnico específico que sustenta a inventividade e inovação propostos pelos empreendedores, mantém as vivências de prazer, tornando mais suportáveis as dificuldades da evolução dos processos na linha do tempo, como no caso do OCP4:

o que a gente quer é padronizar tudo independente da escola, mas o que eu falo que o conhecimento que a gente tem das aulas é o que a gente vem trazendo pra construir a metodologia, tem dois anos de empresa e desses dois anos vem modelando aos poucos, aí a gente vai sempre criando material em cima do material que a gente já tem e pra sempre tentar organizar o máximo possível pra que todos nossos alunos tenham o mesmo padrão de ensino...

Os efeitos da falta de estruturação acarretam sofrimento para o sujeito, sentimento de culpa por não ter domínio sobre o processo de produção, mesmo admitindo que a *startup* está no início de sua operação:

acho que a gente começou no final do ano passado, quase no início desse ano. A gente começou a atender um produtor, hoje a gente tem 15 produtores, então todo mês entrava mais um né, tinha vez que dois ou três por mês [...] Foi crescendo, aí aparece cliente que a gente não consegue atender... (OAP2).

O hiato ou a lacuna entre a organização do trabalho prescrito e o real do trabalho parece ser experimentado pelo sujeito de forma mais intensa pela ausência mesmo de uma organização prescrita (Dejours, 2004; 2012b). Essa ausência insere o sujeito no estado de insegurança mesmo que adote as prescrições estabelecidas nas referências da literatura disponível sobre o empreendedorismo voltado para *startups* ou no suporte da orientação e dos cursos oferecidos pela incubadora.

Ao considerar a história do indivíduo, sua subjetividade, a psicodinâmica do trabalho, assim como a Psicanálise trata a questão do desejo de forma a conceber o comportamento sempre relacionado às emanções próprias do sujeito. Para Dejours (2014a), sendo a sublimação subsidiária do desejo no campo social, ela encontra no trabalho a força de sua expressão. A liberdade de ação e a autonomia marcam o campo de ação do sujeito.

O sujeito emprega o seu desejo de trabalhar envolvido pelo contexto da inovação disruptiva, colocando-se a prova, guiado por uma servidão voluntária – desenvolvimento da tolerância à injustiça – frente ao contexto socioeconômico que o abarca. O contexto neoliberal enseja uma realidade da falta do trabalho descente, das pressões sociais e da falta do reconhecimento, ao mesmo tempo em que indica um caminho solitário, arriscado e idealizado

do sucesso empreendedor (Dejours, 2007; Silva & Bassani, 2007). O sujeito depara-se com uma visão de sucesso que adia a possibilidade do reconhecimento, desafiando-o a continuar trabalhando sem que tenha todas as ferramentas necessárias para o enfrentamento da realidade, provocando sofrimento e angústia. O empreendedor busca alternativas e parâmetros, idealiza:

É porque assim, a nossa empresa não é aquele tipo de empresa, atualmente, que tem apenas um produto, tipo assim, a empresa é o produto, o produto é a empresa, a gente tem alguns produtos do que a gente fazia antes, tem algumas coisas novas que a gente tá buscando desenvolver mercado, tem sim esse processo só que desenhado [...] como é um processo que ele não é claro, não é um processo certo a gente tem as linhas gerais do que a gente precisa validar esse negócio (OEP8).

Talvez não seja a causa, mas talvez esteja muito incomodado por essa questão financeira, hoje a empresa depende da gente ela não consegue se manter por conta própria, ela não tem caixa pra isso, [...] a gente não validou o negócio porque se a gente focar em crescer vai deixar de lado a validação, um crescimento falso, então a gente definiu um valor que vai dar uma condição pra empresa e pra nós de retorno mínimo (OEP6).

Da mesma forma, percebe-se no OCP4 a mesma expectativa com relação às definições de uma organização prescrita do trabalho e o amparo na incubadora:

Eu e o meu sócio então [...] vê, essa questão direitinho de modelar isso primeiro pra depois chegar nesse ponto pra saber em qual profissional ou quem vai dialogar melhor com a gente nesse, mas a incubadora tem um papel muito importante nesse quesito, porque se tem uma dúvida ou alguma sugestão, se tem algum curso que a gente quer, mesmo que a incubadora não ofereça, [...] ela tem esse papel de ajudar a nós.

### 3.3 Condições de trabalho

Organização do Trabalho enquanto o primeiro elemento de análise conceitual em Psicodinâmica do Trabalho compreende mais dois subelementos, a saber: as condições de trabalho e as relações de trabalho. As condições de trabalho exigem do trabalhador adaptações que podem deixar marcas no corpo e através das vivências subjetivas implicadas na relação que o sujeito estabelece com os recursos e das relações que dispõe (ou não) diante dessas condições estabelecidas. Neste sentido, será a partir das condições de trabalho que o sujeito inicia a experimentar da resistência do real do trabalho (Dejours & Abdoucheli, 2014).

No caso específico das *startups*, as condições ergonômicas estão vinculadas a um dos principais papéis atribuídos às incubadoras de empresas. Serão estas que irão buscar oferecer uma condição de trabalho que garanta a viabilidade destas organizações que estão nascendo no local. Neste sentido, há uma atenção maior sobre estas condições de trabalho (salas, mobiliário, ar condicionado, iluminação, ruído, acessibilidade, condições de higiene e limpeza, salas de

reunião, sala de treinamento etc.), sendo padronizado o espaço físico oferecido a cada *startup*, não havendo uma disponibilidade de adaptação conforme exigências dos produtos/serviços oferecidos por cada *startup* em particular que compartilha os serviços da incubadora (Dornelas, 2002; Lahorgue, 2004; Hongli & Lingfang, 2011; Franco, 2001; Pereira, 2018).

Seis dos empreendedores de *startups* entendiam que as condições de trabalho eram ideais no espaço oferecido pela incubadora. De acordo com a fala dos participantes “[...] Foi bastante acolhedor sim [...] espaço interessante e adequado ao que precisávamos, tudo ok” (OEP8).

Outro participante entende que o espaço é acolhedor, que é representado por ele como um espaço mesmo para o gestar (como um útero), permitindo vivências de prazer: “[...] eu falo por mim, mas eu acho a incubadora uma mãe (ODP5)”.

O reconhecimento do papel da incubadora representa um local de segurança e acolhimento frente aos desafios que o empreendedor tem, não só como espaço físico, mas em se tratando do papel que cumpre em relação à orientação e capacitação:

Esses 18 metros quadrados hoje, pra gente, ela é suficiente, mais do que suficiente na verdade, o nosso modelo não precisa de um lugar fixo. Basicamente essa é o nosso laboratório de desenvolvimento... a incubadora, foi imprescindível [...] então muita gente não sabe o quão importante é o papel de uma incubadora pra uma empresa que tá começando. (OCP4).

Para os empreendedores OAP1 e OAP2 as condições de trabalho na incubadora não representavam nenhuma dificuldade na fase inicial, o ambiente físico, químico e biológico ofereceu as condições suficientes para o desenvolvimento do produto, mas à medida que a demanda por produtos começou a aquecer, houve a necessidade de ampliação do espaço físico. Na percepção de OAP2, como a incubadora dispunha de salas vazias, poderia cedê-las em atendimento às necessidades de ampliação sem acarretar prejuízo às demais organizações incubadas. Há uma demanda por diferenciação, considerando a influência das relações de trabalho (hierárquicas ou pares) como facilitadoras ou bloqueadoras do trabalho, conforme apontado por Dejours (2005):

Eu acho que aqui teria que ter equidade em relação às empresas, não igualdade. [...] Eu tinha dois clientes pra atender em áreas testes de 50 hectares de soja e um de 100 de milho e aí teria um faturamento que eu conseguiria ir pra outro lugar com uma reserva de dinheiro e mais confortável, então a gente pediu uma sala extra [...] O OFP7 usava a sala e ele saiu, a sala ficou um ano vazia e a gente usava parte dela, mas eu nem coloquei todas as minhas coisas e a gente nunca teve resposta... Então foi pra uma pessoa, que foi pra outra, que foi pra outra e [...] nem o produtor espera, nem a safra espera, a gente perdeu um faturamento [...] Isso foi muito frustrante, que eu conversei com a [...]

cheguei no [...], falei com todo mundo, então acho que falta equidade aqui ‘ah! você não pode ter duas salas porque os outros não tem’ mas as outras empresas não precisam e se um empreendedor fatura mais ele paga pelas salas... então acho que falta isso essa noção de falar [...] aqui a gente não tem como crescer, a incubadora foi feita assim, aqui é uma sala de escritório (OFP2).

Percebe-se que, nesta fala, há uma demanda por diferenciação no tratamento da incubadora em relação às condições de trabalho apontadas pelo participante como fonte de sofrimento. A inteligência astuciosa aparece no enfrentamento de uma realidade, busca alternativas e propõe uma solução que perpassa o que foi prescrito das condições de trabalho e é sustentado nas relações hierárquicas de trabalho. A coordenação do trabalho aparece como mantenedora de uma prescrição uniformizante, que barra a execução do trabalho na sua especificidade, provocando sofrimento e frustração em relação ao processo de incubação. A instituição não trabalha o envolvimento dos empreendedores que compartilham o espaço de incubação, não havendo possibilidades de flexibilização das regras e normas. O espaço, apesar de compartilhado de direito, não o é de fato.

No mesmo sentido encontramos a manifestação da empreendedora sócia:

Quando eles falam em tecnologia eles pensam que tecnologia é uma mesinha e um computador, e aí você desenvolve a tecnologia, vai muito além disso, então acho que o que eles conseguiram imaginar coisas de tecnologia só voltadas a isso, que você faz tudo em um computador a vida inteira (OAP1).

Para a PDT o trabalhador passa por constrangimentos e sofrimentos ao deparar-se com a rigidez na organização do trabalho e nas relações estabelecidas por aquele ambiente. O que afeta diretamente o bom desempenho das atividades (Dejours, 2012d).

Esta mesma situação relacionada ao espaço físico impactou em outros aspectos da organização do trabalho, como o ajuste do processo de produção e o número de estagiários envolvidos no trabalho, o que é percebido pelo participante OAP2 como mais um prejuízo, fazendo como que o sujeito vivencie o sofrimento através da sobrecarga de trabalho: “quando tava aqui, tava mais fácil, assim, porque o processo tava aqui e tava mais ou menos redondo. Tinha 6 estagiários aqui, aí a gente mudou tá com 1 estagiário só, igual essa semana dos problemas que a gente teve de perder uma parte da criação (OAP2)”.

### 3.4 Relações de trabalho

A psicodinâmica do trabalho estabelece uma visão do trabalhador em que os aspectos subjetivos e intersubjetivos ganham uma visão ampliada da organização do trabalho. A saúde do trabalhador é pautada a partir das relações de trabalho e do exercício emancipatório da franca

discussão entre os trabalhadores sobre o trabalho e sua organização. As relações de trabalho abrangem todos os laços que o trabalhador estabelece a partir do universo organizacional através de sua cadeia de valor – chefias, clientes, fornecedores, agentes fiscais e sindicato (Dejours, 2012b; Fleury & Macêdo, 2015; Macêdo & Heloani, 2019).

Nota-se no contexto das incubadoras um distanciamento das relações entre os empreendedores das diferentes *startups*. Não há uma troca de informações ou espaço deliberativo comum, a não ser por uma reunião pautada pela incubadora para interação entre os empreendedores, que no período da pesquisa não foi realizada.

No contexto das *startups* estabelecem-se parâmetros contraditórios para as relações de trabalho que dizem da importância das redes de relacionamento, da incubadora como um espaço “compartilhado” de trabalho, dos *Hubs* – concentrador de empresas que tenham afinidade por mercados de atuação (Fintech, Agrotech, Tecnotech, Educacional, Healthtech), mas que por outro lado, sofrem pressão de forte concorrência por domínio tecnológico, por investimento e por mercado. Nesta direção, a superficialidade e a indiferença parecem marcar as relações de trabalho acarretando efeitos deletérios à saúde dos trabalhadores envolvidos (Soboll, 2014).

Uma característica das relações de trabalho que marcam os empreendedores de *startups* é a do mentor, do *coach*, do conselheiro, em que se estabelece uma relação de subserviência por reconhecimento técnico. É a visão de um outro que oferece os parâmetros para preencher a lacuna entre a ausência da prescrição da organização do trabalho e o real do trabalho. Nota-se na fala do participante OAP2:

De todos os mentores que eu tenho, eu acho esse do Rio de Janeiro o melhor [...] falando muito rápido assim, sem detalhes, mas foi a pessoa que [...] porque ele trabalhou por muito tempo na Finep, então é a pessoa que mais me explica sobre *startup* e aí é explicar mesmo, quando ele fala alguma coisa ele me explica o que é.

O aconselhamento com a gestão da incubadora também apresenta as características de preenchimento do espaço das ausências de prescrição da organização do trabalho:

Encontramos um investidor que pediu uma participação de x%, a gestora da incubadora achou muito, aí falei “gestora, ele vai fazer uma coisa que a gente não sabe fazer” que eu demoraria muito tempo pra fazer, ele conhece investidores, a gente conversou a gente prefere x% de alguma coisa do que xx% de nada, então ele foi [...] (corte na fala)” (OAP2).

As relações societárias representam os laços sociais de maior importância no contexto das *startups*. Os empreendedores solos buscam um lastro nas relações familiares ou laços de amizade. O participante OFP7 “[...] meu pai além de incentivador, me ajuda muito [...]”, e o

participante OBP3 “[...] Eu tinha a minha mãe, mas ela se mudou [...] uns amigos me ajudaram na estratégia de divulgação [...] demonstram a necessidade de ajuda para as atividades operacionais”.

No caso do OEP6 as afinidades deram-se por um processo de reconhecimento técnico mútuo, por trocas estabelecidas em espaços informais de trabalho, oportunizando a identificação de valores e finalidades comuns no trabalho:

E eu o conheci em janeiro, em um curso aqui. Começamos a trocar ideia, ele viu que eu falei, comentei um dia no curso que eu trabalhava com ‘BIM’ e ele achou interesse e me procurou depois, eu trabalhei em 3 projetos com ele prestando serviço até que ele chegou e fez a proposta, ele também é muito preocupado com essa questão do que se entrega, fica incomodado com os produtos de construção que tem, é uma coisa que nos incomoda muito.

Interessante notar como o OEP8 submeteu o OEP6 a uma prova técnica antes de convidá-lo para a sociedade.

Como no caso do OCP4, na relação com seu sócio há o compartilhamento da incerteza, da angústia e o medo de estabelecer trocas com pessoas externas que possam copiar a inovação proposta nas definições do modelo de negócios: “É, mas assim, hoje, de sócio, é eu e o meu sócio. Então nos... vê, essa questão direitinho de modelar isso primeiro pra depois chegar nesse ponto pra saber em qual profissional, ou quem vai dialogar melhor com a gente nesse sentido”.

OBP3 sente a sobrecarga por ser empreendedor individual, cuidar dos aspectos da produção. Ao mesmo tempo tenta entender das necessidades do mercado, dos seus clientes:

Então, tem sempre essa comparação, como é que tá saindo, dar um feedback pra aquele ponto e dar as devidas orientações. Por exemplo, no ponto da cidade de Inhumas fez esse acompanhamento e deu certo, lá é dos pontos que mais tem tempo, que tá desde que fui incubado foi mantido até hoje, tem uns que são mantidos até hoje, outros foram feito esse acompanhamento, esses foram atraídos – que é o objetivo que eu tenho – não foram mantidos porque eu não fiz esse estudo [...] Tem que divulgar, tem que fazer parceria, pra fazer divulgação, então é a parte de marketing de atração de administração e desenvolvimento de tecnologia tem que avaliado e testado.

Percebe-se que o sujeito se utiliza da racionalização como estratégia de defesa individual, demonstrando seu domínio das carências do trabalho a ser feito, mas acaba por sucumbir a culpa por não dar conta de tudo. Vivencia o prazer de ter o reconhecimento do cliente pelo trabalho bem-feito, mas a sobrecarga sustenta o seu discurso. Aqui o empreendedor experimenta ainda o que Dejours (2000) denominou cilada psíquica na relação com o cliente, um excesso de carga de trabalho imposta pela relação que, ao mesmo tempo, cria uma forte

agressividade reativa barrada pela forte culpabilidade que faria descarregar a agressividade sobre o cliente.

As relações de trabalho estabelecidas com os clientes dizem da importância do reconhecimento por sua inventividade e assertividade – desempenho de seu produto – como fonte das vivências de prazer como indicado na fala do participante OAP2: “acho que a gente começou no final do ano passado. Quase no início desse ano a gente começou a atender um produtor de tomate, hoje a gente tem 15 produtores, então todo mês entrava mais um né, tinha vez que dois ou três por mês”.

Este reconhecimento pelo cliente confirmou-se através da fala do OFP7: “para as pessoas que não sabem aplicar, não conhecem, elas dão um valor danado... a gente ajuda... tem muito tecnologia aplicada no campo”. Nesta fala o sujeito encontra o sentido do trabalho que executa, levar a tecnologia até o campo.

O empreendedor individual tende a buscar o suporte nas relações com *coachs*, nos cursos comportamentais, até mesmo por meio de aplicativos, como alternativa às suas vivências de sofrimento frente a estruturação de um negócio sozinho:

Demais [...] teve uma época que eu tava... tinha um rapaz já ouviu falar naquele mapeamento mental *Mindmaster*. Ele é um aplicativo de mapeamento mental, pra pessoa criativa, põe a ideia lá e ele começa a desenvolver aquela ideia [...] criar um plano de negócio daquela ideia, pontos fortes pontos fracos, só que eu comecei a fazer, só que é muito difícil de fazer sozinho (ODP5).

Percebe-se ainda, como no caso dos participantes OAP1 e OAP2, os ajustes na relação societária, a busca por um acordo que venha estruturar uma estratégia coletiva de enfrentamento das do real do trabalho. As estratégias individuais de negação frente às dificuldades da relação societária também aparecem:

Não, é muito difícil, assim quando tem alguma coisa a gente já resolve logo. Então eu falo assim, sociedade é um casamento, passei pelos dois já, então assim, sociedade é um casamento, tem que ver que às vezes os dois tá desequilibrado, quando os dois estiverem desequilibrados, tem que ver qual dos dois tá mais centrado e o que tiver mais centrado vai segurar a situação naquele momento ali, e depois a gente conversa. Então eu tenho feito assim, já teve dias da gente ficar estressado uma com a outra, mas a que está menos estressada equilibrar a situação e resolver no outro dia assim, então a gente resolve rápido, a gente tem que continuar a gente se senta e conversa e resolve” (OAP2).

### **Considerações Finais**

Considera-se que este estudo atendeu aos objetivos propostos ao tratar a análise dos impactos da organização do trabalho sobre as vivências dos empreendedores de *startups*. A

abordagem teórico-metodológica da Psicodinâmica do Trabalho demonstrou adequação ao propiciar uma análise detalhada do universo organizacional destas empresas nascentes.

As *startups* apresentam-se como alternativa de trabalho no contexto atual, em que o desemprego e o déficit do trabalho decente afetam a força de trabalho, principalmente dos jovens entrantes. A falta de perspectiva de um emprego formal, de oportunidades no desenvolvimento de pesquisa e a busca por identidade de valores voltados à qualidade de vida e ao compromisso com o meio ambiente são as fontes de motivação – guardam a expressão do desejo de vida e prazer dos empreendedores. O sujeito mobiliza sua inteligência inventiva, sua historicidade, buscando a superação das múltiplas atribuições/competências prescritas por uma modalidade de empreendedorismo de alto risco que são as *startups*.

A organização do trabalho nas *startups* assegura ao sujeito a experiência da liberdade e autonomia – vivências de prazer – na aplicação de seu potencial criativo e inovador em prol de um bem comum, cercado de valores identitários com o seu fazer. Por outro lado, estão as incertezas – vivências de sofrimento – quando se submete à prescrição de um sistema econômico que impõe o individualismo e a competitividade. O constrangimento do empreendedor é elevado a mais alta potência ao exigir que, individualmente ou em dupla, o sujeito responda na prática a um conhecimento multidisciplinar do domínio de toda a cadeia de valor de um negócio. Ser inventivo parece pouco, o sujeito sofre com as pressões de uma ausência de conhecimento, nega seu sofrimento e cede voluntariamente ao modelo de empreendedorismo proposto – operando em servidão voluntária.

Para estabelecer a organização do trabalho da *startup* o empreendedor encontra as garantias iniciais nas condições de trabalho oferecidas pela incubadora, que o acolhe no compartilhamento de recursos facilitadores ao desenvolvimento do negócio, tornando possível vivências de prazer. Porém, a incubadora, apesar de disponibilizar cursos e suporte no aconselhamento das *startups*, opera de forma prescritiva, o que pode ser percebido pelo coletivo como uma uniformização de práticas e condutas e não atendimento das demandas específicas de cada empreendedor. Cursos, contatos, ampliação da rede de relacionamento são oferecidos, incentivando o sujeito a dar conta da multidisciplinariedade das demandas que lhe são infringidas. A implantação de um espaço de discussão coletivo poderia ser uma alternativa possível como via de aproximação entre as prescrições e as necessidades dos empreendedores.

Identifica-se como alternativa a esta situação vivenciada pelos empreendedores a implementação do espaço de discussão visando uma aproximação quando as necessidades de prescrições. Frente a ausência das prescrições de uma organização do trabalho, que seria norteadora para sua *startup*, o empreendedor busca orientar-se pela rede de relações oferecida



pela incubadora e através das relações que estabelece com os clientes. A insegurança e os riscos de fracasso são constantes desde a concepção do negócio até sua forma de expansão. A inteligência prática busca a superação das barreiras que o sujeito encontra no real do trabalho e invade os espaços privados. Apesar de buscarem a qualidade de vida, as demandas por “superação” viril sobre os desafios ampliam o sofrimento. A organização do trabalho de uma *startup* “está por vir”, é uma promessa (negação) de reconhecimento fazendo com que o sujeito sofra por assumir que a falha está nele mesmo.

Os efeitos desta ausência de uma organização do trabalho para a saúde mental são perceptíveis para a maioria dos participantes da pesquisa através das noites de insônia, ansiedade, síndrome do pânico, irritação e violência familiar e do recurso da medicalização. O estabelecimento de um coletivo de trabalho demonstrou que há uma possibilidade de encaminhamento coletivo das temáticas próprias às *startups*.

O presente estudo teve limitações que merecem considerações, a saber: houve a impossibilidade de continuidade das reuniões do coletivo de trabalho pelo advento da pandemia do COVID-19; a adesão à participação da pesquisa ficou restrita a 8 do total de 16 empreendedores presentes na incubadora pesquisada. Porém, estas limitações não impactaram na pesquisa, já que os dados coletados foram suficientes para compreender como está a organização do trabalho prescrito e real e as implicações das mesmas na saúde dos empreendedores.

Sugere-se que outras pesquisas possam ampliar a discussão sobre os riscos à saúde mental dos empreendedores de *startups* ou do empreendedorismo individual, além de estudos comparativos entre diferentes incubadoras e seus modelos de incubação. Por ser uma temática nova, estudos científicos comparativos também seriam de extrema relevância.

Frente à carência de abordagem do tema pela área de relações humanas, este estudo buscou evidenciar os efeitos da organização do trabalho sobre a saúde mental de empreendedores nessa nova modalidade de empreendedorismo, as *startups*. No contexto atual de crise econômica, desemprego e déficit do trabalho descente, o empreendedorismo individual vem sendo alardeado como alternativa possível de “sucesso”. Uma promessa de reconhecimento que guarda em si um risco de fracasso e subsistência. Os empreendedores utilizam-se de toda a sua inventividade na superação de um desafio que se agiganta devido a amplitude do conhecimento exigido, provocando sofrimento, angústia e adoecimento. O sistema econômico vem indicando a falência de suas instituições atravessadas pela desigualdade e injustiça social.

## Referências

- ABStartup. Associação Brasileira de Startup (2019). Estatísticas: Acompanhe em tempo real as principais informações do ecossistema de startups através de nossas estatísticas. Recuperado de em 10 janeiro, 2020, de <https://startupbase.com.br/home/stats>
- Anprotec. Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores (2016). Estudo de Impacto Econômico: Segmento de Incubadoras de Organizações do Brasil. Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores / Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Organizações. Brasília, Brasil: Anprotec/Sebrae. p. 26. Recuperado em 13 janeiro, 2021, de [http://www.anprotec.org.br/Relata/18072016%20Estudo\\_ANPROTEC\\_v6.pdf](http://www.anprotec.org.br/Relata/18072016%20Estudo_ANPROTEC_v6.pdf)
- Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS (2019). Mapa assistencial da saúde suplementar [recurso eletrônico]. Rio de Janeiro: ANS. Recuperado em 12 janeiro, 2021, de [http://www.ans.gov.br/images/stories/noticias/pdf/Mapa\\_Assistencial\\_2018.pdf](http://www.ans.gov.br/images/stories/noticias/pdf/Mapa_Assistencial_2018.pdf)
- Baggio, A., & Baggio, D. (2015). Empreendedorismo: Conceitos e definições. *Revista de Empreendedorismo, Inovação e Tecnologia*, 1(1), 25-38. Recuperado em 12 fevereiro, 2021, de <https://doi.org/10.18256/2359-3539/reit-imed.v1n1p25-38>
- Blank, S. (2010). What's A Startup? *First Principles*, 2. Recuperado em 12 fevereiro, 2021, de <http://steveblank.com/2010/01/25/whats-a-startup-first-principles>.
- Christensen, C. M., Raynor M., & McDonald, R. (2015). The big ideia What Is Disruptive Innovation? Twenty years after the introduction of the theory, we revisit what it does – and doesn't – explain. *Harvard Business Review*, R1512B. Recuperado em 12 fevereiro, 2021, de [https://hbr.org/2015/12/what-is-disruptive-innovation?referral=03759&cm\\_vc=rr\\_item\\_page\\_bottom](https://hbr.org/2015/12/what-is-disruptive-innovation?referral=03759&cm_vc=rr_item_page_bottom)
- Cornell University, INSEAD, and WIPO. (2018). *The Global Innovation Index 2018: Energizing the World with Innovation*. Ithaca, Fontainebleau, and Geneva. Recuperado em 12 fevereiro, 2021, de <https://www.wipo.int/publications/en/details.jsp?id=4330>
- Dejours, C. (1986). Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira da Saúde Ocupacional*, 54(14).
- Dejours, C. (1993). Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: J. F. Chanlat (org.). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (1999). *Conferências Brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. Tradução Ana Carla Fonseca Reis. Revisão técnica Maria Irene Stocco Betiol e Maria José Tonelli. São Paulo: Fundap: EAESP/FGV.
- Dejours, C. (2000). Entrevista com Christophe Dejours. *Revista Latinoamericana de psicopatologia*, IV(3), 158-163.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Production*, 14(3), 27-34. Recuperado em 12 fevereiro, 2021, de <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>

- Dejours, C. (2005). *O Fator Humano*. Rio de Janeiro. Blucher.
- Dejours, C. (2006). *A Banalização da Injustiça Social*. Rio de Janeiro, Editora FGV.
- Dejours, C. (2007). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Dejours, C. (2011). *Addendum*. In C. Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho; Lancman, S.; Sznelwar, L. I. (orgs.). (3. ed. rev. e ampl). Brasília: Paralelo 15/ Rio de Janeiro, Editora Fiocruz.
- Dejours, C. (2012a). Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudos*, 17(3), 363-371.
- Dejours, C. (2012b). *Trabalho Vivo*. Volume 1. Sexualidade e trabalho. Tradução: Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012c). *Trabalho Vivo*. Volume 2. Trabalho e emancipação. Tradução: Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012d). Clínica do trabalho e Psiquiatria: roteiro interdisciplinar. In A. M. Mendes, A. R. C. Merlo, C. F. Morrone, E. P. Facas (orgs.). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá. (pp.139-144).
- Dejours, C. (2014a). Carga Psíquica do trabalho. In *Psicodinâmica do trabalho: contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 119-145). Coordenação de Maria Irene Stocco Betiol et al. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (2014b). Trabalho e Saúde mental: da pesquisa à ação. In *Psicodinâmica do trabalho: contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 119-145). Coordenação de Maria Irene Stocco Betiol et al. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (2015a). *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez Oboré.
- Dejours, C. (2015b). Organização do trabalho e saúde mental: quais são as responsabilidades do Manager? In K. B. Macêdo (org.). *O Diálogo que transforma: a clínica psicodinâmica do trabalho*. Goiânia: Ed. da PUC Goiás. (pp. 223-233).
- Dejours, C., & Abdouchelli, E. (2014). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In C. Dejours, Abdouchelli, E., & Jayet, C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (1a ed.). São Paulo: Atlas.
- Dejours, C., & Bégue, F. (2010). Comentário metodológico. In C. Dejours, & F. Bégue. *Suicídio e trabalho, o que fazer?* (pp. 105-125). Brasília: Paralelo 15.
- Dornelas, J. C. A. (2002). *Planejando incubadoras de empresas: como desenvolver um plano de negócios para incubadoras de empresas*. Campus, Rio de Janeiro.
- Etzkowitz, H. (2002). Incubation of incubators: innovation as a triple helix of university-industry-government networks. *Science and Public Policy*, 29(2), 115-128. Recuperado em 12 janeiro, 2021, de

[https://www.researchgate.net/publication/250198392\\_Incubation\\_of\\_incubators\\_Innovation\\_as\\_a\\_triple\\_helix\\_of\\_university-industry-government\\_networks](https://www.researchgate.net/publication/250198392_Incubation_of_incubators_Innovation_as_a_triple_helix_of_university-industry-government_networks) doi: 10.3152/147154302781781056

- Etzkowitz, H., Mello, J., Almeida, M. (2005). Towards “meta-innovation” in Brazil: the evolution of the incubator and the emergence of a triple helix. *Research Policy*, 34(4), 411-424. Recuperado em 14 março, 2021, de [https://www.researchgate.net/publication/223613359\\_Towards\\_metainnovation\\_in\\_Brazil\\_The\\_evolution\\_of\\_the\\_incubator\\_and\\_the\\_emergence\\_of\\_a\\_triple\\_helix](https://www.researchgate.net/publication/223613359_Towards_metainnovation_in_Brazil_The_evolution_of_the_incubator_and_the_emergence_of_a_triple_helix).
- Etzkowitz, H., & Zhou, C. (2017). Hélice Tríplice: inovação e empreendedorismo universidade-indústria-governo. *Estudos Avançados*, 31(90), 23-48.
- Fleury, A. R. D., & Macêdo, K. B. (2015). A Clínica Psicodinâmica do Trabalho: Teoria e Método. In K. B. Macêdo (org.). *O Diálogo que Transforma: a clínica psicodinâmica do trabalho* (pp.95-134). Goiânia: Editora da PUC Goiás.
- Franco, A. (2001). *Capital Social*. Brasília: Millenium.
- Gala, P. (2003). Teoria institucional de Douglass North. *Revista de Economia Política*, 23(2), 276-292.
- Gernet, I., & Dejours, C. (2011). Avaliação do trabalho e reconhecimento. In P. F. Bendassolli, & L. A. P. Soboll (orgs.). *Clínicas do trabalho*. São Paulo: Atlas. pp. 61-70.
- GEM. Global Entrepreneurship Monitor (2017). *Relatório Executivo 2017*. Recuperado em 12 abril, 2020, de [https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Relat%C3%B3rio%20Executivo%20BRASIL\\_web.pdf](https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Relat%C3%B3rio%20Executivo%20BRASIL_web.pdf)
- Gitahy, Y. (2016, 3 de fevereiro). *O que é uma Startup?* Recuperado em 13 março, 2021, de <http://exame.abril.com.br/pme/o-que-e-uma-startup/>
- Hansen, M., Chesbrough, H. W., Nohria, N., & Sull, D. N. (2000). Networked Incubators: Hothouses of the New Economy. *Harvard Business Review*. Recuperado em 10 abril, 2020, de <https://hbr.org/2000/09/networked-incubators-hothouses-of-the-new-economy?autocomplete=true>
- Hensellek, S., Kensbock, J., Kollmann, T., & Stöckmann, C. (2016). *ESM - European Startup Monitor*. Recuperado em 10 março, 2020, de [ps://europeanstartupmonitor.com/fileadmin/esm\\_2016/report/ESM\\_2016.pdf](https://europeanstartupmonitor.com/fileadmin/esm_2016/report/ESM_2016.pdf)
- Hisrich, R. D., & Peter, M. P. (2004). *Empreendedorismo*. Porto Alegre: Bookman.
- Hongli, L.; Lingfang, L. (2011). Effects of Business Incubator’s Intellectual Capital on Incubatees' Growth: the Mediating Role of Knowledge Transfer. *International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering*, 466-471.

- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE/Pintec) (2014). *Pesquisa de Inovação Pintec 2014*. Recuperado em 10 abril, 2020, de <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv99007.pdf>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE/Pintec) (2017). *Pesquisa de Inovação Pintec 2017*. Recuperado em 10 abril, 2020, de <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27465-pintec-2017-caem-a-taxa-de-inovacao-os-investimentos-em-atividades-inovativas-e-os-incentivos-do-governo>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2019). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Indicadores para população de 14 anos ou mais de idade*. PNAD Contínua. Recuperado em 10 abril, 2020, de [file:///C:/Users/Maria%20Paula/Downloads/PNAD\\_continua\\_retrospectiva\\_2012\\_2018%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Maria%20Paula/Downloads/PNAD_continua_retrospectiva_2012_2018%20(1).pdf).
- International Labour Organizatuion (ILO) (2012). *Solve: integrating health promotion into workplace OSH policies: trainer's guide* / International Labour Office. Geneva: ILO. Recuperado em 10 abril, 2020, de [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS\\_178397/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS_178397/lang--en/index.htm)
- International Labour Organization (ILO) (2016). *Psychosocial risks and work-related stress*. Recuperado em 10 abril, 2020, de [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS\\_108557/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang--en/index.htm)
- International Labour Organization (ILO) (2019). *World Employment and Social Outlook: Trends 2019*, Geneva: ILO. Recuperado em 12 janeiro, 2021, de <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/lang--en/index.htm>
- Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) (2019). *Dados Abertos DataPrev*. Recuperado em 10 abril, 2020, de <http://dadosabertos.dataprev.gov.br/organization/instituto-nacional-de-seguro-social>
- Kim, W., & Mauborgne, R. (2015). *A Estratégia do Oceano Azul: como criar novos mercados e tornar a concorrência irrelevante*. Rio de Janeiro, Elsevier.
- Lahorgue, M. L. (2004). *Espaço e Políticas Urbanas: Porto Alegre sob governo do Partido dos Trabalhadores*. (2004) 211f. Tese de doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina, Brasil.
- Leite, J. V., Saraiva A. B., Oliveira, D. P., Ribeiro, F. C. C., Gomes, R.C., & Manara, S. B. (2012). Qualidade de Vida no Trabalho no Cirque Du Soleil e na Semco: Passado e Futuro. In A. M. Mendes, A. R. C. Merlo, C. F. Morrone, & E. P. Facas (orgs.). (2012). *Psicodinâmica e Clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá. pp. 243-262.
- Leite, A., & Oliveira, F. (2007). Empreendedorismo e Novas Tendência. *Estudo EDIT VALUE Empresa Junior*, 5, 1-35. Recuperado em 10 setembro, 2020, de <file:///C:/Users/jardi/Downloads/Empreendedorismo%20e%20Novas%20Tend%C3%AAncias.pdf>

- Magalhães, J., & Teixeira G. (2018). *Projeto Startup – Da ideia ao primeiro milhão*. Rio de Janeiro: BestSeller.
- Maia, M. M. (2016). Características dos Empreendedores de Startups Brasileiras de Base Tecnológica. *Revista De Empreendedorismo, Negócios e Inovação*, 1(2), 52-69. Recuperado em 10 abril, 2020, de <https://periodicos.ufabc.edu.br/index.php/reni/article/view/165>
- Macêdo, K. B., & Heloani, R. (2019). A arqueologia da psicodinâmica do trabalho no Brasil. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 21(1), 45-59.
- Mendes, J. F. (2016). *Segurança Social o Futuro Hipotecado*. Lisboa: Fundação Francisco Manoel dos Santos.
- Mesquita, S. M. M. (2018). *A vida pela vida: o trabalho dos profissionais do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência 192: uma leitura da Psicodinâmica do Trabalho*. Tese de doutorado. Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, Goiás, Brasil. Recuperado em 12 janeiro, 2021, de <http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/bitstream/tede/3943/2/Simone%20Maria%20Moura%20Mesquita.pdf>
- Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2017). *Panorama Laboral 2017*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 156p. Recuperado em 14 fevereiro, 2020, de [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_613957/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_613957/lang--es/index.htm)
- Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2018). *Panorama Laboral 2018*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 132p. Recuperado em 14 fevereiro, 2020, de [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_654969/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_654969/lang--es/index.htm)
- Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2019). *Panorama Laboral 2019*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 152p. Recuperado em 14 fevereiro, 2020, de [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_732198/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_732198/lang--es/index.htm)
- Organização Mundial da Saúde (OMS) (2017). *Aumenta o número de pessoas com depressão no mundo*. Recuperado de [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5354:aumenta-o-numero-de-pessoas-com-depressao-no-mundo&Itemid=839](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5354:aumenta-o-numero-de-pessoas-com-depressao-no-mundo&Itemid=839)
- Pereira, B., Figlioli, A., de Oliveira, D., & da Silva, E. (2018). Expansion and Evolution of Incubation Programs and Entrepreneurship Development In Incubators In The State of Goiás, Brazil. *International Journal of Innovation*, 6(1), 68-84. Recuperado em 10 setembro, 2020, de <http://dx.doi.org/10.5585/iji.v6i1.62>
- Peters, L., Rice, M., & Sundararajan, M. (2004). The Role of Incubators in the Entrepreneurial Process. *Journal of Technology Transfer*, 29(1) 83-91.

- Póvoa, L. M. C. (2008). A crescente importância das universidades e institutos públicos de pesquisa no processo de catching-up tecnológico. *Rev. Econ. Contemp.*, 12, 273-300. Recuperado em 14 fevereiro, 2020, de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-98482008000200004&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-98482008000200004&lng=pt&tlng=pt).
- Prodan, I. (2007). A model of technological entrepreneurship. *Handbook of Research On Techno-Entrepreneurship.*, 26-38.
- Ries, E. (2012). *A startup enxuta*. Rio de Janeiro: Casa da Palavra.
- Rodrik, D. (2017). Rescuing Economics from Neoliberalism. *Boston Review*. Recuperado em 12 março, 2020, de <http://bostonreview.net/class-inequality/dani-rodrik-rescuing-economics-neoliberalism>
- Schumpeter, J. A. (1954/2002). Economic Theory and Entrepreneurial History. *Revista Brasileira de Inovação*, 1(2). Recuperado em 14 fevereiro, 2020, de <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rbi/article/view/8648859/15395>
- Silva, E. R. P. (2016). *Manual: Incubação de empresas - Conceitos, Metodologias e Práticas*. Goiânia: Kelps.
- Silva, L. F., & Bassani, C. L. (2007). Evolucionismo: a face oculta do empreendedorismo. *Brazilian Business Review*, 4(1), 60-73.
- Silva, E. R. P. (2016). *Manual: Incubação de empresas. Conceitos, Metodologias e Práticas*. Goiânia: Editora Kelps.
- Siqueira, M. (2013). Autonomia. In F. Vieira, & A. Mendes (org.). *Dicionário de psicodinâmica do trabalho* (pp. 61-64). Curitiba, Juruá.
- Soboll L. A. P. (2014) Organização do trabalho e prática de assédio moral: um estudo sobre trabalho bancário. In D. M. R. Glina, & L. E. Rocha (orgs.). *Saúde mental no trabalho: da teoria a prática*. São Paulo: Roca.
- Sousa, D. C., Gonçalves, R. F., Almeida, M., & Sacomano, J. B. (2017). Parques tecnológicos e incubadoras: uma análise do processo de pré-incubação de organizações de base tecnológica. *Interciência*, 42(5), 313-319. Recuperado em 14 fevereiro, 2020, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33952810008>
- Souza Neto, P. P., & Cavalcanti, J. C. (2016). Análise do Modelo de Gestão da Inovação Enxuta. *Revista Gestão.Org*, 14(edição especial), 277-287. Recuperado em 14 fevereiro, 2020, de <http://www.revista.ufpe.br/gestaoorg>
- Sznelwar L., Uchida, S., & Lancman, S. (2012). Prefácio à edição brasileira. In C. Dejours. *Trabalho Vivo*. Volume 1. Sexualidade e trabalho (pp.15-20). Brasília: Paralelo 15.
- Tigre, P. B. (2018). *Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial - IEDI*. Iniciativas para Avançar a Inovação no Brasil. Recuperado em 12 junho, 2020, de [https://iedi.org.br/media/site/artigos/20180712\\_para\\_avancar\\_a\\_inovacao\\_no\\_brasil\\_Pth8C8D.pdf](https://iedi.org.br/media/site/artigos/20180712_para_avancar_a_inovacao_no_brasil_Pth8C8D.pdf)

World Economic Forum (WEF) (2018). *The Global Competitiveness Report 2018*. World Economic Forum. Geneva, Switzerland. Recuperado em 10 março, 2020, de: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2018>

World Health Organization (2018). *Mental health atlas 2017*. Geneva. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. Recuperado em 12 janeiro, 2021, de [https://www.who.int/mental\\_health/evidence/atlas/mental\\_health\\_atlas\\_2017/en/](https://www.who.int/mental_health/evidence/atlas/mental_health_atlas_2017/en/)

Zarpellon, S. C. (2010). O empreendedorismo e a teoria econômica institucional. *Revista Iberoamericana de Ciências Empresariais y Economía*, 1(1), 47-55.



### Artigo 3 – Entre o sonho e o real – a mobilização subjetiva dos empreendedores de *startups*.<sup>14</sup>

**Resumo:** A temática do empreendedorismo em *startups* insere-se no contexto socioeconômico contemporâneo como um contraponto à expansão do desemprego e do déficit do trabalho decente. O objetivo do presente estudo foi analisar a mobilização subjetiva de empreendedores em *startups* em uma incubadora no Centro-Oeste do Brasil, identificando as vivências de prazer-sofrimento no trabalho e as estratégias de enfrentamento frente ao real do trabalho. Trata-se de um estudo descritivo exploratório envolvendo oito empreendedores de seis *startups* em uma incubadora. A coleta de dados foi realizada através de análise documental, entrevistas individuais e um encontro para discussão do coletivo de trabalho. A análise clínica do trabalho foi realizada tendo como base a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho. Os resultados indicam que nesse espaço de trabalho, o sujeito busca superar as dificuldades que o contexto socioeconômico de desemprego e de precarização do trabalho impõe à sua sobrevivência. Identificado com a sua formação técnica, o empreendedor mobiliza sua inteligência prática e inventiva em prol de um produto/serviço que resulta de seu processo criativo. Suas vivências de prazer se relacionam à autonomia e liberdade na condução de uma proposta inovadora ao mercado e na elaboração de uma organização do trabalho a partir de valores vinculados ao bem comum e compromisso social. As definições das relações societárias, quando presentes, são estabelecidas por valores compartilhados e pelo sentido de missão do trabalho e para construção dos acordos na organização do trabalho – atividade deôntica. As vivências de sofrimento dos empreendedores se estabelecem frente às exigências de conhecimento e domínio multidisciplinar na construção da organização do trabalho que está por vir. O medo e insegurança vivenciados pelos empreendedores estão relacionados às características desta modalidade de negócio: falta de recursos financeiros e necessidade de sobrevivência. O empreendedorismo individual ou em duplas expõe o sujeito ao isolamento, ao risco e ao fracasso. Como o sujeito culpabiliza-se pelas falhas próprias ao modelo socioeconômico neoliberal, demonstra estar imerso numa ideologia defensiva – a servidão voluntária. Os empreendedores emprestam seus desejos às demandas do mercado em troca de uma identidade social, um lugar de trabalho que os represente. Individualmente estabelecem estratégias de enfrentamento como a racionalização, discurso científico e a negação frente ao sofrimento advindo do esforço de construção da organização do trabalho. Frente ao desconhecimento e as dificuldades no relacionamento direto com os clientes, os empreendedores adotam o isolamento como estratégia de defesa buscando uma economia de energia psíquica. A implicação do trabalho em *startups* à saúde dos empreendedores indica estreita relação com as inseguranças e incertezas vivenciadas pela falta de conhecimento, o adiamento do reconhecimento e do retorno financeiro.

**Palavras-chave:** *Startup*, Empreendedorismo, Psicodinâmica do trabalho.

## 1 Introdução

A fim de contextualizar a temática do empreendedorismo em *startups* tratar-se-á, inicialmente, sobre o avanço do desemprego e o déficit do trabalho descente no mundo e no Brasil, bem como suas consequências para a saúde mental dos trabalhadores (ILO, 2016). A origem do empreendedorismo em *startups* e seus vínculos socioeconômicos serão abordados de forma a elucidar as dificuldades intrínsecas à inovação empreendedora e os inúmeros

---

<sup>14</sup> Artigo está em submissão Laboreal – Universidade do Porto, Portugal.

desafios impostos aos empreendedores destas organizações nascentes. No segundo momento serão abordados os conceitos centrais em Psicodinâmica do Trabalho buscando consolidar a análise da categoria da mobilização subjetiva e suas implicações para a saúde mental dos trabalhadores. Na sequência são apresentados os aspectos metodológicos da abordagem em Psicodinâmica do trabalho para a pesquisa e análise de um grupo de empreendedores de *startup* numa incubadora do Centro-Oeste do Brasil. Os resultados e a discussão final das análises que envolveram a mobilização subjetiva dos empreendedores de *startups* frente ao desejo de superação das dificuldades intrínsecas a constituição de uma organização do trabalho são apresentados ao final, junto às limitações e as recomendações para estudos futuros de forma a proporcionar uma ampliação das discussões sobre a constituição destes espaços de trabalho.

### **1.1 Desemprego, precarização e impacto na saúde do trabalhador**

Nos últimos dez anos as taxas de desemprego estão tendendo à elevação em todo o mundo, inclusive em países desenvolvidos e de alta renda, indicando que o fenômeno está relacionado ao desenvolvimento tecnológico (comunicação via internet, internet das coisas e inteligência artificial), o aumento na expectativa de vida das pessoas e a expansão da força de trabalho. Este fenômeno vem provocando uma deterioração das relações de trabalho, já que o desemprego enfraquece o trabalhador e as respectivas organizações de classe; degrada condições de higiene, saúde e segurança; interfere negativamente nos modelos de recompensa financeira; e cria insegurança futura relativa à seguridade social. Esta situação apresenta seu agravamento pelo período de pandemia COVID-19 que o planeta vem enfrentando desde final de 2019.

A precarização do trabalho implicado no ritmo das mudanças organizacionais, reestruturações e terceirizações, nas atividades reguladas por contrato, ou mesmo, sem qualquer garantia social, trazem graves consequências para a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. O medo de perder o emprego, a diminuição da estabilidade financeira, o aumento da competição, altas expectativas em relação ao desempenho, todos estão contribuindo para um ambiente de trabalho cada vez mais estressante. O estresse no trabalho aparece como uma resposta física e emocional do organismo do trabalhador frente às exigências do ambiente de trabalho, onde as demandas são tomadas em desequilíbrio aos recursos e habilidades próprias aos sujeitos, o que leva ao sofrimento e ao adoecimento (ILO, 2012).

Neste cenário da pós-modernidade, acentuadamente marcado pela supremacia tecnológica, segundo Rodrik (2017), o neoliberalismo poderia ser definido como um modelo que incentiva o empreendedorismo individual em contraponto a uma ação coletiva, oferece a

preferência aos mercados sobrepondo-se aos governos e incentiva ações econômicas em detrimento à cultura e especificidades sociais. Nesta direção pode-se entender que as práticas de gestão neoliberal apresentam contradições evidentes quando cobram um desempenho alicerçado em métricas progressivamente elevadas de desempenho que acabam impondo barreiras ao engajamento do sujeito em um coletivo de trabalho (Dejours, 2008). Os indivíduos, na contemporaneidade, estão sujeitos a interiorização de uma racionalidade econômica como única racionalidade possível (Safatle, 2020).

A proximidade temática entre avanços tecnológicos, incremento do desemprego e déficit do trabalho descente, merece atenção, sobretudo em relação à saúde mental do trabalhador. Os impactos do contexto socioeconômico são evidenciados por indicadores globais alarmantes da acentuada expansão dos quadros de depressão (4,4% da população mundial), transtornos de ansiedade (3,6% da população mundial) e das taxas de suicídio (800.000 pessoas/ano). Segundo as estimativas da OMS (2017), o impacto na economia mundial é de aproximadamente 1 trilhão de dólares por ano para o tratamento das doenças mentais, sendo que as estimativas reportadas no *Mental Health Atlas 2017* (WHO, 2018), considerando em escala o tratamento de doenças mentais comuns, como depressão e ansiedade, é de que a cada US\$ 1 investido a taxa de retorno é de US\$ 4 em melhoria de saúde e capacidade de trabalho.

O neoliberalismo induz as nações à defesa de um levante em que os objetivos buscam tornar as empresas mais competitivas e vencedoras. A ideia de vitória não está ligada à segurança e sobrevivência, mas sim ao triunfo da estruturação de uma economia forte ao país – qualquer ação se justifica em uma razão econômica. Os beneficiários são poucos, o que acentua o sofrimento a uma maioria e a exclusão dos que ficam à margem do caminho – os jovens inexperientes e os idosos ultrapassados (Dejours, 2006).

Em 2018, segundo o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS, 2019), houve a concessão de pouco mais de 11 mil licenças médicas por transtornos mentais, indicando uma evolução de 12% em relação a 2017. Ainda, conforme a Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS, 2019), agência do Ministério da Saúde responsável pelo setor de planos de saúde no Brasil, entre 2011 e 2018 houve avanço de 63% no número de atendimentos psiquiátricos, de 146% nas sessões com psicólogos, de 438% nas internações em hospital-dia para saúde mental e de 130% nas internações psiquiátricas.

No Brasil, o conjunto dos dados sinalizam uma demanda crescente por atendimentos à saúde mental e uma relação estreita com o desemprego e/ou condições de trabalho. A taxa de desemprego no patamar dos 12% completaria 5 anos ao final de 2020, indicando uma crise instalada de grandes proporções após a pandemia da COVID-19.

Com o objetivo de ampliar o entendimento da temática que envolve o empreendedorismo em *startups*, explorar-se-á na sequência, os conceitos e as características do que seja empreender e inovar nas *startups*.

## 1.2 Empreendedorismo e *startups*: oportunidades e riscos

A etimologia da palavra empreendedorismo está vinculada à expressão “*entrepreneurship*” do inglês, sendo que *entrepreneur* (empreendedor) derivou do francês e o sufixo “*ship*” indica posição, grau, relação, estado ou qualidade e, mais especificamente, poderia significar também uma habilidade ou perícia (Barreto, 1998). As ações empreendedoras sofrem influências ao mesmo tempo que repercutem no campo social, o que torna o empreendedor um agente de transformação para o desenvolvimento econômico (Guimarães & Macêdo, 2014). Para a economia o empreendedorismo é preponderante para o desenvolvimento socioeconômico e leva em conta um modelo de desenvolvimento social que parte da capacidade individual de empreender. Assim, desde a proposição do termo empreendedorismo por Schumpeter (1954/2002), o empreendedor seria o agente estimulador do mercado, porque criaria ciclos de mudança e crescimento econômico. Para esta primeira teoria do empreendedorismo as pressões e imposições do mercado exigem uma capacidade de inovação das organizações como forma de sobrevivência para fazer frente à competitividade, ou visando a abertura de mercado.

Um dos principais autores da segunda teoria comportamentalista foi Max Weber. Essa teoria identifica o sistema de valores como um elemento fundamental para a explicação do comportamento empreendedor; as características pessoais e as ações seriam os guias para a identificação das motivações empreendedoras (Hisrich & Peter, 2004).

Uma terceira teoria coloca no centro da discussão a constituição de um marco institucional pelos diferentes tipos de organização, desta forma, a interação entre os agentes econômicos (empresas, sindicatos, cooperativas etc.), sociais (igrejas, clubes, associações, escolas universidades, centros de ensino etc.) e políticos (partidos políticos, senado, câmaras, assembleias, agências reguladoras etc.). Há um jogo de forças propiciando o surgimento de oportunidades e novas organizações, o que acaba por dar nome à teoria de Douglas North denominada de desenvolvimento econômico institucional<sup>15</sup> (Zarpelonn, 2010).

Uma visão crítica da teoria comportamentalista aponta para uma fragilidade do candidato a empreendedor, para o fato de ele não estar suficientemente preparado para enfrentar

---

<sup>15</sup> Prêmio Nobel de 1993.

as dificuldades do mundo dos negócios, mas sim estar apenas motivado pela oportunidade de sucesso. O senso comum e a mídia seriam os responsáveis pela proposição de uma forma de empreender como alternativa ao desemprego e a falta de perspectiva da juventude – há uma tentativa de transferência da crise do capital para o trabalho (Silva & Bassani, 2007).

Esta posição crítica encontra reafirmação ao considerarmos que, no contexto socioeconômico, a expressão de inventividade é insuficiente frente a escassez de oportunidades de trabalho, o empreendedorismo torna-se uma necessidade também como forma de se evitar condições e relações de trabalho degradantes (Baggio & Baggio, 2015). Acrescenta-se a este contexto a ambiência da incubação em um espaço universitário, entendendo-se a inovação como parte do círculo do conhecimento acadêmico, caracterizando o empreendedor tecnológico.

Em contrapartida, importantes relatórios como *World Economic Forum* – WEF (2018) e o *Global Innovation Index - GII* - (Cornell University, INSEAD and WIPO, 2018) apontam que há um crescimento econômico despontando a partir dos investimentos em inovação tecnológica nos últimos anos apesar da crise econômica global dos últimos 10 anos. Nesta direção, Zarpellon (2010) argumenta sobre a importância das iniciativas para fomentar e estimular o surgimento de empreendedores e novos negócios como alternativa, ainda que precária, mas real, seja por parte dos órgãos governamentais ou da sociedade organizada. As inovações tecnológicas e o avanço das pequenas e médias empresas vem colaborando de forma direta na geração de renda e emprego demonstrando o papel relevante do empreendedorismo e da inovação, ainda que a Política Industrial, Tecnológica e de Comércio Exterior (PITCE) tenha sido implementada a menos de 15 anos (Sousa, Gonçalves, Almeida, & Sacomano, 2017).

Apesar de dominarem uma área de conhecimento tecnológica, na maioria dos casos, os empreendedores tomam-nas como base dos novos negócios, porém carecem de ferramentas de gestão e capital. A importância das políticas públicas de fomento é ressaltada à medida que há uma carência de recursos, de rede de relacionamento e principalmente de conhecimento por parte dos empreendedores. A rede de relacionamentos seria a alternativa para provocar o envolvimento e a participação colaborativa de diferentes atores que garantiam a multidisciplinariedade na concretização de um empreendimento; investidores se somariam aos acadêmicos (P&D) e consultores com expertise na área do negócio (Prodan, 2007).

Ressaltando a velocidade das respostas exigidas pelo mercado tanto em volume, custo, quanto em capilaridade logística, Etzkowitz (2002) aponta que a inovação deve permitir flexibilidade e capacidade de adaptação para sobrevivência dos novos negócios. Novas formas de produção de bens e serviços exigem informatização, automatização, robotização e a presença

cada vez mais frequente da Inteligência Artificial. As mudanças de vinculação entre o ambiente universitário e as organizações através do modelo interativo proposto pelas incubadoras propiciou a disseminação do conhecimento antes represado no ambiente universitário. O ambiente regulatório passou a demandar por programas de financiamento do governo, para a constituição de um tripé universidade-indústria-governo.

Os dados apontam que a inovação ainda é um processo incipiente no Brasil. Enquanto nos países avançados o percentual investido em inovação é superior a 3% do PIB (Produto Interno Bruto), no Brasil são investidos apenas 1,6%, sendo que 60% das pesquisas são realizadas em universidades e instituições públicas. Outro indicador é a estabilidade da taxa de inovação em 36% nas últimas duas Pesquisas de inovação (IBGE/Pintec, 2014-2017).

As incubadoras, que inicialmente atuavam na oferta de espaços físicos para negócios inovadores, passaram por transformações buscando oferecer, além das instalações adequadas, todo um arcabouço voltado para qualificação dos empreendedores – networking, capacitação e consultoria (Peters, Rice, & Sundararajan, 2004). No Brasil, foi a partir de 1987 que o modelo de incubação ganhou consistência através das bases operativas para somente a partir de 2004, já contando com 60 incubadoras, ter implementada a “Lei de Inovação” (Etzkowirtz, Melo, & Almeida, 2005).

A inovação disruptiva está presente no cotidiano das organizações, o desafio inicia-se em pôr à prova as ideias e conceitos disruptivos de novos modelos de negócios, produtos ou serviços que ainda virão, sem qualquer garantia de sucesso ou retorno financeiro. Desta forma, apresenta-se o universo das *startups*.

No primeiro momento, a composição das *startups* nas incubadoras era majoritariamente voltada para a tecnologia da informação, mas a partir dos mecanismos internos vinculados às linhas de pesquisa e desenvolvimento das universidades e das políticas de incentivo houve a inclusão das mais variadas áreas do conhecimento tecnológico. A expansão do número de *startups* no Brasil saltou de 5.125 *startups* em 2016, para 12.790 em 2019, distribuídas em diferentes mercados de atuação. Em 2019, Goiás contava com 183 *startups*, sendo que 139 estavam em Goiânia. As áreas de maior concentração econômica das *startups* acompanham as de maior relevância para a economia do estado: agronegócio e na agroindústria – processamento de carnes, grãos e biocombustíveis (Anprotec, 2016; ABStartups, 2019).

A conceituação de *startup* apresenta-se de diferentes formas, ainda que mantenha uma centralidade na ideia ser uma organização em formação. Para esta pesquisa utilizou-se o conceito de Ries (2012), por estar identificado à realidade do campo de pesquisa. Entende-se que o termo *startup* foi criado para classificar uma organização capaz de enfrentar um ambiente

de extrema incerteza e ausência de um modelo de negócio previamente definido. Por ambiente de incerteza entende-se que o empreendedor estaria propondo algo novo e disruptivo para o mercado consumidor, atendendo a uma demanda existente, mas não percebida até então. Quanto à ausência de um modelo de negócio, tratar-se-ia de uma estrutura de empresa, os processos operacionais e administrativos visando seu funcionamento. Esse modelo de negócio deve ser desenvolvido à medida que a resposta do mercado tornar-se-á positiva ao produto ou serviços oferecidos (Ries, 2012).

As incubadoras e *startups* atuam em um ambiente de negócios ainda pouco conhecido do ponto de vista das relações humanas. Os dados socioeconômicos apresentados pelo relatório *Global Entrepreneurship Monitor 2017* (GEM, 2017) elucidam aspectos importantes sobre o perfil dos empreendedores, apontando que, no Brasil, a cada 100 brasileiros e brasileiras adultos (entre 18 e 64 anos), 36 estavam conduzindo alguma atividade empreendedora, sendo que 7 empreendiam negócios nascentes. O relatório aponta ainda que a motivação dos empreendedores está vinculada a duas razões: 59,4% dos empreendedores iniciais empreenderam por oportunidade e 39,9% por necessidade. Nesta perspectiva, pode-se inferir que as taxas de desocupação acima dos 12 pontos percentuais, conforme série histórica dos relatórios do IBGE/PNAD para os anos de 2016, 2017 e 2018, seriam o segundo indicativo da motivação por uma ação empreendedora.

Buscou-se a compreensão da temática do empreendedorismo nas *startups* de forma a elucidar e compreender a ambiência relativa a esta pesquisa. Tratar-se-á, a seguir, sobre o campo teórico metodológico que embasou as análises referentes à Mobilização Subjetiva – Categoria 2 da Psicodinâmica do Trabalho.

### **1.3 A mobilização subjetiva do trabalhador: contribuição da Psicodinâmica do trabalho**

O trabalhador, frente ao desafio de transformar o prescrito em trabalho real, sofre, e diante do sentimento advindo do trabalho mobiliza tudo que tem e é para sobreviver. O sujeito mobiliza toda a sua subjetividade para o enfrentamento do real do trabalho, de forma que o real se faz conhecer pelo sofrimento decorrente da lacuna entre o prescrito e o real. As adversidades não são passivamente aceitas pelo sujeito, ele deseja esconjurar o sofrimento, transformando a realidade ao mesmo tempo em que transforma a si mesmo. A mobilização subjetiva dá mostras de como as situações de trabalho, por mais desgastantes que sejam, podem ser superadas pela inteligência prática e escolhas construídas pelos trabalhadores a partir de um espaço de deliberação (Dejours 2004; 2012c).

Assim, para Dejours (2004), mobilização subjetiva representa todo um conjunto de esforços dos trabalhadores no sentido de tornarem possível uma organização do trabalho, ou mesmo a evolução da organização do trabalho. Os desafios que se apresentam ao trabalhador são: o dispor de sua inteligência prática; do exercício da interpretação sobre as prescrições que lhe são apresentadas via normas e procedimentos e via hierarquia; à partir de uma ética individual, o esforço de elaboração das diferentes opiniões a partir destas prescrições da organização do trabalho considerando os preceitos morais e respeito às diferentes formas de percepção dos demais colegas; e por fim, o esforço de participação ativa na exposição de suas opiniões para deliberação conjunta, mesmo correndo o risco dos julgamentos e dificuldades de interpretação.

Para a PDT, a “descoberta essencial” (Dejours 2004, p. 58) é a de que existe uma dinamicidade nas relações entre a organização do trabalho e o homem, implicando em “um equilíbrio livre e aberto à evolução e transformações para os dois lados. Por conseguinte, o paradoxo apresentado pela PDT, do ponto de vista da economia psíquica, compreende que a relação Homem-Trabalho pode ser equilibrante ou fatigante; o que é fadiga para uns, para outros pode ser percebido como fonte de equilíbrio. Conforme indicado por Fleury e Macedo (2015), à medida que a liberdade na organização do trabalho diminui, a carga psíquica aumenta, impelindo o trabalhador a estabelecer uma negociação com a organização do trabalho a fim de operar mudanças nesta organização de forma a conseguir efetuar a sua atividade ao mesmo tempo em que possa dar vazão à carga psíquica em tensão. Na impossibilidade desta diminuição da carga psíquica, o esgotamento físico e/ou mental será inevitável. Esta abordagem situa a PDT no campo da psicossomática.

De forma inaugural Dejours (2012a, 2012b, 2015) identifica que as vivências de prazer-sofrimento no trabalho estão relacionadas às diferentes formas de organização do trabalho. As **vivências de prazer** relacionam-se à garantia de autonomia e liberdade, que tornam possível o engajamento do sujeito no trabalho, de forma a desafiá-lo em aplicar sua inteligência, garantindo-lhe toda sorte de satisfação pulsional (psíquica, visceral e motora). O prazer no trabalho pode ser tomado como uma vivência individual proveniente da satisfação dos desejos e necessidades do corpo-mente (Assis & Macêdo, 2010)

O conceito de autonomia no contexto das organizações é estabelecido a partir do processo de desconstrução e entendimento que o sujeito faz do conjunto das relações socioprofissionais estabelecidas segundo estruturas de poder e dominação (Siqueira, 2013). O exercício da autonomia na contemporaneidade – individualista e competitiva – exige do sujeito a recomposição de sua historicidade propiciando a revisão dos conceitos e vivências psíquicas



e sociais, consonante à construção de um processo de emancipação. Este processo parte do sentimento de desconforto do indivíduo em relação à cessão de sua liberdade e subjetividades frente à sedução das promessas de sucesso, fama e riqueza, que são valores da cultura organizacional na hipermodernidade.

Ao introduzir a discussão sobre o trabalho como fonte de emancipação a partir da experiência do mundo a Psicodinâmica do trabalho não coloca o sujeito em movimento individual ou isolado. Estabelece a emancipação através das relações com os outros e, a partir da intersubjetividade, introduz uma dimensão do “trabalhar junto”, da cooperação (Dejours, 2012b).

Em consonância com a visão psicanalítica, para a psicodinâmica do trabalho, a vontade livre para integrar um coletivo de trabalho dependerá diretamente da qualidade desta interação para cada membro do coletivo, o que torna a confiança condição *sine qua non* para que haja a cooperação. Assim, a construção de um campo deontológico compreende o estabelecimento de qualquer acordo, os objetivos serão alcançados somente se a confiança circular no coletivo de trabalho.

Portanto, o sujeito comete uma fraude objetivando alcançar o máximo da tarefa – não há, neste caso, uma intenção em prejuízo a quem quer que seja, muito antes, pelo contrário, o sujeito quer atender aos objetivos que lhe foram passados e por isso acrescenta ou escapa à regra, ou seja, ele age segundo seus princípios. Apresenta-se desta forma o paradoxo da inteligência prática – o sujeito executa o trabalho e atende ao objetivo, porém, ele o faz fora da norma. Por cautela, o sujeito mantém os quebra-galhos em segredo, fora do controle e do risco das críticas dos demais trabalhadores e das prescrições da hierarquia (Dejours, 2004).

Para a análise da psicodinâmica do trabalho distinguem-se dois tipos de julgamento: o de utilidade e o de beleza. No julgamento de utilidade é a atividade realizada que ganha uma certificação, pois há uma contribuição do sujeito à organização do trabalho. Este reconhecimento advém das pessoas envolvidas na hierarquia do trabalhador – o chefe, o executivo ou mesmo seus subordinados. No julgamento de beleza são as artes de ofício, a adequação ou conformidade do trabalho, da fabricação ou do serviço que estão em questão, é um julgamento qualitativo do ego. Através deste julgamento o ego adquire o sentido de pertencimento à um coletivo, à uma comunidade, pois a qualidade do que produz o torna reconhecido na linha horizontal da hierarquia, pelos seus pares, colegas e comunidade. É um julgamento que contém sempre uma enunciação do belo sobre o fazer do ego, e não sobre o ser (Dejours, 1993, 2005, 2011; Dejours & Bègue, 2010).

O reconhecimento pelo trabalho sustenta-se na dinâmica estabelecida entre os julgamentos de utilidade e beleza, garantindo equilíbrio dinâmico entre a satisfação do ego e a construção coletiva da organização do trabalho (Molinier, 2013). O reconhecimento pelo trabalho é, conforme a PDT, uma forma de retribuição que o sujeito alcança por contribuir com a organização do trabalho, sendo sua natureza simbólica. O trabalho executado pode ser reconhecido por duas dimensões distintas: o reconhecimento no sentido de *constatação* e o reconhecimento no sentido da *gratidão*. Na primeira dimensão, a da constatação, implica o reconhecimento da imperfeição da ciência e da técnica, das falhas da organização do trabalho (prescritas), e por conseguinte, a necessidade do reconhecimento pelo risco que a operação guarda. Na segunda dimensão, o reconhecimento no sentido de *gratidão* pela contribuição do trabalho realizado pode ser concedido de forma autêntica, mas na maioria das situações ele é feito com alguma parcimônia (Dejours, 2004, 2012b).

Quanto às **vivências de sofrimento**, estas se estabelecem a partir da regulação da relação do homem com a organização do trabalho. Será através das inadequações das condições de trabalho, que expõe os trabalhadores ao risco, e da organização trabalho, que impõe divisão das tarefas e regulação das relações, o enquadramento do sujeito a um padrão único de execução, cerceando a inventividade, criatividade e o investimento de seu desejo, que os sentimentos de frustração e inutilidade emergirão. Ao longo do tempo estas vivências e o acúmulo de ansiedade por elas gerada desencadeiam a instabilidade e o adoecimento psíquico (Dejours, 1994).

A psicodinâmica do trabalho não considera o trabalho a partir de uma visão solipsista, a saber, quando toma por base a visão do sofrimento para a Psicanálise, considera que a constituição do sujeito carrega em si uma angústia originária de seus pais. Quando criança, toma as angústias paternas para si, mas não consegue nomeá-las por uma falta de estrutura psíquica, essa falta de elaboração torna-se sofrimento original do qual o sujeito não consegue desvencilhar-se, e que se espelhará nas diversas situações da vida cotidiana do sujeito, inclusive no trabalho. Dessa forma, “o sofrimento do sujeito é ontologicamente primeiro, existencial e anterior ao trabalho” (Dejours, 2015, p. 61; 2012b).

Para a psicodinâmica do trabalho existem dois destinos possíveis ao sofrimento no trabalho: o criativo e o patógeno. O sofrimento criativo está vinculado ao conceito de trabalho, todos os constrangimentos e o sofrimento que seriam ponto de chegada frente ao real (tudo que resiste ao domínio do sujeito) são evitados, esconjurados pelo sujeito, passam por uma exigência de transformação, tornando-se início de superação do real via mobilização da

inteligência inventiva, tendo como objetivo a entrega do trabalho efetivo (Dejours & Abdouchelli, 1994, Dejours, 2012b, Molinier, 2013, Fleury & Macedo, 2015).

Quando o outro reconhece o trabalho realizado pelo sujeito, conferindo-lhe uma apreciação qualitativa, esta valorização imprime uma conotação social ao reconhecimento: a sublimação. A sublimação torna-se um destino possível para a transformação do sofrimento associado à dinâmica do reconhecimento, ou seja, é uma saída pulsional, ainda que parcial, que é socialmente valorizada – transformação do sofrimento em trabalho vivo (Dejours, 2012b).

O sofrimento patógeno no trabalho aparece quando o reconhecimento falta e o sujeito depara-se com a rigidez da organização do trabalho. A falta de reconhecimento cessa o processo de transformação do sofrimento em prazer, o trabalho não encontra o seu sentido. O sofrimento se estabelece, gerando um acúmulo da energia pulsional, onde a dinâmica trabalho-sofrimento se retroalimenta, podendo levar o sujeito a uma descompensação somática ou psíquica. Restará ao sujeito o engajamento das **estratégias defensivas** para evitar o adoecimento mental, seja individualmente ou coletivamente. Quando estas estratégias findam, as consequências podem ser irreversíveis tanto para o sujeito quanto para a própria organização. O trabalhador experimenta estados de frustração, desgosto, medo e impotência que podem levar à destruição do aparelho mental e a descompensação (Dejours & Abdoucheli, 1994; Dejours, 2012b; Fleury & Macedo, 2015).

Assim, as estratégias de defesa individuais desenvolvem-se a partir da luta do trabalhador contra o aborrecimento, o desgosto, para, logo em seguida, ganharem corpo contra a angústia do fazer repetitivo e robotizante, uma tentativa, em última instância, de manter-se na linha de produção.

Os estudos clínicos mostram que o pensamento espontâneo pode, por si mesmo, ser fonte de sofrimento suplementar. Pensar nestas circunstâncias não é pensar o trabalho, pois os espaços abertos à engenhosidade e à habilidade são demasiado restritos. Esses espaços são de antemão investidos pela preocupação de procurar os caminhos e os modos operatórios que permitem a economia de esforços, de uma parte, de conjurar o cansaço e as dores, de outra (Dejours, 2012c, p. 61).

Estas estratégias de defesa acabam por invadir o espaço privado do sujeito, já que seria demasiadamente penosa a sua retomada a cada volta ao trabalho após o tempo de descanso. O lazer, as relações amorosas e eróticas passam pelo prejuízo da falta de flexibilidade psíquica e afetiva, pela irritação e intolerância, o melhor lazer torna-se o dormir. Para Dejours (2012c), a

estratégia de defesa via autoaceleração funciona como uma “repressão” pulsional, ou seja, uma paralisia do pensamento.

A racionalização inscreve-se como estratégia de defesa à medida em que ocorre uma opção do sujeito por uma justificativa amparada e instrumentalizada por uma verdade científica. Assim, uma especificidade situacional ganha a legitimidade por uma lógica ligada à natureza das coisas. Dejours (2007) abordou o tema da racionalização como estratégia de defesa individual ou coletivo, quando do estudo sobre a banalização da injustiça social, em que é indicada uma “lógica econômica” neoliberal, referenciada no movimento “inevitável” da globalização para justificar a injustiça provocada pela ordem neoliberal competitiva e fomentadora das diferenças sociais. Assim, a violência pela sobrevivência nas sociedades (pelo desemprego, pela precarização das condições de trabalho) ganha uma retórica científica via ordem econômica estabelecida. Acontece uma desqualificação de uma reflexão possível entre moral e política para uma fé na erudição científica que adere ao imaginário social.

Nas estratégias coletivas de defesa os trabalhadores organizam um conjunto de proposições e ações específicas ao seu fazer, estabelecendo um consenso, que, em princípio, exige uma renúncia individual de cada um dos componentes do coletivo estabelecido, já que terão que abrir mão de suas intenções e desejos (inconscientes) em prol de um bem comum. Trata-se de uma construção que o coletivo estabelece via estratégias de defesa fazendo frente ao sofrimento e dando sentido ao trabalho. Quanto mais arriscada é a tarefa comum, maior a necessidade da indisciplina em relação às normas de segurança e do pacto de não manifestação do medo frente ao sofrimento. Os trabalhadores devem aderir a manifestações de desprezo e ostentação do enfrentamento ao risco e exibição de sua resistência e virilidade (Dejours, 2004, 2012c).

Identificam-se desta forma o quão complexas são as estratégias coletivas de defesa em termos de sua configuração e coerência interna. O que reúne os trabalhadores nesse esforço é o desejo de reversão simbólica da vivência do risco. Deseja-se esconjurar a impotência pela posição subjetiva da provocação, de afirmação, de controle total da situação. O que Dejours (2012c) denominará de *eufemização* coletiva da manifestação do risco indica o esforço coletivo para manter a saúde psíquica, apesar do medo frente ao risco iminente.

O entendimento das estratégias de defesa como elementos fundamentais para a adaptação do coletivo em defesa frente às atividades de risco, interpõe a questão da alienação. Se de um lado as estratégias de defesa estão a serviço de um equilíbrio entre o risco extremo e a efetividade do trabalho realizado evitando o adoecimento, de outro as estratégias defensivas podem consolidar-se como um fim em si mesmas, ou seja, tornam-se uma ideologia a ser

promovida como fonte de identificação profissional, assim o sofrimento não pode ser reconhecido como próprio daquele trabalho, mas sim inerente ao trabalho, e, portanto, caberia uma defesa da defesa deste sofrimento. O coletivo torna-se preso a mais uma defesa e mais distante da solução para as pressões e os efeitos patogênicos do trabalho (Dejours & Abdouchelli, 1994).

## 2 Método

Dejours prescreve as etapas a serem seguidas para a construção de um estudo na PDT, que possibilita aos diferentes atores participantes um espaço de fala e reflexão sobre as situações vivenciadas no trabalho que trazem consequências para toda a vida do sujeito. De forma contundente, convida ao ator/trabalhador apropriar-se de suas ações, ressignificando-se nesta dialética. A pesquisa-ação proposta por Dejours (2015) compreende as seguintes etapas: pré-pesquisa, pesquisa, análise da demanda, análise do material da enquete, observação clínica, interpretação, validação/refutação do material pelo coletivo de trabalho e validação ampliada.

O desenvolvimento da pesquisa na etapa da observação clínica junto ao coletivo de trabalho constituído deu-se através de uma única sessão<sup>16</sup>. Porém, na avaliação da pesquisadora, a interrupção não invalidou a análise clínica do trabalho conforme proposto pela psicodinâmica do trabalho frente ao material coletado relativo ao período análise do material da enquete e da primeira sessão do coletivo constituído.

### 2.1 Campo de pesquisa e participantes

A pesquisa foi realizada junto a seis *startups* e oito empreendedores, em uma incubadora localizada na região Centro-Oeste do Brasil. A incubadora possui três modalidades de incubação: pré-incubação, incubação e pós-incubação. No pré-incubação o empreendedor deve alcançar a sustentação de um negócio (problema/necessidade, cliente e solução), a definição de um Produto Mínimo Viável (MVP), e demonstrar que o negócio tem potencial para ser escalável. Na Incubação, a ênfase do trabalho da incubadora é dada à formação do empreendedor e a estruturação do seu negócio em operação. Na pós-incubação o trabalho é desenvolvido de forma a fortalecer a atuação da empresa graduada e/ou associada (Silva, 2016).

---

<sup>16</sup> Esta pesquisa teve seu desenvolvimento interrompido pela pandemia da COVID-19, o que levou à impossibilidade de atendimento a todas as fases concernentes à metodologia, constituindo-se assim uma pesquisa *Lato sensu*. O período da pesquisa (nov. 2019 - abr. 2020) foi parcialmente coincidente com o da pandemia da COVID-19 (mar. 2020 - presente data).

O critério básico de inclusão dos participantes da pesquisa foi o de que as *startups* pesquisadas se enquadravam na modalidade de incubação, ou seja, são empresas que estão em estruturação e seus empreendedores estão em formação. Os critérios de exclusão foram: a) ser empreendedor de uma *startup* em pré-incubação ou pós-incubação; b) sócio externo da *startup* não tendo participação efetiva na sua construção.

Para garantir o anonimato das organizações e de seus empreendedores<sup>17</sup> foram adotadas formas de identificação específicas a saber. As *Startups* foram denominadas Organizações, passando a ser identificadas pela letra O seguida por letra maiúscula em ordem alfabética, resultando nas identificações: OA, OB, assim sucessivamente até OF. Cada um dos empreendedores foi denominado de Participante, sendo identificado individualmente pela letra P seguida por um algarismo arábico, resultando nas identificações: P1, P2, assim sucessivamente até o Participante 8. Visando a fluidez no tratamento do texto, adotou-se uma identificação simplificada: “P1OA, P2OA, P3OB....”

## 2.2 Procedimentos para coleta de dados

Na etapa denominada de pré-pesquisa foi realizado o levantamento de documentação acerca dos processos de trabalho e o histórico das *startups*, visitação à incubadora, contato tanto com o pessoal administrativo da mesma e com os empreendedores de *startups* nos espaços informais e formais de trabalho. Em 08/10/2019 apresentou-se o projeto de pesquisa para gerência da incubadora, esclarecimento das premissas metodológicas e assinatura do Declaração da Instituição Coparticipante (por razões de sigilo não constam do anexo). Em 17/10/2019 e 22/10/2019 foi feita a apresentação das instalações da incubadora que possui dois espaços distintos com a mesma função, ambos contando com salas individuais das *startups* incubadas, salas de apoio, salas de treinamento, sala de *coworking*, copa e sanitários. Mesmo sendo uma etapa de ambientação, todos os dados foram anotados no diário de campo. A equipe de trabalho da incubadora é composta por 5 técnicos, sempre presentes no apoio técnico e operacional da instituição, prestando serviços às *startups* e aos trabalhadores em *coworking*, desde a recepção, atendimento telefônico, planejamento e organização e preparação de material para os eventos e cursos voltados à comunidade regional. Existiam 12 *Startups* incubadas no período da pesquisa, totalizando 16 empreendedores no programa de incubação. Foi possível o contato informal com empreendedores incubados.

---

<sup>17</sup> O TCLE foi devidamente assinado por todos os participantes, e os Pareceres Consubstanciados dos Comitês de Ética das instituições participantes (CAAE: 25721419.0.0000.0037) e coparticipantes (CAAE: 25721419.0.3001.5083) foram aprovados, porém, por questões éticas e de sigilo estão sob guarda a autora.

Após a análise documental e com vistas à constituição da demanda foi possível o trabalho de constituição da demanda nesta pesquisa, que aconteceu via convite aos empreendedores das *startups* incubados, que se sensibilizaram diante das proposições da pesquisa em PDT durante os contatos informais com esta pesquisadora, oito aceitaram voluntariamente a participar da pesquisa e foram entrevistados individualmente.

Na etapa da pesquisa propriamente dita houve a primeira sessão no dia 13/03/2020 do coletivo de trabalho, que foi realizada na incubadora conforme programado previamente. Desta sessão participaram 4 empreendedores de 3 *startups*. Os pesquisadores apresentaram-se ao grupo e retomaram o foco da pesquisa em PDT no interesse na fala dos trabalhadores e sua livre circulação, conforme prescrito (Dejours, 2004). Foram disparadas questões conforme as categorias da PDT, organização do trabalho e mobilização subjetiva em observância ao conteúdo apresentado nas entrevistas individuais com os empreendedores. A sessão foi coordenada por uma dupla de clínicos-pesquisadores (2 psicólogas). A validação e ou refutação dos dados foi feita durante a sessão à medida que a discussão se desenvolveu no coletivo. Nesta fase de pesquisa houve a comunicação oficial da incubadora suspendendo todas as atividades ligadas à instituição em função da COVID-19.

Na etapa de validação e refutação dos dados, ocorreu nos dias 19/08/20 e 21/08/20 uma devolutiva parcial de forma individual e eletronicamente em função do período da pandemia ter se estendido (2020) e ser necessária alguma validação. Foi apresentado aos participantes o material referente aos artigos produzidos por esta dissertação de mestrado, de forma a condicionar ao desejo do participante a exclusão ou autorização de suas falas e as implicações à sua relação com o trabalho. Porém, por condicionante ético e metodológico estabelecido entre a pesquisadora e os participantes, a pesquisa deve ter sua continuidade discutida e, se possível, acordada e retomada pelo coletivo constituído após o restabelecimento das condições de saúde necessárias à sua realização.

Para este estudo foram definidos os seguintes elementos para a análise psicodinâmica do trabalho de empreendedores em *startups* a partir da mobilização subjetiva do trabalho: vivências de prazer, vivências de sofrimento e estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho.

### **3 Resultados e discussão**

Os resultados serão apresentados considerando os seguintes elementos de análise à partir da mobilização subjetiva do trabalhador, a saber: 1- as vivências de prazer, decorrentes dos relatos ligados à liberdade e autonomia, e o reconhecimento; 2- as vivências de sofrimento,

decorrentes dos relatos ligados à sobrecarga e à pressão no trabalho e a falta do reconhecimento; 3- as estratégias de enfrentamento, identificadas nos relatos de como empreendedores lidam e defendem diante das adversidades intersubjetivas.

Ainda foi possível identificar a intensificação das contradições do modelo toyotista em função da precarização dos vínculos empregatícios, da falsa liberdade proporcionada pela tecnologia e pela flexibilidade de horário e local de trabalho.

Os sentidos do alinhamento e de engajamento que os trabalhadores têm quando demonstraram adesão irrestrita aos propósitos e ideais das empresas também foi observado pelo autor. A ambiência de extrema incerteza das *startups* evidenciou os sentimentos de insegurança, medo, estresse e ansiedade. Por fim, o estudo destaca as estratégias defensivas utilizadas para lidar com o trabalho: negação quanto à sobrecarga de trabalho e a racionalização expressa pela eufemização do sofrimento. O autor identificou ainda o alto nível de exigência em relação ao perfil destes profissionais, o que denominou “contornos heroicos”, o que justificaria uma verdadeira ideologia defensiva.

### 3.1 Vivências de prazer

Considerando a exigência de que no trabalho há uma renúncia ao prazer instintual em nome da construção de algo que tenha significação para a coletividade e o sujeito possa experimentar o reconhecimento e autorrealização na perlaboração (Dejours, 2012c) entre os participantes OAP1 e OAP2 dizem das relações de trabalho que mantinham com os estagiários (OAP2): “A gente foi muito privilegiada com todos [...]”. (OAP1): “[...] trabalhavam até tarde, ficavam com a gente final de semana [...]”. (OAP2): “[...] tinha que mandar embora, eu falava vai embora que tá tarde, tinha um que morava em [...] você vai pegar estrada, enquanto a gente tava aqui ele tava aqui”. (OAP1): “[...] eu falava que era meu filho, e eu... meu filho vai embora que tá tarde [...] levam com muita leveza, não tinha aquela cobrança, tornava aquele ambiente agradável porque a gente passava muito tempo com eles até mais que minha família, [...] então a gente sempre tenta ter um ambiente saudável mesmo”.

Identifica-se nestas falas a renúncia dos estagiários em voltar para as atividades de lazer em função da qualidade das relações (comparáveis as relações mãe e filho) estabelecidas com a chefia e do desejo de cooperar com o trabalho a ser realizado. As trocas afetivas verdadeiras nos espaços de trabalho permitem que a confiança e a cooperação organizem o trabalho de forma a unir esforços e manter o ambiente acolhedor, mesmo diante das dificuldades. O sujeito deseja cooperar porque confia no seu colega (Dejours, 2004).



A liberdade e a autonomia podem estar diretamente relacionadas à própria forma com que a organização do trabalho vai sendo estruturada através das relações societárias, desde o estabelecimento das jornadas de trabalho como indicado pelo OCP4:

Vamos supor, por exemplo, um dia [...] é porque assim a gente trabalha muito com a questão de ... hoje a gente pensa nos principais desafios do emprego formal é questão de ponto e horário, 8 horas certinho travado [...] a gente não, desde do começo a gente deixou bem claro isso, não seria não teria horário agendado, porque você pode trabalhar final de semana em casa, pode tá preparando uma aula em casa, você pode ficar aqui, 'ah hoje eu quero chegar 10 horas no trabalho', você pode compensar isso saindo 11:30 da noite.

No que se refere às jornadas de trabalho, em pesquisa junto a empreendedores de empresas nascentes, embora não incubadas, em São Luiz-MA, Oliveira (2017) identificou de forma similar a desta pesquisa vivências de prazer advindas da autonomia e liberdade experimentada através do estabelecimento de jornadas de trabalho livres entre sócios e trabalhadores estagiários.

As relações de trabalho estabelecidas por condição societária entre empreendedores de *startups* demonstram grande importância na experimentação das vivências de prazer, seja pelo reconhecimento ou pelo sentido de missão do trabalho e para construção dos acordos na organização do trabalho – na atividade deontica<sup>18</sup> (Dejours, 2012c). Essas vivências estão expressas pelo participante (OEP6):

Agora, na verdade, eu considero que a gente tá em outra fase, a gente começou outra fase, porque esse mês de janeiro a gente fez o planejamento estratégico, bem leve né, sem tá muito rígido, onde a gente não escreveu nada por escrever, colocamos missão da empresa, a que a gente acredita, não é pra inglês ver não nem pro público achar bonitinho, então a gente pôs tudo até chegar no projeto [...], o que vai ser o que é alma da nossa empresa [...] a gente tem que validar pra que nossa empresa tenha um crescimento sustentável, pra que nossa empresa e a gente conseguiu chegar nessa definição, apresentamos dois colaboradores que nós temos interno vê a opinião deles e tudo, então assim a gente começou outra fase, a gente foi final de semana passado desenvolveu nosso primeiro MVP (Produto Viável Mínimo), que é uma coisa que a gente pode realmente mostrar palpável que concretiza essas ideias que a gente vem trazendo desde ano passado [...] nossa pegada é essa.

As relações societárias demonstram como a autonomia e a liberdade são fundamentais para a cooperação na construção de uma organização do trabalho conforme descrito pelo participante OCP4:

---

<sup>18</sup> Atividade de deliberação que conduz a formação de regras de trabalho através da cooperação (Dejours, 2012b).

Questão de pensamentos diferentes, o meu sócio às vezes fala e eu também falo que um completa o outro, então eu já sou daquele que quer expandir muito rápido já quero comprar muito material, comprar muita ferramenta que eu sou dessa parte técnica quero colocar 10 equipamentos trabalhando, e ele já é de planejamento, planeja tudo certinho quer saber cada centavo que vai gastar [...], então uma das coisas [...] a principal eu acho é ideias diferente, eu quero fazer de um jeito e ele quer fazer de outro jeito e ai fica nesse impasse até um dos dois ceder.

O participante (OEP8) compartilha visão similar sobre importância da autonomia, e da complementariedade entre os sócios para o enfrentamento do inesperado que é próprio às *startups* – seja na concepção do modelo de negócios seja para construção de uma organização do trabalho:

Sim, mudou um pouco a visão, quando a gente vai agregando pessoas na nossa empresa, nas nossas instituições, naturalmente a gente consegue enxergar pontos que sozinhos a gente não consegue, então teve esse aumento de mercado [...] aqui um vai puxando o outro e acaba que com essa entrada do participante (OEP6) fez com que a gente fosse mais pra fora do escritório, fosse conversar com pessoas do mercado, então isso acabou melhorando nossa visão sobre o mercado, sobre as empresas de uma forma mais validada de forma mais realmente ativa.

O reconhecimento no campo das *startups* está vinculado ao julgamento técnico (de qualidade), à tecnologia aplicada, já que se trata de um campo de pesquisa em que a inovação é preponderante para a empresa que se está desenvolvendo. Nas relações societárias ou com os clientes as perícias técnicas do trabalho de produção e/ou serviço estão diretamente vinculadas ao ego e à constituição da identidade, graças à dinâmica intersubjetiva que é estabelecida pelo reconhecimento. O sujeito reconhece a si mesmo no campo social, edifica sua identidade, transformando sofrimento em prazer (Dejours, 2004, 2012c).

O participante OCP4 indica o autorreconhecimento e o reconhecimento de seu sócio, expondo formação de sua identidade no trabalho: “a parte técnica, porque eu e o (sócio) tira de letra porque é a nossa área, agora quando entra a pedagógica [...], porque chegar simplesmente, ensinar, criar um robozinho ou fazer qualquer armação é tranquilo pra gente”. Da mesma forma, o posicionamento dos participantes OEP6 e OEP8 indicam as vivências de prazer através da autonomia para pesquisar, do reconhecimento mútuo pela perícia técnica:

Isso, informatizado e baseado nessas técnicas ágeis, porque uma coisa conversa com a outra, você vai estudar na literatura as tecnologias digitais, os métodos ágeis, produção enxuta, tudo isso tá muito internalizado e ele (OEP8) gosta muito de gestão e queria propor isso aí, fazer um acompanhamento de obra, ai foi pra incubadora [...] e eu trabalhava com BIM (*Building Information Modeling*) [...] considerando tecnologia nova, então é tecnologia nova que a gente tá desenvolvendo [...] metade do que a gente

faz aqui envolve tecnologia nova assim que poucos dominam ela como nos dominamos OEP8.

Esses dados corroboram a pesquisa de Oliveira (2017), em que foram identificadas estratégias de mediação implementadas pelos trabalhadores para o enfrentamento das adversidades, a fonte de satisfação dos participantes estava relacionada ao estímulo para uso da criatividade e da inovação e no clima de descontração e reconhecimento.

Mesmo para os empreendedores individuais a autonomia e a inventividade tornam o reconhecimento possível via relações de trabalho estabelecidas com os clientes, como representado na fala do participante OBP3: “O grande diferencial dele (produto) é porque as pessoas comparam com a marca X, então, quando vê “nossa é base de cenoura”, então a tecnologia tá embutida aí”. Na concepção dos OFP7 a inventividade está no serviço técnico que é oferecido ao cliente. Neste caso, o cliente parece fazer o julgamento pela adequação ao serviço e estabelece uma relação qualitativa com o ego, o sujeito dá um sentido ao trabalho que executa e ao mesmo tempo se reconhece pelo trabalho, tendo sua identidade estabelecida nesta relação (Dejours & Bègue, 2010; Dejours, 2004). O participante OFP7 relata: “Não parece né, mas por mais simples que seja é tecnologia, a diferença é que é no campo, para as pessoas que não sabem aplicar, não conhecem, elas dão um valor danado... a gente ajuda... tem muito tecnologia aplicada no campo”.

A confiança e a cooperação entre os sócios permitem as vivências de prazer, tornando o enfrentamento do real do trabalho uma busca de autorrealização para a construção de uma obra comum (Fleury & Macêdo, 2015). Os participantes OEP6 e OEP8 evidenciam através das suas falas este sentido da cooperação. “Geralmente é nós dois, quando tem cliente novo tem reunião, conversar. Geralmente a gente é mais procurado, porque a gente tem um marketing muito ausente” (OEP6). O participante OEP8 confirma a confiança dando um sentido ao trabalho que estão construindo: “essa é a nossa proposta, a nossa ideia e eles compraram, agora é só questão de [...]”.

### **3.2 Vivências de sofrimento**

Com relação às vivências de sofrimento, a sobrecarga parece despontar indicando que apesar da mobilização da inteligência inventiva tornar possível uma organização do trabalho, o campo das startups amplia-se em demandas múltiplas de tarefas a serem executadas no real do trabalho. O participante OBP3 apresenta a queixa: “são difíceis porque trabalho sozinho”.

A sobrecarga de atividades por ser um empreendimento de uma só pessoa. Assim como no estudo de Oliveira (2017), em que foi possível identificar a intensificação das contradições

do modelo toyotista, em função da precarização dos vínculos empregatícios, da falsa liberdade proporcionada pela tecnologia e pela flexibilidade de horário e local de trabalho. Para Dejours (2006), o neoliberalismo se faz presente não apenas na economia, no mercado, mas está também nas novas formas de dominação no cotidiano, sendo o trabalho um lugar privilegiado, em que o funcionamento psíquico é atingido frontalmente. Para o participante OFP7 a sobrecarga do trabalhar sozinho foi sinalizada, mas a penosidade pelo trabalhar de forma isolada, sem lazer e na privação da vida social torna as vivências de sofrimento um risco às suas condições psíquicas e emocionais.

É, eu não sei assim, aqui você não faz amigos, faz colegas, tem 11 meses né, então fica muito só trabalho, trabalho, trabalho, trabalho, e não sei parece que não forma vínculo com as pessoas [...] mundo completamente diferente que as pessoas são diferentes [...] do que eu tava acostumado em Goiânia, na universidade (OFP7).

A sobrecarga de responsabilidade na concepção de uma organização do trabalho aparece como uma barreira a mais a ser quebrada além do enfrentamento do real do trabalho e da própria inteligência astuciosa. Assim, o participante ODP5 sinaliza a sua demanda de suporte técnico:

E aí meu projeto de incubação aqui dentro ele é [...] porque assim [...] o projeto de incubação na verdade ele é meu, é coisa minha, esse projeto de incubação a plataforma web de gestão e cuidado de resíduos, pra gente fazer esse trabalho, tirar do papel e transformar isso em uma plataforma web é meu, então eu precisava de alguém pra me auxiliar nisso.

As pressões advindas do trabalho de concepção de uma organização do trabalho, tornam as vivências de sofrimento uma constante na vida dos empreendedores de *startups*. A inventividade técnica, que garante as vivências de prazer é atravessada pelas demandas multidisciplinares de conhecimento e domínio nos campos da administração, da contabilidade, do marketing e da logística, implicando uma alternância às vivências de sofrimento. O participante OAP2 descreve as pressões por uma definição de processos com sentimento de impotência e frustração:

Mas aí a gente tá com esse desafio de automatizar, a gente recebeu visita de uns três engenheiros, que assim, tem gente que nem consegue entender o que a gente quer e é bem complicado, a gente contratou o [...] xxxx, contratou uma empresa pelo xxxxx pra fazer gestão de processos, aí gente ficou um ano, aí já venceu o prazo deles e eles ainda tem mais 3 consultorias pra fazer com a gente que vai fazer esse ano pra ver se ajusta, então é um desafio muito grande.

A situação de empreendedor individual do participante OBP3 aponta para a penosidade e a sobrecarga para tornar a organização do trabalho viável “[...] hoje em dia tá na fase de sustentação do negócio, tem que produzir, tem de atender cliente, captar cliente e isso pra mim é muito cansativo, a gente agora tá falando de coisa que dá desgosto, o que me faz querer desistir é isso”.

A falta de recursos financeiros, somada ao desconhecimento das áreas implicadas na gestão, tornam as vivências de sofrimento perenes, indicando ao empreendedor que ele próprio é causador das dificuldades da tarefa de empreender. Submetendo-se a uma servidão voluntária. O participante OCP4 descreve esta situação: “você chega na escola ela tem uma necessidade diferente da outra, [...] demora muito mais que isso, precisa de maquinário, então como a impressão demora pra ser feita, depende de várias máquinas”. Essa sobrecarga somada ao sentimento de culpa que o sujeito se atribui por não estar dando conta de todo o trabalho, faz com que ela abra mão de sua vida privada em prol do trabalho: “porque o que a gente tem é isso, final de semana a gente tá trabalhando, meu sócio tá mandando coisas, eu tô mandando coisas, tem hora que sai num ato, num bar com minha namorada, e tô mandando *e-mail*, tô pensando em outras coisas, todo lugar que eu tô, tô pensando nisso aqui, é uma dedicação muito grande” (OCP4).

O medo dos empreendedores aparece desde a constituição das relações societárias como identificado na fala do participante OFP7, que optou por trabalhar sozinho do que ampliar as relações societárias: “É, acho que foi mais um medo, eu não sei, alguma coisa assim e eu acho que as coisas estão fluindo melhor separados”. O medo também está presente quanto aos riscos financeiros e frente às incertezas próprias ao mercado das startups – um empreendedor maior, com maior capital que invista numa inovação “roubada” e condene ao fracasso o empreendedor de *startup*, como no caso do participante OAP2: “eu tenho medo da gente investir muito tempo assim e não dá certo, eu tenho medo que a gente demore muito tempo organizando, estruturando a empresa, achar um investidor, e vir uma empresa que tem capital, que tem dinheiro pra investir e virar uma empresa maior que a nossa”.

Na fala dos participantes OAP1 e OAP2 é possível identificar o medo frente à incerteza própria às startups, a angústia de sentir-se despreparado e impotente diante do real do trabalho. O isolamento representado na forma de empreender no modelo econômico neoliberal e o risco do fracasso também são possíveis de serem identificados:

eu, assim... já vai entrar no medo então, o meu medo é de [...] são dois medos na verdade, é de alguém grande chegar e vir, montar uma estrutura e atender né, e eu não conseguir gerir isso tudo, meu medo é esse em todos os sentidos eu quero tá preparada, consolidada

pra gerir isso tudo, porque a gente sabe que a empresa não é só flores, então eu quero tá estruturada fisicamente, mentalmente né, pra poder gerir isso tudo (OAP1).

Na fala do participante OAP2 é possível identificar a insegurança frente ao desconhecido pela exigência da multidisciplinariedade:

Assim, a gente passou o ano passado por vários momentos assim que eu falo, aí meu Deus e agora, e a gente não sabe se toma a decisão ou não. Então nossa, a gente precisa disso, só que a gente não tava pronta ainda em nenhum sentido, porque a produção não tava estruturada, apesar que ele tem controle [...]xxxx na fazenda dele, então ele sabe que isso ia demorar.

Os sentidos do alinhamento e de engajamento que os trabalhadores têm quando demonstraram adesão irrestrita aos propósitos e ideais das empresas também foi observado por Oliveira (2017) em seu estudo em São Luiz - MA. A ambiência de extrema incerteza das *startups* evidenciou os sentimentos de insegurança, medo, estresse e ansiedade.

O medo do fracasso e a incerteza pela falta de recursos financeiros atingem os empreendedores de forma a invadir ou mesmo confundirem-se com aspectos da vida privada, tendo a angústia como indicador de sofrimento presentes na fala do participante OCP4: “pessoal com certeza, o casamento, esse ano já começo turbulento nesse sentido, tem um monte coisa, casamento, casa, tem muita coisa..., agora profissional, olha, não sei te falar ao certo”.

### **3.3 Estratégias de enfrentamento ao sofrimento no trabalho advindo do trabalho**

As estratégias de enfrentamento ao sofrimento no trabalho entre os empreendedores de *startups* indicam o quanto as situações de trabalho vivenciadas nestas organizações podem operar em prejuízo à saúde do empreendedor. Conforme já visto, nas *startups* pesquisadas o sujeito trabalha de forma individualizada, com uma exigência de produtividade multifuncional, e tenderá a responder com estratégias de defesa individuais, que, conforme Dejours (2012c), provocam, no decorrer do tempo, o acúmulo de desgaste e esgotamento. Os empreendedores respondem com racionalização e negação, como no caso do participante (ODP5): “eu hoje com 38 anos eu já coloquei na minha cabeça [...], mas se eu morrer amanhã eu já plantei uma semente neles que vai brotar no meu falecimento [...] e eles fala, sê tá louco! E eu digo não, calma aí, é isso mesmo”.

O empreendedor procura aderir às ferramentas de gestão disponíveis em busca de prescrições que orientem uma estruturação da organização do trabalho, mas diante do desconhecido, da inexperiência, experimenta insegurança, buscando defesas através da negação, como apresenta a fala do participante (OEP6): “eu considero que a gente tá em outra

fase, a gente começou outra fase, porque esse mês de janeiro a gente fez o planejamento estratégico, a gente fez o planejamento estratégico bem leve né, sem tá muito rígido”. Ou como no caso do participante (OFP7):

Só que ninguém, sei lá, as pessoas poucas pessoas querem abrir uma empresa, tanto é que eu, de agricultura mesmo pra valer tinha outro lá que não era pra valer eu e o participante (OAP2) só, tem outras que eu vi recentemente, do carrapato, só que não tem tanto interesse das pessoas, todo mundo quer ser empregado de uma multinacional ou fazer um concurso.

O sujeito busca uma estratégia de defesa, uma racionalização, uma idealização, amparada e instrumentalizada por uma justificativa científica, como indicado por Dejours (2006), uma verdade científica com a que pode ser identificada na fala do participante (OEP6):

Agora questão do que é melhor pra eles, criou sua identidade da empresa, então às vezes a gente precisa resistir à tentação de dar mais produto [...] dar mais especificação técnica, que o mercado fica exigindo, mas pensar [...] isso não é bobeira, não é romantização, tem vários casos tem o mais clássico da Apple [...] porque eles conseguiram criar essa identidade que vai além do uso do *iphone* ser melhor ou ter um *touch* melhor.

Em favor desde ideal indicado pela lógica da concorrência e sobrevivência neoliberal, o empreendedor adere ao discurso científico como forma de buscar seu lugar no mesmo panteão de sucesso. Como forma de evitar o enfrentamento com o real, além da idealização, o sujeito prefere o isolamento, um distanciamento que o permita viver sua servidão voluntária (Dejours, 2006; Safatle, 2020).

Na mesma direção, o estudo de Oliveira (2017) destaca as estratégias defensivas utilizadas para lidar com o trabalho em empresas nascentes, que poderiam ser classificadas como startups, negação quanto à sobrecarga de trabalho e a racionalização expressa pela eufemização do sofrimento. O autor identificou ainda o alto nível de exigência em relação ao perfil destes profissionais, o que denominou “contornos heroicos”, o que justificaria uma verdadeira ideologia defensiva – servidão voluntária.

Os aborrecimentos e desgostos pelo enfrentamento solitário do real do trabalho desperta estratégias individuais de defesa que impelem o sujeito a um isolamento como forma de economizar sua energia e seus esforços (Dejours, 2006). O trabalho individualizado apresenta-se como forma de conjurar a angústia do empreendedor e pode ser identificada na fala do participante (OFP7): “É, acho que foi mais um medo, eu não sei, alguma coisa assim e eu acho que as coisas estão fluindo melhor, separados, e a gente sempre conversa ainda [...]”. O isolamento como estratégia de enfrentamento frente ao julgamento familiar também está

presente na fala do participante (OAP2): “[...] não, assim, eu acho que da família não, quando eu comecei na empresa, a ideia do projeto, todo mundo achava que eu era louco, então eu nem comentava muito [...]”.

Através do isolamento – estratégia de enfrentamento do sofrimento provocado pelo real do trabalho – o sujeito busca uma forma de economia psíquica, já que é obrigado a repressar sua agressividade no que diz respeito ao relacionamento direto com o cliente, como no caso do participante (OBP3): “Eu odeio, antes de vocês chegarem eu tava reclamando que mexer com gente, que tem gente que é de um jeito, tem gente que tem outro[...]”. Este participante adota a mesma estratégia de enfrentamento, o isolamento, no período do lazer indicados pelo seu comentário: “Eu adoro ficar em casa. Assisto filmes e séries. É isso. Tenho poucos amigos, gosto de ficar sozinho” (OBP3).

Quando há a necessidade de o sujeito enfrentar as demandas financeiras exigidas para sobrevivência das *startups* e para atendimento às suas necessidades pessoais, o sofrimento gerado aciona a racionalização e a negação como estratégias de enfrentamento que podem gradativamente bloquear a inteligência inventiva, o sentido do trabalho, como pode-se perceber na fala do participante (OEP6): “[...]dinheiro, não sei se dinheiro seria uma dificuldade porque seria muito fácil [...] talvez não seja a causa, mas talvez esteja muito incomodado por essa questão financeira, [...] a empresa depende da gente e a gente depende da empresa”.

De forma mais acentuada pode-se perceber o agravamento dos quadros de ansiedade despontando um indicador de sofrimento e adoecimento, apesar da presença das estratégias de enfrentamento como a racionalização, a negação e o chiste:

Depende da fase que tá, a gente já teve conversas de tá muito desanimado na empresa de não querer mexer mais com a empresa, teve outras oportunidades que surgiu pra gente, foi o meu caso que surgiu uma oportunidade de emprego lá nos Estados Unidos [...] diferente da que eu tenho aqui hoje pra eu poder ficar aqui no Brasil, desenvolver a empresa, acaba que esses sentimentos eles acabam de acordo com a época que a gente tá [...] mas a gente sabe que nesse início a gente tem que dar uma dedicação muito grande, [...] é algo que não tô fazendo por obrigação, tanto é que não tiro nenhum centavo da empresa [...] Muita ansiedade. Esse sentimento assim é muito forte. Às vezes muita preocupação, esse negócio tem que dar zero, já deu, né? (risos) (OCP4).

As vivências de sofrimento por longos períodos gera um sentimento de angústia, o sujeito adia, aguarda por reconhecimento. Essa tensão acaba por influenciar nas relações societárias, implicando em risco de rompimento da sociedade, situação que é manifesta pelo participante (OCP4): “[...] do lado pessoal tá muito movimentada, mas tá tranquilo assim, psicologicamente tá tranquilo né, [...] agora profissional olha, não sei te falar ao certo, talvez seja isso o que vai mudar mais na nossa empresa [...] a meta que a gente colocou pra firmar a



sociedade que a gente tem, né [...]”. O deslocamento como estratégia de enfrentamento da angústia pela espera do reconhecimento também pode ser percebida na fala do (ODP5): “É, eu acho que se não acontecer no meu tempo, mas eu acredito no tempo de Deus, eu espero o tempo de Deus [...]”.

Diante dos conflitos, a racionalização e os chistes estão presentes nas falas dos participantes (OAP1): “Então eu falo assim, sociedade é um casamento, passei pelos dois já, então assim, sociedade é um casamento (risos) tem que ver que às vezes os dois tá desequilibrado [...]” e (OAP2): “Tudo que tinha que dar errado numa criação que eram erros que poderiam ter acontecido ao longo do ano aconteceu no mesmo mês (risos)”.

#### **4 Considerações finais**

Entende-se que foi possível o atendimento ao objetivo proposto por este estudo, qual seja, a análise da mobilização subjetiva através das vivências de prazer-sofrimento dos empreendedores incubados. A abordagem teórico metodológica da psicodinâmica do trabalho permitiu uma análise vertical da mobilização subjetiva dos empreendedores em questão, permitindo a identificação das vivências de prazer-sofrimento experienciadas, bem como as estratégias de enfrentamento estabelecidos por eles no trabalho em suas *startups*.

Os principais resultados desta pesquisa junto aos empreendedores de *startups* indicaram que as vivências de prazer são experienciadas através da inteligência inventiva que possibilita ao sujeito um espaço de trabalho alternativo às restrições atualmente impostas pela precarização do trabalho e falta do trabalho descente. Esses espaços de trabalho apontam a possibilidade de o sujeito construir uma organização do trabalho de forma autônoma e livre, estabelecendo vínculos de confiança e colaboração, ainda que de forma limitada, já que as *startups* pesquisadas indicaram a presença de um único sócio ou mesmo o empreendedorismo individual. As dificuldades são percebidas, na maioria das vezes, como desafios que permitem ao sujeito o autorreconhecimento, autonomia nas tomadas de decisão e sobretudo o exercício de seu desejo empreendedor.

Os resultados a serem destacados indicaram ainda que as vivências de sofrimento se amparam na crença neoliberal de que as dificuldades encontradas para o empreendedorismo são passíveis de serem superadas por sujeito multifuncional – envolvido pelo o que Dejours (2007) denominou de ideologia defensiva, servidão voluntária. O sujeito inicia o seu percurso experimentando o prazer no trabalho – através de um processo autônomo e livre de criação, utiliza-se de sua área de domínio de conhecimento e sua inteligência inventiva para realizar o que outros não fizeram, porém depara-se com exigências múltiplas do sistema, mas que são

percebidas como deficiências – o sujeito que tem que correr atrás. Esta adversidade apresenta-se como desafio a este empreendedor.

A estruturação de um modelo de negócios que exige conhecimentos em administração, economia, contabilidade, logística e marketing que, embora pautados por uma incubadora de novos negócios e tecnologia, não alcançaram o atendimento das carências dos empreendedores das *startups* incubadas. As pressões para a estruturação de uma organização de trabalho são amparadas por um discurso de alta performance, riscos de insucesso e riscos de usurpação por outros das inovações propostas pelas *startups*. O contexto socioeconômico contemporâneo agrava as pressões da organização do trabalho em troca de uma promessa de sucesso empreendedor. Destaca-se ainda que o empreendedor vivencia o sofrimento pela falta do reconhecimento ou por seu adiamento, em função de que a criatividade e a inovação permanecem em segredo até que os desafios da organização do trabalho possam ser superados, e a transparência possa ser dada aos produtos e/ou serviços junto à rede de relacionamentos estabelecidas neste campo de trabalho. As exigências enquanto empreendedor multiplicam-se, impõem a ele tarefas que não domina e que tornam o medo e a insegurança presentes no seu cotidiano de trabalho.

As estratégias de enfrentamento apresentadas, como a racionalização e a negação diante destas vivências de sofrimento indicam a servidão voluntária e a ideologia do “cada um por si”, uma atitude de fechamento máximo.

No tocante à experiência do reconhecimento dos empreendedores no ambiente das *startups*, torna-se importante ressaltar que há dois caminhos possíveis: um que diz respeito à relação dos empreendedores com a incubadora, e outro diz respeito à relação direta entre sócios e com os clientes. No primeiro caso, o empreendedor obtém o reconhecimento de utilidade através da relação de trabalho com a gerência da incubadora, que oferece o acompanhamento da evolução das *startups* através de uma orientação sobre a gestão do plano de negócio e suporte ao desenvolvimento das habilidades e competências necessárias – através de cursos e treinamentos específicos. Um segundo caminho para o reconhecimento é percebido pelos empreendedores, quando possível, nas relações societárias e na relação direta com o cliente, em que reconhecimento do estado da arte nos serviços ou produtos permitiram uma reafirmação de sua identidade como empreendedor.

Nos dois casos as possibilidades do reconhecimento são redefinidas, adiadas ou experimentadas por etapas, ou seja, são testados os modelos de organização do trabalho, assim como há a testagem do produto ou serviço junto ao mercado, com expectativas sucessivas de obtenção do resultado esperado. Nos dois casos apresentam-se a negação e a racionalização

como estratégias de enfrentamento das múltiplas competências exigidas do sujeito frente à situação de risco no empreendimento a que se propôs. Sua área de domínio técnico torna-se apenas um dos componentes desse contexto de máximas exigências – gerenciar aspectos administrativo-financeiros, aspectos mercadológicos e operação. Quando o reconhecimento não vem, a falha é percebida como culpa, por uma falta de um recurso ou conhecimento que o empreendedor não tem. O sentimento de culpa, racionalizado, passa pelo sentimento de ter seguido todas as prescrições estabelecidas para se alcançar o “sucesso” como uma *startup*, e mesmo assim tem falhado – um sistema econômico o absorveu por completo.

Sugere-se como frente para investigações futuras tanto uma ampliação deste estudo a outras *startups* em diferentes incubadores e regiões, quanto um aprofundamento das análises em psicodinâmica do trabalho. Entende-se ainda que uma ampliação da discussão das ciências humanas sobre o universo das incubadoras e *startups* é de extrema importância, levando-se em consideração que o empreendedorismo pode se tornar uma alternativa à precarização do trabalho e a falta do trabalho decente no mundo pós-pandemia COVID-19.

## 5. Referências

- ABStartup. Associação Brasileira de Startup. (2019). Estatísticas: Acompanhe em tempo real as principais informações do ecossistema de startups através de nossas estatísticas. Recuperado de em 10 janeiro, 2020, de <https://startupbase.com.br/home/stats>
- Anprotec. Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores. (2016). Estudo de Impacto Econômico: Segmento de Incubadoras de Organizações do Brasil. Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores / Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Organizações. Brasília, Brasil: Anprotec/Sebrae. p. 26. Recuperado em 13 janeiro, 2021, de [http://www.anprotec.org.br/Relata/18072016%20Estudo\\_ANPROTEC\\_v6.pdf](http://www.anprotec.org.br/Relata/18072016%20Estudo_ANPROTEC_v6.pdf)
- Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS (2019). Mapa assistencial da saúde suplementar [recurso eletrônico]. Rio de Janeiro: ANS. Recuperado em 12 janeiro, 2021, de [http://www.ans.gov.br/images/stories/noticias/pdf/Mapa\\_Assistencial\\_2018.pdf](http://www.ans.gov.br/images/stories/noticias/pdf/Mapa_Assistencial_2018.pdf)

- Assis, D. T. F., & Macêdo, K. B. (2010). O trabalho de músicos de uma banda de blues sob o olhar da psicodinâmica do trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 10(1), 52-64. Recuperado em 05 de junho de 2021, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572010000100005&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572010000100005&lng=pt&tlng=pt).
- Baggio, A., & Baggio, D. (2015). Empreendedorismo: Conceitos e definições. *Revista de Empreendedorismo, Inovação e Tecnologia*, 1(1), 25-38. Recuperado em 12 fevereiro, 2021, de <https://doi.org/10.18256/2359-3539/reit-imed.v1n1p25-38>
- Barreto, L. P. (1998). Educação para o empreendedorismo. Salvador: Escola de Administração de Empresas da Universidade Católica de Salvador.
- Cornell University, INSEAD, and WIPO. (2018). *The Global Innovation Index 2018: Energizing the World with Innovation*. Ithaca, Fontainebleau, and Geneva. Recuperado em 12 fevereiro, 2021, de <https://www.wipo.int/publications/en/details.jsp?id=4330>
- Dejours, C. (1993). Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: J. F. Chanlat (org.). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (1994). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In *Psicodinâmica do trabalho: contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 119-145). Tradução de Maria Irene Stocco Betiol et al. São Paulo: Atlas, 2010.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Production*, 14(3), 27-34. Recuperado em 12 fevereiro, 2021, de <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>
- Dejours, C. (2005). *O Fator Humano*. Rio de Janeiro. Blucher.
- Dejours, C. (2006). *A Banalização da Injustiça Social*. Rio de Janeiro, Editora FGV.
- Dejours, C. (2007). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Dejours, C. (2011). *Addendum*. In C. Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho; Lancman, S.; Sznclwar, L. I. (orgs.). (3a ed. rev. e ampl). Brasília: Paralelo 15/ Rio de Janeiro, Editora Fiocruz.
- Dejours, C. (2012a). Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudos*, 17(3), 363-371.
- Dejours, C. (2012b). *Trabalho Vivo*. Volume 1. Sexualidade e trabalho. Tradução: Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012c). *Trabalho Vivo*. Volume 2. Trabalho e emancipação. Tradução: Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012d). Clínica do trabalho e Psiquiatria: roteiro interdisciplinar. In A. M. Mendes, A. R. C. Merlo, C. F. Morrone, E. P. Facas (orgs.). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá. (p.139-144).

- Dejours, C. (2015). *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez Oboré.
- Dejours, C., & Bégue, F. (2010). Comentário metodológico. In C. Dejours, & F. Bégue. *Suicídio e trabalho, o que fazer?* (pp. 105-125). Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C., & Abdouchelli, E. (2014). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In C. Dejours, Abdouchelli, E., & Jayet, C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (1a ed.). São Paulo: Atlas.
- Etzkowitz, H. (2002). Incubation of incubators: innovation as a triple helix of university-industry-government networks. *Science and Public Policy*, 29(2), 115-128. Recuperado em 12 janeiro, 2021, de [https://www.researchgate.net/publication/250198392\\_Incubation\\_of\\_incubators\\_Innovation\\_as\\_a\\_triple\\_helix\\_of\\_university-industry-government\\_networks](https://www.researchgate.net/publication/250198392_Incubation_of_incubators_Innovation_as_a_triple_helix_of_university-industry-government_networks)
- Etzkowitz, H., Mello, J., Almeida, M. (2005). Towards “meta-innovation” in Brazil: the evolution of the incubator and the emergence of a triple helix. *Research Policy*, 34(4), 411-424. Recuperado em 14 março, 2021, de [https://www.researchgate.net/publication/223613359\\_Towards\\_metainnovation\\_in\\_Brazil\\_The\\_evolution\\_of\\_the\\_incubator\\_and\\_the\\_emergence\\_of\\_a\\_triple\\_helix](https://www.researchgate.net/publication/223613359_Towards_metainnovation_in_Brazil_The_evolution_of_the_incubator_and_the_emergence_of_a_triple_helix).
- Fleury, A. R. D., & Macêdo, K. B. (2015). A Clínica Psicodinâmica do Trabalho: Teoria e Método. In K. B. Macêdo (org.). *O Diálogo que Transforma: a clínica psicodinâmica do trabalho* (pp.95-134). Goiânia: Editora da PUC Goiás.
- GEM. Global Entrepreneurship Monitor (2017). *Relatório Executivo 2017*. Recuperado em 12 abril, 2020, de [https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Relat%C3%B3rio%20Executivo%20BRASIL\\_web.pdf](https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Relat%C3%B3rio%20Executivo%20BRASIL_web.pdf)
- Guimarães E. H., & Macêdo K. B. (2014). O Significado do Trabalho dos Empreendedores: uma Abordagem Psicodinâmica. VII Encontro do Estudo em Empreendedorismo e gestão de pequenas empresas 2014. Recuperado em 12 setembro, 2020, de <http://docplayer.com.br/6836408-O-significado-do-trabalho-dos-empreendedores-uma-abordagem-psicodinamica-edward-humberto-guimaraes-junior-1-katia-barbosa-macedo-2.html>
- Hisrich, R. D., & Peter, M. P. (2004). *Empreendedorismo*. Porto Alegre: Bookman.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE/Pintec) (2014). *Pesquisa de Inovação Pintec 2014*. Recuperado em 10 abril, 2020, de <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv99007.pdf>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE/Pintec) (2017). *Pesquisa de Inovação Pintec 2017*. Recuperado em 10 abril, 2020, de <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27465-pintec-2017-caem-a-taxa-de-inovacao-os-investimentos-em-atividades-inovativas-e-os-incentivos-do-governo>

- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2019). Pesquisa Nacional por *Amostra de Domicílios Contínua Indicadores para população de 14 anos ou mais de idade*. PNAD Contínua. Recuperado em 10 abril, 2020, de [file:///C:/Users/Maria%20Paula/Downloads/PNAD\\_continua\\_retrospectiva\\_2012\\_2018% 20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Maria%20Paula/Downloads/PNAD_continua_retrospectiva_2012_2018%20(1).pdf)
- International Labour Organizatuion (ILO) (2012). *Solve: integrating health promotion into workplace OSH policies: trainer's guide* / International Labour Office. Geneva: ILO. Recuperado em 10 abril, 2020, de [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS\\_178397/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS_178397/lang--en/index.htm)
- International Labour Organization (ILO) (2016). *Psychosocial risks and work-related stress*. Recuperado em 10 abril, 2020, de [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS\\_108557/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang--en/index.htm)
- International Labour Organization, (ILO, 2020) World Employment and Social Outlook: Trends 2020, Geneva: ILO, 2020. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_734455.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf)
- Instituto Nacional de Seguro Social – INSS (2019). Dados Abertos DataPrev. Recuperado em 12 abril, 2021, de <http://dadosabertos.dataprev.gov.br/organization/instituto-nacional-de-seguro-social>
- Molinier, P. (2013). *O trabalho e a psique – uma introdução a psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Oliveira, H. N. (2017). *Eu tenho um ambiente maravilhoso, mas eu tenho um ambiente enorme de incertezas: prazer e sofrimento no trabalho no contexto das startups*. 2017. 93 f. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, Brasil.
- Oliveira, H., & Ribeiro, C. (2018). Prazer e sofrimento no trabalho de profissionais que atuam em *startups* em São Luiz, MA. In L. P. F. Silvestre (org.). *Políticas Públicas no Brasil: exploração e diagnóstico* 7. Ponta Grossa: Athena Editora. Recuperado em 12 abril, 2020, de <https://www.finersistemas.com/atenaeditora/index.php/admin/api/artigoPDF/4732>
- Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2019). *Panorama Laboral 2019*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 152p. Recuperado em 14 fevereiro, 2020, de [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_732198/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_732198/lang--es/index.htm)
- Organização Mundial da Saúde (OMS) (2017). *Aumenta o número de pessoas com depressão no mundo*. Recuperado de [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5354:aumenta-o-numero-de-pessoas-com-depressao-no-mundo&Itemid=839](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5354:aumenta-o-numero-de-pessoas-com-depressao-no-mundo&Itemid=839)
- Peters, L., Rice, M., & Sundararajan, M. (2004). The Role of Incubators in the Entrepreneurial Process. *Journal of Technology Transfer*, 29(1) 83-91.

- Prodan, I. (2007). A model of technological entrepreneurship. *Handbook of Research On Techno-Entrepreneurship.*, 26-38.
- Ries, E. (2012). *A startup enxuta*. Rio de Janeiro: Casa da Palavra.
- Rodrik, D. (2017). Rescuing Economics from Neoliberalism. *Boston Review*. Recuperado em 12 março, 2020, de <http://bostonreview.net/class-inequality/dani-rodrik-rescuing-economics-neoliberalism>
- Safatle, V. (2020) A economia é a continuação da psicologia por outros meios: sofrimento psíquico e o neoliberalismo como economia moral. In V. Safatle, N. Silva Junior, C. Dunker (orgs.). *Neoliberalismo, como gestão do sofrimento psíquico* (pp.17-46). Belo Horizonte: Autêntica.
- Schumpeter, J. A. (1954/2002). Economic Theory and Entrepreneurial History. *Revista Brasileira de Inovação*, 1(2). Recuperado em 14 fevereiro, 2020, de <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rbi/article/view/8648859/15395>
- Silva, L. F., & Bassani, C. L. (2007). Evolucionismo: a face oculta do empreendedorismo. *Brazilian Business Review*, 4(1), 60-73.
- Siqueira, M. (2013). Autonomia. In F. Vieira, & A. Mendes (org.). *Dicionário de psicodinâmica do trabalho* (pp. 61-64). Curitiba, Juruá.
- Sousa, D. C., Gonçalves, R. F., Almeida, M., & Sacomano, J. B. (2017). Parques tecnológicos e incubadoras: uma análise do processo de pré-incubação de organizações de base tecnológica. *Interciência*, 42(5), 313-319. Recuperado em 14 fevereiro, 2020, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33952810008>
- Souza Neto, P. P., & Cavalcanti, J. C. (2016). Análise do Modelo de Gestão da Inovação Enxuta. *Revista Gestão.Org*, 14(edição especial), 277-287. Recuperado em 14 fevereiro, 2020, de <http://www.revista.ufpe.br/gestaoorg>
- Sznelwar L., Uchida, S., & Lancman, S. (2012). Prefácio à edição brasileira. In C. Dejours. *Trabalho Vivo*. Volume 1. Sexualidade e trabalho (pp.15-20). Brasília: Paralelo 15.
- World Economic Forum (WEF) (2018). *The Global Competitiveness Report 2018*. World Economic Forum. Geneva, Switzerland. Recuperado em 10 março, 2020, de: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2018>
- World Health Organization (2018). *Mental health atlas 2017*. Geneva. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. Recuperado em 12 janeiro, 2021, de [https://www.who.int/mental\\_health/evidence/atlas/mental\\_health\\_atlas\\_2017/en/](https://www.who.int/mental_health/evidence/atlas/mental_health_atlas_2017/en/)
- Zarpellon, S. C. (2010). O empreendedorismo e a teoria econômica institucional. *Revista Iberoamericana de Ciências Empresariais y Economía*, 1(1), 47-55.

## 6 Considerações finais

A presente pesquisa tratou das vivências dos empreendedores de *startups* em uma incubadora localizada na região Centro-Oeste do Brasil.

Considera-se que este estudo respondeu satisfatoriamente ao problema de pesquisa, qual seja, “Quais as vivências dos empreendedores nas *startups* em uma incubadora localizada na região Centro-Oeste do Brasil sob a ótica da psicodinâmica do trabalho?”, entendendo-se que a metodologia aplicada, bem como as técnicas utilizadas tornaram possível a coleta, a sistematização e a análise dos dados. Os resultados foram apresentados através de três artigos em atendimento aos objetivos específicos que buscaram identificar: a contextualização da temática do emprego e do empreendedorismo em *startups*; a organização do trabalho dos empreendedores em *startups*; e as vivências de prazer-sofrimento destes empreendedores.

Abordaremos, em sequência, os principais achados desta pesquisa. O ordenamento destes achados obedecerá à sequência dos objetivos específicos propostos.

A crise do desemprego nos últimos dez anos atinge os diferentes países do mundo, ainda que de forma diversa, em função dos diferentes estágios do desenvolvimento socioeconômico. Os fenômenos promotores desta crise são percebidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019) como decorrentes não só das dificuldades econômicas dos países pobres e em desenvolvimento, mas também concernentes aos avanços tecnológicos (principalmente nas formas de comunicação), do aumento da expectativa de vida e da expansão natural da força de trabalho.

Apesar dos avanços indiscutíveis de períodos anteriores relativos às condições e relações de trabalho, principalmente após a Segunda Grande Guerra, esta crise do desemprego desencadeou um processo de deterioração das condições e relações de trabalho. A ameaça do desemprego afeta o trabalhador através do enfraquecimento das organizações de classe, da deterioração das condições de higiene, saúde e segurança, da manutenção das diferenças de gênero, da redução dos investimentos em desenvolvimento organizacional, interfere



negativamente nos modelos de recompensa financeira e cria insegurança futura relativa à seguridade social (ILO, 2019; OECD, 2020).

Embora as agendas propositivas das diferentes agências da Organização das Nações Unidas (ONU) no sentido de reversão deste quadro, os efeitos da crise são apontados pelas mesmas com tendências à persistência ou agravamento, principalmente, com o advento da pandemia do COVID-19 (OIT, 2020).

Segundo a OIT (2019), em 2019 eram mais de 170 milhões de pessoas em situação de desemprego no mundo, com o advento da pandemia do COVID-19 as previsões indicam que em 2021 serão mais de 250 milhões de desempregados. Para além dos dados estatísticos alarmantes em todo o mundo, o entendimento de que mais da metade da força de trabalho brasileira trabalhe sem as condições e regulações sociais e de seguridade torna urgente a reflexão do conjunto das ciências políticas, econômicas e humanas sobre o tema, na busca de alternativas possíveis para o enfrentamento desta realidade e a promoção do trabalho decente.

Diante desse quadro de ameaça do desemprego, a precarização das condições e relações de trabalho, indicou-se o avanço das doenças mentais e sua relação estreita com o desemprego e/ou condições de trabalho<sup>19</sup>. Os riscos psicossociais evoluíram a partir da década de 1980, chegando a estabelecer a depressão como a segunda maior causa de afastamento do trabalho no mundo. No Brasil, diversos indicadores foram evidenciados demonstrando uma expansão das doenças mentais, tanto por afastamento do trabalho, quanto por demanda de tratamento.

Nesta direção a conjuntura das políticas internacionais consolidadas por um modelo socioeconômico neoliberal vem se mostrando ineficiente na construção de agenda comum voltada para a reversão deste quadro. Os interesses são diversos e as barreiras protecionistas implicam em sacrifícios dos países menos favorecidos.

Como alternativa, os trabalhadores por conta própria, os empreendedores formais e informais, lançam-se ao risco máximo do trabalho sem garantias de remuneração ou acesso à seguridade social. Jovens inexperientes, adultos em situação de desemprego e com cada vez menos chance de colocação no mercado de trabalho buscam uma forma de trabalho que possa garantir suas identidades como trabalhadores inseridos socialmente, tornam-se empreendedores conforme um ideário do sistema neoliberal. A expansão do número de *startups* no país foi exponencial (186%) no período pesquisado (2015-2019).

---

<sup>19</sup> É importante observar que estudos preliminares apontam que a partir das exigências da pandemia do COVID-19, que transformou os espaços de trabalho, o prejuízo à saúde dos trabalhadores e da população são imensuráveis (ILO, 2021; ANAMAT, 2021). A depressão e as síndromes de ansiedade estão sendo apontadas como prevalentes no apontamento dos prejuízos à saúde do trabalhador.

No contexto brasileiro, o empreendedorismo nas *startups* teve como inspiração as empresas estadunidenses do Vale do Silício. No modelo americano de incubação as *startups* são financiadas pelo capital privado, que busca através da inovação formas de garantia no mercado futuro. De forma divergente, no Brasil, o modelo de incubação fundamenta-se no tripé universidade (tecnologia), governo (fomento) e indústria (transformação). Sendo que as incubadoras têm papel preponderante quanto ao acolhimento e inserção destes trabalhadores no mundo organizacional. Oferecem o espaço físico, a capacitação formal e monitoramento da evolução do negócio.

Para os inexperientes empreendedores em *startups*, como apontado nos aspectos sociodemográficos dos empreendedores de *startups* participantes desta pesquisa, não há garantias possíveis de sobrevivência ou sucesso frente a tamanho desafio: um negócio ainda em ideiação, a *startup* exige inovação disruptiva (pesquisa), um modelo de negócio próprio (multifuncionalidade), a construção societária equilibrada e ritmo de inserção no mercado. A fragilidade desta alternativa de inserção no mundo do trabalho mostra-se através dos números – 30% das *startups* fecham as portas no primeiro ano de existência (SEBRAE, 2016). A ausência de políticas públicas de longo prazo, voltadas à inovação e ao empreendedorismo tornam os investimentos governamentais (em todas as esferas) fonte de insegurança.

Diante deste conjunto de dados foi possível contextualizar a situação das *startups* sendo possível inferir que o Brasil apresenta um movimento de transferência forçada da sua força de trabalho para o empreendedorismo como estratégia de sobrevivência. Transferência justificada pela falta de oportunidade de emprego e por necessidade de sobrevivência, implicando aspectos de formação e habilidades profissionais que nem sempre fazem parte da característica de formação da população envolvida.

Na psicodinâmica do trabalho, Dejours (2004a) considera como pressuposto a centralidade do trabalho na constituição da identidade do sujeito e permite estabelecer um olhar diferenciado sobre organização do trabalho, onde a intersubjetividade está colocada em relação ao trabalho.

Foi possível identificar junto aos empreendedores de *startups* participantes da pesquisa que há uma falta de perspectiva no que tange ao mercado de trabalho. O sujeito ressenete-se pela falta do emprego formal, mais especificamente a falta de oportunidades no desenvolvimento da pesquisa aplicada na área técnica específica de sua formação. Ao mesmo tempo, o sujeito busca por oportunidades em que possa aplicar valores identitários, que alicerçaram sua historicidade até então. Outro ponto de grande relevância no sentido da constituição à subjetividade e identidade destes empreendedores foi o sentido de bem comum e do compromisso social que

transparece, não só nas falas dos empreendedores, mas na aplicação do produto que desenvolvem. Conforme Dejours (2012c), o sujeito não é passivo às situações de trabalho, ao transformá-la, transforma a si mesmo.

Portanto, a busca por identidade de valores voltados ao bem comum e compromisso social são as fontes de motivação para empreender em *startups* – guardam a expressão do desejo de vida e prazer dos empreendedores. Trabalhar em algo que lhes propiciasse a consolidação de um lugar no mundo, uma identidade que pudessem usufruir após o ambiente universitário. O desenvolvimento do trabalho de pesquisa no ambiente universitário inscreve a possibilidade de o sujeito empregar sua inteligência inventiva, alinhando a técnica e cooperação, permitindo para o sujeito uma concepção do novo – a sublimação.

Por outro lado, estes trabalhadores na condução de um negócio que está em processo de concepção sofrem as cobranças por múltiplas atribuições/competências prescritas por um ideário de superação e sucesso. Desta forma, o sistema socioeconômico prescreve uma nova forma de organização do trabalho imersa na competitividade e no individualismo. O próprio conceito de *startup* carrega em si essa prescrição – instável e incerto – todas as pressões são atribuídas a uma *escolha* por essa modalidade de empreendedorismo. O sujeito sucumbe a uma ideologia, a uma promessa de sucesso escalável, para que possa ganhar o reconhecimento.

O empreendedor mobiliza sua inteligência inventiva desejando escapar das prescrições da organização do trabalho próprias ao emprego formal. Apresenta críticas às jornadas de trabalho reguladas pela CLT, julgando-as restritivas em relação à sua liberdade e autonomia no trabalho, mas, em realidade, compromete suas horas de lazer e descanso pela sobrecarga de trabalho frente às demandas multifuncionais.

A organização do trabalho nas *startups* constrange o empreendedor ao exigir que, individualmente ou em dupla, o sujeito responda na prática ao conhecimento e domínio de técnicas que envolvem desde a relação com o mercado, passando pela logística, administração, contabilidade e finanças do negócio. Ser inventivo parece pouco, o sujeito sofre com as pressões de uma ausência de conhecimento, nega seu sofrimento e cede voluntariamente ao modelo de empreendedorismo proposto – operando em servidão voluntária.

As condições de trabalho para que o empreendedor possa desenvolver seu trabalho nas *startups* são garantidas pela incubadora. Neste espaço de trabalho o empreendedor passa a ser acolhido, compartilhando recursos facilitadores ao desenvolvimento e operacionalização do negócio, desenvolvimento técnico voltado para as áreas multifuncionais do negócio, tornando possível vivências de prazer. Cursos, contatos, ampliação da rede de relacionamento são

oferecidos, apoiando o sujeito frente à multidisciplinariedade das demandas que lhe são infringidas pelo mercado.

A incubadora de *startups* representa, em um primeiro momento, um espaço de acolhimento às inovações desenvolvidas ainda enquanto estudantes em uma área de domínio tecnológico, reforçando as vivências de prazer experimentadas através do sentimento de autonomia e liberdade próprio à inventividade. Esses espaços de trabalho apontam a possibilidade de o sujeito construir uma organização do trabalho de forma autônoma, estabelecendo vínculos de confiança e colaboração ainda que de forma limitada, entendendo que as *startups* pesquisadas pertenciam a um único empreendedor ou, no máximo, a dois empreendedores. As relações de trabalho permanecem restritas aos sócios, a familiares, mentor e gestor da incubadora.

No entanto, ao disponibilizar cursos e suporte no aconselhamento das *startups*, a incubadora opera de forma prescritiva, o que pode ser percebido pelo empreendedor como uma uniformização de práticas e condutas, e o não atendimento das demandas específicas de cada empreendedor em suas *startups*. De forma mais evidente, no primeiro encontro coletivo de discussão esse tema foi abordado, sinalizando a relevância que a implantação de um espaço de discussão coletivo poderia ter como via alternativa de aproximação entre as prescrições e as necessidades dos empreendedores.

A organização do trabalho de uma *startup* exige do empreendedor a sua própria concepção. Da inventividade e criatividade iniciais, o empreendedor passa para o esforço de elaboração de normas, procedimentos, processos de interação interna e externa. Frente a ausência destas, o empreendedor busca orientar-se pela rede de relações de trabalho oferecida pela incubadora (*mentoring*, *couching* e investidores), pesquisa das áreas de administração e economia voltados para *startups*, bem como através das relações que estabelece com os clientes. O empreendedor passa a vivenciar o sofrimento através da sobrecarga de trabalho e das pressões por resultados que possam garantir a sobrevivência do negócio e, por conseguinte, de sua própria sobrevivência.

Portanto, a insegurança e os riscos de fracasso são constantes desde a concepção do negócio até sua forma de expansão. A inteligência prática busca a superação das barreiras que o sujeito encontra no real do trabalho e invade os espaços privados.

A organização do trabalho de uma *startup* “está por vir”, é uma promessa-negação de reconhecimento fazendo com que o sujeito sofra, assumindo uma falha em si mesmo e não no sistema que “terceiriza” sua inventividade, impondo-lhe o risco. As contradições que o sujeito vivencia são evidenciadas quando expõe o seu enamoramento pelo produto/serviços

desenvolvidos, ao mesmo tempo em que enfrenta as pressões para construção de um modelo de negócio viável e sustentável. As vivências de prazer são experienciadas através da inteligência inventiva, o sujeito vislumbra a possibilidade de estabelecer um espaço de trabalho alternativo às restrições atualmente impostas pelo desemprego e pela falta do trabalho decente. Apesar de buscarem o desenvolvimento de um trabalho identitário e inovador, as demandas por “superação” viril sobre os desafios da sustentação de um negócio ampliam o sofrimento.

Na percepção dos empreendedores estabelecer o negócio está atrelado ao longo tempo necessário para alcançar os resultados esperados, visa vis às dificuldades financeiras que dizem da sustentação deste negócio em estruturação, e de sua subsistência como trabalhador. A penosidade está no enfrentamento do real do trabalho.

Os riscos em ter a inovação do produto ou serviço usurpados pelo mercado, pela concorrência, tornam o sigilo necessário, em função de que a criatividade e a inovação permanecem em segredo até que os desafios da organização do trabalho possam ser superados e a transparência possa ser dada junto a rede de relacionamentos estabelecidas no campo de trabalho e para o público em geral. Neste sentido, o empreendedor vivencia o medo e o sofrimento pela falta do reconhecimento ou por ter a consciência da necessidade de adiá-lo.

As vivências de sofrimento amparam-se na ideologia neoliberal de que as dificuldades encontradas para o empreendedorismo são passíveis de serem superadas por sujeito multifuncional – envolvido por o que Dejours (2006) denominou de ideologia defensiva, servidão voluntária. As exigências estabelecidas para o estabelecimento de um modelo de negócios são percebidas pelo empreendedor como deficiências próprias. O sujeito passa a assumir a culpa pelo que desconhece.

O sujeito para esconjurar os sentimentos de frustração e penosidade por não conseguir fazer frente às exigências impostas, frente ao medo do fracasso, transforma suas fraquezas em desafios. A forma com que o sujeito experimentará esta situação dependerá de sua subjetividade, compreendida aqui por sua historicidade e pelas vias de descarga psíquica no trabalho que lhe são mais acessíveis.

As dificuldades para estabelecimento do modelo de negócio foram percebidas pelos empreendedores participantes como desafios, permitindo ao sujeito o autorreconhecimento viril e o sentimento de autonomia por tomadas de decisão. Uma estratégia de enfrentamento coletiva estabelecida pela prescrição, o desafio como prova de virilidade e de superação.

As estratégias de enfrentamento individuais apresentam-se via negação e racionalização, e diante destas vivências de sofrimento indicam a servidão voluntária e a ideologia do “cada um por si”, uma atitude de fechamento máximo.

Dada a centralidade do trabalho, os efeitos de uma organização do trabalho que está por vir podem trazer implicações à saúde dos empreendedores de *startups*. Os empreendedores que estão em processo de incubação por mais tempo sinalizaram o enfraquecimento das estratégias de defesa ou mesmo colocam em xeque as proposições da ideologia defensiva da superação, o que trouxe implicações à saúde destes, conforme foi possível identificar em alguns participantes da pesquisa: insônia, ansiedade, síndrome do pânico, irritação, violência familiar e do recurso à medicalização. O estabelecimento de um coletivo de trabalho demonstrou, ainda que de forma inicial, que há uma possibilidade de uma ampliação dos espaços de fala, permitindo ao sujeito o compartilhamento das dificuldades vivenciadas.

Apesar de as relações de trabalho estarem circunscritas aos sócios, gerência da incubadora, mentores, familiares e clientes, elas são de grande relevância ao empreendedor em *startups*, pois a experiência do reconhecimento advém das mesmas. Especialmente o reconhecimento pelo estado da arte na relação entre os sócios, o que permite a eles a reafirmação de suas identidades no espaço de trabalho, principalmente quanto à inventividade técnica.

O reconhecimento por utilidade foi identificado na relação dos empreendedores com a gerência da incubadora quando das reuniões para orientação e acompanhamento da evolução das *startups*. Nos dois casos as possibilidades do reconhecimento são redefinidas, adiadas ou experimentadas por etapas, ou seja, são testados os modelos de organização do trabalho, assim como há a testagem do produto ou serviço junto ao mercado, com expectativas sucessivas de obtenção do resultado esperado. Quando o reconhecimento não vem, as deficiências são percebidas como culpa, por uma falta de um recurso ou conhecimento que o empreendedor não tem.

O presente estudo teve limitações que merecem considerações, a saber: houve a impossibilidade de continuidade das reuniões do coletivo de trabalho pelo advento da pandemia do COVID-19; a adesão a participação da pesquisa ficou restrita a 8 do total de 16 empreendedores presentes na incubadora pesquisada. Porém, estas limitações não impactaram na pesquisa, já que os dados coletados foram suficientes para analisar as vivências dos empreendedores de *startups* em uma incubadora localizada na região Centro-Oeste do Brasil tendo como base a Psicodinâmica do Trabalho.

Pelos resultados elencados acima, entende-se que esta pesquisa possa propiciar uma reflexão às incubadoras quanto à possíveis flexibilizações às prescrições do seu modelo de acompanhamento e orientação das *startups*, estabelecendo formas de relação mais colaborativas e que propiciem espaços de troca de experiências entre os empreendedores das diferentes *startups*.

Os espaços de diálogo e interação que a análise psicodinâmica do trabalho propõe foram propiciados por um encontro de discussão coletiva e ensejam indicativos positivos sobre esta clínica do trabalho. A pesquisa realizada indicou que, mesmo em condições de extrema competitividade e individualismo, poderia haver uma amplificação das vivências intersubjetivas entre os empreendedores, entendendo-se que as vivências dos empreendedores das diferentes *startups* apresentam certa simetria, o que reforça as condições de possibilidade para continuidade do trabalho que foi interrompido pela pandemia da COVID-19.

Sugere-se uma agenda para futuras pesquisas que possam ampliar a discussão sobre os riscos à saúde mental dos empreendedores de *startups* ou do empreendedorismo individual, além de estudos comparativos entre diferentes incubadoras e seus modelos de incubação. Por ser uma temática nova, estudos científicos comparativos também seriam de extrema relevância.

Na visão da pesquisadora, o aprofundamento desta temática com base em psicodinâmica do trabalho reforça possibilidades de pesquisa que possam abrir espaços de discussão sobre o campo do empreendedorismo e suas condições de possibilidades para o sujeito, no contexto da falta do trabalho decente e do desemprego (falta de bem-estar material, segurança econômica, igualdade de oportunidades ou espaço para o desenvolvimento humano). Do ponto de vista das ciências sociais aplicadas, estudos poderiam ser realizados auxiliando a identificação das razões que distanciam as empresas de médio e grande porte da busca por inovação junto às incubadoras e no ambiente universitário. (Varrichio, 2016; Guimarães & Azambuja, 2018)

Frente à carência de abordagem do tema pela área de ciências humanas, este estudo buscou evidenciar os efeitos da organização do trabalho sobre a saúde mental de empreendedores nessa nova modalidade de empreendedorismo, as *startups*. No contexto atual de crise econômica, desemprego e déficit do trabalho decente, o empreendedorismo individual vem sendo alardeado como alternativa possível de “sucesso”. Uma promessa de reconhecimento que guarda em si um risco de fracasso e para a subsistência. Os empreendedores utilizam-se de toda a sua inventividade na superação de um desafio que se agiganta devido à amplitude do conhecimento exigido, podendo fazer com que o sujeito vivencie o sofrimento e angústia, e até mesmo o adoecimento.

## Referências Gerais

- ABStartup. Associação Brasileira de Startup (2018a). Mapeamento Edtechs 2018. Recuperado de <https://www.abStartup.com.br/PDF/mapeamento-edtech-abStartup.pdf>
- ABStartup. Associação Brasileira de Startup (2018b). *O Momento da startup brasileira e o futuro do ecossistema de inovação 2017*. Recuperado em 12 abril, 2020, de <https://abStartup.com.br/PDF/radiografia-Startup-brasileiras.pdf>.
- ABStartup. Associação Brasileira de Startup (2019). Estatísticas: Acompanhe em tempo real as principais informações do ecossistema de startups através de nossas estatísticas. Recuperado de em 10 janeiro, 2020, de <https://startupbase.com.br/home/stats>
- Anamt (2021). *O impacto do COVID-19 na saúde mental e a importância da Psiquiatria do Trabalho*. Recuperado de em 10 janeiro, 2020, de <https://www.anamt.org.br/portal/2020/06/26/o-impacto-do-covid19-na-saude-mental-e-a-importancia-da-psiquiatria-do-trabalho/>
- Anprotec. Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores (2016). Estudo de Impacto Econômico: Segmento de Incubadoras de Organizações do Brasil. Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores/Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Organizações. Brasília, Brasil: Anprotec/Sebrae. p. 26. Recuperado em 13 janeiro, 2021, de [http://www.anprotec.org.br/Relata/18072016%20Estudo\\_ANPROTEC\\_v6.pdf](http://www.anprotec.org.br/Relata/18072016%20Estudo_ANPROTEC_v6.pdf)
- Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS (2019). Mapa assistencial da saúde suplementar [recurso eletrônico]. Rio de Janeiro: ANS. Recuperado em 12 janeiro, 2021, de [http://www.ans.gov.br/images/stories/noticias/pdf/Mapa\\_Assistencial\\_2018.pdf](http://www.ans.gov.br/images/stories/noticias/pdf/Mapa_Assistencial_2018.pdf)
- Assis, D. T. F., & Macêdo, K. B. (2010). O trabalho de músicos de uma banda de blues sob o olhar da psicodinâmica do trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 10(1), 52-64. Recuperado em 05 de junho de 2021, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572010000100005&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572010000100005&lng=pt&tlng=pt).
- Baggio, A., & Baggio, D. (2015). Empreendedorismo: Conceitos e definições. *Revista de Empreendedorismo, Inovação e Tecnologia*, 1(1), 25-38. Recuperado em 12 fevereiro, 2021, de <https://doi.org/10.18256/2359-3539/reit-imed.v1n1p25-38>
- Barreto, L. P. (1998). *Educação para o empreendedorismo*. Salvador: Escola de Administração de Empresas da Universidade Católica de Salvador.
- Barros, N. M. G. C., & Honório, L. C. (2012). Avaliação da Produção Científica sobre a Temática: Vivências de Prazer e Sofrimento no Trabalho no Período 1999/2011. IX Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia 2012. Recuperado em 12 fevereiro, 2021, de <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/37216366.pdf>
- Bateman, S. T. & Snell, S. A. (2012). *Administração* (2a. ed.). Porto Alegre: AMGH Editora Ltda.



- Bendassolli, P. F. (2011). Mal estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir. *Revista Mal Estar e Subjetividade*, 11(1), 65-99. Recuperado em 08 de novembro de 2020, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S151861482011000100004&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151861482011000100004&lng=pt&tlng=pt).
- Bendassolli, P. F. & Soboll, L. A. P. (2011a). Clínicas do trabalho: filiações, premissas e desafios. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 14(1), 59-72.
- Bendassolli, P. F., & Soboll, L. A. P. (2011b). Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In P. F. Bendassolli, & L. A. P. Soboll (orgs.). *Clínicas do trabalho* (pp. 61-70). São Paulo: Atlas.
- Bendassolli, P. F., & Falcão, J. T. R. (2015). Diálogos e Controvérsias em Clínicas do Trabalho. In K. B. Macêdo (org.). *O diálogo que transforma: a clínica psicodinâmica do trabalho* (pp. 27-36). Goiânia: Editora da PUC Goiás.
- Bennett, S. J. (1992). *Eco-empendedor: oportunidades de negócios decorrentes da revolução ambiental*. Brasil: Makron Books.
- Blank, S. (2010). What's A Startup? *First Principles*, 2. Recuperado em 12 fevereiro, 2021, de <http://steveblank.com/2010/01/25/whats-a-startup-first-principles>.
- Brasil, T. K. (2012). Os impasses do corpo e do adoecimento nas relações de trabalho. In Mendes, A. M., Merlo, Á. R. C., Morrone, C. F., & Facas, E. P. (orgs.). *Clínica Psicodinâmica do Trabalho: Temas, interfaces e casos brasileiros* (pp. 263-278). Curitiba: Juruá Editora.
- Brown, T. (2010). *Design thinking: uma metodologia poderosa para decretar o fim das velhas ideias*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Bueno, M. & Macêdo, K. B. (2012). A clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. *ECOS*, 2(2), 306-318.
- Burrell, G., & Morgan, G. (2005). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. London, Ashgale Publishing Company.
- Cantamessa, M., Gatteschi, V., Perbole, G., & Rosano M. (2018). Startups Roads to Failure. *Sustainability*, 10, 2346. Recuperado em 23 março, 2020, de <https://www.mdpi.com/2071-1050/10/7/2346/htm>. doi:10.3390/su10072346,
- Centro de Empreendedorismo e Incubação - CEI / UFG Goiânia. Novembro, 2019. Recuperado em 23 março, 2020, de <https://cei.ufg.br/>.
- Chesbrough, H. W., Hansen, M., Nohria, N., & Sull, D. N. (2000). *Networked Incubators: Hothouses of the New Economy*. Recuperado em 10 março, 2020, de <https://hbr.org/2000/09/networked-incubators-hothouses-of-the-new-economy?autocomplete=true>
- Christensen, C. M. (1995). Disruptive Technologies: Catching the Wave. *Harvard Business Review*. Recuperado em 12 março, 2020, de <https://hbr.org/1995/01/disruptive-technologies-catching-the-wave>.

Christensen, C. M. (2012). *O Dilema Da Inovação*. MBooks. São Paulo.

Christensen, C. M., Raynor M., & McDonald, R. (2015). The big ideia What Is Disruptive Innovation? Twenty years after the introduction of the theory, we revisit what it does – and doesn't – explain. *Harvard Business Review*, R1512B. Recuperado em 12 fevereiro, 2021, de [https://hbr.org/2015/12/what-is-disruptive-innovation?referral=03759&cm\\_vc=rr\\_item\\_page\\_bottom](https://hbr.org/2015/12/what-is-disruptive-innovation?referral=03759&cm_vc=rr_item_page_bottom)

Cornell University, INSEAD, and WIPO (2014): The Global Innovation Index 2018: Energizing the World with Innovation. Ithaca, Fontainebleau, and Geneva. Recuperado de [https://www.wipo.int/pressroom/en/articles/2014/article\\_0010.html](https://www.wipo.int/pressroom/en/articles/2014/article_0010.html)

Cornell University, INSEAD, and WIPO. (2018). *The Global Innovation Index 2018: Energizing the World with Innovation*. Ithaca, Fontainebleau, and Geneva. Recuperado em 12 fevereiro, 2021, de <https://www.wipo.int/publications/en/details.jsp?id=4330>

Dejours, C. (1986). Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira da Saúde Ocupacional*, 54(14).

Dejours, C. (1993). Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In J. F. Chanlat (org.). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas.

Dejours, C. (1994). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In *Psicodinâmica do trabalho: contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 119-145). Tradução de Maria Irene Stocco Betiol et al. São Paulo: Atlas, 2010.

Dejours, C. (1999). *Conferências Brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. Tradução Ana Carla Fonseca Reis. Revisão técnica Maria Irene Stocco Betiol e Maria José Tonelli. São Paulo: Fundap: EAESP/FGV.

Dejours, C. (2000). Entrevista com Christophe Dejours. *Revista Latinoamericana de psicopatologia*, IV(3), 158-163.

Dejours, C. (2004a). Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman, S., & L. I. Sznelwar. (orgs.). (3. ed. rev. e ampl). Brasília: Paralelo 15, Rio de Janeiro, Editora Fiocruz.

Dejours, C. (2004b). Subjetividade, trabalho e ação. *Production*, 14(3), 27-34. Recuperado em 10 março, 2020, de <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>

Dejours, C (2005). *O Fator Humano*. Rio de Janeiro. Blucher.

Dejours, C. (2006). *A Banalização da Injustiça Social*. Rio de Janeiro, Editora FGV.

Dejours, C. (2007). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Editora FGV.

Dejours, C. (2008). *Trabalho, tecnologia e inovação: avaliação do trabalho submetida à prova do real*. São Paulo, Editora FGV.

- Dejours, C. (2011). *Addendum*. In C. Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho; Lancman, S.; Sznelwar, L. I. (orgs.). (3. ed. rev. e ampl). Brasília: Paralelo 15/ Rio de Janeiro, Editora Fiocruz.
- Dejours, C. (2012a). Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudos*, 17(3), 363-371.
- Dejours, C. (2012b). *Trabalho Vivo*. Volume 1. Sexualidade e trabalho. Tradução: Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012c). *Trabalho Vivo*. Volume 2. Trabalho e emancipação. Tradução: Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012d). Clínica do trabalho e Psiquiatria: roteiro interdisciplinar. In A. M. Mendes, A. R. C. Merlo, C. F. Morrone, E. P. Facas (orgs.). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros* (pp.139-144). Curitiba: Juruá.
- Dejours, C. (2014a). Carga Psíquica do trabalho. In *Psicodinâmica do trabalho: contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 119-145). Coordenação de Maria Irene Stocco Betiol et al. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (2014b). Trabalho e Saúde mental: da pesquisa à ação. In *Psicodinâmica do trabalho: contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 119-145). Coordenação de Maria Irene Stocco Betiol et al. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (2015a). *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez Oboré.
- Dejours, C. (2015b). Organização do trabalho e saúde mental: quais são as responsabilidades do Manager? In K. B. Macêdo (org.). *O Diálogo que transforma: a clínica psicodinâmica do trabalho*. Goiânia: Ed. da PUC Goiás. (pp. 223-233).
- Dejours, C. & Abdouchelli, E. (2014a). Desejo ou motivação? A interrogação psicanalítica do trabalho. In *Psicodinâmica do trabalho: contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. (1a ed.). São Paulo: Atlas.
- Dejours, C., & Abdouchelli, E. (2014b). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In C. Dejours, Abdouchelli, E., & Jayet, C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (1a ed.). São Paulo: Atlas.
- Dejours, C., Barros, J. de O., & Lancman, S. (2016). A centralidade do trabalho para a construção da saúde. *Revista De Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, 27(2), 228-235. Recuperado em 12 fevereiro, 2021, de <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v27i2p228-235>
- Dejours, C., & Bégue, F. (2010). Comentário metodológico. In C. Dejours, & F. Bégue. *Suicídio e trabalho, o que fazer?* (pp. 105-125). Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. & Jayet C. (2014). Psicopatologia do trabalho e organização real do trabalho em uma indústria de processo: metodologia aplicada a um caso. In: *Psicodinâmica do trabalho: contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.

- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE (2017). *Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2016*: indicadores da Saúde do Trabalhador com base na Rais: livro 7. São Paulo. Recuperado em 12 fevereiro, 2020, de [https://www.dieese.org.br/anuario/2017/Livro7\\_Saude.pdf](https://www.dieese.org.br/anuario/2017/Livro7_Saude.pdf)
- Dolabela, F. (2011). *Oficina do empreendedor: a metodologia do ensino que ajuda a transformar conhecimento em riqueza*. Rio de Janeiro: Sextante.
- Dornelas, J. C. A. (2002). *Planejando incubadoras de empresas: como desenvolver um plano de negócios para incubadoras de empresas*. Campus, Rio de Janeiro.
- Esteve-Pérez, S., & Rodriguez, D. (2012). The dynamics of exports and R&D in SMEs. *Small Business Economics*, 41, 219-240. Recuperado em: 12 janeiro, 2021, de <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11187-012-9421-4.pdf>
- Etzkowitz, H. (2002). Incubation of incubators: innovation as a triple helix of university-industry-government networks. *Science and Public Policy*, 29(2), 115-128. Recuperado em 12 janeiro, 2021, de [https://www.researchgate.net/publication/250198392\\_Incubation\\_of\\_incubators\\_Innovation\\_as\\_a\\_triple\\_helix\\_of\\_university-industry-government\\_networks](https://www.researchgate.net/publication/250198392_Incubation_of_incubators_Innovation_as_a_triple_helix_of_university-industry-government_networks)
- Etzkowitz, H., Mello, J., Almeida, M. (2005). Towards “meta-innovation” in Brazil: the evolution of the incubator and the emergence of a triple helix. *Research Policy*, 34(4), 411-424. Recuperado em 14 março, 2021, de [https://www.researchgate.net/publication/223613359\\_Towards\\_metainnovation\\_in\\_Brazil\\_The\\_evolution\\_of\\_the\\_incubator\\_and\\_the\\_emergence\\_of\\_a\\_triple\\_helix](https://www.researchgate.net/publication/223613359_Towards_metainnovation_in_Brazil_The_evolution_of_the_incubator_and_the_emergence_of_a_triple_helix).
- Etzkowitz, H., & Zhou, C. (2017). Hélice Tríplice: inovação e empreendedorismo universidade-indústria-governo. *Estudos Avançados*, 31(90), 23-48.
- Ferreira, M. C., Araújo, J. N. G., Almeida, C. P., & Mendes, A. M. (2011). *Dominação e Resistência no Contexto Trabalho-Saúde*. São Paulo SP: Editora Mackenzie.
- Ferreira, J. B., Macêdo, K. B., & Martins, S. R. (2015). Real do trabalho, sublimação e subjetivação. In J. K. Monteiro, F. de O. Vieira, A. M. Mendes (orgs.). *Trabalho e prazer: teoria, pesquisas e práticas*. Curitiba: Juruá.
- Filion, L. J. (1999). Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. *Revista de Administração*, 34(2), 05-28.
- Fleury, A. R. D. (2013). *O trabalho e a docência em uma instituição de ensino superior pública: o caso dos professores de odontologia da Universidade Federal de Goiás*. Tese de doutorado, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, Goiás, Brasil. Recuperado em 12 março, 2020, de <file:///C:/Users/Maria%20Paula/Downloads/ALESSANDRA%20RAMOS%20DEMITO%20FLEURY.pdf>
- Fleury, A. R. D., & Macêdo, K. B. (2015). A Clínica Psicodinâmica do Trabalho: Teoria e Método. In K. B. Macêdo (org.). *O Diálogo que Transforma: a clínica psicodinâmica do trabalho* (pp. 95-134). Goiânia: Editora da PUC Goiás.
- Franco, A. (2001). *Capital Social*. Brasília: Millenium.

- Franco, T., Druck, G., & Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 122, 229-248.
- Freitas, A., Filardi, F., Lott, A., & Braga, D. (2017). Inovação Aberta nas Empresas Brasileiras: Uma Análise da Produção Acadêmica no Período de 2003 a 2016. *Revista Ibero-Americana de Estratégia*, 16(3), 21-38. Recuperado em 10 março, 2021, de <https://www.mendeley.com/catalogue/3510ed80-2ce0-3049-945a-6a09ae60e327/>.
- Freud, S. (1920/2011). *Psicologia das massas e Análise do Eu e outros textos*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Freud, S. (1914/2012). *Totem e Tabu. Algumas concordâncias entre a vida psíquica dos homens primitivos e dos neuróticos*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Freud, S. (1930/2010). *O mal-estar na civilização*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Gala, P. (2003). Teoria institucional de Douglass North. *Revista de Economia Política*, 23(2), 276-292.
- GEM. Global Entrepreneurship Monitor (2017). *Relatório Executivo 2017*. Recuperado em 12 abril, 2020, de [https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Relat%C3%B3rio%20Executivo%20BRASIL\\_web.pdf](https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Relat%C3%B3rio%20Executivo%20BRASIL_web.pdf)
- Gernet, I., & Dejours, C. (2011). Avaliação do trabalho e reconhecimento. In P. F. Bendassolli, & L. A. P. Soboll (orgs.). *Clínicas do trabalho* (pp. 61-70). São Paulo: Atlas.
- Gitahy, Y. (2016, 3 de fevereiro). *O que é uma Startup?* Recuperado em 13 março, 2021, de <http://exame.abril.com.br/pme/o-que-e-uma-startup/>
- Gitahy, Y. (2019, 14 de março) Entenda a Diferença entre Incubadora e Aceleradora. Recuperado de <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/entenda-a-diferenca-entre-incubador-a-e-aceleradora,761913074c0a3410VgnVCM1000003b74010aRCRD>
- Guimarães, S. K. e Azambuja, L. R. (2018). Internacionalização de Micro, Pequenas e Médias empresas inovadoras no Brasil: Desafios do novo paradigma de desenvolvimento. *Revista Brasileira de Ciências Sociais* [online]. 2018, v. 33, n. 97 [Acessado 21 Junho 2021] , e339708. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/339708/2018>>.
- Guimarães E. H., & Macêdo K. B. (2014). O Significado do Trabalho dos Empreendedores: uma Abordagem Psicodinâmica. VII Encontro do Estudo em Empreendedorismo e gestão de pequenas empresas 2014. Recuperado em 12 setembro, 2020, de <http://docplayer.com.br/6836408-O-significado-do-trabalho-dos-empresendedores-uma-abordagem-psicodinamica-edward-humberto-guimaraes-junior-1-katia-barbosa-macedo-2.html>
- Hansen, M., Chesbrough, H. W., Nohria, N., & Sull, D. N. (2000). Networked Incubators: Hothouses of the New Economy. *Harvard Business Review*. Recuperado em 10 abril, 2020, de <https://hbr.org/2000/09/networked-incubators-hothouses-of-the-new-economy?autocomplete=true>

- Heloani, R., & Lancman, S. (2004). Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Production*, 14(3), 77-86. Recuperado em 12 janeiro, 2020, de <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300009>
- Heery, E., & Noon, M. (2008). *A Dictionary of Human Resource Management* (552p.). London: Oxford University Pres.
- Hensellek, S., Kensbock, J., Kollmann, T., & Stöckmann, C. (2016). *ESM - European Startup Monitor*. Recuperado em 10 março, 2020, de [ps://europeanstartupmonitor.com/fileadmin/esm\\_2016/ report/ESM\\_2016.pdf](https://europeanstartupmonitor.com/fileadmin/esm_2016/report/ESM_2016.pdf)
- Hisrich, R. D., & Peter, M. P. (2004). *Empreendedorismo*. Porto Alegre: Bookman.
- Hongli, L.; Lingfang, L. (2011). Effects of Business Incubator's Intellectual Capital on Incubatees' Growth: the Mediating Role of Knowledge Transfer. *International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering*, 466-471.
- Houaiss (2019). Dicionário Houaiss, Acesso UOL. Recuperado em 10 março, 2020, de <https://houaiss.uol.com.br/pub/apps/www/v3-3/html/index.php#1>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE/Pintec) (2011). Pesquisa de Inovação Pintec 2014. Recuperado em 10 março, 2020, de [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/ liv81830.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv81830.pdf)
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE/Pintec) (2014). *Pesquisa de Inovação Pintec 2014*. Recuperado em 10 abril, 2020, de [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros /liv99007.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv99007.pdf)
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE/Pintec) (2017). *Pesquisa de Inovação Pintec 2017*. Recuperado em 10 abril, 2020, de <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27465-pintec-2017-caem-a-taxa-de-inovacao-os-investimentos-em-atividades-inovativas-e-os-incentivos-do-governo>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE/Pintec) (2019). *Pesquisa de Inovação Pintec 2017*. Recuperado em 10 janeiro, 2021, de [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros /liv99007.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv99007.pdf)
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2019). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Indicadores para população de 14 anos ou mais de idade*. PNAD Contínua. Recuperado em 10 abril, 2020, de [file:///C:/Users/Maria%20Paula/Downloads/PNAD\\_continua\\_retrospectiva\\_2012\\_2018% 20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Maria%20Paula/Downloads/PNAD_continua_retrospectiva_2012_2018%20(1).pdf).
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2020). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. Recuperado em 10 abril, 2020, de [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28478-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-13-3-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-29-1-no-trimestre-encerrado-em-junho-de-](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28478-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-13-3-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-29-1-no-trimestre-encerrado-em-junho-de)



<https://www.imf.org/external/datamapper/LUR@WEO/OEMDC/ADVEC/WEOWORLD/CMQ/BRA>

- Kim, W. & Mauborgne, R. (2015). *A Estratégia do Oceano Azul: como criar novos mercados e tornar a concorrência irrelevante*. Rio de Janeiro, Elsevier.
- Lahorgue, M. L. (2004). Espaço e Políticas Urbanas: Porto Alegre sob governo do Partido dos Trabalhadores. (2004) 211f. Tese de doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina, Brasil.
- Lancman, S. & Sznelwar, L. (2004). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Editora Fiocruz e Paralelo 15.
- Lancman, S., Uchida, S., & Sznelwar, L. I. (2015). Contribuições da psicodinâmica do trabalho para compreender o trabalhar e suas relações com a saúde mental. In D. Razzouk, M. G. A. Lima, Q. Cordeiro (orgs.). *Saúde mental e trabalho*. São Paulo, Conselho Regional de Medicina de São Paulo.
- Lavca (2018). *LAVCA's Annual Review of Tech Investment in Latin America*. Recuperado em 12 janeiro, 2021, de <https://lavca.org/industry-data/inside-another-record-breaking-year-lavcas-annual-review-of-tech-investment-in-latin-america/>
- Le Guillant (2006). *Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho*. Rio de Janeiro. Vozes.
- Leite, A., & Oliveira, F. (2007). Empreendedorismo e Novas Tendência. *Estudo EDIT VALUE Empresa Junior*, 5, 1-35. Recuperado em 10 setembro, 2020, de <file:///C:/Users/jardi/Downloads/Empreendedorismo%20e%20Novas%20Tend%C3%AAncias.pdf>
- Leite, J. V., Saraiva A. B., Oliveira, D. P., Ribeiro, F. C. C., Gomes, R.C., & Manara, S. B. (2012). Qualidade de Vida no Trabalho no Cirque Du Soleil e na Semco: Passado e Futuro. In A. M. Mendes, A. R. C. Merlo, C. F. Morrone, & E. P. Facas (orgs.). (2012). *Psicodinâmica e Clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá. pp. 243-262.
- Longhi, F. (2011). A história da revolução das startups. *Imasters*. Recuperado em 10 novembro, 2018, de <http://imasters.com.br/artigo/20027/mercado/ahistoria-da-revolucao-das-startups>.
- Lhuillier, D. (2011). Filiações teóricas da clínica do trabalho (2011) In P.F. Bendassoli, & L. A. P. Soboll. *Clínicas do trabalho* (pp. 22-43). São Paulo: Atlas.
- Maia, M. M. (2016). Características dos Empreendedores de Startups Brasileiras de Base Tecnológica. *Revista De Empreendedorismo, Negócios e Inovação*, 1(2), 52-69. Recuperado em 10 abril, 2020, de <https://periodicos.ufabc.edu.br/index.php/reni/article/view/165>
- Macêdo, K., & Heloani, R. (2013). Identidade. In F. O. Vieira (org.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá.



- Macêdo, K. B. & Heloani, R. (2017). Introdução e expansão da Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: entrevista com Dejours. *Psicologia em estudo*, 22, 497-502. Recuperado em 10 abril, 2020, de <https://bit.ly/2XiZyDD>
- Macêdo, K. B., & Heloani, R. (2019). A arqueologia da psicodinâmica do trabalho no Brasil. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 21(1), 45-59.
- Macêdo, K. B., Guimarães, E. H., & Silva, F. C. (2016). “Quem manda também sofre e adocece”: uma análise comparativa entre o trabalho de gestores e de empreendedores. *Imersões em psicodinâmica do trabalho na arte, gestão e docência na modernidade*. Goiânia: Ed. da PUC Goiás.
- Macêdo, K. B. (2010). A psicodinâmica do trabalho e suas contribuições para o estudo nas organizações. In K. B. Macêdo (org.). *O trabalho de quem faz arte e diverte os outros*. Goiânia: Ed. da PUC Goiás.
- Macêdo, K. B. (2015a). Apresentação. In K. B. Macêdo (org.). *O diálogo que transforma* (pp. 11-21). Goiânia: PUC Goiás.
- Macêdo, K. B. (2015b). A Sublimação e a transformação do sofrimento em prazer: a lente da psicanálise e da psicopatologia do trabalho. In K. B. Macêdo (org.). *O diálogo que transforma* (pp. 70-94). Goiânia: PUC Goiás.
- Machado, L. S. (2016). *Vivências no trabalho de auditores-fiscais de Goiás à luz da Clínica Psicodinâmica do Trabalho*. Tese de doutorado, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, Goiás, Brasil. Recuperado em 22 março, 2020 de <http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/bitstream/tede/3943/2/Simone%20Maria%20Moura%20Mesquita.pdf>
- Macêdo, K. B. (2019). Identidade Profissional, In P. B. Bendassolli, & J. B. Andrade (orgs.). *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações*. Belo Horizonte: Artesã.
- Magalhães, J., & Teixeira G. (2018). *Projeto Startup – Da ideia ao primeiro milhão*. Rio de Janeiro: BestSeller.
- Mark, M. (2013). *Tim Cook Says Old iPhone Is Apple's New Cheap Phone*. Blommberg. Recuperado em 12 abril, 2020, de <https://www.bloomberg.com/news/articles/2013-09-25/tim-cook-says-old-iphone-is-apple-s-new-cheap-phone>
- Martins, A., Capellar, M., Signori, G., Kalil, F. e Sotille, S. (2016). Uso de Design Thinking como Experiência de Prototipação de Ideias no Ensino Superior. *Future Studies Research Journal: Trends and Strategies*, 8, 208-224. 10.7444/future.v8i1.227. Recuperado em 12 abril, 2020, de [https://www.researchgate.net/publication/312400675\\_Uso\\_de\\_Design\\_Thinking\\_como\\_Experiencia\\_de\\_Prototipacao\\_de\\_Ideias\\_no\\_Ensino\\_Superior](https://www.researchgate.net/publication/312400675_Uso_de_Design_Thinking_como_Experiencia_de_Prototipacao_de_Ideias_no_Ensino_Superior)
- Martins, G. A., & Théophilo, C. R. (2009). *Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas* (2a ed.). São Paulo: Atlas.

- Mendes, J. F. (2016). *Segurança Social o Futuro Hipotecado*. Lisboa: Fundação Francisco Manoel dos Santos.
- Mesquita, S. M. M. (2018). *A vida pela vida: o trabalho dos profissionais do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência 192: uma leitura da Psicodinâmica do Trabalho*. Tese de doutorado. Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, Goiás, Brasil. Recuperado em 12 janeiro, 2021, de <http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/bitstream/tede/3943/2/Simone%20Maria%20Moura%20Mesquita.pdf>
- Michaelis (2015). *Michaelis Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa*. São Paulo. Editora Melhoramentos
- Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação - MCTI (2012). *Plano de Ação em Ciência, Tecnologia e Inovação*. Principais Resultados e Avanços 2007-2010. Brasília, Brasil.
- Ministério da Saúde. (2017). *Transtornos mentais são a 3ª principal causa de afastamentos de trabalho*. Recuperado em 13 março, 2021, de [http://www.blog.saude.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=52979&catid=579&Itemid=50218](http://www.blog.saude.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=52979&catid=579&Itemid=50218)
- Mol, E. (2019). What makes a successful startup team. *Harvard Business Review* Recuperado em 13 março, 2021, de <https://hbr.org/2019/03/what-makes-a-successful-startup-team>
- Molinier, P. (2013). *O trabalho e a psique: uma introdução à psicodinâmica do trabalho*. Tradução: Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15.
- Monteiro, J. K., & Jacoby, A. R. (2013). Sobrecarga de trabalho. *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá.
- North, D. (1993). Institutions and Credible Commitment. *Journal of Institutional and Theoretical Economics (JITE) / Zeitschrift Für Die Gesamte Staatswissenschaft*, 149(1), 11-23. Recuperado em 13 março, 2021, de <http://www.jstor.org/stable/40751576>
- Pereira, B., Figlioli, A., de Oliveira, D., & da Silva, E. (2018). Expansion and Evolution of Incubation Programs and Entrepreneurship Development In Incubators In The State of Goiás, Brazil. *International Journal of Innovation*, 6(1), 68-84. Recuperado em 13 março, 2021, de <http://dx.doi.org/10.5585/iji.v6i1.62>
- OECD/Eurostat (2018). Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris/Eurostat, Luxembourg. Recuperado em 13 março, 2021, de <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>
- OECD (2020). *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*. OECD Publishing, Paris. Recuperado em 13 março, 2021, de <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>.
- Oliveira, H. N. (2017). *Eu tenho um ambiente maravilhoso, mas eu tenho um ambiente enorme de incertezas: prazer e sofrimento no trabalho no contexto das startups*. 2017. 93 f. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, Brasil.

- Oliveira, H., & Ribeiro, C. (2018). Prazer e sofrimento no trabalho de profissionais que atuam em *startups* em São Luiz, MA. In L. P. F. Silvestre (org.). *Políticas Públicas no Brasil: exploração e diagnóstico* 7. Ponta Grossa: Athena Editora. Recuperado em 12 abril, 2020, de <https://www.finersistemas.com/atenaeditora/index.php/admin/api/artigoPDF/4732>
- Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2016). *Workplace Stress: A collective challenge*. Recuperado em 10 maio, 2020, de [https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_466547/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466547/lang--en/index.htm)
- Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2016). *Panorama Laboral 2016*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 136p. Recuperado em 10 maio, 2020, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_537803.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_537803.pdf)
- Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2017). *Panorama Laboral 2017*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 156p. Recuperado em 14 fevereiro, 2020, de [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_613957/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_613957/lang--es/index.htm)
- Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2018). *Panorama Laboral 2018*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 132p. Recuperado em 14 fevereiro, 2020, de [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_654969/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_654969/lang--es/index.htm)
- Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2019). *Panorama Laboral 2019*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 152p. Recuperado em 14 fevereiro, 2020, de [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_732198/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_732198/lang--es/index.htm)
- Organização Mundial da Saúde (OMS) (2017). *Aumenta o número de pessoas com depressão no mundo*. Recuperado de [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5354:aumenta-o-numero-de-pessoas-com-depressao-no-mundo&Itemid=839](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5354:aumenta-o-numero-de-pessoas-com-depressao-no-mundo&Itemid=839)
- Organização das Nações Unidas (ONU) (2015). *Agenda 2030*. Recuperado em 13 março, 2021, de <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>
- Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS) (2018). *Folha informativa – Depressão*. Recuperado em 15 janeiro, 2021, de [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5635:folha-informativa-depressao&Itemid=1095](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5635:folha-informativa-depressao&Itemid=1095)
- Organization for Economic Co-operation and Development OECD/Eurostat (2018). *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation*, 4th Edition, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris/Eurostat, Luxembourg. Recuperado em 10 março, 2021, de <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>

- Pan American Health Organization. (2018). The Burden of Mental Disorders in the Region of the Americas. Washington, D.C.: PAHO. Recuperado em 22 abril, 2021, de [http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/49578/9789275120286\\_eng.pdf?sequence=10&isAllowed=y](http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/49578/9789275120286_eng.pdf?sequence=10&isAllowed=y)
- Pereira, B., Figlioli, A., de Oliveira, D., & da Silva, E. (2018). Expansion and Evolution of Incubation Programs and Entrepreneurship Development In Incubators In The State of Goiás, Brazil. *International Journal of Innovation*, 6(1), 68-84. Recuperado em 10 setembro, 2020, de <http://dx.doi.org/10.5585/iji.v6i1.62>
- Peters, L., Rice, M., & Sundararajan, M. (2004). The Role of Incubators in the Entrepreneurial Process. *Journal of Technology Transfer*, 29(1) 83-91.
- Pinheiro, T. & Alt, L. (2017). *Design Thinking Brasil*. Rio de Janeiro. Alta Books, 2017.
- Pires, J. C. S., & Macêdo, K. B. (2006). Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. *Revista de Administração Pública*, 40(1), 81-104. Recuperado em 12 abril, 2020, de <https://doi.org/10.1590/S0034-76122006000100005>.
- Ponterotto, J. G. (2005). Qualitative Research in Counseling Psychology: A Primer on Research Paradigms and Philosophy of Science. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 126-136.
- Póvoa, L. M. C. (2008). A crescente importância das universidades e institutos públicos de pesquisa no processo de catching-up tecnológico. *Rev. Econ. Contemp.*, 12, 273-300. Recuperado em 14 fevereiro, 2020, de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-98482008000200004&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-98482008000200004&lng=pt&tlng=pt).
- Prodan, I. (2007). A model of technological entrepreneurship. *Handbook of Research On Techno-Entrepreneurship.*, 26-38.
- Ramos, L. de F. de C. (2016). *O trabalho e a saúde mental dos servidores de uma IFES, usuários do programa saudavelmente: uma análise psicodinâmica*. Dissertação de mestrado, Programa de Pós-Graduação STRICTO SENSU em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, Goiás, Brasil.
- Ries, E. (2012). *A startup enxuta*. Rio de Janeiro: Casa da Palavra.
- Rodrik, D. (2017). Rescuing Economics from Neoliberalism. *Boston Review*. Recuperado em 12 março, 2020, de <http://bostonreview.net/class-inequality/dani-rodrik-rescuing-economics-neoliberalism>
- Roudinesco, E. & Plon, M. (1998). *Dicionário de psicanálise*. Rio de Janeiro, Zahar.
- Safatle, V. (2020) A economia é a continuação da psicologia por outros meios: sofrimento psíquico e o neoliberalismo como economia moral. In V. Safatle, N. Silva Junior, C. Dunker (orgs). *Neoliberalismo, como gestão do sofrimento psíquico* (pp. 17-46). Belo Horizonte: Autêntica.

- Santos, C. M. (2016). *As vivências dos gestores do SENAI/DR- Goiás em relação ao processo de informatização: um estudo de caso embasado na clínica psicodinâmica do trabalho*. Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, GO, Brasil. Recuperado em 13 março, 2021, de <http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/handle/tede/3650>
- Schawb, K. (2019). *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro.
- Schumpeter, J. A. (1997). *Teoria do Desenvolvimento Econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito e juro e o ciclo econômico*. Os Economistas. São Paulo: Nova Cultura.
- Schumpeter, J. A. (1954/2002). Economic Theory and Entrepreneurial History. *Revista Brasileira de Inovação*, 1(2). Recuperado em 14 fevereiro, 2020, de <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rbi/article/view/8648859/15395>
- Seligmann-Silva (2011). Trabalho e Desgaste mental. O direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez Editora.
- Silva, E. R. P. (2016). *Manual: Incubação de empresas. Conceitos, Metodologias e Práticas*. Goiânia: Editora Kelps.
- Silva, L. F., & Bassani, C. L. (2007). Evolucionismo: a face oculta do empreendedorismo. *Brazilian Business Review*, 4(1), 60-73.
- Siqueira, M. (2013). Autonomia. In F. Vieira, & A. Mendes (org.). *Dicionário de psicodinâmica do trabalho* (pp. 61-64). Curitiba, Juruá.
- Sznelwar L. (2004). Sobre estes textos da psicodinâmica do trabalho, algumas reflexões. In C. Dejours. *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 35-43). Brasília: Paralelo 15.
- Soboll, L. A. P. (2014). Organização do trabalho e prática de assédio moral: um estudo sobre trabalho bancário. In D. M. R. Glina, & L. E. Rocha (orgs.). *Saúde mental no trabalho: da teoria a prática*. São Paulo: Roca.
- Sousa, D. C. (2015). *A inovação e a gestão de empresas embrionárias de inovação tecnológica: uma análise do processo de pré-incubação*. Dissertação de mestrado, Universidade Paulista, São Paulo, Brasil. Recuperado em 13 março, 2021, de [https://www.unip.br/presencial/ensino/pos\\_graduacao/strictosensu/eng\\_producao/download/eng\\_demesiocarvalhodesou sa.pdf](https://www.unip.br/presencial/ensino/pos_graduacao/strictosensu/eng_producao/download/eng_demesiocarvalhodesou sa.pdf)
- Sousa, D. C., Gonçalves, R. F., Almeida, M., & Sacomano, J. B. (2017). Parques tecnológicos e incubadoras: uma análise do processo de pré-incubação de organizações de base tecnológica. *Interciência*, 42(5), 313-319. Recuperado em 14 fevereiro, 2020, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33952810008>
- Souza Neto, P. P., & Cavalcanti, J. C. (2016). Análise do Modelo de Gestão da Inovação Enxuta. *Revista Gestão.Org*, 14(edição especial), 277-287. Recuperado em 14 fevereiro, 2020, de <http://www.revista.ufpe.br/gestaoorg>
- Szmrecsányi, T. (2002). Apresentação. *Revista Brasileira de Inovação*, 1(2). Recuperado em 23 abril, 2021, de

<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rbi/%20article/view/8648859/15395>

Sznelwar L., Uchida, S., & Lancman, S. (2012). Prefácio à edição brasileira. In C. Dejours. *Trabalho Vivo*. Volume 1. Sexualidade e trabalho (pp.15-20). Brasília: Paralelo 15.

Taylor, F. W. (1995). *Princípios de Administração Científica*. São Paulo: Editora Atlas.

Tigre, P. B. (2018). Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial - IEDI. Iniciativas para Avançar a Inovação no Brasil. Recuperado em 12 junho, 2020, de [https://iedi.org.br/media/site/artigos/20180712\\_para\\_avancar\\_a\\_inovacao\\_no\\_brasil\\_Pth8C8D.pdf](https://iedi.org.br/media/site/artigos/20180712_para_avancar_a_inovacao_no_brasil_Pth8C8D.pdf)

Teece, D. J. (1986). *Profiting from Technological Innovation: implications for Integration, Collaboration, and Licensing and Public Policy*, *Research Policy* 15 (pp. 285-305).

Valente, J. (2018). Pesquisa mostra que 30% das Startup não conseguem se manter no mercado. Recuperado em 12 fevereiro, 2021, de <http://agenciabrasil.ebc.com.br/pesquisa-e-inovacao/noticia/2018-02/pesquisa-mostra-que-30-das-Startup-nao-conseguem-se-manter-no>.

Van Balen T., Tarakci M., & Sood A. (2018). Disruptive Startups GetFunding More Easily, but Less of It. *Harvard Business Review*, set. 2018. Recuperado em 13 março, 2021, de <file:///C:/Users/jardi/Downloads/H04JIN-PDF-ENG.PDF>

Varrichio, P. C. (2016). Uma Discussão sobre a estratégia de inovação aberta em grandes empresas e os programas de relacionamento voltados para startups no Brasil. *RACEF – Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace*. v. 7, n. 1, Ed. Esp. Ecossistemas de Inovação e Empreendedorismo, p. 148-161, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.13059/racef.v7i1.251>

Viana, A. L. A., & Silva, H. P. (2018). Meritocracia neoliberal e capitalismo financeiro: implicações para a proteção social e a saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 23(7). Recuperado em 23 março, 2020, de <https://doi.org/10.1590/1413-81232018237.07582018>

Vianna, M. J., Vianna Y., Adler, I. K., Lucena, B. F., & Russo B. (2012). Design thinking: inovação em negócios. Rio de Janeiro, MJV Press. Recuperado de [http://centrodeinovacaodemaringa.org.br/wpcontent/uploads/2017/08/Livro\\_Design\\_Thinking\\_-\\_Inovao\\_Negcios.pdf](http://centrodeinovacaodemaringa.org.br/wpcontent/uploads/2017/08/Livro_Design_Thinking_-_Inovao_Negcios.pdf)

World Economic Forum (WEF) (2018). *The Global Competitiveness Report 2018*. World Economic Forum. Geneva, Switzerland. Recuperado em 10 março, 2020, de: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2018>

World Health Organization (WHO) (2017). *Depression and Other Common Mental Disorders: Global Health Estimates*. Geneva. Recuperado em 13 março, 2021, de <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/254610/WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf>

World Health Organization (2018). *Mental health atlas 2017*. Geneva. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. Recuperado em 12 janeiro, 2021, de [https://www.who.int/mental\\_health/evidence/atlas/mental\\_health\\_atlas\\_2017/en/](https://www.who.int/mental_health/evidence/atlas/mental_health_atlas_2017/en/)

World Health Organization (2020) A year without precedent: WHO's COVID-19 response. Recuperado em 12 janeiro, 2021, de <https://www.who.int/news-room/spotlight/a-year-without-precedent-who-s-covid-19-response>

Zarpellon, S. C. (2010). O empreendedorismo e a teoria econômica institucional. *Revista Iberoamericana de Ciências Empresariais y Economía*, 1(1), 47-55.

## Apêndices

### Apêndice A - Roteiro geral para Entrevistas Individuais

Nº	Questão	Categorias PDT
1	Dados iniciais: Idade/ Sexo/ Estado civil/ Escolaridade, se superior completo, qual o ano de conclusão?	Formação de identidade
2	Exerceu atividade profissional anterior à atuação como empreendedor? Se sim, qual a experiência?	Formação de identidade
3	Como surgiu a ideia para um novo negócio, uma <i>startup</i> ?	Relações de trabalho
4	Como foi o processo de tornar a ideia em uma <i>startup</i> ?	Mobilização subjetiva
5	Houve algum andamento da <i>startup</i> antes da Incubadora?	Relações de trabalho
6	Como foi o contato com a incubadora?	Relações de trabalho e condições de trabalho
7	O quanto a tecnologia é importante para o teu projeto?	Condições de trabalho
8	Qual ou quem foi a sua maior inspiração para tornar a <i>startup</i> um negócio?	Mobilização subjetiva
9	Existe alguma organização que você adota como modelo? Se sim, quais as vantagens e desvantagens desse modelo?	Mobilização subjetiva e condições de trabalho
10	Houve alterações da ideia inicial para o estágio atual da <i>startup</i> ? Em qual sentido? (positivos ou negativos?)	Mobilização subjetiva
11	Qual é o processo de negócio proposto pela <i>startup</i> em linhas gerais?	Condições de trabalho
12	Qual é o modelo de negócio adotado ou em estruturação?	Condições de trabalho
13	Qual é o quadro societário da organização hoje? O que foi alterado desde o início?	Condições de trabalho
14	Quais são os valores do seu negócio?	Condições de trabalho
15	Qual é seu horário de trabalho?	Condições de trabalho
16	Quantas horas você trabalha, em média, por dia e por semana?	Condições de trabalho
17	Qual é a participação da sua família neste processo?	Relações de trabalho
18	Qual é a participação dos seus amigos neste processo?	Mobilização subjetiva e relações de trabalho



19	Quantas horas por semana você dedica-se ao seu lazer?	Condições de trabalho
20	Você faz alguma atividade física? Se sim, quantas vezes por semana? Por quanto tempo?	Mobilização subjetiva
21	Como pretende estruturar a gestão das pessoas na sua organização?	Condições de trabalho
22	Quais são seus principais desafios?	Mobilização subjetiva
23	Quando pensa em sua organização quais pensamentos e sentimentos emergem?	Mobilização subjetiva
24	Quais os passos seguintes da <i>startup</i> ?	Condições de trabalho

## Apêndice B - Roteiro geral para o Espaço de Discussão Coletiva

Nº	Questão	Categorias PDT
1	Como é participar de uma incubadora de negócios?	Mobilização subjetiva
2	Como a incubadora funciona?	Organização do trabalho – condições de trabalho
3	Existe algum manual, com regras de participação?	Organização do trabalho – condições de trabalho
4	Quais são os valores da incubadora?	Organização do trabalho – Relações de trabalho
5	Quais são os principais recursos que vocês têm acesso via a incubadora?	Organização do trabalho – condições de trabalho
6	Como você avalia os impactos que incubadora trouxe para vocês?	Mobilização subjetiva
7	Vocês consideram que a organização atual da incubadora propicia a evolução das <i>startups</i> e de seus empreendedores? A incubadora lhes proporciona mais vantagens do que desvantagens?	Mobilização subjetiva e Organização do trabalho
8	Como é ser empreendedor em uma incubadora?	Mobilização subjetiva
9	Como funciona a rotina de trabalho? Existem atividades comuns a todas as <i>startups</i> ?	Mobilização subjetiva e Organização do trabalho
10	A tendência é que a tecnologia da informação seja cada vez mais importante na nossa sociedade, a Inteligência Artificial, a robotização, a automação e as 4.0 etc. Como elas estão transformando a vida de vocês, tanto pessoalmente quanto no trabalho?	Mobilização subjetiva
11	Vivemos na Era da Informação e a potencialidade das novas tecnologias é inegável. No entanto, esse potencial pode ser usado de forma positiva ou negativa, o que levanta questões a respeito das vantagens e desvantagens das novas tecnologias. Qual a sua opinião a respeito?	Mobilização subjetiva
12	O quanto de inovação/disruptura o novo formato de negócio traz na sua <i>startup</i> ? Quanto elas podem impactar na sociedade como um todo?	Mobilização subjetiva e Organização do trabalho
13	Na sua <i>startup</i> existem processos que necessitaram de treinamento aos novos trabalhadores a serem contratados? Quais as habilidades específicas?	Organização do trabalho – condições de trabalho

14	Como se configura o administrativo contábil da sua organização?	Organização do trabalho – condições de trabalho
15	Quais as tarefas que você hoje executa com maior dificuldade?	Mobilização subjetiva
16	Qual o perfil do trabalhador que você pretende contratar no futuro?	Relações de trabalho
17	Quais são os valores da sua <i>startup</i> ?	Organização do trabalho – condições de trabalho
18	Costuma pedir ajuda aos colegas no seu dia a dia?	Mobilização subjetiva e relações de trabalho
19	Houve ocasiões em que sentiu que o formato do teu negócio poderia não funcionar mesmo tendo seguido todas as orientações? Como se sentiu?	Mobilização subjetiva
20	Houve situações em que demandou demasiado para estruturação de algo novo (processo, tecnologia, pessoas)? Como se sentiu? Como conseguiu resolver?	Mobilização subjetiva
21	Houve situações em que os recursos tecnológicos não estavam disponíveis e foi necessário adequar para chegar ao resultado de um trabalho com prazo determinado? Pode compartilhar?	Organização do trabalho – condições de trabalho
22	Consegue se imaginar hoje realizando seu trabalho sem tecnologia?	Mobilização subjetiva
23	Como funciona a gestão dos processos do seu negócio? De que forma a tecnologia apoia estes processos? Relate aspetos positivos e negativos desses impactos.	Mobilização subjetiva e Organização do trabalho – condições de trabalho
24	Houve alguma situação em que uso inadequado de alguma ferramenta impactou em sua <i>startup</i> ? Como?	Mobilização subjetiva e Organização do trabalho – condições de trabalho
25	Já pensou em desistir de atuar como empreendedor devido a alguma dificuldade?	Mobilização subjetiva
26	Para você, quais as principais características que a pessoa precisa ter para ser um empreendedor?	Mobilização subjetiva e Organização do trabalho – condições de trabalho
27	O que mais valoriza no trabalho como empreendedor?	Mobilização subjetiva
28	Você se sente completamente apto a realizar seu trabalho utilizando/operando os recursos e as tecnologias disponíveis na incubadora?	Mobilização subjetiva e Organização do trabalho – condições de trabalho

29	Para você, qual a maior recompensa até aqui? Qual o reconhecimento alcançado?	Mobilização subjetiva
30	Qual a maior compensação em ser empreendedor em uma incubadora?	Mobilização subjetiva
31	Você se identifica com esse ambiente de inovação/disruptura do modelo de negócio da <i>startup</i> ?	Mobilização subjetiva
32	Você acredita que todos os empreendedores apresentam as mesmas dificuldades que você em relação à formatação dos seus negócios?	Relações de trabalho e Mobilização subjetiva
33	O que é mais difícil de tolerar no seu dia a dia para o sucesso do seu negócio?	Relações de trabalho e Mobilização subjetiva
34	Você tem clareza de suas responsabilidades enquanto empreendedor?	Relações de trabalho e Mobilização subjetiva
35	Durante a realização do seu trabalho, no que tange à inovação e ao uso de novas tecnologias e modelos de negócios, você sente liberdade de criação de algo realmente novo com identidade própria?	Mobilização subjetiva e Organização do trabalho – condições de trabalho
36	Para você, os demais integrantes da incubadora têm a mesma oportunidade e igualdade para a execução dos seus trabalhos como empreendedores?	Mobilização subjetiva e Organização do trabalho – condições de trabalho
37	Qual a marca que você quer deixar através de sua <i>startup</i> ?	Mobilização subjetiva

## Anexos

### Anexo A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



Pontifícia Universidade Católica de Goiás  
Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa  
Programa de Pós-graduação *Stricto-Sensu* em Psicologia



#### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Você está sendo convidado (a) a participar, como voluntário (a), da pesquisa intitulada: “As *Startups* e as novas relações de trabalho em um Centro de Empreendedorismo e Incubação: uma Análise Psicodinâmica do Trabalho”. Meu nome é Maria Paula de Moraes Jardim (ID Lattes: 3825695980775486), sou mestranda do Programa de Pós-graduação *Stricto-Sensu* em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, sob orientação da Profa. Dra. Kátia Barbosa Macêdo (ID Lattes: 6558782387284931). Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, se você aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está impresso em duas vias, sendo que uma delas é sua e a outra ficará comigo. Esclareço que em caso de recusa na participação, em qualquer etapa da pesquisa, você não será penalizado (a) de forma alguma. Mas se aceitar participar, as dúvidas sobre a pesquisa poderão ser esclarecidas pela pesquisadora responsável, via e-mail [mpmj@uol.com.br](mailto:mpmj@uol.com.br) e, através do seguinte contato telefônico: [REDACTED] inclusive com possibilidade de ligação a cobrar. Em caso de dúvida sobre a ética aplicada a pesquisa, você poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da PUC Goiás, telefone: [REDACTED] localizado na Avenida Universitária, N° [REDACTED], St. Universitário, Goiânia/GO. Funcionamento: das 8 às 12 horas e das 13 às 17 horas de segunda a sexta-feira. O CEP é uma instância vinculada à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) que por sua vez é subordinado ao Ministério da Saúde (MS). O CEP é responsável por realizar a análise ética de projetos de pesquisa, sendo aprovado aquele que segue os princípios estabelecidos pelas resoluções, normativas e complementares.

\*Pesquisadora: Maria Paula de Moraes Jardim.

O motivo que nos leva a propor essa pesquisa é lançar um olhar sobre um grupo de *Startups* e seus respectivos empreendedores participantes em uma incubadora [REDACTED]. O contexto destas organizações apresenta complexidades socioeconômicas, concomitantes a exigências crescentes ao desenvolvimento dos empreendedores nelas imbricados. A Clínica Psicodinâmica do Trabalho, de Christophe Dejours, suportará a análise das condições e relações de trabalho implicadas nestas novas formas da organização do trabalho, identificando como que os diversos atores participantes das *Startups*, experienciam e mobilizam-se diante das vivências de prazer-sofrimento no trabalho. Tem por objetivo analisar, com base na Clínica Psicodinâmica do Trabalho, a organização do trabalho, as relações de trabalho e a mobilização subjetiva dos empreendedores e trabalhadores nas *Startups*.

O procedimento de coleta de dados será da seguinte forma: 1- leitura conjunta e assinatura deste termo de consentimento; 2- realização de entrevistas (escuta clínica) individuais e/ou coletivas. Os participantes serão entrevistados em um encontro com duração prevista de no mínimo uma e no máximo duas horas de duração, o qual será gravado e filmado para posterior transcrição e análise dos dados coletados. Há previsão de realização de 4 a 10 sessões. Os encontros se darão no ambiente de trabalho do pesquisado (a) ou outro local definido de comum acordo. A sala deverá estar localizada em local com o mínimo ruído, temperatura agradável e ações para prevenir interrupções serão tomadas (cartaz na porta sinalizando a necessidade de não interromper o procedimento de pesquisa); 3- realização de encontros em grupo para validação e/ou refutação dos dados e elaboração de

PUC Goiás, telefone: (62) 3946-1512, localizado na Avenida Universitária, N° 1069, St. Universitário, Goiânia/GO





**Pontifícia Universidade Católica de Goiás**  
**Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa**  
**Programa de Pós-graduação *Stricto-Sensu* em Psicologia**

intervenções no cotidiano de trabalho a partir do relatório preliminar elaborado pelos pesquisadores tomando por base as falas dos (as) participantes obtidas nas reuniões coletivas ou entrevistas individuais. Espera-se a realização de dois encontros com duração prevista de no mínimo uma hora e no máximo duas horas, os quais serão filmados e gravados para posterior ajuste nos dados coletados e analisados no relatório preliminar. Serão realizados em uma sala na da unidade pesquisada ou outro local definido de comum acordo. A sala deverá estar localizada em local com o mínimo ruído, temperatura agradável e ações para prevenir interrupções serão tomadas (cartaz na porta sinalizando a necessidade de não interromper o procedimento de pesquisa).

Neste projeto, na pesquisa de campo, os participantes, individual e coletivamente, serão convidados a discorrer sobre a organização do trabalho, vivências de prazer e sofrimento no trabalho, estratégias defensivas e outras situações que envolvam a sua mobilização subjetiva. Contempla também a reunião coletiva para validar/refutar os dados coletados conforme item 3.

Todas as informações relacionadas à sua participação serão registradas em gravações que serão mantidas em sigilo no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, sob-responsabilidade da pesquisadora.

Os resultados desta pesquisa serão tornados públicos, sejam favoráveis ou não aos participantes, porém será mantido o sigilo sobre os dados pessoais ou empresariais. As estratégias de divulgação dos dados envolvem a não identificação nominal dos participantes, que receberão denominação aleatória alfabética (ex.: Participante A), ou de suas *startups* incubadas, que receberão denominação aleatória numeral (ex.: *Startup 1*).

Você tem direito ao ressarcimento das despesas decorrentes da cooperação com a pesquisa, inclusive transporte e alimentação, se for o caso, e a pleitear indenização em caso de danos, conforme previsto em Lei. Se você não quiser que seu nome seja divulgado, está garantido o sigilo que assegure a privacidade e o anonimato. As informações desta pesquisa serão confidenciais e serão divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas. **Riscos:** A presente pesquisa é de risco mínimo pela sua participação, de acordo com a resolução 466/12, entre os quais: poderá ocorrer um desconforto, causar certo cansaço no momento de realização da entrevista e dos encontros em grupo, visto que o procedimento de coleta de dados poderá levantar questões que mobilizem a sua vivência no cotidiano do seu trabalho. Assim, pode vir a acarretar transtornos emocionais ou desconfortos em decorrência de sua participação. Caso você apresente algum problema decorrente de sua participação na pesquisa, seja psicológico, entre outros, garantimos que tomaremos todos os cuidados e providências para que você receba assistência imediata, integral e gratuita relacionada a prejuízos e danos (imediatos e tardios) decorrentes de sua participação neste estudo. Ainda garantimos que você será acompanhado (a) e encaminhado (a) para tratamento adequado, sendo o custo advindo deste tratamento arcado pelo pesquisador deste estudo. **Benefícios:** O maior ganho para o participante desta pesquisa será a oportunidade de pensar, individual e coletivamente, acerca do seu cotidiano laboral e como as transformações contemporâneas, estão mobilizando as atividades dos trabalhadores e, por conseguinte, na sua qualidade de vida e em sua saúde mental. Este estudo visa contribuir com discussões a cerca destes novos espaços de trabalho que se configuram dentro das incubadoras, as *startups*, de forma a propiciar ações preventivas ao adoecimento mental tornando a organização do trabalho espaço privilegiado de debate e construção de práticas pelo coletivo, sendo a clínica



**Pontifícia Universidade Católica de Goiás**  
**Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa**  
**Programa de Pós-graduação *Stricto-Sensu* em Psicologia**



psicodinâmica do trabalho uma possibilidade de mobilizar o desenvolvimento laboral institucional e pessoal.

Durante todo o período da pesquisa e na divulgação dos resultados, sua privacidade será respeitada, ou seja, seu nome ou qualquer outro dado ou elemento que possa, de alguma forma, identificar-lhe, será mantido em sigilo. Todo material ficará sob minha guarda por um período mínimo de cinco anos. Para condução da entrevista é necessário o seu consentimento para utilização de um gravador, faça uma rubrica entre os parênteses da opção que valida sua decisão:

- (                    ) Permito a utilização de gravador durante a entrevista.  
 (                    ) Não permito a utilização de gravador durante a entrevista.

Declaro que os resultados da pesquisa serão tornados públicos, sejam eles favoráveis ou não.

**1.2 Consentimento da Participação na Pesquisa:**

Eu, ....., abaixo assinado, concordo em participar do estudo intitulado “As *Startups* e as novas relações de trabalho em um Centro de Empreendedorismo e Incubação: uma Análise Psicodinâmica do Trabalho”. Informo ter mais de 18 anos de idade e destaco que minha participação nesta pesquisa é de caráter voluntário. Fui devidamente informado (a) e esclarecido (a) pelo (a) pesquisador (a) responsável **Maria Paula de Moraes Jardim** sobre a pesquisa, os procedimentos e métodos envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação no estudo. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade. Declaro, portanto, que concordo com a minha participação no projeto de pesquisa acima descrito.

Goiânia, ..... de ..... de .....

\_\_\_\_\_  
 Assinatura por extenso do(a) participante

\_\_\_\_\_  
 Assinatura por extenso da pesquisadora responsável



## Anexo B – Parecer Consubstanciado PUC Goiás



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** As Startups e as Novas Relações de Trabalho em um Centro de Empreendedorismo e Incubação: uma Análise Psicodinâmica do Trabalho

**Pesquisador:** Maria Paula de Moraes Jardim

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 25721419.0.0000.0037

**Instituição Proponente:** [REDACTED]

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 3.740.106

#### Apresentação do Projeto:

Segundo descreve a pesquisadora Startup seria uma organização temporária desenhada para alcançar um modelo de negócio escalável e lucrativo para se transformar em uma companhia no futuro (Magalhães & Teixeira 2018) Através deste projeto de pesquisa, de natureza qualitativa, analisar-se-á, sob a ótica da Psicodinâmica do trabalho, os trabalhadores imbricados nesse contexto das Startups, sobre o como suas subjetividades experienciam as condições de trabalho, instrumentando-os na construção de suas identidades, e como acontecem as suas vivências de prazer e sofrimento no enfrentamento desta nova realidade de trabalho e para seu equilíbrio psíquico. A análise se dará no [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], que visa promover a cultura do empreendedorismo na comunidade acadêmica, transformar o conhecimento aplicado em inovação tecnológica, buscando a formação do indivíduo que para criar um novo negócio e/ou promover ações empreendedoras em outros espaços e situações. Conta atualmente com 13 Startups em projetos pré-incubados, sete incubados e um graduado. Este trabalho pretende lançar um olhar sobre um grupo de Startups e seus respectivos empreendedores participantes em uma incubadora [REDACTED]. O contexto destas organizações apresenta complexidades socioeconômicas, concomitantes a exigências crescentes ao desenvolvimento dos empreendedores nelas imbricados. Objetivando possibilitar uma melhor compreensão do contexto do mundo do trabalho, empreender-se-á o levantamento da situação da empregabilidade e suas implicações para a saúde, e para a saúde mental especificamente. O critério de inclusão será: ser







Continuação do Parecer: 3.740.106

empreendedor ou trabalhador em uma startup que esteja nas fases de préincubação e incubação, não tendo a organização ainda passado pelo processo de aceleração (captação de investimento), e de exclusão: Ser empreendedor de uma startup pós-incubação ou Sócio externo da startup e de sua construção. Deverão ser realizadas em torno de 6 a 10 sessões com 5 a 7 trabalhadores, com duração de 2 horas, uma vez por semana. A primeira sessão terá início com uma pergunta aberta "Fale sobre seu trabalho", seguida de perguntas específicas, voltadas para investigação da dinâmica que envolve o sofrimento psíquico e as condições sociais do trabalho, no qual se produziu. Serão conduzidas com base nas narrativas dos participantes e nos seus posicionamentos face ao processo de ressignificação das situações de trabalho. As mesmas poderão ser gravadas e analisadas por meio da Análise Clínica do Trabalho. A Observação Clínica deve ser conduzida por registros, as anotações e gravações transcritas devem registrar tudo aquilo que foi dito, não dito, percebido, assim como também, o registro do encadeamento dos acontecimentos. As anotações das observações de gestos, posturas e tons de voz, são significativos para posterior análise. O relato deve ser feito logo após os encontros entre os pesquisadores e confrontado com o coletivo de controle a cada sessão, sendo que o material é fonte para a interpretação, "essa observação clínica pode ser submetida a outros pesquisadores que estejam participando da pesquisa nos grupos". A devolutiva ocorrerá conforme as sessões coletivas organizadas anteriormente. Uma fotografia do momento deve ser apresentada para o grupo, retomando com o grupo a história vivenciada e que ela possa produzir novas formas de agir e que o sujeito possa se reconstruir no plano coletivo. Estas etapas serão viabilizadas por meio de sessões coletivas.

#### Objetivo da Pesquisa:

São descritos os seguintes objetivos: Objetivo Primário: Analisar, com base na Clínica Psicodinâmica do Trabalho, a organização do trabalho, as relações de trabalho e a mobilização subjetiva dos empreendedores e trabalhadores nas Startups.

Objetivos Secundários: 1) Identificar o contexto, as políticas e regras de trabalho das Startups, [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED] 2) Identificar quais são as Startups [REDACTED]  
[REDACTED] e como ocorre a sua organização do trabalho; 3) Analisar como o trabalhador das Startups constitui sua identidade profissional; 4) Analisar como ocorre a organização do trabalho e as relações de trabalho nas startups presentes na incubadora; 5) Analisar a mobilização subjetiva dos trabalhadores e empreendedores no contexto da cultura criatividade e inovação que parece orientar os ambientes das Startups, e quais são as vivências de





Continuação do Parecer: 3.740.106

prazer-sofrimento dos trabalhadores no real do trabalho.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

**RISCOS:**

Segundo descrito pela pesquisadora, o projeto apresenta riscos mínimos pela sua participação, entre os quais um desconforto, causar certo cansaço no momento de realização da entrevista e dos encontros em grupo, visto que o procedimento de coleta de dados poderá levantar questões que mobilizem a sua vivência no cotidiano do seu trabalho. Caso o (a) trabalhador (a) apresente algum problema decorrente de sua participação na pesquisa, seja psicológico, entre outros, a mesma garante que serão tomados todos os cuidados e providências para que o (a) mesmo (a) receba assistência imediata, integral e gratuita relacionada a prejuízos e danos (imediatos e tardios) decorrentes de sua participação neste estudo. Ainda garante que o participante será acompanhado e encaminhado para tratamento adequado, sendo qualquer custo advindo deste tratamento arcado pelo pesquisador deste estudo, e caso o participante adquira algum problema físico ou psíquico, como consequência da participação nesta pesquisa o mesmo poderá buscar ser indenizado nas formas da lei.

**BENEFÍCIOS:**

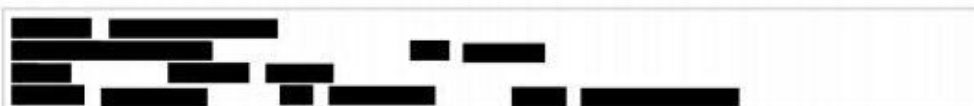
Como benefícios aponta que o maior ganho para o participante desta pesquisa será a oportunidade de pensar, coletivamente, acerca do seu cotidiano laboral e como as transformações contemporâneas, estão mobilizando as atividades dos trabalhadores e, por conseguinte, na sua qualidade de vida e em sua saúde mental. Este estudo visa contribuir com discussões acerca destes novos espaços de trabalho que se configuram dentro das incubadoras, as startups, de forma a propiciar ações preventivas ao adoecimento mental tornando a organização do trabalho espaço privilegiado de debate e construção de práticas pelo coletivo, sendo a clínica psicodinâmica do trabalho uma possibilidade de mobilizar o desenvolvimento laboral institucional e pessoal.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

A pesquisa aponta para a possibilidade de investigação de fatores ou situações que podem impactar na saúde do trabalhador, o que pode demonstrar a necessidade de sua realização.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Todos os documentários de submissão obrigatória e necessárias à análise ética foram apresentados.





Continuação do Parecer: 3.740.106

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Não foram observados, após análise ética do projeto, óbices éticos que impeçam sua realização, sendo o mesmo aprovado.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

INFORMAÇÕES AO PESQUISADOR REFERENTE À APROVAÇÃO DO REFERIDO PROTOCOLO:

1. A aprovação deste, conferida pelo CEP PUC Goiás, não isenta o Pesquisador de prestar satisfação sobre sua pesquisa em casos de alterações metodológicas, principalmente no que se refere à população de estudo ou centros participantes/coparticipantes.
2. O pesquisador responsável deverá encaminhar ao CEP PUC Goiás, via Plataforma Brasil, relatórios semestrais do andamento do protocolo aprovado, quando do encerramento, as conclusões e publicações. O não cumprimento deste poderá acarretar em suspensão do estudo.
3. O CEP PUC Goiás poderá realizar escolha aleatória de protocolo de pesquisa aprovado para verificação do cumprimento das resoluções pertinentes.
4. Cabe ao pesquisador cumprir com o preconizado pelas Resoluções pertinentes à proposta de pesquisa aprovada, garantindo seguimento fiel ao protocolo.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1459862.pdf	15/11/2019 16:46:20		Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Declaracao_Instituicao_Participante_CEI_UFG.pdf	15/11/2019 16:43:43	Maria Paula de Moraes Jardim	Aceito
Outros	TCUD_MPMJ.pdf	15/11/2019 16:43:00	Maria Paula de Moraes Jardim	Aceito
Outros	Curriculos_Lattes_Maria_Paula_de_Moraes_Jardim.pdf	15/11/2019 16:42:26	Maria Paula de Moraes Jardim	Aceito
Outros	Orientadora_Curriculo_Lattes_Katia_Barbosa_Macedo.pdf	15/11/2019 16:41:13	Maria Paula de Moraes Jardim	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_MPMJ.docx	15/11/2019 16:40:06	Maria Paula de Moraes Jardim	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Dissertacao_Mest_MPMJ.pdf	15/11/2019 16:39:08	Maria Paula de Moraes Jardim	Aceito







Continuação do Parecer: 3.740,106

Folha de Rosto	Folha_de_rosto_pesquisa_envolvendo_seres_humanos.pdf	29/10/2019 11:51:14	Maria Paula de Moraes Jardim	Aceito
----------------	--	------------------------	------------------------------	--------

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

GOIANIA, 02 de Dezembro de 2019

---

**Assinado por:**  
**ROGÉRIO JOSÉ DE ALMEIDA**  
**(Coordenador(a))**



## Anexo C - Parecer Consubstanciado Instituição Coparticipante



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

Elaborado pela Instituição Coparticipante

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** As Startups e as Novas Relações de Trabalho em um Centro de Empreendedorismo e Incubação: uma Análise Psicodinâmica do Trabalho

**Pesquisador:** Maria Paula de Moraes Jardim

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 25721419.0.3001.5083

**Instituição Proponente:** [REDACTED]

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 4.306.233

#### Apresentação do Projeto:

Título da Pesquisa: As Startups e as Novas Relações de Trabalho em um Centro de Empreendedorismo e Incubação: uma Análise Psicodinâmica do Trabalho. Pesquisador Responsável: Maria Paula de Moraes Jardim.

O objeto desta pesquisa é um grupo de Startups e seus participantes, localizados em um [REDACTED]. A fundamentação teórica para a análise das condições e relações de trabalho seguirá a Clínica Psicodinâmica do Trabalho, de Christophe Dejours. Será investigada a situação da empregabilidade e suas implicações para a saúde, e para a saúde mental especificamente.

#### Objetivo da Pesquisa:

O objetivo deste trabalho é analisar, com base na Clínica Psicodinâmica do Trabalho, a organização do trabalho, as relações de trabalho e a mobilização subjetiva dos empreendedores e trabalhadores nas Startups.

#### Avaliação dos Riscos e Benefícios:

A pesquisa será realizada [REDACTED], apenas com empresas em fase [REDACTED] e incubação. O método de pesquisa da Clínica Psicodinâmica





Continuação do Parecer: 4.306.233

do Trabalho se baseia na livre circulação da palavra, garantindo acesso às falas e posicionamentos do grupo e de seus participantes individualmente. Serão realizadas em torno de 5 a 10 sessões com 5 a 7 trabalhadores, com

duração de 2 horas, uma vez por semana. Na primeira sessão será feita a pergunta aberta "Fale sobre seu trabalho", seguida de perguntas (Apêndices D e E do projeto) que permitam a investigação do sofrimento psíquico e as condições sociais do trabalho.

As sessões serão gravadas (áudio e/ou vídeo). Os participantes não terão sua identidade divulgada. Haverá retenção de amostras para armazenamento em banco.

Com relação aos possíveis riscos, o pesquisador reconhece a possibilidade de desconforto, mas declara que os riscos serão minimizados pela oferta de assistência no caso de desconforto.

Com relação aos benefícios, o pesquisador ressaltou a importância das reflexões que serão provocadas pela participação, mas não elencou benefícios/contrapartidas diretos e específicos aos participantes.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Trata-se de projeto de pesquisa bem contextualizado, com objetivos e metodologia definidos de maneira que é possível ao CEP avaliar as questões objeto de avaliação do comitê. O Relator julga que a pesquisa não sujeita os entrevistados a situações que afrontem a ética em pesquisa.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

O protocolo foi instruído com folha de rosto, informações básicas do projeto, projeto contendo o cronograma e instrumentos de coleta de dados (Apêndices D e E), TCLE, Termos de anuência [REDACTED], e currículo Lattes dos pesquisadores da equipe.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

As pendências eram:

1) declarar aos participantes que os resultados da pesquisa serão tornados públicos, sejam eles favoráveis ou não;

(Pendência Atendida).

2) apresentação das estratégias de divulgação dos resultados;

(Pendência Atendida).





Continuação do Parecer: 4.306.233

3) Inserir campo para aceite específico de captura de áudio/vídeo;  
(Pendência Atendida).

4) declarar que é facultado ao participante pleitear reparação por danos causados pela sua participação. No texto atual se fala em direito automático.  
(Pendência Atendida).

Após análise dos documentos postados somos favoráveis à aprovação do presente protocolo de pesquisa, smj deste Comitê.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Informamos que o Comitê de Ética em [REDACTED] considera o presente protocolo APROVADO, o mesmo foi considerado em acordo com os princípios éticos vigentes. Reiteramos a importância deste Parecer Consubstanciado, e lembramos que o(a) pesquisador(a) responsável deverá encaminhar ao [REDACTED] o Relatório Final baseado na conclusão do estudo e na incidência de publicações decorrentes deste, de acordo com o disposto na Resolução CNS n. 466/12 e Resolução CNS n. 510/16. [REDACTED]

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1483521.pdf	17/09/2020 12:55:02		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Modelo_TCLE_Humanidades_MariaPaula.pdf	13/04/2020 21:30:42	Maria Paula de Moraes Jardim	Aceito
Outros	Carta_Encaminhamento_em_atendimento_pendencias CEP UFG.pdf	21/02/2020 01:33:27	Maria Paula de Moraes Jardim	Aceito
Outros	TCUD_MPMJ.pdf	15/11/2019 16:43:00	Maria Paula de Moraes Jardim	Aceito
Outros	Curriculos_Lattes_Maria_Paula_de_Moraes_Jardim.pdf	15/11/2019 16:42:26	Maria Paula de Moraes Jardim	Aceito
Outros	Orientadora_Curriculo_Lattes_Katia_Barbosa_Macedo.pdf	15/11/2019 16:41:13	Maria Paula de Moraes Jardim	Aceito





Continuação do Parecer: 4.306.233

TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_MPMJ.docx	15/11/2019 16:40:06	Maria Paula de Moraes Jardim	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Dissertacao_Mest_MPMJ.pdf	15/11/2019 16:39:08	Maria Paula de Moraes Jardim	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

GOIANIA, 29 de Setembro de 2020

---

**Assinado por:**  
**João Batista de Souza**  
**(Coordenador(a))**

**Endereço:** Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação - Agência UFG de Inovação, Alameda Flamboyant, Qd. K, Edifício K2  
**Bairro:** Campus Samambaia, UFG **CEP:** 74.690-970  
**UF:** GO **Município:** GOIANIA  
**Telefone:** (62)3521-1215 **E-mail:** cep.prpi@ufg.br



## Anexo D - Glossário *Startups*

### Glossário da *Startup*

A *Startup* é uma nova forma de empreender, e traz consigo uma nova linguagem contaminada de termos ou expressões próprias às novas tecnologias. Para que consigamos melhor entendimento deste universo, seguem os termos e significações mais utilizados, segundo os sites especializados.

**Aceleradoras** são entidades jurídicas (com ou sem fins lucrativos) dedicadas a apoiar o desenvolvimento inicial de novos negócios inovadores (*startups*), por meio de um processo estruturado, com tempo determinado, que inclui a seleção, capacitação, mentorias, oportunidades de acesso a mercados, infraestrutura e serviços de apoio, além do aporte de capital financeiro inicial (próprio ou de sua rede de investidores), em troca de uma possível participação societária futura nos negócios acelerados.

**Aporte:** significa subsídio, contribuição. Termo amplamente utilizado no meio empresarial para designar contribuição financeira, capital ou ajuda utilizada para um determinado fim. Aporte é um subsídio que pode ter várias naturezas, tanto financeira, de capital, moral e literária, ou ainda aporte de conhecimento, social ou científica. Existe ainda o aporte de informação e/ou conhecimento que é geralmente em casos de ajuda tecnológica.

**Bootstrapping:** quando o empreendedor financia o seu próprio projeto. A entrada de capital no negócio acontecerá somente quando das primeiras vendas.

**Burn Rate:** É um sinônimo de fluxo de caixa negativo. É uma conta que apresenta a velocidade que uma organização gasta seus recursos financeiros.

**Business model:** utilizado na fase mais básica do planejamento de negócio, servindo para definir o modelo de negócio a ser seguido durante todo o projeto. O business model apresenta as técnicas de interação que a startup irá utilizar para se comunicar com: parceiros, principais atividades, recursos chave, valor proposição, relacionamento com clientes, canais de mercado, segmentos de clientes, estrutura de custos e receitas.

**Business Plan:** Esse plano que delineará o modelo de negócio da organização. Documento que deve conter dados da organização e de seus integrantes, além da descrição do produto/serviço que a organização oferece, a análises de mercado feitas pela organização, suas estratégias de vendas, marketing e etc. O business plan geralmente é o que apresenta a organização para os investidores.

**Investidores Anjo/ Angel:** são investidores privados que investem financeiramente em *Startup*. Geralmente investem um percentual de seu patrimônio em novas organizações. Podem compor um conselho consultivo afim de compartilhar experiência de mercado e conselhos. Co investimento: É um investimento feito em conjunto, Anjos ou organizações.

**Cap table:** Tabela de capitalização que demonstra participação acionária em uma organização.

**Capital Social:** Composição acionária – identifica qual a parcela que cada acionista possui na organização.

**Coworking** é um modelo de trabalho que se baseia no compartilhamento de espaço e recursos de escritório, reunindo pessoas que trabalham não necessariamente para a mesma empresa ou na mesma área de atuação, podendo reunir entre os seus usuários os profissionais liberais, empreendedores e usuários independentes. É uma alternativa para aumentar a produtividade e

fazer novos contatos de negócios através do networking. Pessoas e empresas usuárias de coworkings também utilizam este modelo de trabalho para estabelecer relacionamentos de negócios onde oferecem e/ou contratam serviços mutuamente. Alguns destes relacionamentos também visam favorecer o surgimento e o amadurecimento de ideias e projetos em grupo.

**Customer development:** Conjunto de estratégias para uma *startup* chegar ao produto melhor ajustado ao mercado.

**Deal Breaker:** Fator ou problema que impede ou acaba com uma negociação em estágio avançado.

**Due Diligence:** Fase em que as *Startups* e seus projetos são analisados pelas aceleradoras que determinarão se vale a pena o investimento.

**Early Stage Financing:** Primeiro financiamento que uma organização recebe, antes mesmo de possuir clientes ou produto.

**Hurdle Rate:** Taxa mínima de retorno que o investidor espera.

**Incubadora:** São locais com infraestrutura dotada para que novas *Startups* consigam desenvolver suas ideias e projetos. Em geral essas incubadoras estão filiadas a Universidades. Normalmente as incubadoras buscam apoiar as *Startups* em função de diretivas governamentais regionais – de acordo com os objetivos do mercado em expansão na região.

**Incubadora de empresa:** tem o objetivo de oferecer suporte a empreendedores para que eles possam desenvolver ideias inovadoras e transformá-las em empreendimentos de sucesso. Para isso, oferece infraestrutura e suporte gerencial, orientando os empreendedores quanto a gestão do negócio e sua competitividade.

**Instituições científicas e tecnológicas (ICTs),** em seu conceito mais amplo, envolvem universidades e institutos de pesquisa públicos e privados que tenham como missão institucional, dentre outras, executar atividades de pesquisa básica ou aplicada de caráter científico ou tecnológico.

**Love Capital:** Investimento financeiro feito por familiares, amigos e etc.

**Mash Up:** Aperfeiçoamento de um serviço/produto pela junção de dois ou mais produtos.

**Mentor:** empreendedores/empresários que tem muita experiência de mercado e tentam passá-la para novos empreendedores e *startups*.

**MVP (Minimum Viable Product):** Um produto que é lançado no mercado em fase de desenvolvimento. Ao invés de serem lançados no estágio final eles são lançados em estágios mais jovens para a geração de *feedback* junto ao cliente para o aperfeiçoamento do produto final.

**NDA (Non-Disclosure Agreement):** Acordo de confidencialidade. São contratos que as *Startup* fazem com credores/parceiros para garantir o sigilo da negociação/ideia que está sendo desenvolvida.

**Outsourcing:** Terceirização de um trabalho. Estes serviços podem ser interessantes quando: necessidade de redução de custos, exigência de tarefas especializadas e atendimento por demanda.

**Open Source:** Software de código aberto que pode ser usado por qualquer um na criação de outro software ou programa.

**Parques tecnológicos:** constituem um complexo produtivo industrial e de serviços de base científico-tecnológica. Planejados, têm caráter formal, concentrado e cooperativo, agregando empresas cuja produção se baseia em P&D. Assim, os parques atuam como promotores da

cultura da inovação, da competitividade e da capacitação empresarial, fundamentados na transferência de conhecimento e tecnologia, com o objetivo de incrementar a produção de riqueza de uma determinada região.

**Pitch:** É uma apresentação breve para os investidores com o objetivo de convencê-los de que vale a pena o investimento em uma organização. Exista também o Elevator pitch: ele gera uma imagem inicial de uma organização. É um pitch encurtado com 30 segundos que apresenta a organização para outras pessoas e organizações.

**Pivot:** Mudança no modelo de negócios que visa melhorar o desempenho das *Startups*.

**Private Equity:** É um modelo de investimento parecido com o venture capital, porém nesse modelo a quantidade de dinheiro envolvido é significativamente maior. O investimento é feito em organizações de capital fechado e realizado por fundos.

**Programas de aceleração:** podem ter processos estruturados de capacitação, mentorias e, eventualmente, mecanismos de acesso a mercados. Essas iniciativas diferenciam-se das aceleradoras, principalmente pelo fato de serem conduzidas por entidades que não são pessoas jurídicas dedicadas ao processo de aceleração, por não investirem diretamente nas startups e, conseqüentemente, por não assumirem participação societária nessas empresas nascentes.

**Round:** denominação para rodada ou etapa de investimento recebida pela *startup*. O primeiro investimento é chamado “Round A”, o segundo de “Round B” e assim por diante.

**Seed Capital/Investimento Semente:** Investimento que é feito durante os primórdios da criação de uma organização. Os valores investidos são menores e o risco nesse estágio tende a ser bem maior.

**Shareholder:** É como se denomina alguém que possua ações da sua organização.

**Spin-off:** Parte de uma organização que se separa da organização mãe e ingressa no mercado.

**Stakeholders:** Qualquer entidade que interfira diretamente ou indiretamente em uma organização.

**Taxa de participação** é a proporção de indivíduos ocupados ou que buscam trabalho dentre a mão-de-obra potencialmente disponível para a atividade econômica.

**Term Sheet:** Documento que contém termos combinados entre os investidores e os empreendedores, geralmente, feito antes do investimento.

**Valor de Mercado:** Valor de uma organização. Esse valor, geralmente, é atribuído pelos investidores.

**Venture Capital:** É o famoso capital de risco. O venture capital é o nome que se dá para o investimento feito em organizações muito jovens que apresentam alto potencial de crescimento. Os investidores tornam-se sócios das organizações que não precisam mais depender do fluxo de caixa (quando existe) para se sustentar

Elaborado pela autora com base nos seguintes sites:

<https://www.remessaonline.com.br/blog/glossario-das-startups-10-jargoes-que-voce-precisa-conhecer/>

<https://insights.liga.ventures/inovacao/glossario-de-startup/>

<https://contjet.com.br/artigos/o-glossario-das-startups/>

<https://acestartups.com.br/glossario-empreendedorismo/>

## Anexo E - Artigo 1 em inglês

Startups, entrepreneurship, or employability condition?<sup>20</sup>

Maria Paula de Moraes Jardim<sup>21</sup>  
 Kátia Barbosa Macêdo<sup>22</sup>  
 Daniela Ponciano Oliveira<sup>23</sup>

### Abstract

This theoretical article aims to analyze *startups* as a way of coping with entrepreneurs in the context of unemployment and precarious work. It presents a contextualization of labor relations, which results from the global macroeconomic crisis, which deteriorated the process of global economic growth in the period between 2011 and 2016, its implications for the Brazilian market, and the repercussions on the employment situation in the country until 2019. About the understanding of the development requirements of *startup* entrepreneurs, the concepts of entrepreneurship, innovation, disruptive innovation, as well as *startup* and business incubators will be addressed from a historical-conceptual perspective. The incubators, besides offering the physical space, aims to develop entrepreneurs by promoting an entrepreneurial culture from the academic environment. The question that emerges from this analysis indicates that entrepreneurship has presented itself as an alternative route and by necessity, to subjects in conditions of unemployment and discouragement in the face of labor market difficulties.

**Keywords:** Entrepreneurship; Incubators; Startups; Job.

### Between discourse and practices: ambivalences and contradictions

The current context of postmodernity is forged by neoliberalism, marked by technological supremacy – and neoliberalism is defined here as a model that encourages individual entrepreneurship in contrast to collective action, which, according to Rodrik (2017), guarantees the market priority in the conduct of government policies.

The understanding of the employment and health situation today requires a reflection on this socioeconomic model and its vicissitudes. On the one hand, there is an *Agenda 2030*, established by the United Nations, where global guidelines for the guarantee of socioeconomic

---

20Startups, entrepreneurship or employability condition? (2020) (IJAERS) [Vol-7, Issue-5, May- 2020] <https://dx.doi.org/10.22161/ijaers.75.36> ISSN: 2349-6495(P) | 2456-1908(O) www.ijaers.com Page | 293

<sup>21</sup> Mestranda de Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Graduada em Psicologia pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (1991).

<sup>22</sup> Doutora em Psicologia (Psicologia Social) pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1999). Mestre em Master En Psicología Aplicada a Las Organizaciones – Escuela de Administración de Empresas de Barcelona (1988), Mestre em Educação pela Universidade Federal de Goiás (1994). Graduada em Psicologia pela Universidade Católica de Goiás (1985). Atualmente é professora titular, atuando na graduação dos cursos de administração e psicologia e no mestrado e doutorado de Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

<sup>23</sup> Graduada em Psicologia pela Universidade de Gurupi.

development were presented, and broad access to health and social justice for all countries of the globe called 17 *Sustainable Development Goals (SDGs)*. On the other hand, the statistical data presented in the *World Employment Social Outlook 2019* (ILO, 2019) show the signs of a lasting socio-economic crisis, a decrease in the conditions of decent work and social justice, and the widening of the differences between the richest countries on one side and the poor and developing countries on the other – indicating a fissure of the neoliberal model. The employment crisis has been aggravated by technological advances, which do not fail to bring benefits while eliminating jobs and providing "uberization" or unsecured work. Decent work that would be a condition proper to improving the quality of life and health passes off the socio-political walls.

### **The promise and reality (of the lack) of Employment**

The 17 objectives set out in the *SDGs* were considered by the International Labor Organization as a plan for structural, economic, and social transformations around the world that were quite ambitious, as they would address the concerns of closer proximity to civil society and human rights groups aimed at establishing conditions for governance, economic growth, women's rights, environmental degradation, decent work and inequalities within and between societies. The future that was envisioned from there would reflect the ideas in which all countries, regardless of their level of development, could reach: people, through human development; the planet, through environmental sustainability; prosperity, through inclusive economic growth and transformation; and partnership through a network of international cooperation.

From this understanding, inclusive and fully functioning labor markets could offer decent work and support social justice, understanding that paid work is the main source of income for most of the world's population action, reaffirming the principles of *equality, democracy, sustainability and proposed social cohesion*.

However, in the current scenario, the global statistical framework calls for urgent investments in neglected areas of the economy in developed and developing countries, thanks to the persistence of significant deficits in decent work and, sometimes, the total desolation in the face of the impossibility of work. In this sense, a contradiction is explicit with the directions outlined by itself ONU in 2015 when it proposes an agenda centered on the human being.

The generalization of the decent work deficit finds its indications in various representations, including the workforce employed globally, where 3.3 billion people experienced, in 2018, some lack of material well-being, economic security, equal opportunities, or space for development. Being in a job does not always guarantee a decent life. Another indication of the deficit is the unattractive jobs, tending to informality that pays with low wages and does not guarantee access

to social protection and labor rights. In this sense, the numerical disproportionality between 1.1 billion self-employed workers in subsistence activities and only 360 million people regularly employed. Regarding gender differences, the participation rate of the female workforce is still 27% lower than that of the male workforce. This work context tends to worsen as 174 million people are expected to be unemployed by the end of 2020 due to the expansion of the workforce. In Latin America and the Caribbean, according to the International Labor Organization (2018), the average unemployment rate increased for the third consecutive year from 7,9% in 2016 to 8,4% at the end of 2017 (rate equivalent to the existence of about 26,4 million unemployed in the region in absolute numbers). While youth unemployment reached 19,6% in 2018, which means that for every five young people looking for a job, one failed. The informality rate in the same year reached 53,8% for the region, which represented, in absolute numbers, 140 million people in occupations associated with precarious conditions, lack of rights, and social unprotecteion. There is also a trend towards the transfer of the working population from the formal salaried sector to self-employment, which rose by 28,6% between 2013 and 2018. Unemployment (20%) and informality (60%) of young people up to 25 years of age bring discouragement and frustration, which added to the 164 million migrant workers are a source of concern in the socio-political aspect for the region. The lack and economic dynamism in recent years in the region directly affected 26 million unemployed people in the 2019 lights out. The economic growth rates of 0,9% (carried out in 2018) and 2% (scheduled for 2020) are insufficient to lift the populations out of poverty with the required speed, as they do not indicate the resolution of the problems of informality, volume, and qualities of employment. Similarly, these rates are insufficient to meet and finance the demands of the middle classes in terms of quality services and jobs. The desired growth to achieve positive results in this context should reach economic growth rates of 5 to 6% (OIT, 2019).

The new technologies, the growing informality of new forms of contracting and production, the economic impacts of political instability in the globalization process, represent the criticality of the current moment not only for Latin America and the Caribbean but for other countries in the world.

In Brazil, the National Continuous Household Sample Survey corroborates global trends, indicating that the number of self-employed (24,0 million people) and the underutilized population (27.6 million people) were records of the historical series started in 2012. The number of unemployed people in Brazil jumped from 6,699 million in 2014 to 12,575 million in 2019, representing a percentage growth of 87,7% in just 5 years. While the population of employed people, in the same period, grew only 4,9% (IBGE, 2019).

The health and mental health conditions of the workforce gain greater space in a context of precariousness and reduction of work opportunities, making it necessary to elucidate the data and indicative of the area.

### **Precariousness in work relationships and its impact on mental health**

In the 2017 *Mental Health Atlas*, less than half of the world's population received all essential health services, and that in 2010 almost 100 million people were driven into extreme poverty because they had to pay for health services. The mental health situation in the world presents an even more critical picture of the disparity in its approach between the rich and the richest and the least favored countries. Despite progress in some countries regarding the policies of planning and implementation of actions, there is a lack of investments and health workers able to deal with mental health. In low-income countries, the number of mental health workers is less than 2 per 100 000 people, and who recommends as ideal number 1 worker for every 10 people with mental illnesses.

Studies by WHO and OPAS indicated that depression would be, in 2020, the greatest reason for leaving work in the world. It is estimated that currently, 322 million people in the world suffer from depression, 18% more than ten years ago, this number represents 4,4% of the world's population. Although there are known effective treatments for depression, less than half of those affected (in many countries, less than 10%) receive such treatments. In addition to the inaccurate assessment of health professionals about the disease, the main difficulties and obstacles about the treatment of depression include the lack of resources, and the social stigma associated with mental disorders and itself. In addition to depression, 264 million people suffer from anxiety disorders worldwide, an average of 3,6% of the population. The number represents a high of 15% compared to 2005. The impact on the world economy is approximately \$1 trillion a year for the treatment of mental illness. Investments in prevention and treatment are still very low, especially given that the estimates reported in the *Mental Health Atlas 2017* indicate that for every US\$ 1 invested, considering the treatment of common mental illnesses such as depression and anxiety, the rate of return is US\$ 4 in the improvement of health and work capacity. Although a larger number of countries report having national plans for suicide prevention strategies, it is estimated that around 800 000 people die by suicide each year, which is the second leading cause of death among people aged between 15 and 29.

The pressures in the world of work, which had been addressed since the 1980s due to psychosocial risks, have gained ground in the contemporary world, following the evolution of neo-capitalism. In 1984, the WHO Occupational Health Committee defined psychosocial factors at work as "interactions between work environment, work content, organizational

conditions, capacities, needs, culture, extra work, considerations that can, through perceptions and experiences, influence health, work performance, and job satisfaction" (ILO, 1986, p. 3). Stress at work has advanced as competitive pressures between organizations, and internally through departmental structures have become present around the world, the effects of advances in globalization and neoliberalism.

The precariousness of work involved in the rhythm of organizational changes, restructuring, and outsourcing, in activities regulated by contract, or even without any social guarantee, have serious consequences for mental health and well-being. In the same way that the reduction of opportunities, the fear of losing jobs, the decreased financial stability, the increase in competition, high expectations regarding performance, all are contributing to an increasingly stressful work environment. In this sense, stress at work becomes a physical and emotional response of the worker's organism to the demands of the work environment, where demands are taken in imbalance to the resources and abilities specific to the subjects, which leads them to suffer and consequently to illness.

In *Workplace Stress, the collective challenge* (ILO, 2016) showed the relationship between stress and work in both developed and developing countries. However, the changes resulting from globalization and technological advances, especially with instant communication tools, have imposed on workers a pace, pressure, and a level of competition, which has made the separation of work and private life a superhuman challenge. Work-related stress has expanded occupational health and safety demands beyond occupational medicine and psychology and social well-being. For the OIT, work would play a central role both by driving workers to psychosocial risks and to ensure measures to protect workers' health and well-being. Once again, a gap between a policy of intentions advocated by a set of countries is identified:

If occupational health is threatened, there is no basis for productive employment and socio-economic development. The burden of mental illness is highly relevant to the world of work. It has an important impact on people's well-being, reducing employment prospects and wages, with a deleterious effect on income and families, on business productivity, and causing high direct and indirect costs to the economy (OIT, 2016, p. 2).

In Brazil, according to DIESE, cases of sick leave from work increased by 25%, between 2005 and 2015, reaching 181.608 people. Depression affects about 5,8% of the population, which makes the country the champion of cases in Latin America. The data from the INSS indicate that in 2018 there was the granting of just over 11.000 medical leave for mental disorders, indicating the evolution of 12% compared to 2017. Complementing this scenario, the Agency Nacional of Supplementary Health (ANS, 2019) indicated that between 2011 and 2018 there was an increase of 63% in the number of psychiatric attending, 146% in sessions with



psychologists, 438% in hospitalizations in a day hospital for mental health and 130% in psychiatric hospitalizations.

The question of how these statistics present themselves in the face of the challenges of *startups* is a central issue for this article. For a better understanding of the contours of the theme related to these nascent businesses, it is necessary to explore the aspects related to entrepreneurship and the new configurations present in the world of work in the postmodern context.

### **Undertake and innovate why and for what?**

In "Theory of Economic Development" (Schumpeter, 1912/1982) being an entrepreneur meant breaking with the circular flow of the economy by performing different combinations in the means of production, innovating to ensure profitability and longevity of organizations. Thus, economic development would only occur through the entrepreneur, which is the promoter of change while consolidating a new organizational structure. Landowners and capitalists, as well as their managers in general, would not fit entrepreneurship since they have an already pre-established form of work organization. Entrepreneurs would be at risk of innovation being successful or not. For this author, there would be a limitation of the economic sciences as to the understanding of the entrepreneur's vision and what moves his behavior to break with the established economic cycle. The action of entrepreneurs would deserve an in-depth analysis of their psyche, motivations, and aspirations of conduct. The condition of being of the entrepreneur in a direct relationship with how the work is organized for himself and others involved in the work environment.

Since the middle of the 20th century and, although the global economic crisis has completed ten years in 2018, the economies of developed and developing countries have been indicating growth through investment in technological innovation. For Sousa, Gonçalves, Almeida & Sacamano (2017), this situation is linked to the creation of new technologies and the role played by small and medium-sized organizations in generating jobs and income through entrepreneurship and innovation. According to these authors, innovation would be a new element in the Brazilian public policy agenda, since the Industrial, Technological, and Foreign Trade Policy (PITCE) was implemented only between 2003-2006.

Póvoa (2008) points out that, in Brazil, as in other developing countries, the innovation system is differentiated by being anchored much more in universities than in organizations, since in the developed countries participating in the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) the focus of innovation, mainly in high-tech areas, is on the priority agenda of organizations. According to the *Global Innovation Index (GII)*, Brazil has confirmed its classification thanks to the quality of its universities and the quality of scientific publications.

Following the current innovation strategy, Brazil, which ranked 69th out of 128 participating countries in 2014, moved back to 72nd out of 140 participants in 2018 and rose back to 66th out of 129 in 2019.

Analyzing the data of the last 6 years of innovation research in Brazil (Pintec 2014 and 2017) there was a decrease in the innovation rate of the industry by 36% to 33,6%, with investments below 2% of the net revenue of companies, which indicates a significant reduction in investments in innovation in Brazilian industry. An important factor in this scenario in recent years was that the concentration of innovation in the product was 5 points higher than in processes or services, and these innovations were developed more internally than externally, interrupting a trend of outsourcing innovation, with consequent reduction of investments in partnerships with innovation centers. Therefore, Brazil marks an inverse trend in other countries where large companies start to have their "technologies unincorporated" and outsourced. In the same period, there was a marked reduction ( $\Delta$  -14%) in the percentage of companies that had some incentive from the government for innovation. Excessive economic risks, high costs, the fate of qualified personnel, and the scarcity of funding sources were the main reasons pointed out by the national industry for investment reductions in innovation.

To have a beacon of capital dimension invested in innovation, according to Tigre (2018), in developed countries, investment in P&D exceeds 3% of the local GDP (Gross Domestic Product), while in Brazil only 1,6% of GDP is invested, and 60% of these P&D researches in the country were conducted, according to Pintec 2014, in universities and public institutions. Given this scenario, it is concluded that the development of activities related to innovation in Brazilian organizations is still small and tends to reduce. There are indications of the preponderant role that the incubators of organizations and university technology parks had in the strategy of encouraging and promoting innovative products and services. The speed of response to market demands (volume, cost, and logistics) and the ability to adapt to innovation became crucial for the survival of the business of any country in the world, and Brazil could not be different. New forms of production of goods and services require computerization, automation, robotization, and the increasingly frequent presence of Artificial Intelligence.

In this sense, there were historical indicators, regarding the change of university-organization link from a linear innovation model to an interactive model, especially through the so-called *incubators of organizations* linked to universities. Transcending the production and dissemination of research, incubated knowledge is in search of new products and new forms of organization. Incubators have developed ideas of technology and business in several organizations and, to form research centers, are becoming heterogeneous P&D entities.

According to Etzkowitz (2002), addresses developments, if supported by changes in the regulatory environment and government funding programs, would support the tripod university-industry-government.

Historically (Etzkowitz, Melo & Almeida, 2005) it was from 1987 that the incubation model was formed in Brazil in a "bottom-up" movement – known as the "*bottom-up*" model, understanding that the movement begins on the operative bases to subsequently regulated – and when the implementation of the "Innovation Law" of 2004, there were already 60 incubators created in the country's universities promoting numerous nascent businesses. Two pillars collaborated for the historical support of incubators, one was the partnership developed between university and government, the other the partnership between industry associations and public agencies to support small and medium-sized organizations (SEBRAE) that used knowledge and experiences from both organizations and technical institutes.

For authors such as Hansen, Chesbrough, Nohria, and Sull (2000) and Peters, Rice & Sundararajan (2004), there is an indication of a change in the standard of services presented by incubators, that is, they would leave and be merely training centers, training, expansion of networking, to become centers of operation helping to reduce costs and time for the beginning of commercial activities.

Concerning the direction of the business of incubators, the National Association of Entities promoting Innovative Enterprises (anprotec) points out that the initial composition had a concentration in innovation focused on information technology, and progressively, from the internal mechanisms, the lines of research and development of universities and incentive policies allowed the inclusion of the most varied areas of technological knowledge. In 2016, there were 369 incubators of organizations throughout Brazil, which in turn brought together about 2.310 incubated *startups* – dependent on incubators – and e 2.815 *graduated startups* – survive through their resources. In August 2019, the numbers grew exponentially, indicating the existence of 363 active incubators and 12.790 *startups*, distributed in different markets. It should be noted that only from 2018 Brazil produced six startups "unicorns" - companies that reached a value of more than US\$ 1 billion.

The *startup* culture is liberal in principle, fitting into the free initiative and broad individual freedom and competition, following the current socio-economic model, searching for opportunities in a constant, cyclical and resilient way, making the entrepreneurial spirit, according to Ries (2012), possible throughout, and making it solely responsible for the ideation and disruptive posture – radical innovation – that depends on the survival of the business,

whether in an independent *Startup* or a *Startup* belonging to a large corporation. For most authors, experts in the field, it will only be at the end of the nineties that in Brazil, *Startups* emerged as a mirror of the reality of the United States of America when the appearance of the so-called bubble of the internet – bubble "dot com", when the history of large successful corporations such as Google®, Ebay®, and Amazon®, began at this time.

The so-called "Accelerators" of business (organizations responsible for raising financial resources from the investment market) would guarantee access to the financial market through partnerships with incubators. The significance of the amounts applied by investment and venture capital funds in *Startups* in Brazil between 2011 and 2016 exceeded R\$ 12 billion, according to data from the Latin American Association of Private Equity and Venture Capital. The Incubators and *Startups* operate in a business environment still little known from human relations, presenting singularities about the forms of appointment and vocabulary – *Startups*, Incubators, Accelerators, *Angels*, Business Ecosystem, **Lean Startup**, **Canvas**, Design *Thinking*, etc. – as well as the sense of resilience necessary to the entrepreneur who participates in it. The socioeconomic data presented by the *Global Entrepreneurship Monitor* 2017 report elucidate extremely interesting aspects about the profile of entrepreneurs and indicate that, in Brazil, the total rate of entrepreneurship (TTE) was 36,4%, which means that for every 100 Brazilian and Brazilian adults (between 18 and 64 years old), 36 were conducting some entrepreneurial activity, and 20.3% were undertaking new or nascent businesses. According to the same report, the motivation of entrepreneurs has linked to two reasons: 59,4% of the initial entrepreneurs undertook by opportunity and 39,9% by necessity. In this perspective, unemployment rates above 12 percentage points, according to the historical series of IBGE/PNAD reports for the years 2016, 2017, and 2018, would be the second indication of the motivation for entrepreneurial action.

### **Innovation, disruption, and startups,**

The understanding and understanding of the universe of entrepreneurship, within a postmodern conception, is linked both to what gave rise to the third industrial revolution and to globalized processes, as well as to what emerges with the search for the anticipation of the needs of consumers through innovation and disruptive innovation. These concepts and definitions will be dealt with below. Entrepreneurship and the innovation process remain active after 100 years of the publication of "The Theory of Economic Development" (Schumpeter, 1912/1982). The innovation process confirms the central character of what it is to be entrepreneurial - considering the evolution in the market economy, technological advances, unprecedented competition and the urgency for innovation imposed for the survival of business in the

neoliberal economy - the foundations of an environment conducive to a transformation of the concept of innovation.

Christensen (1995) proposed, for the first time, the concept of Disruptive Innovation in the book *Disruptive Technologies: Catching the Wave*. Disruptive innovation would happen when an organization launches cheaper, more affordable, and efficient technology, sacrificing profit margins but creating a revolution; leaving obsolete who was once a market leader. This concept has been added some characteristics of disruptive innovations: smaller profit margins, smaller target markets, and simpler products and services, which do not necessarily need to be as attractive as the solutions previously existing. The main dilemma presented by the author would be that traditional and successful organizations would be more susceptible to failure because they would be confident and stuck to their current customers and their demands for **incremental technologies**, in this way they would pay exclusive attention to these customers, failing to discover new markets and monitoring the threat of new competitors, who in turn would propose the technologies of rupture – innovating in a disruptive way.

There is a revisiting of the concept of disruptive innovation when one comes to consider it as a development process focused on both the business model and the product or services offered indicating that in most innovations, disruptor agents tend to focus on getting a business model, not just the product, simply. The case of Netflix, the global provider of movies and television series, via *streaming*, currently with 100 million subscribers, which more video rental services and movie rentals on the physical platform (DVDs) obsolete would be the best example of this conceptual review for Christensen, Raynor, and McDonald (2015).

Another disruptive innovation approach was proposed in "The Blue Ocean Strategy" which comprises market innovation in its most radical form – disruption. The cornerstone of this theory is value innovation – when an organization ceases stops employing effort directed at overcoming its competitors and begins to focus its resources and commitment to "make competition irrelevant by offering leaps in value to buyers and to the organizations themselves, which have thus pioneered new untapped market spaces." (Kim & Mauborgne, 2015, p.27). The authors present as an applied model of this new strategy the "*Cirque du Soleil*", neither circus show nor theatrical production, with the delivery of more fun and vibration with intellectual sophistication and the artistic richness of the theater." Um, a new circus concept that broke the value-cost trade-off and created a blue ocean of new market space. "(Kim & Mauborgne, 2015, p.28).

In this context, innovation would be at the service of developing an equally simple and powerful idea, reaching unexplored market spaces that would make irrelevant competition, which could result in the best expectations of outcome for an organization. Innovation gained prominence as a theme of research by official bodies from the beginning of the 1990s, through the Oslo Manual (OECD, 1992), the main systematizing source of the concepts associated with the theme. The definition of innovation has become "an implementation of a new or significantly improved product (well or service), or a process, or a new marketing method, or a new organizational method in business practices, workplace organization, or external relations."(OECD, 2018, p.20).

Disruptive innovation has become part of the competitive differential, which marks a product in such a way as to protect it from other products on the market, making your brand have an added value. Furthermore, radical innovation would be linked to the agility with which *startups* can respond to what customers offer as *feedback* and not to the finished or watertight product. Thus, both independent *startups* and those allocated in large corporations should work to maintain the client as close as possible, making him an interlocutor in the development of the business. This task would become extremely demanding of the people involved, requiring the maintenance of structural attributes for them: "scarce but safe resources; independent authority to develop their business; personal interest in the outcome." (Ries, 2012, p. 237).

Some people are first-growing inventors, who prefer to work without the pressure or expectations of the later stages of the business. Others are ambitious and consider innovation a path towards the organization's senior management. Others are also especially focused on established business management, outsourcing, maximizing efficiency, and reducing costs. People should find the types of tasks they best adapt to. Entrepreneurship should be considered a viable career plan for innovators within large corporations. (Ries, 2012, p. 237)

Disruptive innovation is present in the daily life of organizations, whether they are established in the market for years or new ventures, without it the risk of survival will always be greater. If for large corporations the challenge lies in how to think outside the narrow parameters of successful results so far; for small organizations or those that are still in the development phase, the challenge begins in testing the disruptive ideas and concepts of new products or services that will still come, without any guarantee of success or financial return. In this way, the universe of *Startups* is presented.

### **The Startup Culture**

The concept of *startup* presents itself in different ways, although it maintains a centrality in the idea of being organization information. Table 1 presents the following overview of the main concepts to signal several approaches.

Table 1  
*Startup* Concept Review

Concept	Author	Year
<i>A startup</i> is a temporary organization looking for a business model that is repeatable and scalable.	Blank	2010
<i>A startup</i> is a human institution designed to create products and services under conditions of extreme uncertainty.	Ries	2012
<i>A startup</i> is a group of people looking for a repeatable and scalable business model, working in conditions of extreme uncertainty	Gitahi	2016
<i>A startup</i> is defined by three features: are companies under 10 years old, that feature (highly) innovative technologies and/or (highly) innovative business models and that have (strive for) significant employee growth and/or sales.	Hensellek, Kensbock, Kollmann & Stöckmann (SME)	2016
<i>Startups</i> are temporary organizations looking for a repeatable and scalable business model. From this definition, it is noticeable that startups are extremely flexible organizations, unlike mature companies, which already run a business model, have well-defined culture and hierarchy.	Souza Neto & Cavalcanti	2016
<i>A startup</i> would be a temporary organization designed to achieve a scalable and profitable business model to become a company in the future	Magalhães & Teixeira	2018

*Note.* Prepared by the authors.

Temporality is present in the concept of a *startup* as a form of delimitation of the initial stage of an organization that is being born that, after achieving market volume and financial stability, could become a mature organization moving, therefore to a business model, through process, methods, defined values, and profitability. (Blank, 2010; Hensellek, Kensbock, Kollmann & Stöckmann, 2016; Souza Neto & Cavalcanti, 2016; Magalhães & Teixeira, 2018).

Both in the definition of Blank (2010) as for that of Reis (2011), Gitahi (2016) and Souza Neto & Cavalcanti (2016) it is understood that the term *startup* was created to classify an organization that should be able to face an environment of extreme uncertainty and absence of a previously defined business model. This concept has become one of the most applied for the definition of this type of nascent organization.

By environment of uncertainty, it is understood that the entrepreneur would be proposing something new and disruptive to the consumer market, meeting existing demand, but not perceived until then, whether it is in products or services aimed at the final consumer or along the value chain of a larger organization. It would be up to the consumer to respond positively or reject the new product offered, generating market uncertainty. As for the absence of a previously defined business model, it would be a company structure, concerning the operational and administrative processes for its operation, which would come in response to this new product or disruptive service, and that, for this reason, would also require a new model to be developed and implemented. This business model should be developed as the market response becomes positive to the product or services offered (Reis, 2012).

Magalhães & Teixeira (2018) present a "manual" in which the entrepreneur is defined as the one who dedicates himself to his *startup*, unlike an executive or an employee of an organization, who would work for his monthly salary; would be dedicated to the construction of a business, depositing in this business the dream of changing the world, helping people and selling his product to as many people as possible. There would thus be a greater purpose of the idea of the cause, of a higher reason for being, about other workers. Bill Gates (founder of Microsoft) and Steve Jobs (founder of Apple) are the professional references that bring together the characteristics accepted to the *startup's* entrepreneur profile – the first went 10 years without a vacation and the second was a *workaholic*.

The uncertainty environment of startups can be represented by a recent environment carried out by the Service Brazilian of Support to Micro and Small Enterprises (SBRAE) in 2016, in which it was identified that about 30% of the analyzed *Startups* closed their doors in the last period.

In magazines and newspapers, in the success stories of cinema and numerous blogs, we hear the mantra of the successes entrepreneurs: with determination, genius, correct timing, and – above all – a great product you can also achieve fame and fortune. There is a powerful myth-creating industry in action to sell us this story, but I came to believe that it is fake. In fact, after working with hundreds of entrepreneurs, I have personally seen how often a promising start leads to failure. The bitter reality is that most *startups* fail. (Ries, 2012, p. 2).

### ***Startups in the face of reality***

Cantamessa, Gatteschi, Perboli & Rosano (2018) undertook research focused on *startups* that failed in their business trajectory. Using as a basis two specific databases (*Autopsy.io* and *CB Insights*), focused on the free recording of the stories of entrepreneurs who failed in their business. The two main reasons that direct *startups* to failure are related to the absence or



failures of the business model, as well as the lack of structuring processes aimed at the development of the business as a whole. The study also points out that the founding entrepreneurs focus their attention on the development of the product or service, dedicating themselves less to a commercial strategy. Also, 21% of *startups* exhausted their financial resources, which, according to the authors of the research, could be attributed to failure to conduct scheduled investment contributions, or even as a signal that entrepreneurs did not seek adequate technical support to ensure assertive decisions regarding contributions.

In a study by Anprotec (2016) with 65 incubator managers, data similar to the research by Catamessa et al., that is, 71% of the interviewees blamed the entrepreneurs themselves for the failure of *startups*, due to factors related to maturity, difficulties in teamwork, difficulties in composition and corporate management, technical domain over the product under development and lack of managerial experience.

Once these challenges have been identified, most incubation programs, from Brazil and abroad, establish the promotion of diversified actions to contribute to the entrepreneur in his training. It is concluded from there that the success or failure of *startups* would be directly related to the quality of the incubation program, and their ability to make entrepreneurs able to forward their nascent companies maturely, with mastery of techniques and knowledge that will ensure the survival of their business in the market.

Researchers like Teece (1986), Etzkowitz et al. (2005), Longhi (2011), Ries (2012), Sousa et al. (2017) that address the theme of *startups*, do so from their fields of research (economics, engineering, and administration), explaining the failures in the development of organizations and, consequently, proposing methodological alternatives aimed at the correction and success of the enterprises. An analysis of the point of view of human relations and the health of the workers involved in this context would present questions related to how to face reality and the demands presented by innovation, competitiveness, and technology.

### **Final considerations**

The data provided by the different official bodies in the world and Brazil are impressive, pointing to a trend towards the advancement of mental illnesses and their close relationship with unemployment and/or working conditions. As a consequence, in the country of continental dimensions, the socioeconomic diversities between the federative units, and the social disparities become more evident. The unemployment rate at the level of 12% completes 5 years and remains pointing to an installed crisis of gigantic dimensions. The threat of unemployment makes room for precarious working conditions and relationships, closing a disastrous circle that compromises the mental health of workers. Both the natural increase in the workforce and the

increase in technology and the media are increasingly fueling unemployment. The unprecedented economic crisis, the inequalities between poor and developed countries draw the conjuncture of international policies specific to neoliberalism. In this context, decent work is incompatible with the population migration process for the search for survival, and with increasing unemployment, both arising from an economic crisis with negative perspectives. Formal workers threatened by the ghost of unemployment are subjected to a lack of material well-being, economic security, equal opportunities or space for development, increasingly precarious working conditions, becoming increasingly passive to illness. The new modalities of employment contract impose precarious working conditions and the absence of social guarantees. Self-employed workers, formal and informal entrepreneurs, put themselves at maximum risk of work without guaranteeing pay or social security. Young people and inexperienced adults, with less and less chance of placing in the labor market, seek a form of work that can guarantee their identities as socially inserted adults, become susceptible to the seduction of neocapitalist idealism, and undertake in their *startups*.

It is in the context of this context that technological incubators occupy the space of reception and insertion of these workers in the organizational world. They offer physical space, formal training, and monitoring of business developments, but there are no guarantees in the face of such a challenge: a business still in ideation, *the startup* requires disruptive innovation, its business model, balanced corporate construction and pace of insertion in the market. The fragility of this alternative of insertion in the world of work is shown through the numbers – 30% of *startups* close their doors in the first year of existence.

It can be inferred that Brazil presents a movement of forced transfer of its workforce to entrepreneurship by necessity. Transfer justified by the lack of job opportunity and the need for survival, implying aspects of training and professional skills that are not always part of the training characteristic of the population involved.

The contextual fragility of these workers – entrepreneurs of *startups* generates several important questions about relationships and working conditions and how they could affect their mental health.

## References

- ABStartup. Associação Brasileira de Startup (2018). O Momento da startup brasileira e o futuro do ecossistema de inovação 2017, Recuperado de <https://abStartup.com.br/PDF/radiografia-Startup-brasileiras.pdf>.
- Anprotec. Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores (2016) Estudo De Impacto Econômico: Segmento De Incubadoras De Organizações Do Brasil. Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores / Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Organizações. Brasília, Brasil: Anprotec

- / Sebrae, pp 26. Recuperado de [http://www.anprotec.org.br/Relata/18072016%20Estudo\\_ANPROTEC\\_v6.pdf](http://www.anprotec.org.br/Relata/18072016%20Estudo_ANPROTEC_v6.pdf)
- Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS (2019), Mapa assistencial da saúde suplementar [recurso eletrônico]: 2016. Setembro 2012. – Rio de Janeiro: ANS, julho 2019 - 1MB; PDF. Recuperado de [http://www.ans.gov.br/images/stories/noticias/pdf/Mapa\\_Assistencial\\_2018.pdf](http://www.ans.gov.br/images/stories/noticias/pdf/Mapa_Assistencial_2018.pdf)
- Blank, S. What's A Startup? First Principles. (2010). Recuperado de <http://steveblank.com/2010/01/25/whats-a-startup-first-principles>, p. 2.
- Cantamessa M., Gatteschi V., Guido G. & Mariangela Rosano M. (2018) Startups Roads to Failure. *Sustainability* 2018, 10, 2346. Recuperado de <https://www.mdpi.com/2071-1050/10/7/2346/htm>. doi:10.3390/su10072346,
- Chesbrough, H.W., Hansen, M., Nohria, N. & Sull, D. N. (2000) Networked Incubators: Hothouses of the New Economy. Recuperado de <https://hbr.org/2000/09/networked-incubators-hothouses-of-the-new-economy?autocomplete=true>
- Christensen, C. M. (1995). Disruptive Technologies: Catching the Wave. *Harvard Business Review*, January–February 1995. Recuperado de <https://hbr.org/1995/01/disruptive-technologies-catching-the-wave>.
- Christensen, C. M., Raynor M., and McDonald R. (2015) The big idea What Is Disruptive Innovation? Twenty years after the introduction of the theory, we revisit what it does—and doesn't—explain. *Harvard Business Review*, December 2015 R1512B. Recuperado de [https://hbr.org/2015/12/what-is-disruptive-innovation?referral=03759&cm\\_vc=rr\\_item\\_page\\_bottom](https://hbr.org/2015/12/what-is-disruptive-innovation?referral=03759&cm_vc=rr_item_page_bottom)
- Cook, T. (25 de setembro de 2013 20:24) at *Bloomberg*. *Says Old iPhone Is Apple's New Cheap Phone. Technology By Mark Milian, BRT*. Recuperado de <https://www.bloomberg.com/news/articles/2013-09-25/tim-cook-says-old-iphone-is-apple-s-new-cheap-phone>
- Cornell University, INSEAD, and WIPO (2018): *The Global Innovation Index 2018: Energizing the World with Innovation*. Ithaca, Fontainebleau, and Geneva. Recuperado de <https://www.wipo.int/publications/en/details.jsp?id=4330>
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos DIEESE (2017) Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2016: Indicadores da Saúde do Trabalhador com base na Rá: livro 7. São Paulo. Recuperado de [https://www.dieese.org.br/anuario/2017/Livro7\\_Saude.pdf](https://www.dieese.org.br/anuario/2017/Livro7_Saude.pdf)
- Esteve-Pérez, S. & Rodriguez, D. (2012). The dynamics of exports and R&D in SMEs. *Small Business Economics*. doi 41. 10.1007/s11187-012-9421-4.
- Etzkowitz H, Mello J, Almeida M (2005). Towards “meta-innovation” in Brazil: the evolution of the incubator and the emergence of a triple helix. *Research Policy* 34(4):411424 · May 2005 with 467 Reads. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/223613359\\_Towards\\_metainnovation\\_in\\_Brazil\\_The\\_evolution\\_of\\_the\\_incubator\\_and\\_the\\_emergence\\_of\\_a\\_triple\\_helix](https://www.researchgate.net/publication/223613359_Towards_metainnovation_in_Brazil_The_evolution_of_the_incubator_and_the_emergence_of_a_triple_helix). doi: 10.1016/j.respol.2005.01.011
- Hansen M., Chesbrough H. W., Nohria, N. and Sull, D. N. (2000) Networked Incubators: *Harvard Business Review* September–October 2000. Hothouses of the New Economy. Recuperado de <https://hbr.org/2000/09/networked-incubators-hothouses-of-the-new-economy?autocomplete=true>
- Hensellek, S., Kensbock, J., Kollmann, T. & Stöckmann, C. (2016). *ESM - European Startup Monitor 2016*. Recuperado de [ps://europeanstartupmonitor.com/fileadmin/esm\\_2016/report/ESM\\_2016.pdf](https://europeanstartupmonitor.com/fileadmin/esm_2016/report/ESM_2016.pdf)

- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE/Pintec) (2017). Pesquisa de Inovação Pintec 2017. Recuperado de <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv99007.pdf>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2019). Indicadores IBGE pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.- PNAD Contínua. Principais destaques da evolução do mercado de trabalho no Brasil. Relatórios sintéticos 2016, 2017, 2018, 2019. Recuperado de <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=downloads>
- International Labour Organization, (ILO, 2016) Psychosocial risks and work-related stress [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS\\_108557/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang--en/index.htm)
- International Labour Office, (ILO, 2019) World Employment and Social Outlook: Trends 2019, Geneva: ILO, 2019. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/lang--en/index.htm>
- Kim, W. & Mauborgne, R. (2015). A Estratégia do Oceano Azul: como criar novos mercados e tornar a concorrência irrelevante. Rio de Janeiro, Elsevier.
- LAVCA (2018). LAVCA's Annual Review of Tech Investment in Latin America. Recuperado de <https://lavca.org/industry-data/inside-another-record-breaking-year-lavcas-annual-review-of-tech-investment-in-latin-america/>
- Longhi, F. (2011) A história da revolução das startups. Imasters, Restaurado em 10/11/2018: <http://imasters.com.br/artigo/20027/mercado/ahistoria-da-revolucao-das-startups>.
- Ministério da Saúde – MS (2017). Transtornos mentais são a 3ª principal causa de afastamentos de trabalho. Recuperado de [http://www.blog.saude.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=52979&catid=579&Itemid=50218](http://www.blog.saude.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=52979&catid=579&Itemid=50218)
- Schumpeter, J. A. (1997). Teoria do Desenvolvimento Econômico: Uma investigação sobre lucros, capital, crédito e juro e o ciclo econômico. Em Os Economistas. São Paulo: Nova Cultura.
- Sousa, D. C; Gonçalves, R. F.; Almeida, M. & Sacomano, J. B.(2017). *Parques tecnológicos e incubadoras: Uma análise do processo de pré-incubação de organizações de base tecnológica*. Interciencia, vol. 42, núm. 5, mayo, 2017, pp. 313-319. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33952810008>
- Souza Neto, P. P. & Cavalcanti, J. C. Revista Gestão.Org, v. 14, Edição Especial, 2016. p. 277-287. Recuperado de <http://www.revista.ufpe.br/gestaoorg>
- Szmrecsányi, T. Apresentação: Joseph A. Schumpeter - Economic Theory and Entrepreneurial History Revista Brasileira de Inovação Vol. 1 Número 2 Julho / Dezembro 2002. Recuperado de <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rbi/article/view/8648859/15395>
- Organisation for Economic Co-operation and Development OECD/Eurostat (2018), Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris/Eurostat, Luxembourg. Recuperado de <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>
- Organização Internacional do Trabalho (OIT 2019). Panorama Laboral 2019. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019. 152 p. Recuperado de [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_732198/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_732198/lang--es/index.htm)
- Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS 2018). Folha informativa – Depressão. Recuperado de [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5635:folha-informativa-depressao&Itemid=1095](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5635:folha-informativa-depressao&Itemid=1095)
- Organização Mundial da Saúde (OMS 2017). Aumenta o número de pessoas com depressão no mundo. Recuperado de [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content)

- &view=article&id=5354:aumenta-o-numero-de-pessoas-com-depressao-no-mundo&Itemid=839
- Peters, L., Rice, M. & Sundararajan, M. (2004) *The Role of Incubators in the Entrepreneurial Process*. *Journal of Technology Transfer* 29(1) 83-91.
- Póvoa, LMC (2008). A crescente importância das universidades e institutos públicos de pesquisa no processo de catching-up tecnológico. *Rev. Econ. Contemp.* 12: 273-300. Recuperado de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-98482008000200004&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-98482008000200004&lng=pt&tlng=pt). <http://dx.doi.org/10.1590/S14159848200800020004>.
- Ries, E. (2012). *A startup enxuta*. Rio de Janeiro: Casa da Palavra.
- Rodrik D. (2017) *Rescuing Economics from Neoliberalism*. *Boston Review*, November 6, 2017. Recuperado de <https://bostonreview.net/class-inequality/dani-rodrik-rescuing-economics-neoliberalism>
- Tigre, P. B. (2018) Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial - IEDI. *Iniciativas para Avançar a Inovação no Brasil*. [https://iedi.org.br/media/site/artigos/20180712\\_para\\_avancar\\_a\\_inovacao\\_no\\_brasil\\_Pth8C8D.pdf](https://iedi.org.br/media/site/artigos/20180712_para_avancar_a_inovacao_no_brasil_Pth8C8D.pdf)
- Teece, D. J. (1986) *Profiting from Technological Innovation: Implications for Integration, Collaboration, and Licensing and Public Policy*, *Research Policy* 15 (pp. 285-305).
- Valente, J. (2018) *Pesquisa mostra que 30% das Startup não conseguem se manter no mercado*. Recuperado de <http://agenciabrasil.ebc.com.br/pesquisa-e-inovacao/noticia/2018-02/pesquisa-mostra-que-30-das-Startup-nao-conseguem-se-manter-no>.
- Viana, A. L. A. & Silva, H. P.(2018). *Meritocracia neoliberal e capitalismo financeiro: implicações para a proteção social e a saúde*. *Ciência & Saúde Coletiva*, 23(7):2107-2117, 2018. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1413-81232018237.07582018>
- World Economic Forum (WEF 2018) *The Global Competitiveness Report 2018*. World Economic Forum. Geneva, Switzerland. Recuperado de: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2018>
- World Health Organization (2018) *Mental health atlas 2017*. Geneva. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. Recuperado de [https://www.who.int/mental\\_health/evidence/atlas/mental\\_health\\_atlas\\_2017/en/](https://www.who.int/mental_health/evidence/atlas/mental_health_atlas_2017/en/)
- Pan American Health Organization (2018) *The Burden of Mental Disorders in the Region of the Americas, 2018*. Washington, D.C.: PAHO; 2018. Recuperado de [http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/49578/9789275120286\\_eng.pdf?sequence=10&isAllowed=y](http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/49578/9789275120286_eng.pdf?sequence=10&isAllowed=y)