



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

**A reforma trabalhista e as mudanças no trabalho de uma organização em gestão de  
saúde: uma análise psicodinâmica**

Tiago de Jesus Batista

Goiânia  
Dezembro, 2021



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

**A reforma trabalhista e as mudanças no trabalho de uma organização em gestão de saúde: uma análise psicodinâmica**

Tiago de Jesus Batista

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 Mestre em Psicologia.

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

Goiânia  
Dezembro, 2021

**FICHA CATALOGRÁFICA**

B333r Batista, Tiago de Jesus  
A reforma trabalhista e as mudanças no trabalho de  
uma organização em gestão de saúde : uma análise psicodinâmica  
/ Tiago de Jesus Batista. -- 2021.  
170 f.:

Texto em português, com resumos em inglês  
Dissertação (mestrado) -- Pontifícia Universidade  
Católica de Goiás, Escola de Ciências Sociais e da  
Saúde, Goiânia, 2021

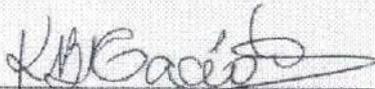
Inclui referências: f. 139-158.

1. Direito do trabalho. 2. Reforma legislativa. 3.  
Emprego precário. 4. Pessoal da área médica. 5. Trabalho  
- Aspectos psicológicos. I.Macêdo, Kátia Barbosa - 1963.  
II.Pontifícia Universidade Católica de Goiás - Programa  
de Pós-Graduação em Psicologia - 2021. III. Título.

CDU: Ed. 2007 -- 349.2(043)

**TIAGO DE JESUS BATISTA****A reforma trabalhista e as mudanças no trabalho de uma organização em gestão de saúde: uma análise psicodinâmica**

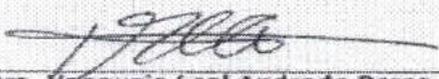
Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia, defendida e aprovada em 14/12/2021 pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:



---

Prof. Dra. Kátia Barbosa Macêdo  
Membro Presidente  
Pontifícia Universidade Católica de Goiás

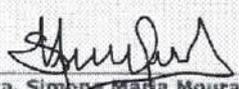
Prof. Dra. Kátia Barbosa Macêdo  
Membro presidente (Pontifícia Universidade Católica de Goiás)



---

Prof. Dra. Vannuzia Leal Andrade Peres  
Membro Convitado Interno  
Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Prof. Dra. Vannuzia Leal Andrade Peres  
Membro convidado interno (Pontifícia Universidade Católica de Goiás)



---

Prof. Dra. Simone Maria Moura Mesquita  
Membro Convitado Externo  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás

Prof. Dra. Simone Maria Moura Mesquita  
Membro convidado externo (Pontifícia Universidade Católica de Goiás)

Dedico este trabalho aos meus pais pelo amor incondicional. Ao meu grande parceiro de vida, Flávio Cavalcante, meu grande incentivador. À minha família, que sempre me acolheu. Aos colegas de trabalho que me deram motivação para não desistir e perseverar e aos meus amigos que compartilham comigo alegrias e sonhos.

## **Agradecimentos**

Meu primeiro agradecimento é a Deus, pela oportunidade de chegar até aqui, por me dar forças para superar as dificuldades e possibilitar novos caminhos para o meu crescimento pessoal e profissional.

À minha orientadora, Professora Dra. Kátia Barbosa Macêdo. Sou grato por sua disponibilidade e generosidade, rigor crítico e pelo papel fundamental que teve em minha formação. Agradeço-lhe, sobretudo, por ser uma pessoa que incentiva e que se engaja com entusiasmo e vibra com as conquistas de seus orientandos.

À minha família, que compreenderam as minhas ausências e estiveram sempre torcendo por mim.

À minha estimada amiga de profissão, Gladys Glacely Rocha Sarmiento, que contribuiu com minha carreira profissional, me fez ver novas possibilidades, contribuiu com os meus sonhos, uma pessoa vitoriosa que me inspirou e me deixou cheio de fé, um ser humano sempre aberto para cuidar do brilho do outro.

Ao grupo de pesquisa em especial aos colegas do mestrado Ana Karolina Oliveira Barros, Lorena Rodrigues Lourenço, Rafael Domenciano Silva, Isabelle Rocha Arão, Maria Paula de Moraes Jardim e Luciana Garrido, gratidão por todos os momentos de aprendizado. Sempre me ajudando e incentivando.

Aos amigos Rodrigo Rodrigues Guimarães Maraques Brandão e Marco Aurélio Leite Mesquita. Sou grato, pois sempre vibraram com minhas conquistas e contribuíram para o meu sucesso. Vocês são meus irmãos de alma!

Ao Presidente da Mediall Brasil, Dr. Hilton Rinaldo Piccelli, pela atenção, oportunidade de crescimento profissional e pela grande contribuição para este trabalho.

À Camila Ramos, pela garra, força de vontade e pulso firme para fazer as coisas acontecerem. Sempre me lembrarei de você, leoa!

Às amigas Glécia Natália Alves e Isabel Maria dos Santos Silva, que durante os intervalos no expediente do trabalho me acolheram, compreenderam minhas ausências e me deram bastante força.

À Leticia de Azambuja Freitas, que foi minha estagiária de campo em Psicologia Organizacional e do Trabalho, que se tornou uma grande amiga e colega de profissão, uma pessoa iluminada e cheia de afeto.

À Professora Dra. Daniela Campos, pelo apoio, carinho, incentivo, que contribuiu significativamente com o meu crescimento acadêmico.

Aos trabalhadores que se dispuseram a colaborar, de modo voluntário, respondendo ao roteiro de entrevista e dividindo suas experiências e percepções pessoais e profissionais, fundamentais para o desenvolvimento e conclusão deste estudo.

Ademais, agradeço a todos que contribuíram na realização desse sonho. Meus agradecimentos e grande estima.

Alegrias, dores, esperanças, decepções, todas as experiências que me trouxeram até aqui e me levarão adiante. As leis do equilíbrio, à fonte de tudo que existe, minha eterna gratidão.

## Resumo

Este trabalho teve por objetivo analisar as vivências dos trabalhadores administrativos de uma organização de gestão em saúde localizada na região Centro-Oeste do Brasil, em relação aos impactos em seu trabalho a partir da reforma trabalhista em vigor desde novembro de 2017. Trata-se de um estudo de caso de caráter descritivo exploratório envolvendo dez trabalhadores administrativos. A coleta de dados foi realizada através de análise documental e entrevistas individuais. Os dados foram analisados utilizando-se a análise clínica do trabalho. Os resultados foram apresentados em formato de três artigos. Artigo 1 intitulado “Os impactos da reforma trabalhista nas relações de trabalho: uma revisão bibliográfica”. O propósito foi apresentar os resultados a partir do levantamento bibliográfico que abordou os efeitos e as perspectivas da reforma trabalhista após a implementação da Lei nº. 13.467/2017, optou-se por investigar os artigos nacionais publicados no Portal de Periódicos CAPES/MEC. Os resultados indicam que em tais artigos estudados priorizam-se fatores que envolvem as novas relações de trabalho e o novo funcionamento do mercado de trabalho após a aprovação da reforma trabalhista. O artigo 2, intitulado “Os impactos da Reforma Trabalhista na Organização do Trabalho”, fez uma análise dos efeitos da reforma trabalhista na organização do trabalho, um dos elementos centrais para a psicodinâmica do trabalho. Os resultados apresentam que há critérios diferentes na organização para distribuição de máquinas e equipamentos e o acesso a eles. Os efeitos dessa nova organização do trabalho, após a reforma trabalhista, contribuíram significativamente com o processo de precarização no trabalho, cooperou expressivamente com a vulnerabilidade social, colocando em risco as condições de trabalho. A insegurança, o medo do desemprego e a sobrecarga de trabalho são constantes nos trabalhadores da organização, haja vista que as contratações realizadas pela organização são através do modelo de pessoa jurídica. Por fim, o Artigo 3, intitulado “As vivências dos trabalhadores de uma empresa de gestão em saúde a partir da reforma trabalhista”, buscou compreender os aspectos psíquicos que são mobilizados pelos trabalhadores a partir das novas relações de trabalho, identificando as vivências de prazer e sofrimento no trabalho e as estratégias de defesa. As vivências de prazer são experienciadas pelos participantes através da presença de autonomia relativa para desenvolver as tarefas com liberdade principalmente vinculada ao poder de agir livremente. Dentre os resultados prevalecem as vivências de sofrimento oriundas da sobrecarga nos trabalhadores, impactando sua saúde mental. Trata-se de uma violência à saúde mental do trabalhador relacionada à pressão por resultados, invasão na vida privada, interferindo na vida social e familiar. Foi detectado o uso da racionalização como estratégia de defesa como forma encontrada por eles para lidar com o sofrimento advindo da constatação das perdas dos direitos trabalhistas e da falta de acesso à seguridade social, decorrentes desse processo de “pejotização”. Apesar da submissão aparentemente ser a curto prazo para manutenção do emprego, isso não promoveu entre os trabalhadores uma mobilização para uma ação transformadora, visto que as condições que agravam o sofrimento permanecem na organização.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista, Precarização, Psicodinâmica do Trabalho.

## Abstract

This study aimed to analyze the experiences of administrative workers of a health management organization located in the Midwest region of Brazil, in relation to the impacts on their work from the labor reform effective since November 2017. This is a descriptive exploratory case study involving ten administrative workers. Data collection was carried out through document analysis and individual interviews both complemented each other. Data were analyzed using discursive analysis and clinical work analysis. The results were presented in three-article format. Article 1 entitled "The impacts of labor reform on labor relations: a bibliographic review". The purpose was to present the results from the bibliographic survey which addressed the effects and perspectives of labor reform after the implementation of Law No. 13,467/2017, it was decided to investigate the national articles published in CAPES/MEC Journal Portal. The results indicate that in these articles studied, factors involving new labor relations and the new functioning of the labor market are prioritized after the approval of the labor reform. Article 2, entitled "The impacts of Labor Reform on the Work Organization", an analysis of the effects of labor reform on work organization was performed, one of the central elements for the psychodynamics of work. The results show that there are different criteria in the organization for the distribution of machines and equipment and access to them. The effects of this new work organization, after labor reform contributed significantly to the process of precariousness at work, the reform contributed significantly to social vulnerability, putting at risk working conditions. Insecurity, fear of unemployment and work overload are constant among the organization's workers, since the hiring performed by the organization is through the model of legal entity. Finally, Article 3, entitled "The experiences of workers of an organization in health management from the labor reform" which sought to understand the psychic aspects that are mobilized by workers from the new work relationships, identifying the experiences of pleasure and suffering at work and coping strategies. The experiences of pleasure are experienced by the participants through the presence of relative autonomy to develop tasks with freedom mainly linked to the power to act freely. Among the results, the experiences of suffering arising from the overload on workers prevail, impacting their mental health. This is violence to the worker's mental health related to pressure for results, invasion of private life, interfering in social and family life. The use of rationalization as coping strategies was detected as a way found by them to deal with the suffering arising from the finding of loss of labor rights and the lack of access to social security, resulting from this process of "pejotization". Although the submission appears to be short-term for maintaining employment, this did not promote a mobilization for transformative action, since the conditions that aggravate suffering remain in the organization.

**Keywords:** Labor Reform, Precariousness, Psychodynamics of Work.

## **Lista de Tabelas e Figura**

Tabela 1 - Os conflitos organizacionais e seus impactos .....	21
Tabela 2 - Estudos recentes sobre a reforma trabalhista .....	31
Tabela 3 - Eixos de análise da Psicodinâmica do trabalho .....	39
Figura 1 - Triângulo da Psicodinâmica do Trabalho.....	58

### Lista de Abreviaturas e Siglas

ACT	Análise Clínica do Trabalho
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
SBPOT	Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
ILO	<i>International Labor Organization</i>
MEC	Ministério da Educação
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR	Norma Regulamentadora
OCT	Organização Científica do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
OPAS	Organização Pan-Americana da Saúde
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PDT	Psicodinâmica do Trabalho
PUC	Pontifícia Universidade Católica
RH	Recursos Humanos
REMIR	Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista
RT	Reforma Trabalhista
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

## SUMÁRIO

<b>Apresentação</b> .....	13
<b>1 Introdução</b> .....	16
<b>2 As Relações de Trabalho</b> .....	20
<b>2.1 Reforma Trabalhista</b> .....	22
<b>2.2 Lei 13.467/2017: do Discurso de Flexibilização à precarização do Trabalho</b> .....	26
<b>2.3 Estudos Recentes</b> .....	30
<b>3 Psicodinâmica do Trabalho</b> .....	33
<b>3.1 O Trabalho para a Psicodinâmica do Trabalho</b> .....	34
<b>3.2 Subjetividade, inteligência e trabalho</b> .....	36
<b>4 Os Eixos de Análise da PDT</b> .....	39
<b>4.1 A Organização do Trabalho</b> .....	40
4.1.1 As Condições de Trabalho .....	42
4.1.2 As relações de Trabalho .....	45
<b>5 A Mobilização Subjetiva do Trabalhador em relação ao seu Trabalho</b> .....	49
<b>5.1 As Vivências de prazer</b> .....	52
5.1.1 Liberdade e Autonomia .....	52
5.1.2 Reconhecimento .....	57
<b>5.2 Vivências de sofrimento</b> .....	58
5.2.1 A Sobrecarga e as consequências para o trabalhador.....	61
5.2.2 Falta de reconhecimento.....	64
<b>5.3 Estratégias de defesa ao sofrimento no trabalho</b> .....	65
5.3.1 Estratégias individuais.....	66
5.3.2 Estratégias Coletivas .....	68
<b>6 Problema de Pesquisa</b> .....	71
<b>7 Objetivos</b> .....	72
<b>7.1 Objetivo geral</b> .....	72
<b>7.2 Objetivos específicos</b> .....	72
<b>8 Delineamento Metodológico do Estudo</b> .....	73
<b>8.1 Tipo de Estudo</b> .....	73

<b>9 Método</b> .....	74
<b>9.1 Campo de pesquisa</b> .....	74
<b>9.2 Participantes</b> .....	74
<b>9.3 Critérios de inclusão</b> .....	75
<b>9.4 Critérios de exclusão</b> .....	75
<b>9.5 Procedimentos Éticos da pesquisa</b> .....	75
<b>10 Procedimentos para Coleta e Análise de Dados</b> .....	76
<b>10.1 A Pré-Pesquisa</b> .....	76
<b>10.1.1 Visita à organização e análise documental</b> .....	76
<b>10.2 A pesquisa propriamente dita</b> .....	77
<b>10.3 Análise dos dados</b> .....	78
<b>11 Artigos como resultados</b> .....	79
<b>Artigo 1: “Os impactos da reforma trabalhista nas relações de trabalho: uma revisão bibliográfica”</b> .....	81
<b>Artigo 2: “Os impactos da Reforma Trabalhista na organização do trabalho”</b> .....	95
<b>Artigo 3: “As vivências dos trabalhadores de uma organização em gestão de saúde a partir da reforma trabalhista”</b> .....	113
<b>12 Considerações Finais</b> .....	135
<b>Referências</b> .....	139
<b>Anexos</b> .....	<b>157</b>
Anexo 1 - Convite da Instituição.....	157
Anexo 2 - Declaração de Instituição Coparticipante.....	159
Anexo 3 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) .....	160
Anexo 4 - Roteiro geral para Entrevistas Individuais .....	164
Anexo 5 - Parecer Consubstanciado do CEP .....	166

## **Apresentação**

No Brasil, a implantação do sistema de proteção social e, como tal, da construção do arcabouço que viria a garantir um conjunto de direitos trabalhistas, foi constituído pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) - instituída na década de 1930 no governo de Getúlio Vargas - e teve como marco de sua consolidação e ampliação, a inscrição destes direitos na Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988). Desde então, os direitos lá contidos sempre sofreram ameaças permanentes de violação, ou mesmo dificuldades de garantia de sua implementação, a depender do cenário político e do momento histórico com maior ou menor acirramento do conflito capital-trabalho.

A lei 13.467/2017 (Brasil, 2017), denominada “Reforma Trabalhista”, foi o resultado de um processo pautado em modificações sociais, políticas e econômicas, que influenciaram diretamente o cotidiano das relações de trabalho em decorrência das diversas mudanças ocorridas no contexto de trabalho, nas condições laborais, uso de novas tecnologias, bem como novas possibilidades de contratos de trabalho, que resultaram na criação de um novo conjunto de dispositivos normativos, com novas regras, orientações, que ainda estão sendo absorvidas pela sociedade brasileira, visto que a mudança normativa e seus efeitos vão sendo notados gradualmente.

A reforma trabalhista vigente no momento apresenta-se estruturada sob os pilares da terceirização, da flexibilização, do teletrabalho e do trabalho intermitente. Essas inovações introduzidas pela reforma afetam a classe trabalhadora proporcionando a intensificação do trabalho informal, ampliando as desigualdades sociais e criando vínculos de trabalhos vulneráveis. Trata-se, lamentavelmente, de típica Lei de Precarização do Trabalho, gravemente dissociada do papel civilizatório que cabe ao Direito em uma Democracia (Delgado & Delgado, 2017).

A precarização do trabalho tem sido percebida como um dos efeitos da reforma trabalhista nas relações de trabalho, permitindo a proliferação de novas formas de trabalho de caráter flexível, das novas formas de contrato e do declínio da oferta de empregos típicos/permanentes. Observa-se ainda que os trabalhadores que reúnem menos benefícios financeiros e proteção social estão mais expostos às modificações na legislação e práticas trabalhistas, sendo desfavorecidos nos diversos âmbitos da vida, como saúde, educação, moradia, transporte, ainda que trabalhadores que ocupem empregos de alto status ou que possuam alta escolaridade também possam experimentar condições de trabalho precarizadas (Lamontagne, 2010; Tosta, 2008).

Com a globalização dos mercados e do capital e o acirramento da concorrência internacional entre empresas, a pressão para a minimização do custo do trabalho leva à compressão do número de trabalhadores efetivos e à externalização de um número crescente de tarefas, bem como à deslocalização de tarefas e de empresas para zonas com salários mais baixos. Isso implica na redução do emprego estável e no aumento de uma força de trabalho flexível, que se encontra em condições precárias e pouco ou nada protegidas (Kovács, 2003). Portanto, Antunes (2011) aponta que a precarização do trabalho tem caráter estrutural, sendo uma faceta da reestruturação produtiva e organizacional adotada por empresas que visam aumentar seus lucros a partir do aumento de produtividade da mão-de-obra, ao passo em que se diminui a carga de direitos trabalhistas e o número de postos de trabalho para que haja mais indivíduos à procura de trabalho e dispostos a aceitar, sem contestação, condições precárias de trabalho.

Nesse cenário de transformação constante, são prementes estudos que versem sobre os impactos das novas formas de emprego com vistas a ampliar a compreensão sobre o tema (especialmente no tocante à saúde física e psicológica do trabalhador, que subjaz às condições precarizadas de emprego), bem como contribuir para o desenvolvimento de iniciativas que visem atenuar os impactos da vivência da precarização sobre os indivíduos.

Diante disso, o trabalho é um elemento de conexão entre o indivíduo e a organização e pode apresentar uma carga psíquica positiva ou negativa para o trabalhador. Se por um lado, pode ser dada abertura necessária ao desenvolvimento do indivíduo, do grupo e do resultado do trabalho, incentivando a criatividade, a experimentação e a inovação, por outro lado pode ocorrer o cerceamento através do reforço no controle e na legitimação de modelos de trabalho e princípios organizacionais. A compreensão de como são realizadas as interações entre os trabalhadores e a organização do trabalho possibilita analisar as vivências de prazer e sofrimento, revelando um olhar dinâmico sobre os processos relativos à saúde mental dos indivíduos e as práticas de gestão adotadas pela organização.

Tendo em vista a importância das relações de trabalho na contemporaneidade em contrapartida à influência que a reforma trabalhista proporciona na vida dos trabalhadores, e considerando ainda que as relações de trabalho são determinantes para a saúde dos indivíduos, esta dissertação tem como objetivo avaliar as vivências dos trabalhadores administrativos de uma organização de gestão em saúde no Centro-Oeste do Brasil, em relação aos impactos em seu trabalho a partir da reforma trabalhista.

No **primeiro capítulo** foram abordados os aspectos concernentes às relações de trabalho no contexto contemporâneo, contextualizando a lei 13.467/2017, que abrange os

aspectos da reforma trabalhista, e logo em seguida as contribuições dessa reforma para a precarização das relações no trabalho. Para concluir este capítulo foram apresentados os estudos recentes que contemplam a reforma trabalhista.

O **segundo capítulo** apresenta a Psicodinâmica do Trabalho de Christophe Dejours, que embasou teórica e metodologicamente o presente estudo, que adotou, dois eixos de análise da psicodinâmica do trabalho, quais sejam, a organização do trabalho e a mobilização subjetiva dos trabalhadores de uma organização de gestão em saúde frente aos impactos causados pela reforma trabalhista.

Para a Psicodinâmica do Trabalho (PDT), 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.

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

No **quarto capítulo** serão apresentados os resultados em forma de 3 artigos, sendo: Artigo 1 intitulado “Os impactos da reforma trabalhista nas relações de trabalho: uma revisão bibliográfica”; Artigo 2 intitulado “Os impactos da Reforma Trabalhista na Organização do Trabalho”; Artigo 3 intitulado “As vivências dos trabalhadores de uma organização em gestão de saúde a partir da reforma trabalhista”.

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

## 1 Introdução

No Brasil, em 13 de julho de 2017, houve a deliberação da lei nº 13.467 (Brasil, 2017), reconhecida como Reforma Trabalhista, que caracterizou diversas alterações no ordenamento jurídico que regulamenta as relações de trabalho. A partir dessa condição exigiu dos trabalhadores e das organizações uma adequação à nova legislação trabalhista, o que influenciou nas relações e condições de trabalho.

A palavra “trabalho” origina-se do Latim *tripalium*, que consiste num instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes com ponta de ferro, que era usado por agricultores para bater, por exemplo, o trigo, espigas de milho, o linho, e rasgá-los e desfiá-los. Este tipo de trabalho serviu para criar a noção do trabalho associada ao sofrimento, o que permanece até o século XV. A partir disso, foi atribuído ao trabalho conotações de tortura, sofrimento, dificuldade, incômodo, submissão, sacrifício, exploração e padecimento (Bonzatto, 2011). Após essa época, porém, pelas mudanças ocorridas no contexto social e do trabalho, o sentido do termo passa a ser o de laborar, obrar (Albornoz, 2005).

Segundo Woleck (2007), ao longo da história, diferentes modos de produção foram identificados. O modo antigo baseava-se no trabalho do escravo; o feudal, no trabalho dos servos da gleba; o capitalista, no trabalho do empregado assalariado, sendo que essa modalidade de trabalho passou a ser compreendida como sinônimo de emprego.

É sobre essa propensão à troca que repousa a garantia do progresso na sociedade. A possibilidade de trocar os produtos do trabalho permite que cada homem se dedique a uma única atividade e cultive seus talentos e inclinação para aquele tipo de negócio. Dessa maneira, todos se beneficiam, pois podem “comprar qualquer parcela da produção dos talentos dos outros, de acordo com suas necessidades”, ao invés de terem que contar apenas com suas habilidades pessoais (Smith, 1776).

Nesse tipo de sociedade, não ser empregado é sinônimo de ser imprestável ou excluído” (Wolek, 2007), sendo o emprego formal a peça fundamental para o desempenho da economia.

O trabalho vem sofrendo mudanças significativas a partir da década de 1970, o que influenciou na maneira como o trabalho era realizado e nas formas de trabalho, que passaram a ter características flexíveis (Gounet, 1999; Tenório, 2002; Neves, & Pedrosa, 2007). Muitas mudanças ocorreram no mundo a partir desse período, entre elas: revolução tecnológica, interdependência global das sociedades econômicas e políticas, reestruturação produtiva (gestão flexível, formação de redes, fusões, incorporações etc.), o capital financeiro

circulando com mais desenvoltura, geração de um novo sistema de comunicação digital, entre outras (Faria, 2004).

A importância do trabalho para a vida humana já foi intensamente afirmada e reafirmada pelos mais variados campos do saber e, apesar de constantes questionamentos existentes na literatura especializada (Gorz, 1987; Offe, 1985), afirma que sua centralidade ainda é presente no mundo atual, em termos ontológicos, psíquicos, relacionais e sociais, como apontam os autores e estudiosos do trabalho como Antunes (2012); Blustein (2011, 2019), Castel (2005) e Spink (2009).

Arendt (2010) realiza ainda uma distinção entre três atividades humanas consideradas fundamentais: o trabalho (manutenção da vida); a obra (ou fabricação de algo novo); e a ação. Essas atividades fazem parte da vida humana, do pertencimento ao mundo e da pluralidade, fazendo com que o trabalho possa ser algo diferente do sofrimento e se vincule à obra.

O novo modelo de organização constituída pelo capitalismo provocou o surgimento dos chamados “empregos informais” e novas relações de trabalho. Como argumentam Carvalho Neto (2013) e Lourenço (2018), a crise hoje é do emprego e não do trabalho. O emprego formal parece estar deixando de ser um território privilegiado de inserção do sujeito na estrutura social.

No Brasil, a fiscalização e o acompanhamento das condições de trabalho ocorrem de forma lenta e de abrangência mínima, mas ainda assim, a fixação da legislação do trabalho estimulou o desenvolvimento de uma cultura em torno do respeito a determinadas condições de trabalho. O sistema do capital para se manter necessita ampliar as suas margens de dominação e de acumulação, o que se faz, via de regra, a partir da captura da mais valia (absoluta e relativa) sem qualquer preocupação com a vida do/a trabalhador/a (Lourenço, 2018).

No Brasil, a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) data do início da década de 1940, mas, desde então, já sofreu inúmeras alterações. Segundo o documento “Dossiê Reforma Trabalhista” elaborado, em 2017, pelo CESIT/IE/UNICAMP, a CLT já tinha sofrido, até 2016, 233 alterações, sendo 75% via esfera legislativa. Então, esse é um ponto importante, a CLT vem sendo modificada pelo Congresso e não pelos Tribunais da Justiça do Trabalho (Lourenço, 2018).

Diante das mudanças ocorridas decorrente das alterações na Legislação Trabalhista, pode haver uma relação direta com o aumento de agravos de acidentes do trabalho, sofrimento psíquico e, em casos mais graves, até o suicídio. No Brasil, com a reforma trabalhista que entrou em vigor no país em 11 de novembro de 2017, instituída pela Lei 13.467/2017 que

alterou as consolidações da Leis do Trabalho (CLT), contribuiu com as mudanças materializadas para que houvesse os processos de flexibilização de vínculos de trabalho ampliando a possibilidade de terceirização, teletrabalho e a contratação de trabalhadores temporários.

Houve uma violenta horizontalização da hierarquia e utilização de novas formas de tecnologia da informação como automatização e robótica, para a consecução desta reestruturação organizacional. Essas mudanças geradas pelo globalismo e pela reforma trabalhista influenciaram tanto as pessoas e a sociedade quanto as organizações, que precisaram transformar suas estruturas, adotar novos modelos de gestão, flexibilizar as jornadas de trabalho, alterar normas de saúde e segurança no trabalho, visando se adaptar à nova dinâmica do mercado mundial. Neste sentido, para o empregador, o perigo considerável é quanto à segurança de dados, e para o teletrabalhador, a redução dos direitos trabalhistas, bem como a confusão de despesas do lar com as decorrentes do trabalho e problemas com o meio ambiente laboral inadequado (Cavalcante & Jorge Neto, 2017).

Por mais que no mundo a flexibilidade do trabalho tenha se ampliado nos anos 80, no Brasil ela surge nos anos 1990, mas se intensifica nos anos 2000 (Alves, 2000, 2011). O fenômeno da precarização do trabalho nos moldes em que é compreendido atualmente, alcança todas as categorias de trabalho. Entretanto, aos profissionais de saúde os efeitos desse fenômeno são ainda mais visíveis, visto que estes profissionais, em sua maioria, cumprem um papel fundamental no cuidado da população, bem como na promoção e proteção da saúde dos indivíduos em diversas complexidades. Nos últimos anos, porém, as estatísticas apontam que os transtornos mentais figuram entre as principais causas de afastamento dos profissionais no Brasil e no mundo (OPA/OMS, 2001).

O aumento do número de registro de doenças relacionadas ao trabalho a cada ano instiga os pesquisadores a investigar a relação entre o surgimento de doenças (físicas, mentais ou psicossomáticas), a organização do trabalho e as modificações nas relações sociais (Vasconcelos, 2008). Na concepção Dejouriana, existe um conflito inevitável entre a organização do trabalho e o anseio do sujeito. A organização do trabalho compreende a divisão de tarefas e de homens. Comporta o estudo da prescrição e a dinâmica da hierarquia e os modos de controle (Dejours, 2007). Segundo Macêdo (2015), o confronto entre os limites impostos pela organização do trabalho (normas, regulamentos) e a subjetividade do sujeito implica o sofrimento.

A PDT visa analisar a complexidade das relações entre os indivíduos no contexto de trabalho e a organização do trabalho, buscando identificar como diversos grupos de

trabalhadores experienciam e mobilizam sua subjetividade diante da organização do trabalho, no estudo em questão, após os ajustes decorrentes da nova legislação trabalhista conhecida como Reforma Trabalhista.

## 2 As Relações de Trabalho

A expressão “Relações de Trabalho” nasceu no Reino Unido – como “*industrial relations*” (Relações Industriais), como abreviação para as “relações entre trabalho e capital na indústria”, sendo utilizado até hoje pela grande maioria dos estudiosos de língua inglesa em todo o mundo. Já a escola francesa de sociologia do trabalho utiliza os termos “Relações Profissionais”, e que também é utilizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), rejeitando a terminologia das escolas americanas e inglesas devido ao novo contexto econômico, caracterizado pelo avanço do setor terciário, com ênfase nos serviços (Carvalho Neto, 2013).

As relações de trabalho são fenômenos complexos que demandam compreensão no contexto do sistema econômico sob o qual vivemos: o sistema capitalista. Segundo Marx (1975), dois processos – a acumulação do capital e a exploração do trabalho (crescimento da mais-valia) – são ao mesmo tempo complementares, essenciais e contraditórios. A exploração se desenvolve por meio da aplicação de estratégias de aumento de produção (seja pelo simples aumento na jornada de trabalho, seja pela introdução de técnicas e instrumentos que permitem produzir mais na mesma quantidade de tempo). O capitalista persegue o baixo custo de produção, efetivando o menor pagamento possível ao trabalhador, de modo que aquele que muito produz pouco pode consumir. É nessa totalidade que Marx compreende os interesses do trabalhador e do capital (Borges & Mourão, 2013). É nesse contexto econômico do início do capitalismo até a contemporaneidade que a noção das relações de trabalho ao que se refere adquire sentido. No entanto, segundo Martin-Artiles (2003a), a teorização sobre as relações de trabalho só se consolida na primeira metade do século XX, na proporção em que estas se tornam mais institucionalizadas.

Robbins (2005, p. 326) define conflito como “um processo que tem início quando uma das partes percebe que a outra afeta, ou pode afetar, negativamente alguma coisa que a primeira considera importante”. O conflito surge como uma resposta a uma ação de terceiros sobre algo de interesse do ego, estando, portanto, no contexto laboral, fortemente imbricado nas relações sociais de trabalho.

A maneira como o poder, e o conflito se manifestam pode indicar três tipos de organização e, conseqüentemente, as características de relações diferentes entre cultura e poder: (1) as organizações pluralistas se caracterizam pela natureza diversa das relações; a falta de coesão entre os grupos e o conflito é visto como inerente e inevitável à organização. Sendo assim, o poder é variável importante para resolver os conflitos que surgem nas relações; (2) a organização unicista seria pautada na ênfase de objetivos comuns, na qual o

conflito é algo raro e passageiro, portanto, o papel do poder não é considerado; e (3) a organização radical enfatiza a contradição e o conflito é parte mais ampla de uma luta de classes da qual o poder é tomado como conceito-chave (Morgan, 2006).

O conflito poderia ser visto como um fenômeno raro e transitório que poderia ser eliminado através da ação gerencial apropriada. Seriam sempre conflitos interpessoais e causados por funcionários problemáticos ou criadores de caso. Uma segunda visão, a pluralista, encara o conflito como uma característica intrínseca e erradicável dos assuntos organizacionais e enfatiza seus aspectos potencialmente positivos e funcionais. Por fim, uma terceira visão, denominada como radical pelos autores, “encara o conflito como força motora onipresente e causadora de rupturas, que impele às mudanças na sociedade em geral e nas organizações em particular” (Lukes, 1980, p. 183). Reconhecem que o conflito pode ser um aspecto reprimido do sistema social, nem sempre visível no nível empírico como “realidade”.

O conflito é uma realidade no cotidiano organizacional. Todos os fatores intrínsecos à vida nas organizações implicam forte interação e convergência de esforços orientados para a ação e constituem potenciais focos de conflitos (Pettinger, 2000; Dimas, Lourenço, & Miguez, 2005). Rahim (2001) apresenta as principais formas de resolução de conflitos e seus impactos, conforme o Tabela 1 abaixo.

Tabela 1  
*Os conflitos organizacionais e seus impactos*

<b>Positivos</b>	<b>Negativos</b>
Estímulo à inovação e à criatividade obtidas pelo embate entre ideias divergentes.	Estresse individual e do grupo e insatisfação no ambiente de trabalho.
Busca de soluções alternativas para os problemas organizacionais.	Redução de comunicação entre indivíduos e grupos.
Melhoria do desempenho individual e do grupo.	Existência de um clima de desconfiança entre o grupo, reduzindo a afetividade do trabalho.
Identificação de sinergia em soluções para problemas comuns.	Desgaste das relações interpessoais.
Indução dos indivíduos e grupos a encontrar novas abordagens para os problemas.	Redução de desempenho individual e do grupo.
	Redução do comprometimento e da lealdade na organização.

*Fonte:* Adaptado de Rahim (2001 como citado em Mayer & Mariano, 2009, p. 285).

Dessa forma, observa-se que na comparação apresentada por Rahim (2001), existe uma maior probabilidade de fatores que são negativos referente ao conflito organizacional o que, portanto, pode ter um elo direto com a saúde mental do trabalhador.

Robbins (2005) acredita que as pessoas têm consciência dos fatores geradores de conflitos, como escassez, bloqueios e interesses ou metas incompatíveis, a escassez de recursos, sejam eles monetários, de cargos, prestígio ou poder, bem como as transformações que ocorrem nas organizações do trabalho. O conflito pode ocorrer frente às novas relações de trabalho.

Para a psicodinâmica do trabalho o conflito se constitui como “aquilo que na postura do sujeito relaciona-se a um fazer, um ato, uma conduta ou a uma ação sobre o real” (Dejours, 2005, p. 35). Ele pode surgir quando o ego percebe as interferências do outro sobre o real, de modo que o agir do outro compromete ou pode comprometer algo considerado importante pelo ego. Na visão interacionista, que propõe que o conflito pode ter um viés positivo, existem três tipos de conflitos: de tarefa, de relacionamento e de processo. O conflito de tarefa está relacionado com o conteúdo e objetivos do trabalho; o de relacionamento, às relações interpessoais; e o de processo à maneira como o trabalho é realizado (Robbins, 2005).

## **2.1 Reforma Trabalhista**

No Brasil, nos anos 1990 e 2000, foram introduzidas algumas mudanças na legislação, sem, contudo, haver alterações estruturais no marco regulatório. Foi com a aprovação das Lei 13.467/2017, em julho de 2017, que o país se inseriu no rol dos países que implementaram reformas trabalhistas nas últimas décadas. Seus defensores aproveitaram a crise econômica desencadeada em 2015 para impor e convencer o congresso nacional de que tal medida combateria o crescente desemprego, como evidencia o parecer que consolidou a reforma:

Escudada no mantra da proteção do emprego, o que vemos, na maioria das vezes, é a legislação trabalhista como geradora de injustiças, estimulando o desemprego e a informalidade. Temos, assim, plena convicção de que essa reforma contribuirá para gerar mais empregos formais e para movimentar a economia (Parecer da Reforma, 2017, p. 20).

Chama a atenção o fato de que esse argumento prevaleceu, mesmo tendo havido entre 2004 e 2014 forte criação de empregos e formalização dos contratos de trabalho, sem que tivesse ocorrido uma reforma. Alguns estudos evidenciaram, inclusive, o quanto a existência de um arcabouço legal e institucional, juntamente com políticas de estímulo ao consumo, contribuíram para a melhoria dos indicadores de emprego, formalização e renda (Baltar, Souen, & Caldas, 2017; Bastos, 2017; Carvalho, 2018). Esses indicadores de emprego tendem 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 geram nos trabalhadores vivências de instabilidade, medo, 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, realizada no ano de 2019, 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).

A reforma trabalhista implementada no Brasil é muito ampla, atingindo mais de uma centena de artigos da legislação, especialmente da CLT, contemplando todos os aspectos das

relações de trabalho, as instituições públicas e os sindicatos. Nem as mais ambiciosas reivindicações empresariais previam, anos antes, uma mudança legislativa tão profunda (CNI, 2012). As medidas aprovadas podem, inclusive, afetar o sistema de seguridade social, pois, por um lado, tendem a dificultar o preenchimento dos requisitos para os trabalhadores terem acesso aos benefícios. Por outro lado, a reforma fragiliza uma das principais fontes de financiamento da Previdência, pois promovem contratos mais precários e estimulam formas de remuneração sem caráter salarial. Posto isso, 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. Portanto, é uma reforma com potencial de afetar todo o sistema protetivo da sociedade brasileira.

Os diferentes grupos de pesquisa que integram a REMIR<sup>1</sup>, que foi criada em agosto de 2018, desenvolveram investigações empíricas e reflexões teóricas visando contribuir para colocar o significado e os impactos da reforma no debate nacional e internacional. O grupo REMIR contém sete artigos que contemplam a análise de experiências internacionais e os principais aspectos das mudanças nas normas de proteção ao trabalho (formas de contratação, remuneração, jornada de trabalho, segurança e saúde no trabalho, organização do trabalho), no papel e na forma de funcionamento das instituições públicas e do sindicalismo. Os estudos percorrem recortes regionais e setoriais diversos, buscando apreender como os “cardápios” oferecidos pelas reformas vêm sendo acionados, tendo em conta as diversas estratégias empresariais e as resistências, em cada caso.

A reforma trabalhista trata de um assunto que ganha expressão, ao menos desde os anos 1980, nos países centrais. No Brasil, adquire relevância a partir da sua aprovação em 2017. Desse modo, disseminaram-se, em escala global, mudanças nos padrões de regulação do trabalho e de proteção social. Os resultados das promessas que embasaram essas iniciativas são, no mínimo, controversos, especialmente no que se refere ao combate ao desemprego. Não obstante a isso, especialmente após a crise de 2008, impôs-se uma nova onda de alterações legislativas (Adascaleti & Morano, 2015). Muitos países implementaram alterações legais pontuais, enquanto outros introduziram modificações estruturais que atingem o conjunto da regulação do trabalho. Essas iniciativas mais profundas são comumente identificadas como reformas trabalhistas. Apesar da existência de sistemas nacionais de regulação do trabalho e de proteção social muito distintos entre os países, chama a atenção o

---

<sup>1</sup> Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/a-remir>

fato de haver grandes similaridades nas reformas, tanto no conteúdo quanto nas justificativas apresentadas. Em geral, elas visam: 1) ampliar a adoção de contratos atípicos e rebaixar direitos do contrato padrão; 2) flexibilizar a utilização do tempo de trabalho; 3) alterar as regras de remuneração do trabalho, especialmente em relação às formas de pagamento (mais variáveis) e à política do salário mínimo; 4) fragilizar as regras de segurança e saúde do trabalho; 5) enfraquecer a atuação pública na fiscalização do respeito à legislação trabalhista; 6) descentralizar a definição das normas e redefinir o papel dos sindicatos. Em síntese, a tendência é a busca de um padrão de regulação do trabalho menos protetivo, propiciando maior liberdade de determinação pelo empregador, das condições de contratação, uso e remuneração da força de trabalho.

O alicerce que legitima o argumento da flexibilização e as próprias reformas trabalhistas é a ideia de que elas são condição necessária para reduzir o desemprego, a partir de perspectivas mais radicais (Mankiw, 2005) ou ponderadas (OECD, 2018).

O estudo sobre a reforma trabalhista trata de um tema que atinge diretamente a maioria das pessoas que trabalham no Brasil, como reflexo de mudanças que ocorrem no mundo. Apesar das alusões precipitadas em sentido contrário, o trabalho assalariado (objeto da regulação do direito do trabalho) é majoritário, e tem crescido nas últimas décadas em todas as regiões do planeta. No caso do Brasil, mesmo com o destaque dado a outras formas aparentemente alternativas de organização do trabalho, seu conteúdo não difere, essencialmente, do assalariamento.

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 de 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).

Como pode ser visto, ao contrário do parecer da reforma anteriormente citado, há justamente um processo de disputa pela regulação do trabalho subordinado, no qual a própria designação da relação joga papel importante (Filgueiras & Cavalcante, 2017).

A constatação de que, após a reforma trabalhista, desemprego e informalidade aumentaram os indicadores apontados, pode explicar esse retrocesso, mal ou nada debatidos nos meios de comunicação, particularmente na grande mídia, que se restringe a repetir o senso comum sobre a relação entre direito do trabalho e emprego, inspirado na teoria econômica dominante e suas ramificações.

Diante do não cumprimento dos objetivos declarados da reforma, ao invés de se propor um debate profundo sobre a regulação do trabalho no país, adota-se a estratégia de afirmar que é preciso mais tempo para que a reforma atinja suas metas, ou de que é necessário cortar ainda mais direitos (com ou sem o eufemismo da “flexibilização”) para alcançar tais promessas.

Portanto, instrumentalizada através da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, a “reforma” trabalhista no Brasil teve início de vigência em 11 de novembro de 2017 e alterou mais de cem artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, determinando a prevalência das negociações contratuais sobre o direito dos trabalhadores. Essa “reforma” foi estruturada em quatro diretrizes: a supremacia das negociações entre empregados e empregadores sobre as normas trabalhistas; a expansão das atividades terceirizadas (terceirização das atividades de meio e fim); a amplitude dos contratos de trabalho e jornadas de trabalhos ajustáveis; e limites ao acesso e atuação da Justiça do Trabalho (Martins, Feres, & Beluzzi, 2017, p. 150). Desse modo, as relações contratuais, jornadas laborativas, direitos e obrigações trabalhistas foram firmados nesses quatro pilares conceituados como contratos de trabalho mais flexíveis e modernos.

Neste sentido, o conceito de precarização segue paralelo ao de flexibilização que, por sua vez, altera a regulamentação do mercado de trabalho e a garantia de direitos dos trabalhadores, levando à eliminação das condições de trabalho favoráveis ao trabalhador, deixando-o mais suscetível a práticas degradantes (Lima, 2006).

## **2.2 Lei 13.467/2017: do Discurso de Flexibilização à precarização do Trabalho**

As mais recentes transformações das relações trabalhistas ocorreram por meio da aprovação da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 (Brasil, 2017). Esta lei implanta uma série de alterações no conjunto da estrutura legal que norteia e baliza as relações de trabalho no Brasil. São vários os dispositivos alterados ou criados, mas ressaltamos os seguintes impactos, sob a orientação dos trabalhos de Krein, Gimenez e Santos (2018), Veiga (2018), e Severo e Souto Maior (2017).

O primeiro dos desdobramentos diz respeito às formas de contratos de trabalho. Considerando que, entre os principais objetivos anunciados da reforma, estariam a celeridade e a flexibilização destes contratos – os defensores dessas mudanças afirmam que as formas do contrato de trabalho serão mais diversas e menos regradas. O argumento desses apoiadores é que a desregulamentação facilita e, portanto, estimula a celebração de novos contratos de trabalho. Entre os desdobramentos mais imediatos, encontram-se, na prática, formas de contratos mais precários e atípicos, alargando o espectro de contratos tradicionalmente balizadores de relações trabalhistas. O contrato precário, além de não se desdobrar de forma óbvia em maior número de contratações, empobrece tanto as relações sociais a serem travadas na intersubjetividade do trabalho quanto a formação de conhecimentos práticos e a própria inteligência laboral diferenciada. O saber-fazer competente e qualificado demanda, portanto e também, segurança jurídica e constância relacional. Os contratos atípicos, como terceirizados, do tipo intermitente, parcial ou temporário, inviabilizam esta construção gradual de conhecimentos sobre o fazer laboral astucioso.

Em segundo lugar, a reforma atinge, também diretamente, as jornadas de trabalho. Sob o mesmo argumento de que flexibilizá-las é mais coerente com as atuais demandas e transformações do trabalho, as alterações aprovadas possibilitam jornadas diversamente flexíveis. Essa desregulamentação se desdobra, entre outros elementos, nas discussões sobre: a jornada *in itinere*; a ampliação das possibilidades de compensação de banco de horas; a redução do tempo computado como horas-extras; a extensão da jornada 12 por 36 para todos os setores de atividade; a flexibilidade diária da jornada; a redução do intervalo de almoço; o parcelamento de férias; e a negociação individual do intervalo para amamentação.

Como consequências imediatas em nome da adaptação dos tempos da execução do trabalho às exigências do capital, os tempos exigidos pelos corpos que o executam são subjugados. Assim, o trabalhador fica sujeito a não ter qualquer possibilidade de gestão do tempo de trabalho segundo seu corpo e sua saúde, devendo se adaptar às jornadas, interrupções e aos intervalos determinados pelo funcionamento da produtividade e maximização de lucros.

A figura do trabalhador que está disponível, mas só é remunerado de acordo com o exato emprego de sua força de trabalho, não é uma novidade, pelo contrário, mobiliza a permanentemente conflituosa relação entre capital e trabalho. Esse conflito está caracterizado historicamente nas batalhas entre reduzir o trabalhador à força de trabalho eficientemente utilizada no tempo e no espaço ou reconhecê-lo como um ser humano que tem direito ao descanso no decorrer e fora de sua jornada, à segurança sobre sua própria reprodução e ao

envelhecimento. Neste sentido a configuração de trabalhador vista como *just-in-time* (Abílio, 2017; Abílio, 2019; De Stefano, 2016) põe à mostra o cerne das novas formas de controle, gerenciamento e exploração. Elas trazem uma nova complexidade à flexibilização do trabalho, na medida em que consolidam a transferência de riscos, custos e responsabilidades para o trabalhador, ao mesmo tempo que eliminam proteções, direitos e garantias.

A condição do trabalhador *just-in-time* (na hora certa) é estar disponível de forma imediata para prestação de serviços, porém, é remunerado unicamente pelo que produz. Vale destacar que, de acordo com Slee (2017), a transformação do trabalhador em trabalhador *just-in-time* também está relacionada ao poder de monopolização que as empresas que adotam o modelo de uberização vêm tendo.

Neste sentido, torna-se possível, de forma racionalizada e fértil, converter uma multidão de pessoas em trabalhadores informais que estão disponíveis ao trabalho, mas só são utilizados em determinadas demandas pelas próprias empresas, após essa eficácia são dispensados.

Conforme aponta Bergvall-Kareborn e Howcroft (2014), ser *just-in-time* é adoecer de ansiedade e *burnout*, como já mostram estudos sobre os trabalhadores da plataforma *Amazon Mechanical Turk*, que chegam a passar 24 horas do dia conectados esperando uma tarefa que pode vir do outro lado do globo. Em tempos de crise econômica, pandemia e aumento da concorrência, potencializa-se a precariedade do ser *just-in-time*.

Em outros estudos, sobretudo, no campo da ergologia do trabalho e das clínicas da atividade, Bianco e Holz (2014) nos alertam, nas relações e diálogos possíveis entre trabalho e saúde, que os corpos que trabalham têm ciclos e cadências profundamente distintas das exigidas pela produção, sugerindo que adaptação incontestável e sem contrapesos aos ritmos do trabalho contemporâneo se configura em grave ameaça à saúde do trabalhador.

O impacto dessas medidas na gestão do tempo e da vida do trabalhador é solenemente desconsiderado, visto que ignoram básicas necessidades de proteção do tempo do trabalhador, forçando-o a se ajustar, de forma unilateral e sem contrapartida, às jornadas definidas pelo empregador. De forma clara, tais mudanças visam, sobremaneira, ampliar as possibilidades de contratação de mão de obra, segundo as transformações e exigências do capital.

Outro elemento nessas transformações está no impacto sobre a remuneração. Os contratos precarizados ensejam maior diversificação de formas de pagamento, normalmente acompanhando o fatiamento da relação do trabalhador com a empreitada. Deste modo, abre-se caminho para, mediante as novas formas de contratos, o rebaixamento de remuneração, através de “pagamentos por produtividade”, gorjetas “institucionalizadas”, pagamento em

espécie, ampliação da centralidade das participações por lucros ou resultados, abonos e gratificações, livre negociação de salários.

A lógica do barateamento dos custos do trabalho não alcança o pagamento final pelo mesmo, tendo em conta que a acumulação do capital, sendo um fim em si mesma, afasta a democratização dos supostos ganhos auferidos por essas reformas. Além dos impactos concretos de pauperização da vida material, o lugar simbólico do valor do trabalho no tecido social degrada-se. Outro desdobramento alarmante refere-se às alterações sobre normas e regras de segurança.

Essas transformações evidenciam uma das faces mais cruéis e transparentes da lógica das transformações na organização do trabalho: a da acumulação pura e simples. Como constata-se nas análises sobre as transformações contemporâneas do trabalho, as reformas e adaptações recaem, ao fundo e fundamentalmente, sobre o trabalhador assalariado. Em relação a esse conjunto de mudanças que afetam normas e regras de segurança, o caráter dessas alterações assume, indisfarçadamente, sua verve mais perversa e impiedosa. Relativizar padrões e normas de segurança, a despeito da ocorrência de óbitos, acidentes, mutilações e diversos tipos de invalidez que os fazeres laborais podem acarretar, escancaram crueldade inegável.

A flexibilização de normas-padrão de segurança para diferentes categorias e condições específicas de trabalho, este conjunto de alterações alcança também, e ultrapassa, limites que, em nossa opinião, podem ser considerados morais.

Essas desregulamentações sobre normas de segurança implicam em consequências para a segurança de trabalhadoras gestantes e lactantes. Tais alterações autorizam trabalhadoras grávidas e/ou amamentando a se submeterem a condições conceituadas como de insalubridade. Um cenário de franco desagravo tanto à proteção e ao desenvolvimento da vida, quanto à dignidade e civilidade de uma sociedade.

A Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017) impacta direta e particularmente as questões relativas ao acesso à justiça do trabalho, assim como possui raízes e encontrou fertilidade para se efetivar no âmbito das discussões jurídico-legais.

Autores como Reis e Coutinho (2017) e Melo Filho e Acioli (2017) apontam ainda que a reforma trabalhista tem como alvo central o desmonte da própria justiça do trabalho, como histórico colchão de suporte contra as assimetrias entre capital e trabalho. Historicamente, a justiça do trabalho brasileira se configura como resultado de lutas e resistências, conforme aponta Machado (2015). A consolidação de um aparato legal

estruturado, somado à jurisprudência pacificada ante as forças transformadoras das relações de trabalho, mostra-se, em especial no Brasil, de relevância ímpar.

A natureza das relações de trabalho brasileiras, fortemente marcadas por recente passado escravocrata, aliadas ao cenário contemporâneo de implantação dessas reformas de caráter liberalistas ao extremo e à pauperização planejada de parte significativa dos trabalhadores brasileiros, impõem à justiça do trabalho desafios hercúleos. Entre as medidas aprovadas, destacam-se aquelas que dificultam o acesso do trabalhador à justiça do trabalho. Quebra do princípio da gratuidade, ampliação dos mecanismos privados de conciliação e eficácia liberatória dos acordos estão entre os exemplos de mudanças sustentadas pela retórica de ampliar a celeridade das decisões judiciais.

Diante desta realidade, parece que flexibilizar é a palavra de ordem para que se pudesse enquadrar os países nas atuais exigências do mundo contemporâneo globalizado. Flexibilizar, então, seria adotar medidas capazes de adaptar, afrouxar ou eliminar os direitos trabalhistas de acordo com a realidade econômica e produtiva.

### **2.3 Estudos Recentes**

O levantamento bibliográfico das pesquisas sobre Reforma Trabalhista no Brasil foi realizado com base no portal de Periódicos CAPES / MEC no período 2017 a 2020, utilizando-se o descritor: “Reforma Trabalhista”. Foi possível identificar uma maior publicação a partir do ano de 2018, quando foram realizadas 76 publicações de registros científicos – Mestrado e Doutorado, porém como critério adotou-se os que tinham o tema reforma trabalhista incluído no título, e então para análise foram selecionadas 18 publicações. O ano de 2017 ganha destaque pela lei ter sido sancionada em 13 de julho de 2017, porém só entrou em vigor em 11 de novembro de 2017. Observando a área de concentração dos estudos, em sua grande maioria, 90% eram específicos do Direito, as demais 5% Sociologia e 5% de outras Ciências Sociais, por serem áreas que estudam os fenômenos da reforma trabalhista em paralelo aos direitos dos trabalhadores e às alterações provocadas nas organizações de trabalho.

Analisando os diferentes estudos sobre a reforma trabalhista, percebe-se um movimento no sentido de ajustar as regras que regem as relações de trabalho às tendências do capitalismo contemporâneo, marcado pelos fenômenos da globalização, da reestruturação produtiva e da hegemonia do neoliberalismo.

Tabela 2

*Estudos recentes sobre a reforma trabalhista*

<b>Autores Ano de publicação</b>	<b>Objetivo do estudo</b>
Milios e Sotiropoulos (2010)	Buscou compreender a dominância da finança e do rentismo sobre o capitalismo atual que é favorável à valorização como um todo, à imposição de estratégias agressivas de exploração do trabalho.
Vitor Filgueiras, Uallace Lima e Ilan Fonseca (2019)	O objetivo deste texto foi analisar os impactos jurídicos, econômicos e sociais da(s) reforma(s) trabalhista(s) em alguns países nas últimas décadas, comparando-os com o caso brasileiro após a implementação da Lei 13.467, em vigor desde novembro de 2017.
Jose Dari Krein, Andréia Galvão, Bárbara Castro e Marilane Teixeira (2019)	O artigo se propôs a identificar os impactos iniciais da reforma trabalhista sobre o sindicalismo em um contexto desfavorável aos trabalhadores e à ação coletiva, dado o crescimento da precariedade e da informalidade no mercado de trabalho.
Roberto Véras, Mário Ladosky e Maurício Rombaldi (2019)	O objetivo deste artigo é analisar os efeitos da Reforma no Nordeste, pouco mais de um ano após a sua entrada em vigor. Em especial, busca-se observar em que medida esse padrão de regulação tem agravado desigualdades sociais.
Graça Druck, Renata Dutra e Selma de Jesus (2019)	O objetivo foi discutir os principais elementos da essência da contrarreforma trabalhista no Brasil, situando-a na atual conjuntura da realidade brasileira, no contexto do capitalismo globalizado e flexível, sob a hegemonia neoliberal.
Christian Azaís e Adalberto Cardoso (2019)	Modernização das relações de trabalho, geração de empregos (e combate ao desemprego), crescimento econômico, melhoria da renda dos trabalhadores e das condições de trabalho. Mas a promessa de segurança socioeconômica vem acompanhada de formas de regulação que geram, na verdade, insegurança no emprego, na renda e nos direitos trabalhistas. O estudo procurou avaliar algumas dimensões dessa insegurança, comparando os dois países em torno da noção de “precariedade”.
Maria Aparecida Bridi e Jacob Lima (2019)	Analisa as mudanças no trabalho decorrentes das novas tecnologias informacionais e as ocupações oriundas de sua utilização. Entre as ocupações analisadas encontram-se os desenvolvedores de software, os montadores de hardware nas fábricas de equipamentos informáticos, os atendentes de callcenter em serviços terceirizados, como também o trabalho em plataformas digitais.
José Ricardo Ramalho, Rodrigo Pereira dos Santos e Iram Jácome Rodrigues (2019)	A proposta do texto é relacionar as alterações recentes na legislação brasileira do trabalho (principalmente a partir da reforma trabalhista aprovada pelo Congresso Nacional, em 2017) com os interesses das empresas multinacionais instaladas no país, tomando como exemplo a indústria automotiva.

*Fonte:* Elaborado pelo Autor.

Considerando os estudos recentes apresentados, pode observar que o campo de pesquisa sobre as relações entre o trabalho, reforma trabalhista, precarização e 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 (2011) 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. Essas práticas clínicas surgem para dar conta de uma escuta às vivências de trabalho em diferentes contextos culturais e organizacionais. Para essas 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.

### 3 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, 2015, Bendassolli, & Soboll, 2011; 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, 2004, p. 28).

Para a psicodinâmica do trabalho uma relação justa entre o trabalhador e a organização seria aquela onde o sujeito encontra 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 O Trabalho para a Psicodinâmica do Trabalho**

Trabalhar significa se defrontar com prescrições, procedimentos, materiais ou instrumentos a serem manipulados; significa se defrontar com pessoas para acolher ou cuidar, porém trabalhar pressupõe também colaborar com uma hierarquia organizacional e com colegas (Genet & Dejours, 2011, p. 62). Para que o trabalho ocorra é necessária uma relação social que envolve o confronto entre subjetividade, o coletivo de trabalho e organização do trabalho.

Para a psicodinâmica do trabalho, o trabalhar é colocar-se à prova diante da realidade tal qual ela se apresenta no trabalho ordinário, tendo como contraponto as prescrições, procedimentos, materiais ou instrumentos a serem manipulados, bem como o defrontar-se com pessoas no convívio social, pressupondo colaborar com uma hierarquia organizacional e com colegas. Portanto, a subjetividade é posta à prova tanto para a organização do trabalho quanto na condução das relações no coletivo de trabalho (Genet & Dejours, 2011).

O trabalho é o que implica de uma perspectiva humana, o fato de trabalhar: os gestos, o saber-fazer, o engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às diferentes situações, é poder de sentir, de pensar e de inventar. O trabalhar é um modo específico de engajamento da personalidade para enfrentar uma tarefa definida (Dejours, 2012, p. 24).

Segundo Dejours (2004), existem situações de trabalho em que as normas e regras têm a finalidade de oferecer uma organização mínima à estrutura da organização, assim como em outras situações de trabalho em que, visando evitar os acidentes e incidentes, novas regulamentações são elaboradas criando uma complexidade de procedimentos que contrapõem a qualquer finalidade produtiva.

A elaboração da organização do trabalho real implica, assim, o afastamento das prescrições para dar início a atividade de “*interpretação*”. A organização do trabalho real aparece, de fato, como compromisso. Na medida em que há a necessidade de um trabalho de interpretação, há também a multiplicidade de interpretações possíveis e, por conseguinte, conflito entre as diferentes interpretações dos agentes. Construir um compromisso passa *de facto* por um jogo social. *A organização real do trabalho é um produto das relações sociais* (Dejours, 2004, p. 64).

A Psicodinâmica do Trabalho recoloca de forma ampliada a existência de um hiato, identificado pela ergonomia em um primeiro momento, entre o trabalho prescrito (aquele que é orientado através das políticas, regras, normas e procedimentos) e a atividade como ela é realizada, já que a subjetividade é posta à prova diante das possibilidades de “constrangimento/ autonomia” provocados pelos jogos de poder. O sujeito é levado ao fracasso em obediência às prescrições frente ao real. “O real resiste provocando no sujeito a manifestação de um sentimento de impotência, ou de irritação, de raiva ou ainda de decepção ou de desamparo” (Dejours, 2012, p. 25).

Estabelecida a irredutibilidade do trabalho real ao prescrito, e que a construção de uma organização real do trabalho é um produto das relações sociais, a definição de trabalho para a PDT passa pelo que seja essencialmente humano, sendo definido como “a atividade manifestada por homens e mulheres para realizar o que ainda não está prescrito pela organização do trabalho” (Dejours, 2004, p. 65).

O trabalho é o termo que conceitua a ligação entre subjetividade, à política e à cultura. O trabalho deriva fundamentalmente da criatividade, da inventividade, do achado, da descoberta. O trabalho seria precisamente o que não é tradicional, mas o processo de criação (Ferreira, Macêdo, & Martins, 2015, p. 35).

O trabalho, em última instância, é a criação do novo, inédito, uma busca do sujeito por ajustar a organização prescrita do trabalho exigindo disponibilidade de iniciativa, de inventividade, de criatividade e formas de inteligência específicas, a engenhosidade, o que para Dejours (2012), é denominado por inteligência operária ou inteligência da prática. O trabalho vivo é o trabalho que desafia o real, real de uma surpresa desagradável, inédita e, portanto, desconhecida. O trabalho real é aquilo que não pode ser apreendido como uma coisa ou um objeto separado daquele que o realiza (Gernet & Dejours, 2011).

O aprofundamento do conceito de trabalho para a PDT carrega em si implicações deonticas, que impulsionam estas “atividades manifestadas por homens e mulheres”, de forma a criar sentidos nas relações do sujeito com o mundo (Dejours, 2004).

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). Essa 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.

Para a PDT o sujeito é um ser responsável pelos seus atos sendo capaz de pensar e interpretar os sentidos de cada situação em que se encontra, utilizando-se de sua inteligência para melhor compreensão.

### **3.2 Subjetividade, inteligência e trabalho**

Para a PDT, no trabalho o sujeito mobiliza toda a sua subjetividade para o enfrentamento do real do trabalho, de forma que o real se faz conhecer por um efeito de algo desagradável e, portanto, próprio ao campo dos afetos. “É nessa relação primordial de sofrimento no trabalho que o corpo realiza a um só tempo a experiência do mundo e de si mesmo” (Dejours, 2012, p. 25). O sofrimento não é aceito passivamente pelo sujeito, sendo ao mesmo tempo efeito de um enfrentamento do que resiste no real, ele o é princípio de mobilização subjetiva rumo ao mundo, traduzido pela inteligência em prol de uma transformação do mundo, denominada inteligência operária ou inteligência prática por Dejours (2004).

O trabalho revela que é justamente no corpo que reside a 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, 2012, p. 27).

Esse processo irá fazer com que a inteligência do sujeito apreendida através do seu corpo se amplie, 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, 2012).

Para Dejours (1999) as transgressões representam uma forma de operação da “inteligência operária” e podem 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 trapaças para sua execução. Dessa forma, ele descreveu quatro tipos possíveis de infrações: a) inevitável: são as situações de trabalho que sem a trapaça o agente não consegue realizar a tarefa; b) a contragosto: infração feita conscientemente pela pessoa, mas a contragosto e para os outros; c) de má-fé: aquela com o objetivo de enganar alguém; d) infração para si mesmo: que 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).

Nas definições de *Trabalho e visibilidade*, Dejours (2012) abordará a transgressão sob o ponto de vista do agravamento de certas características do trabalho dentro do contexto próprio à invisibilidade do trabalho – o que o trabalho tem de essencial pertence à subjetividade, ou seja, ao mundo invisível. O trabalho efetivo não poderia ser avaliado e compreenderia a infração das recomendações, procedimentos, normas etc., podendo colocar em risco a execução das tarefas que envolvem a segurança das pessoas, instalações e riscos ambientais.

A criatividade, a cooperação e a confiança são dimensões imprescindíveis para a organização real do trabalho, o ajustamento do prescrito ou do desconhecido nas situações de trabalho implica em um acionamento destas dimensões individual e coletivamente estabelecidas (Dejours, 2004).

A cooperação do ponto de vista da PDT implicaria na superação coletiva das contradições 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. A cooperação é fundamental à eficiência do trabalho e à economia das relações de sofrimento e prazer no trabalho (Dejours, 2004).

Para Dejours (2012), o acordo obtido por consenso ou por arbitragem é possível se houver 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. 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).

Para Dejours (2012) a confiança é condição *sine qua non* da cooperação, já que a vontade livre para integrar um coletivo de trabalho dependerá diretamente da confiança que cada membro do coletivo terá. O campo deontológico compreendido pela forma com que a construção de qualquer acordo, construção de normas ou regras que possam operar na maneira com que se executam as tarefas, somente atingirá seus objetivos se a confiança circular no coletivo de trabalho.

A confiança falta com frequência e, quando existe, permanece frágil. Em um universo de trabalho em que a simples ideia de confiança provoca riso, se não ironia, reafirmar que a confiança é uma dimensão irredutível do trabalho, da qualidade, da segurança e da seguridade pode parecer mais um sonho utópico (Dejours, 2004, p. 68).

#### 4 Os Eixos de Análise da PDT

Com base nos estudos da Psicodinâmica do Trabalho houve a construção de categorias da PDT com o objetivo de compreender as vivências ambíguas entre prazer e sofrimento, saúde e doença. São propostas duas categorias a seguir para estudar a relação organização do trabalho e trabalhador de acordo com os estudos realizados por Dejours, Abdouchelli e Jayet (1994), sendo a composição destas formada por suas grandes categorias. A primeira diz respeito à organização do contexto do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho. A segunda grande categoria denota a Mobilização subjetiva do trabalhador; que é composta de: vivências de prazer e sofrimento; estratégias defensivas.

Nesse sentido, o objetivo da PDT é analisar a organização do trabalho, as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores frente ao real do trabalho, as estratégias individuais e coletivas utilizadas por eles para o enfrentamento do sofrimento, e dos sentidos e significados implícitos na relação indivíduo-trabalho (Hernandes & Macêdo, 2008).

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. Essa 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 eixos de análise da psicodinâmica do trabalho conforme Tabela 3:

*Tabela 3*

*Eixos de análise da Psicodinâmica do trabalho*

Eixos Análise	indicadores	Características
1. Organização do Trabalho	1.1 Condições de trabalho	<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, 1992, p. 25).</li> </ul>

	1.2 Relações sociais de trabalho	Todos os laços humanos criados pela organização do trabalho: relações com a hierarquia, com as chefias, com a supervisão, com os outros trabalhadores (Dejours, 1992). Inclui também as relações externas - clientes, fornecedores e fiscais (Pires & Macêdo, 2011).
2. Mobilização subjetiva	2.1 Vivências de prazer	Vivências dos trabalhadores advindas, principalmente, do poder de agirem e de se administrarem livremente e também a partir do reconhecimento no trabalho (Dejours, 1997).
	2.1.1 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, 1993).
	2.1.2 Reconhecimento	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 de sua subjetividade e inteligência” (Dejours, 2005, p. 56).
	2.2 Vivências de sofrimento	Vivências dos trabalhadores provenientes, essencialmente, da falta de liberdade, autonomia e reconhecimento no trabalho (Dejours, 1997).
	2.2.1 Falta de reconhecimento	A falta de reconhecimento institucional, dos supervisores e entre os pares, além dos usuários e da família, causa impacto no sentido que o trabalhador atribui ao seu trabalho (Dejours, 1997).
	2.2.1 Sobrecarga	Sobrecarga física ou psíquica, relacionada à carga psíquica do trabalho, pode causar impacto na saúde física ou psíquica do trabalhador (Dejours, 1997).
	2.3 Estratégias de defesa do sofrimento no trabalho	<p><b>2.3.1</b> - Individuais: modo de agir individual para minimizar as pressões, fontes de sofrimento (Dejours, 2012).</p> <p><b>2.3.2</b> - 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 et al., 1994; Dejours, 2012).</p>

Fonte: adaptado de Mesquita (2018)

#### 4.1 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 esse 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 (2014, 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, 2014, 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, 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, 2014).

#### 4.1.1 As Condições de Trabalho

As condições de trabalho estabelecem-se antes mesmo das definições de 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 ambiente de trabalho. A organização do trabalho se coloca em contraste às condições do trabalho (Dejours, 2014; Dejours, & Abdoucheli, 2014).

Meios materiais insuficientes e ambiente físico inadequado podem facilitar zonas de atrito, gerar medo e insegurança. Assim, uma análise eficaz da relação do homem-trabalho deve também considerar as condições de trabalho (Mesquita, 2018). Pois, segundo Dejours et al. (1994), más condições de trabalho podem ocasionar desgaste, envelhecimento e doenças somáticas. Nesse sentido, acredita-se que uma análise eficaz da relação homem-trabalho deve também considerar as condições de trabalho.

Segundo Dejours (1999, 2012) 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 e precarizada responderá de forma automática e ausente, pois percebe a impossibilidade de fazer uso de sua criatividade e habilidades.

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, permitindo melhores condições de trabalho. Macêdo e Bueno (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), a comunicação é um esforço para compreender o ponto de vista do outro e para se chegar a um sentido comum. A convivência é possível quando as pessoas conseguem se comunicar juntas. Neste sentido uma das condições importantes a ser considerada é que a comunicação interna exerce uma grande influência no aparecimento dos problemas, na qualidade relacional dos trabalhadores e na influência da execução das atividades. Ela também é privilegiada neste estudo, juntamente com a gestão do trabalho, que aqui constituem a categoria organização do trabalho. A gestão é fator crítico e determinante no destino saúde ou adoecimento. Para Macêdo, Guimarães e Silva (2016), esses 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).

Ainda compondo o estudo sobre as condições de trabalho, Dejours et al. (1994) consideram os riscos técnicos, que são aqueles que podem ter consequências nocivas para a segurança das pessoas e das instalações. Ainda neste sentido, tem-se o medo que se instala

quando há um risco eminente, assim como o temor constante de um acidente, podendo ampliar-se pelo desconhecimento dos limites desse risco ou até mesmo pela ignorância dos métodos de prevenção de acidentes.

Com o processo de globalização e as constantes transformações no ambiente de trabalho através dos avanços tecnológicos ocorreram grandes progressos, porém, por trás desse progresso tem-se um mundo de sofrimentos, que culminou com o surgimento de alguns riscos para a saúde do trabalhador em decorrência do aumento de tarefas (Araújo, 2013).

A reforma atinge também, diretamente, as jornadas de trabalho. Sob o mesmo argumento de que flexibilizá-las é mais coerente com as atuais demandas e transformações do trabalho, as alterações aprovadas possibilitam jornadas diversamente flexíveis. Essa desregulamentação se desdobra, entre outros elementos, nas discussões sobre: a jornada *in itinere*; a ampliação das possibilidades de compensação de banco de horas; a redução do tempo computado como horas-extras; a extensão da jornada 12 por 36 para todos os setores de atividade; a flexibilidade diária da jornada; a redução do intervalo de almoço; o parcelamento de férias; e a negociação individual do intervalo para amamentação.

Como consequências imediatas – novamente em nome da adaptação dos tempos da execução do trabalho às exigências do capital –, os tempos exigidos pelos corpos que o executam são subjugados. Assim, o trabalhador fica sujeito a não ter qualquer possibilidade de gestão do tempo de trabalho segundo seu corpo e sua saúde, devendo se adaptar às jornadas, interrupções e aos intervalos determinados pelo funcionamento da produtividade e maximização de lucros. Os estudos, sobretudo no campo da ergologia do trabalho e das clínicas da atividade (Bianco & Holz, 2014), nos alertam, nas relações e diálogos possíveis entre trabalho e saúde, que os corpos que trabalham têm ciclos e cadências profundamente distintas das exigidas pela produção, sugerindo que adaptação incontestemente e sem contrapesos aos ritmos do trabalho contemporâneo se configura em grave ameaça à saúde do trabalhador.

É necessário também considerar, neste contexto, que o trabalho não deve ser reduzido somente a pressões físicas, químicas, biológicas, psicossensoriais e cognitivas relativas ao posto de trabalho. É importante considerar a dimensão organizacional na qual o trabalhador está inserido.

Além da diminuição e flexibilização de normas-padrão de segurança para diferentes categorias e condições específicas de trabalho, este conjunto de alterações alcança também, e ultrapassa, limites que podem ser considerados morais. Essas desregulamentações sobre normas de segurança implicam em consequências para a segurança de trabalhadoras gestantes

e lactantes. Tais alterações autorizam trabalhadoras grávidas e/ou amamentando a se submeterem a condições conceituadas como de insalubridade.

Dejours et al. (1994) salientam que estudos sob o olhar da Psicodinâmica do Trabalho priorizam a análise da organização do trabalho e seus efeitos na saúde/adoecimento do trabalhador. Os autores consideram que as pesquisas a partir da organização do trabalho complementam os estudos envolvendo as condições de trabalho. Enquanto muitos estudos se dedicam a analisar as condições de trabalho, a parte visível do trabalho, Dejours e adotantes de sua abordagem focam na organização do trabalho, na parte invisível do trabalho. Tanto as condições de trabalho quanto a organização do trabalho têm potencial para favorecer ou não a saúde dos trabalhadores.

Os efeitos nocivos da organização do trabalho, das condições de trabalho precárias e das relações conflituosas impactam a saúde física e mental dos trabalhadores prejudicando o bem-estar físico e mental, cujos resultados incluem perturbações psíquicas, como o medo e a ansiedade; e ainda doenças como fadiga, desgaste e mal-estar.

Existem alguns pontos que merecem destaque no atual contexto organizacional em decorrência das condições de trabalho que envolvem o trabalhador. De um lado, tem-se cada vez mais um aumento no nível de exigência das organizações em relação a jornada de trabalho, e, ainda, a submissão às pressões por produtividade culminando com constantes ameaças de demissão e diminuição das ofertas de emprego. Por outro lado, a falta de suporte organizacional em disponibilizar ferramentas de trabalho e equipamentos adequados gerando a insatisfação e ansiedade nos trabalhadores.

#### 4.1.2 As relações de Trabalho

Dejours (2015) 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 essas 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, 2012, 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, 2012, p. 126).

Dejours (2015) 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 dessas 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 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, 2015).

Segundo Guimarães Júnior e Mâcedo (2015), as gestões das organizações apresentam inovações nos diferentes contextos históricos. Isso porque os contextos históricos são marcados pelos estágios de mudanças econômicas, sociais e políticas. Na atualidade, o movimento capitalista difundiu amplamente esses aspectos, os quais tem como objetivo aumentar a eficiência produtiva nas organizações.

Atualmente, configura-se como desafio às organizações desenvolver e utilizar instrumentos de gestão que lhes garantam um nível de competitividade atual e de futuro. Macêdo e Bueno (2016) esclarecem que para o estudo dos modelos de gestão é necessário conhecer diferentes perspectivas de construção e os impactos por elas trazidos às organizações, aos seus indivíduos e à sociedade.

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 trabalhador(a) 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, 2014).

A comunicação como linguagem é essencial e o trabalho é visto, sobretudo, como atividade social, em que existe a necessidade do outro. A Clínica Psicodinâmica do Trabalho promove, então, a autonomia, a criação e a negociação, bem como a construção de estratégias saudáveis para mediar o sofrimento, ressignificá-lo e transformá-lo em vivências de prazer. O importante é a construção do espaço de discussão e deliberação, no qual é permitido falar, escutar, refletir, confrontar opiniões e debater. Busca dois objetivos principais: reconstruir as bases do conviver e a cooperação (Bendassolli & Soboll, 2011). Neste sentido, para Mesquita (2018) o grande desafio para o século XXI talvez seja a criação de modos de gestão que insiram a prevenção de adoecimentos, cooperação e melhor comunicação entre os trabalhadores, sem comprometer a produtividade e a saúde dos trabalhadores.

Para melhor compreensão do que opera nas relações de trabalho e no cotidiano vivido pelos trabalhadores não basta a observação; é necessária uma escuta daquele que executa o trabalho e a consideração da qualidade das relações possibilitadas pelo trabalho. O entendimento da complexidade operada no trabalho, não é evidente, vai para além do que pode ser observado, medido e contado. A escuta da qual se fala, em Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 2004), deve ser realizada em um processo de reflexão junto a um coletivo de trabalhadores.

## **5 A Mobilização Subjetiva do Trabalhador em relação ao seu 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 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, 2004, 2012).

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 à sua vivência laboral. O exercício de sua inteligência prática e criatividade em prol da realização do inédito. Por outro lado, essas 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, 2004, 2014, 2015).

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, 2015, 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 (2004), mobilização subjetiva representa todo um conjunto de esforços dos trabalhadores no sentido de tornar 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, 2015, p. 50).

Esse processo irá fazer com que a inteligência do sujeito aprenda através do seu corpo e 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, 2012).

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 (2014), 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 essas 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, 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.

Para Dejours (2012), 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, 2012, p. 104).

Nesta pesquisa há um interesse específico ligado às vivências dos trabalhadores administrativos de uma organização em gestão de saúde. O contexto socioeconômico contemporâneo agrava as pressões da organização do trabalho em troca da falsa liberdade e da flexibilidade proporcionada pela pejetização<sup>2</sup>. O ambiente de extrema incerteza provocado através da reforma trabalhista evidencia os sentimentos de insegurança, medo, estresse e ansiedade nos participantes.

É importante destacar que para a Psicodinâmica do Trabalho as vivências de prazer-sofrimento são complementares. Embora no percurso do texto elas estejam separadas, isso

---

<sup>2</sup> O termo Pejetização surgiu no verbo pretérito, segundo Delgado (2010) que surge da denominação Pessoa Jurídica: é utilizado para descrever o ato de manter empregados através da criação de empresa pelos contratados – a relação passa a ser entre empresas ao invés do contrato de trabalho entre a empresa e seus empregados.

ocorre apenas por questões didáticas, porém são um continuum das vivências experienciadas pelos trabalhadores.

### **5.1 As Vivências de prazer**

As vivências de prazer experienciadas no contexto de trabalho são percebidas quando o trabalho é considerado importante e resulta em valorização e reconhecimento de quem o executa. O prazer pode ser alcançado também pelas relações que se estabelecem entre as pessoas, no convívio na sociedade e na organização, no reconhecimento por algo realizado, e na realização pessoal ou profissional.

Segundo Freitas (2007), as vivências de prazer surgem do bem que o trabalho produz no corpo, na mente e nas relações sociais. As suas causas têm origem nas dimensões (organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais) que estruturam o contexto de trabalho. Essas vivências se manifestam por meio da gratificação, da realização, do reconhecimento, da liberdade e da valorização no trabalho.

Dejours (1997) relaciona esse tipo de experiência à liberdade, à autonomia e ao reconhecimento, sentimentos indispensáveis à satisfação humana, que é vista como retribuição moral e simbólica pela realização ou contribuição à organização do trabalho. O prazer pode advir ainda pela discussão que se estabelece entre o indivíduo e seus pares em busca de condições mais favoráveis na realização real do trabalho. Ter liberdade para organizar o tempo de trabalho, ter autonomia para ordenar e realizar as atividades e ser reconhecido pelo trabalho são elementos centrais para originar as vivências de prazer.

A emancipação do indivíduo se inicia quando ele não se sente confortável em ceder sua liberdade e manter-se atrelado a estruturas e processos institucionais e organizacionais. Há o desejo de liberdade, e, como diria La Boétie (1999), o querer é o primeiro passo para se sair da servidão, que de voluntária tem muito. No campo organizacional, o cenário se mostra ainda mais perverso. A autonomia, quando existe, é uma autonomia controlada, não havendo tantas possibilidades de o indivíduo trilhar, de fato, um caminho que o leve a escrever sua própria história de vida (Siqueira, 2013).

A autonomia se depara com tecnoestruturas que tornam o poder cada vez mais impessoal, mais difuso nas regras e menos perceptível (Pagés, 1987). Contudo, essa autonomia passa a ser vivenciada e experimentada de forma distante, maculada pela submissão voluntária aos novos modelos de gestão, sem ter possibilidade de modificar a organização do trabalho ao qual está inserido.

### 5.1.1 Liberdade e Autonomia

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. Esse 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 deontica (Dejours, 2012).

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 comporta 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 (2012, 2015) 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 a confiança, segundo Dejours (2012), 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 irredutível do trabalho, da qualidade, da segurança e da seguridade pode parecer mais um sonho utópico (Dejours, 2004, 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, num segundo momento, o esforço de integra-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, 2012).

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, 2004).

As transgressões, segundo Dejours (1999) também podem representar uma forma de operação da “inteligência operária”, 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, 2012).

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 dessas dimensões individual e coletivamente estabelecidas. Ocorre que a cooperação não é automática, pressupondo uma teoria de cooperação compartilhada entre pares e pelos gestores 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, 2015, 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, 2004). Para Dejours (2012), 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 ambientam-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, 2012, 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 (2015) 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, 2015, 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, 2015). Essas 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.

### 5.1.2 Reconhecimento

Outra dimensão fundamental para a Psicodinâmica do Trabalho é o reconhecimento. Para a análise psicodinâmica o sujeito espera uma retribuição de natureza simbólica pelo trabalho executado, podendo ser da ordem de duas dimensões distintas descritas por Dejours (2004, 2012): o reconhecimento no sentido de *constatação*, implicaria o reconhecimento da imperfeição da ciência e da técnica, das falhas da organização do trabalho (prescritas) e às contribuições dos trabalhadores para fazer com que o trabalho opere; e o reconhecimento no sentido de *gratidão* pela contribuição do trabalho realizado – podendo ser concedido com parcimônia (maioria das situações) ou de forma autêntica.

O Reconhecimento do trabalho ou a retribuição esperada pelo indivíduo em relação ao trabalho desenvolvido é de natureza simbólica e passa pela reconstrução rigorosa dos julgamentos. Os julgamentos são proferidos por atores envolvidos nas situações de trabalho. Geralmente, os julgamentos de *utilidade* são estabelecidos pelos superiores hierárquicos, enquanto os julgamentos de *estética*, essencialmente, estão vinculados aos pares, colegas ou membros da comunidade (Dejours, 2004).

Segundo Dejours (2005), existem dois indicadores de vivências de prazer no trabalho: a liberdade e a autonomia, e o reconhecimento do trabalho, sentimentos indispensáveis à satisfação humana. Ter liberdade para organizar o tempo de trabalho, ter autonomia para ordenar e realizar as atividades e ser reconhecido pelo trabalho realizado são elementos centrais para originar as vivências de prazer (Mesquita, 2018).

Aqui cabe ressaltar a importância do triângulo da psicodinâmica do trabalho, conforme Figura 1, no qual a retribuição simbólica concedida pelo reconhecimento é proveniente da produção de sentido que ela confere ao vivenciado do trabalho – Sentido do sofrimento – trabalho – reconhecimento.

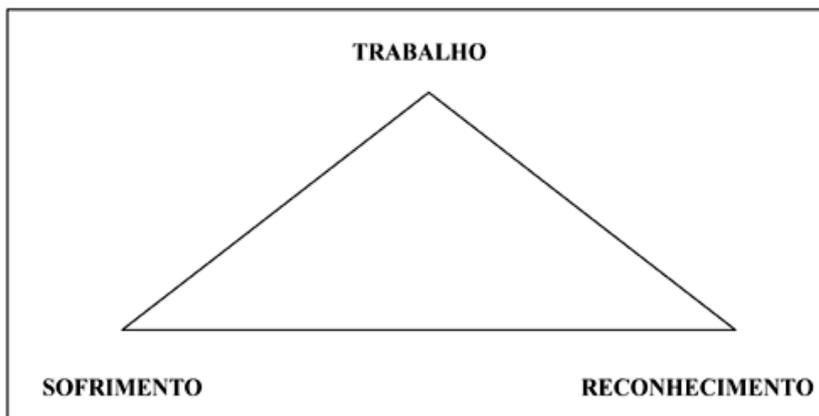


Figura 1: Triângulo da Psicodinâmica do Trabalho  
Fonte: Dejours (2012, p. 107).

O trabalho deve oferecer ao sujeito o reconhecimento necessário ao olhar do outro para a transformação do sofrimento em prazer e assim evitar uma possível alienação decorrente do desprezo e da conseqüente falta de sentido diante daquilo que o sujeito realiza profissionalmente. A falta de reconhecimento do trabalho, no entanto, conduz o trabalhador à vivência de sofrimento.

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.

## 5.2 Vivências de sofrimento

A Psicodinâmica do trabalho completa a análise dinâmica do sofrimento e das estratégias defensivas mediante a análise dinâmica do sofrimento e de sua transformação em prazer pelo reconhecimento.

O sofrimento depende da significação que assume no tempo e no espaço, bem como no corpo que ele toca produzindo algo “além do princípio do prazer”. O homem sofre porque passa a perceber a sua finitude; o que faz do sofrimento uma dimensão não apenas psicológica, mas, sobretudo, existencial (Brant, 2004, p. 215).

O sentido do vivido subjetivo do trabalho e do sofrimento não pode ser produzido de fora (Dejours, 1944). A análise da dimensão subjetiva do trabalho, ou "a objetivação da subjetividade", passa, necessariamente, pelo acesso ao sentido que aquela situação tem para os próprios indivíduos.

[...] Esse sofrimento não se manifesta porque os sujeitos buscam ativamente se proteger e defender. Lançam mão ou de mecanismos de defesa, quando trabalham sós e isolados, ou de estratégias de defesa, quando o trabalho é em equipes e grupos. A patologia surge quando se rompe o equilíbrio e o sofrimento não é mais contornável. Em outros termos, quando um certo trabalhador utilizou todos os seus recursos intelectuais e psicoafetivos para dar conta da atividade e demandas impostas pela organização e percebe que nada pode fazer para se adaptar e/ou transformar o trabalho [...] (Lancman & Uchida, 2003, p. 82).

Segundo Dejours (1994), o indivíduo espera ser retribuído e antes mesmo de qualquer retribuição, espera, às vezes, apenas que suas iniciativas e vontades não sejam frustradas, em outros termos, que não seja considerado apenas um "simples executante" condenado à obediência e à passividade. Se falta reconhecimento, os indivíduos engajam-se em estratégias defensivas para evitar a doença mental, com sérias consequências para a organização do trabalho, que corre o risco de paralisia (Dejours, 1994).

Segundo Dejours (1994), no processo contra o sofrimento o trabalho é conduzido pelas relações intersubjetivas entre as pessoas. Na visão da psicodinâmica do trabalho o sofrimento é consequência da rigidez do trabalho (prescrito/real), falta de reconhecimento e a sobrecarga no trabalho proporcionado pela falta de liberdade para criar rearranjos.

Bendassolli (2012) aponta que, para a psicodinâmica do trabalho, o reconhecimento é primordial nos processos de construção identitária e da saúde e prazer no trabalho. Assim, a abordagem chama a atenção para a relação entre a falta de reconhecimento e os processos de sofrimento, despersonalização e adoecimento dos trabalhadores.

Dejours pontua, ainda, que a dinâmica do reconhecimento no trabalho sugere que a “cooperação é indissociável da economia da identidade e da saúde mental no trabalho” (Dejours, 2004, p. 76). O trabalho possibilita a construção da identidade no campo social e dá ao trabalhador a esperança de reivindicar o direito de contribuir nas responsabilidades no interior da comunidade, ou seja, contribuir nas responsabilidades da organização do trabalho. Assim, sem a dinâmica do reconhecimento não pode haver a transformação do sofrimento em

prazer, e não se encontra um sentido para o trabalho. Dessa forma, o não reconhecimento do trabalhador acarretaria acúmulos, levando o indivíduo a uma dinâmica patogênica de descompensação psíquica ou somática.

A possibilidade de adoecimento é vivenciada pelos trabalhadores quando os mesmos não têm a possibilidade de ver sentido em seu trabalho ou de mobilizar sua subjetividade, tanto em função da restrição de seus próprios recursos psíquicos, quanto pelas imposições da organização de trabalho.

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 qualidades e limites que compõem a sua identidade (Dejours & Abdouchelli, 2014, Dejours, 2012, Molinier, 2013, Fleury & Macêdo, 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 a 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, e instaura-se uma racionalidade subjetiva para manter a organização do trabalho em operação. Quando essas 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, 2014; Dejours, 2012; Fleury & Macedo, 2015).

Segundo Bendassolli (2012) 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. Neste sentido, as diversas 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).

### 5.2.1 A Sobrecarga e as consequências para o trabalhador

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.

As cargas de trabalho representam um conjunto de esforços desenvolvidos para atender as exigências das tarefas, abrangendo os esforços físicos, cognitivos e psicoafetivos (emocionais) que são medidos, muitas vezes, pelo desgaste. A sobrecarga de trabalho está entre os fatores intrínsecos relacionados ao estresse, podendo ser dividido em dois níveis: quantitativo e qualitativo (Monteiro & Jacoby, 2013). A sobrecarga quantitativa no trabalho está relacionada ao excesso de tarefas realizadas, a partir do momento em que estas se encontram além da disponibilidade do trabalhador. A sobrecarga qualitativa está relacionada às dificuldades do trabalho, quando o indivíduo se depara com demandas além de suas capacidades ou aptidões (Glowinkowski & Cooper, 1987).

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 (2014) 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.

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, 2004; Dejours & Abdoucheli, 2014).

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. Essas 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, 2012).

As pesquisas em psicodinâmica do trabalho identificam essa sobrecarga em diversas situações de trabalho, citaremos alguns exemplos a seguir. A troca do sistema operacional (Enterprise Resource Planning (ERP) 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. Essa 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 Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU), 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, 2012, p. 108).

### 5.2.2 Falta de reconhecimento

A falta de reconhecimento é um outro grande fator que influencia nas vivências de sofrimento dos trabalhadores, pois o reconhecimento é a forma da retribuição simbólica advinda da contribuição dada pelo sujeito, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência no trabalho.

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, 2012). 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 o 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, 2012).

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 intercalar-se as estratégias defensivas (Dejours, 2012, p. 110).

Conforme visto, as vivências de sofrimento estão presentes no cotidiano do trabalhador, imputando toda sorte de constrangimentos. O sujeito experimentará esse 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.

Na falta do reconhecimento, o trabalhador lança mão das estratégias de defesa na tentativa de evitar o adoecimento mental e este movimento pode gerar sérias consequências para a organização do trabalho.

### **5.3 Estratégias de defesa ao sofrimento no 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, 2015). 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 defesa ao sofrimento não se sustentam, a não ser pelo consenso com os outros, e dependendo de uma situação externa (Dejours & Abdouchelli, 2014; 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).

### 5.3.1 Estratégias individuais

Dejours (2015) 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 (2015, 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, 2012).

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, 2012, 2015).

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 esse 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 dessas pequenas vitórias, ainda que temporárias, é vivenciado pelos trabalhadores com alegria, já que desafiaram o ritmo e o sistema hierárquico estabelecidos (Dejours, 2012, 2015).

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 permitem a economia de esforços, de uma parte, de conjurar o cansaço e as dores, de outra (Dejours, 2012, 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 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, anestesiarse, tronar-se o que Dejours (2012) denominou *animal laborans*.

Essas 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 (2012) 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 (2015) 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 a 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.

### 5.3.2 Estratégias Coletivas

Para Dejours (2015) 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 ricos a que estão submetidos. Sendo assim, o medo surge a 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, 2015, 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 renunciar às 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, 2012).

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 (2012) 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

desse medo – um desafio ao risco, *uma tentativa de domínio simbólico do medo* (Dejours, 2015).

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, 2012, 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 desse 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 perlaboração 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 perlaboração dos objetivos de organização da ação no espaço público (Dejours & Abdouchelli, 2014, p. 131).

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 relação de trabalho. A lei 13.467 de 2017, intitulada popularmente como reforma trabalhista, flexibilizou as relações de trabalho no Brasil e, conseqüentemente, apresenta diversos impactos na saúde mental dos trabalhadores. A partir dessa realidade surgiu o problema a ser investigado.

## **6 Problema de Pesquisa**

Como os trabalhadores administrativos de uma empresa de gestão em saúde mobilizam sua subjetividade diante da nova legislação trabalhista reconhecida como “Reforma Trabalhista”?

## **7 Objetivos**

### **7.1 Objetivo geral**

Analisar as vivências dos trabalhadores administrativos que atuam em uma organização de gestão em saúde localizada na região Centro-Oeste do Brasil, em relação aos impactos em seu trabalho a partir da reforma trabalhista.

### **7.2 Objetivos específicos**

- a) Descrever e analisar a organização, condições e as relações de trabalho dos trabalhadores.
- b) Analisar as vivências de prazer e sofrimento dos participantes da pesquisa que estão relacionadas ao seu cotidiano laboral;
- c) Investigar as estratégias defensivas ao sofrimento advindo do trabalho dos participantes e as mudanças decorrentes da legislação e sua adaptação à reforma trabalhista.

## **8 Delineamento Metodológico do Estudo**

### **8.1 Tipo de Estudo**

Trata-se de um estudo de caso de caráter descritivo e exploratório que teve como objetivo descrever as características da população estudada, possibilitando a contribuição de uma nova visão sobre a realidade já existente.

O estudo foi embasado na psicodinâmica do trabalho, que busca compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que são mobilizados a partir das relações propostas pela organização de trabalho. Foram realizadas análise documental e entrevistas individuais que foram transcritas. Como técnica de análise dos dados utilizou-se a análise clínica do trabalho.

Utilizou-se da análise documental que, segundo Oliveira (2007), são registros escritos que proporcionam informações em prol da compreensão dos fatos e das relações, ou seja, possibilitam conhecer o período histórico e social das ações e reconstruir os fatos e seus antecedentes, pois se constituem em manifestações registradas de aspectos da vida social de determinado grupo.

A análise de discurso, segundo Bauer e Gaskell (2010), tem sido bastante discutida. É uma forma ampliada da análise de conteúdo porque, além do conteúdo manifesto também considera para sua análise o contexto no qual o discurso foi construído, para qual público e com qual finalidade, sendo por isso mais complexa sua análise. A análise clínica do trabalho parte das falas sob o prisma da psicanálise que alicerça a Psicodinâmica do trabalho, constituindo importante fase para a construção dos resultados da pesquisa.

## **9 Método**

### **9.1 Campo de pesquisa**

A pesquisa foi realizada em uma organização localizada na região Centro-Oeste do Brasil, onde atuam os trabalhadores administrativos do corporativo, porém a empresa possui filiais nas regiões Norte e Sudeste.

Historicamente a organização se constituiu por um grupo de médicos que havia interesse em comercializar escalas de plantões médicos às unidades de saúde. Desde então, surgiu uma necessidade de organizar melhor as escalas e oferecer melhor assistência com seu crescimento. Atualmente é uma das maiores organizações de gestão em saúde no Centro-Oeste, especializada em gestão de unidades de saúde, com foco em monitoramento de plantões médicos e no gerenciamento de equipe multiprofissional, além de oferecer consultoria especializada na área hospitalar.

Com uma boa estrutura organizacional corporativa para suporte às filiais, a organização é composta pelas áreas operacionais, financeira, gestão de contratos, compras, contabilidade, recursos humanos e um corpo diretivo composto por 7 diretores.

A organização tem como missão prestar serviços nas diversas áreas da Medicina visando atender às necessidades e valorizando os profissionais de saúde, pacientes e hospitais de todo Brasil, com qualidade, competência e confiabilidade. Sua visão é ser uma empresa líder em atendimento de saúde hospitalar no Brasil, reconhecidamente séria e confiável, destacando-se pela equipe capacitada e comprometida com a qualidade de atendimento, valorizando e solucionando as necessidades dos pacientes.

Os valores praticados como credibilidade, ética, transparência, competência, comprometimento e profissionalismo conectam os objetivos da empresa com a sua cultura organizacional.

### **9.2 Participantes**

A pesquisa contou com a participação de dez trabalhadores. Em relação aos dados sociodemográficos dos participantes, obteve-se que: 4 eram do sexo masculino e 6 do sexo feminino. Entre eles: 5 eram solteiros, 3 casados e 2 divorciados. A idade dos participantes variou de 21 a 52 anos. Desses, 60% possuíam curso superior completo e 40% incompleto – cursando nível superior. Sobre os cargos ocupados 7 eram analistas, 2 eram gerentes e 1 diretor. Destaca-se o tempo de trabalho dos participantes na organização que é em média 22,5 meses.

Possibilitando o anonimato dos participantes e visando uma melhor compreensão do texto foi adotada uma forma de identificação específica, sendo cada participante identificado individualmente pela letra “P” em seguida por um algarismo arábico, resultando nas seguintes identificações: P1, P2, P3, assim sucessivamente até o Participante 10 (P10).

### **9.3 Critérios para inclusão**

Constituem critérios de inclusão:

- a) atuar na organização com o contrato de trabalho na modalidade - pessoa jurídica (PJ);
- b) Ter participado da transição do vínculo de trabalho celetista para pessoa jurídica dentro da organização;
- c) Profissionais de nível superior cursando ou concluído.

### **9.4 Critérios de exclusão**

Constituem critérios de exclusão:

- a) Profissionais que estiverem em qualquer tipo de afastamento do trabalho no momento da pesquisa;
- b) Profissionais contratados em regime CLT;
- c) Estagiários e jovens aprendizes;
- d) Não assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

### **9.5 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 e a aprovação do projeto (Número do Parecer: 4.422.872).

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

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 anexos a declaração devidamente assinada, garantindo assim o sigilo requerido pela instituição e pelas organizações (Anexo 2 - modelo de declaração que foi utilizado).

## **10 Procedimentos para Coleta e Análise de Dados**

As práticas foram desenvolvidas parcialmente de acordo com o método da abordagem psicodinâmica do trabalho, proposta por Dejours (2004). No entanto, deve-se levar em consideração o momento pandêmico da Covid-19, no qual houve necessidade de realizar algumas adaptações. Neste sentido foram realizadas as entrevistas individuais, porém o método da PDT não foi integralmente realizado.

A coleta de dados foi realizada por meio das entrevistas individuais com um roteiro previamente elaborado e com a análise documental. Os resultados serão apresentados através de três artigos científicos.

A seguir, é descrito, resumidamente, o método que foi direcionado no trabalho de campo.

Apresenta-se na sequência os procedimentos adotados para a realização do presente estudo, já fazendo uma correspondência entre as etapas prescritas por Dejours na psicodinâmica do trabalho.

### **10.1 A Pré-Pesquisa**

Nesta fase da pré-pesquisa alguns pontos que aconteceram merecem observância: foi feito o levantamento da documentação acerca dos processos de trabalho e do histórico da organização; foi realizada a visita à empresa em 16/10/2020 para manter contato com a diretoria e para inicialmente manter o contato com os trabalhadores nos espaços informais e formais de trabalho e a adaptação do método devido a pandemia da Covid-19.

#### **10.1.1 Visita à organização e análise documental**

Para Dejours (2004), 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, é 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, 2004, p. 106-107).

Nesta primeira fase do estudo foram realizadas as visitas à organização de gestão em saúde, confirmando o aceite da empresa. Foram disponibilizados os acessos às informações e documentações concernentes ao histórico, visão, missão e valores, bem como acesso ao local e salas de entrevistas e treinamento. Foi realizado apenas duas visitas na organização. A primeira visita teve como objetivo a apresentação do projeto de pesquisa para a diretoria, que foi representada na ocasião pela Diretoria Geral. Esclarecidas as premissas metodológicas junto à organização, foi necessário realizar a coleta de assinatura na declaração de aceite da instituição em função de exigências do comitê de ética de pesquisa. O pesquisador foi apresentado aos departamentos da empresa que contém salas individuais de reuniões, salas de apoio, salas de treinamento, copa e sanitários. A visita propiciou os primeiros contatos informais com os trabalhadores administrativos da organização em gestão de saúde. Através das visitas foi possível identificar, estabelecer contatos e conversar informalmente com uma equipe de trabalho composta por profissionais administrativos, sempre presentes no apoio técnico, operacional e administrativo da organização, prestando serviços desde a parte de monitoramento de escalas médicas, planejamento, organização de documentos e contratação de profissionais multidisciplinares.

## **10.2 A pesquisa propriamente dita**

Segundo Dejours (2004, 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 10 trabalhadores, com duração de 2 horas, uma vez por semana. Devem ser conduzidas com base nas narrativas dos participantes e nos seus posicionamentos face ao processo de ressignificação das situações de trabalho. Devem

possibilitar a escuta, elaboração e reelaboração do sofrimento, levando o trabalhador a recuperar sua capacidade de pensar e agir, construindo um espaço para a mobilização subjetiva e a ressignificação do seu trabalho. Poderão ser gravadas e analisadas por meio da Análise Clínica do Trabalho (Dejours, 2004).

Apesar de o método prescrito por Dejours prever a realização das sessões de discussões coletivas, em função da pandemia isso não foi possível, levando a uma adaptação. Para o estudo desta pesquisa foram realizadas entrevistas individuais com um roteiro com questões norteadoras (anexo 4 – Roteiro de Entrevistas Individuais), que está apresentado no final da dissertação.

### 10.3 A Análise dos Dados

Neste sentido a análise tem como objetivo investigar a relação do indivíduo com a atividade laboral através da fala dos sujeitos que executam as rotinas de trabalho em uma organização onde possam expressar suas impressões, sentimentos e percepções relacionadas aos pares, superiores, subordinados, tarefas realizadas, resultado e sentido do que fazem (Araújo, 2013, p. 92).

Após a escuta e acolhimento das opiniões, percepções e sentimentos dos trabalhadores, a análise buscou identificar quais fatores estavam contribuindo para o reconhecimento, autonomia e o prazer e quais são os fatores que estão gerando sofrimento físico e psíquico que podem resultar em adoecimento dos indivíduos com perda da capacidade laboral.

Após a transcrição das gravações das entrevistas feitas na íntegra, foram realizadas as análises do material. Após agrupadas as entrevistas transcritas foi realizada a confecção e montagem do material para início das análises, chegando, a um *corpus* total com 44 páginas de verbalizações e mais de 25.000 palavras. Foi realizada a codificação dos dados direto no computador, conforme eixos de análises e indicadores, utilizando códigos com números e cores. Na etapa de exploração realizou-se a categorização, ou seja, a transformação dos dados brutos em dados organizados.

A análise do discurso possibilitou revisar os pontos que foram grifados anteriormente no *corpus*, a fim de garantir a identificação de todos os aspectos do discurso dos participantes. Na análise clínica a partir dos estudos da PDT buscou-se identificar as estratégias de mobilização subjetiva que se caracterizam pelos modos de pensar, sentir e agir individual e coletivo dos trabalhadores. Na terceira e última etapa realizou-se a inferência e interpretação dos dados da categoria, relacionando-os com os achados da literatura científica.

## 11 Artigos como resultados

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 de um levantamento bibliográfico sobre a reforma trabalhista, os demais alicerçam-se em Psicodinâmica do Trabalho.

No Artigo 1, intitulado “*Os impactos da reforma trabalhista nas relações de trabalho: uma revisão bibliográfica*”, o principal propósito é apresentar resultados a partir de uma revisão bibliográfica que abordou os efeitos e as perspectivas da reforma trabalhista após a implementação da Lei nº. 13.467, em vigor desde novembro de 2017. Para tanto, foi realizado um levantamento bibliográfico de produções científicas no Portal de Periódicos da CAPES/MEC, em língua portuguesa, no período de 2017 a 2020, usando o descritor “reforma trabalhista”. Os resultados indicaram cinco publicações em 2017, em 2018 foram sete e em 2019 foram seis, sendo, portanto, o ano de 2018 com maior número de publicações, totalizando 18 publicações analisadas. Os temas e palavras-chave mais frequentes foram: reforma trabalhista, precarização do trabalho, flexibilização, trabalhadores, violação de direitos, lei, terceirização, Brasil, contrato de trabalho, política, legislação, jornada de trabalho, crise, vulnerabilidade, ambiente laboral, saúde, segurança, uberização, home office e sindicatos, nesta ordem.

Com o artigo 2, intitulado “*Os impactos da reforma trabalhista na organização do trabalho*”, o objetivo foi identificar as características da organização do trabalho e os efeitos da reforma trabalhista e, conseqüentemente, as vivências de prazer-sofrimento dos trabalhadores e as implicações sobre a saúde mental dos trabalhadores. Os efeitos da organização do trabalho para a saúde mental são perceptíveis entre os participantes da pesquisa através das noites de insônia, ansiedade, irritação, nervosismo. Identifica-se, como alternativa a essa situação vivenciada, a implantação de um espaço de discussão coletivo visando uma possível aproximação entre os trabalhadores para estabelecer e/ou fortalecer vínculos socioprofissionais já existentes.

O artigo 3, intitulado “*As vivências dos trabalhadores de uma organização em gestão de saúde a partir da reforma trabalhista*”, teve o objetivo de compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que são mobilizados pelos trabalhadores a partir das novas relações de trabalho em uma organização de gestão em saúde, no Centro-Oeste do Brasil, identificando as vivências de prazer e sofrimento no trabalho e as estratégias de defesa. Destaca entre os resultados as vivências de sofrimento oriundas da sobrecarga de trabalho que parece despontar entre os trabalhadores, gerando grande comprometimento à saúde mental dos

trabalhadores, haja vista que há relatos de uma invasão na vida privada, interferindo na vida social e familiar. No que refere à reforma trabalhista, o uso da racionalização como estratégia de enfrentamento foi detectado como forma encontrada por eles para lidarem com o sofrimento advindo da constatação das perdas de direitos trabalhistas e da falta de acesso à seguridade social, decorrentes desse processo de “pejotização<sup>3</sup>”.

---

<sup>3</sup> Termo utilizado para descrever o ato de se manter empregado através da criação de empresa pelos contratados – a relação passa a ser entre empresas ao invés do contrato de trabalho entre a empresa e seus empregados.

**Artigo 1:** “Os impactos da reforma trabalhista nas relações de trabalho: uma revisão bibliográfica”<sup>4</sup>

### **Resumo**

O principal propósito deste artigo é apresentar resultados a partir de uma revisão bibliográfica que abordou os efeitos e as perspectivas da reforma trabalhista após a implementação da Lei nº. 13.467, em vigor desde novembro de 2017. Para tanto, foi realizado um levantamento bibliográfico de produções científicas no Portal de Periódicos da CAPES/MEC, em língua portuguesa, no período de 2017 a 2020, usando o descritor “reforma trabalhista”. Para levantamento dos artigos foram localizados 76 registros de artigos científicos, porém como critério adotou-se os que tinham o tema reforma trabalhista incluído no título, e então, para análise, foram selecionadas 18 publicações. Os resultados indicaram cinco publicações em 2017, em 2018 foram sete e em 2019 foram seis, sendo, portanto, o ano de 2018 com maior número de publicações. Observando a área de concentração das publicações, em grande maioria (95%) eram especificamente do Direito, as demais (5%) envolvem Sociologia e outras Ciências Sociais. Quanto aos locais de publicação a maior parte deles era da região Sul do Brasil. Os temas e palavras-chave mais frequentes foram: reforma trabalhista, precarização do trabalho, flexibilização, trabalhadores, violação de direitos, lei, terceirização, Brasil, contrato de trabalho, política, legislação, jornada de trabalho, crise, vulnerabilidade, ambiente laboral, saúde, segurança, uberização, *home office* e sindicatos, nesta ordem. Com os resultados foi possível concluir que a reforma trabalhista provocou mudanças em diversos aspectos organizacionais como a jornada de trabalho e seus intervalos, flexibilização nas formas de remuneração, novas formas de contrato de trabalho, férias, sobrecarga de trabalho, entre outros. Os impactos negativos estendem-se para as questões de saúde e segurança do trabalho, no nível físico, mental e social, a reforma trabalhista é vista por muitos autores de forma negativa, assim como a precarização do trabalho.

**Palavras-chave:** reforma trabalhista, relações de trabalho, saúde mental.

### **Abstract**

The main purpose of this article is to present results from a literature review that addressed the effects and perspectives of the labor reform after the implementation of Law nº. 13,467 in force since November 2017. To this end, a bibliographic survey of scientific productions was carried out on the CAPES/MEC Journal Portal, in Portuguese, from 2017 to 2020, using the descriptor “labour reform”. To survey the articles, 76 records of scientific articles were located, however, as a criterion, those with the theme of labor reform included in the title were adopted, and then for analysis, 18 publications were selected. The results indicated five publications in 2017, in 2018 there were seven and in 2019 there were six, being, therefore, the year 2018 with the highest number of publications. Observing the area of concentration of publications, 95% were specifically from Law, the other 5% involving Sociology and other Social Sciences. As for the places of publication, most of them were from the southern region of Brazil. The most frequent themes and keywords were: labor reform, job insecurity, flexibilization, workers, violation of rights, law, outsourcing, Brazil, employment contract, policy, legislation, working hours, crisis, vulnerability, working environment, health, security, uberização, home office and unions, in that order. With the results, it was possible to conclude that the labor reform caused changes in several organizational aspects such as the working

---

4 Artigo foi submetido e está em avaliação na revista *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho* (CPST). Editado de acordo com as normas da *American Psychological Association* (APA).

day and its breaks, flexibility in the forms of remuneration, new forms of employment contract, vacations, work overload, among others. The negative impacts extend to issues of health and safety at work, at the physical, mental and social level, the labor reform is seen by many authors in a negative way, as well as the precariousness of work.

**Keywords:** labor reform, labor relations, mental health.

## **1 Reforma Trabalhista**

O trabalho possui um papel fundamental para o desenvolvimento humano. Contudo, pode se tornar uma fonte de sofrimento físico e psíquico, quando inserido em um contexto de precarização e flexibilização de suas relações, ou seja, em situações nas quais as condições mínimas de saúde e segurança não são garantidas. Nas últimas décadas, observamos um aumento no índice de doenças relacionadas ao trabalho em contexto mundial, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2010), resultado das interações entre o trabalhador e seu contexto de trabalho. Essas interações envolvem, por um lado, ambientes de trabalho, a organização e a satisfação profissional, e por outro, a cultura, as necessidades e as situações vivenciadas pelo indivíduo fora de seu ambiente laboral.

O controle que o trabalho pode ou é capaz de exercer sobre o trabalhador configuram-se como fatores de risco à saúde mental. Esta proposta permite incluir as demandas emergentes como automação constante, instabilidade no emprego, percepção de futuro e exposição à violência (OIT, 2010).

Em termos globais, estima-se que anualmente 2,2 milhões de pessoas morrem em virtude de doenças relacionadas à atividade profissional e que cerca de 160 milhões de trabalhadores adoecem por agravos relacionados ao trabalho (International Labour Organization, 2013). Nesse contexto, as doenças relacionadas ao trabalho ganham notoriedade tendo em vista o adoecimento físico e psíquico dos trabalhadores, o que é, em muitas situações, subestimado no contexto do trabalho. No Brasil, de acordo com os índices da Previdência Social, que incluem apenas trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 2017, foram registrados 549.405 acidentes, sendo 9.700 referentes às doenças do trabalho. No mesmo período ocorreram 2.096 óbitos e 12.651 incapacitações permanentes relacionadas ao desempenho da atividade laboral (Ministério da Previdência Social, 2017).

Esses dados indicam que é possível avaliar que as medidas de segurança no trabalho, que deveriam minimizar os riscos de acidentes, não estão sendo cumpridas em sua totalidade, o que gera um número elevado de adoecimento, invalidez e mortes. Apesar dos índices serem significativos, deve se considerar que nas estatísticas previdenciárias brasileiras diferentes

vínculos empregatícios não estão contemplados, tais como os trabalhadores informais, estatutários, e os que atuam em regime de pessoa jurídica, cujas informações acidentárias não são registradas. Isso significa que os números sobre a morbimortalidade da população trabalhadora no país não condizem com a realidade.

No Brasil a história das lutas e conquistas dos trabalhadores resultou na legislação trabalhista dos anos 1930 e, posteriormente, foi concretizada com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) no ano de 1943. Esse movimento foi fruto do que se poderia chamar de traços de uma “revolução passiva” que, de acordo com Coutinho (2012, p. 120), se desenvolve a partir de um processo dialético em que as demandas dos subalternos são parcialmente acolhidas, sem perder de vista o objetivo de conservação da ordem por parte das classes dominantes. Historicamente, a justiça do trabalho brasileira se configura como resultado de lutas e resistências, conforme aponta Machado (2015).

A natureza das relações de trabalho brasileiras, fortemente marcadas por seu passado escravocrata, aliadas ao cenário contemporâneo de implantação e mudanças nas relações de trabalho, foram bastante significativas para os trabalhadores brasileiros, com isso conferem à justiça do trabalho grandes desafios.

Após a criação da CLT à mesma já sofreu inúmeras alterações. Segundo o documento “Dossiê Reforma Trabalhista”, elaborado em 2017 pelo CESIT/IE/UNICAMP, a CLT já tinha sofrido, até 2016, 233 alterações, sendo 75% via esfera legislativa. Então, esse é um ponto importante, a CLT vem sendo modificada pelo Congresso e não pelos Tribunais da Justiça do Trabalho (Lourenço, 2018).

Após as diversas modificações citadas, em 2017, a CLT sofreu uma grande alteração instituída pela Lei 13.467/2017, que implantou a reforma trabalhista modificando o cenário das relações de trabalho. Desse modo, tornou-se fundamental o debate sobre a forma de apresentação de interesses dos trabalhadores e as possibilidades de bem-estar da sociedade.

Em recente artigo, Oliveira, Fialho, Reis, Franco e Santos (2018), autores de formação em Direito, propuseram-se a analisar a constitucionalização do Direito do Trabalho e os impactos da Reforma Trabalhista para a saúde do trabalhador. Baseando-se em Bonfim (2017), Carvalho (2017), Leite (2018) e Martinez (2016) argumentam que a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº. 13.467) trouxe grandes prejuízos à saúde do trabalhador. A referida Reforma foi levada a termo sob o pretexto de modernização, flexibilização e garantia de empregabilidade, mas a rigor violou a constituição, restringindo direitos ao trabalhador historicamente assegurados.

Entre os desdobramentos encontram-se, na prática, jornadas de trabalho diferenciadas e formas de contratos mais precários, possibilitando novos modelos de vínculos trabalhistas. Os trabalhadores passaram a ser contratados temporariamente, ou por meio de terceirização, além da possibilidade de tornarem-se prestadores de serviços como pessoas jurídicas (PJs) ou microempreendedores individuais (MEI). Observa-se uma descaracterização das relações de emprego, considerando-as uma suposta relação empresa-empresa. Nesse sentido, Carvalho (2017) propõe que a reforma trabalhista de 2017 enfraquece o poder de barganha dos sindicatos e desobriga o trabalhador de contribuir para sua entidade de representação (fragilização institucional), institui o contrato precário (jornada parcial e trabalho intermitente), reduz o pagamento de horas extras e permite que o acordo sobre horas extras seja apenas verbal. Os trabalhadores encontram-se cada vez mais vulneráveis e expostos aos riscos impostos pelas novas configurações do trabalho que tem seguido a nova CLT.

Para Macêdo (2020), a importância de se discutir na atualidade o trabalho decente e o trabalho digno e formas de assegurá-los tornou-se ainda mais urgente em decorrência da recente reforma trabalhista brasileira e das mudanças na política econômica dos últimos governos, que fizeram crescer a precariedade do trabalho no Brasil. Com isso, de acordo com Standing (2014), as condições subjetivas têm ganhado espaço nos estudos científicos, pois diante das incertezas dos vínculos de trabalho, os trabalhadores sentem medo, insegurança e ficam vulneráveis a diversos tipos de acometimentos, pois temem não atender a todas as expectativas que são colocadas sobre eles.

Desse modo, o presente artigo teve como objetivo apresentar o resultado de uma revisão bibliográfica sobre publicações relativas à reforma trabalhista no Brasil e seus impactos causados nas relações de trabalho.

## **2 Método da Pesquisa**

Visando levantar as publicações nacionais que abordam a reforma trabalhista no Brasil, optou-se por investigar os trabalhos publicados no Portal de Periódicos CAPES/MEC, por ser o principal portal e base de dados acadêmicos no país. O período investigado foi compreendido entre 2017 pelo ano em que iniciou a lei da reforma trabalhista e 2020 ano em que o autor iniciou os estudos sobre o tema. Foi empregado o seguinte descritor no levantamento dos artigos: “*reforma trabalhista*”.

Para a realização da revisão bibliográfica utilizou-se a análise de conteúdo e estatística descritiva simples. Gil (2011) afirma que uma pesquisa descritiva adota como principal objetivo descrever as características de determinada população, fenômeno ou, ainda,

estabelecer relações entre as variáveis. Os critérios de inclusão de publicações foram os seguintes: artigos produzidos entre 2017 e 2020 no Brasil em português que tratassem do tema reforma trabalhista. Os critérios de exclusão foram: artigos em língua estrangeira, fora do período mencionado, que não tivessem o termo “reforma trabalhista” em seu título.

Escolheu-se o Portal de Periódicos CAPES/MEC por ser referência tanto para as publicações em periódicos quanto por se constituir um consórcio de bibliotecas, único no mundo, pois é inteiramente financiado pelo governo brasileiro. É também a iniciativa do gênero com a maior capilaridade no planeta, cobrindo todo o território nacional (CAPES/MEC, 2015).

Para análise das publicações foram utilizados como critérios de análise: tema da publicação, ano da publicação, número de páginas dos artigos, local de publicação e área de concentração dos estudos.

Para análise dos dados foram utilizadas técnicas de estatística descritiva para registro e mensuração dos dados obtidos. Contudo, quanto ao tema das publicações, foi necessário o emprego de uma análise categorial temática, que gerou a construção de uma nuvem de palavras elaborada a partir do quantitativo de palavras-chave dos artigos analisados por intermédio do *software online Wordclouds*.

### **3 Apresentação e discussão dos resultados**

Após a primeira busca foram encontrados 186 artigos, e foram aplicados alguns critérios de busca avançada sendo eles: somente artigos em português e que tivesse no título a palavra reforma trabalhista. Como resultado desse refinamento foram encontrados 76 artigos. Foi feita uma leitura de títulos e resumos, sendo que apenas 18 artigos tratavam da reforma trabalhista de 2017 como tema central e atendiam a todos os critérios de inclusão.

Quanto ao ano de publicação dos artigos foram encontradas cinco publicações em 2017, em 2018 foram sete, e em 2019 foram seis artigos, sendo, portanto, o ano de 2018 o de maior número de publicações. Quanto ao número de páginas, os artigos pesquisados possuem em média 25 páginas, sendo o número mínimo de 4 páginas e o número máximo de 25 páginas. Quanto aos locais de publicação a maior parte deles era da região Sul do Brasil, sendo sete publicações, seguido por quatro publicações do Sudeste, quatro do Nordeste e três na região Norte.

Em relação aos autores, constatou-se que Ricardo Antunes, Graça Druck e Giovanni Alves são os autores mais citados nas publicações. Talvez isso decorra do fato de sua

formação, o enfoque na sociologia do trabalho, além de que os artigos privilegiam em suas análises as relações entre capital e trabalho.

Em tais artigos estudados, priorizam-se fatores que envolvem as novas relações de trabalho e o novo funcionamento do mercado de trabalho após a aprovação da reforma trabalhista, conforme Carvalho (2017), que pontuou em seus estudos que a reforma trabalhista provocou mudanças substanciais no funcionamento do mercado de trabalho e dificuldades de se realizar previsões e estimativas, devido “à sua rápida tramitação e larga ampliação de seu escopo”. Além disso, as mudanças implementadas a partir da reforma trabalhista aprofundaram a precarização do trabalho (Krein, Gimenez, & Santos, 2018; Krein; Vêras, 2019, Galvão; Krein, 2019).

Notando a área de concentração das publicações em grande pluralidade, 95% eram especificamente do campo Direito, as demais (5%) envolvem Sociologia e outras Ciências Sociais. Percebe-se uma grande publicação na área de Direito, pois a reforma trabalhista altera as normas da Consolidação da Legislação trabalhista (CLT) que regulamenta as relações trabalhistas individuais ou coletivas. Essa legislação visava proteger o trabalhador, regular as relações de trabalho e de garantir direitos. Assim como a Constituição Federal de 1988, no Art.7 que trata garantir os direitos dos trabalhadores e visa a melhoria das condições sociais (Brasil, 1988).

No Brasil, a flexibilização do trabalho – consequentemente a precarização do trabalho –, começa nos anos de 1990, mas amplia-se a partir do ano 2000 (Alves, 2000; 2011). Esse processo de precarização iniciado anteriormente foi intensificado a partir da reforma trabalhista que permitiu legalmente a redução de direitos e condições de trabalho mais frágeis para os trabalhadores. A precarização do trabalho, portanto, tem sido percebida como uma das consequências mais visíveis da flexibilização do mercado de trabalho, que preconiza a proliferação de formas de emprego de caráter flexível, das novas formas de contrato e do declínio da oferta de empregos típicos/permanentes (Araújo & Moraes, 2017).

Para tanto, Druck (2007/2010) identificou o trabalho precário nas formas de contrato, na informalidade, na terceirização, na desregulação e na flexibilização da legislação trabalhista, no desemprego, no adoecimento, nos acidentes de trabalho, na perda salarial e na fragilidade dos sindicatos. Os baixos salários também são colocados como característica do trabalho precário (Hirata, 2011; Standing, 2013). Consequentemente, no limiar do século XXI, novas formas de precarização do trabalho surgiram, a exemplo do fenômeno da uberização. Nesse fenômeno crescente é realizado trabalho temporário ou parcial, sendo esses destituídos de direitos trabalhistas ou com redução substancial desses.

Ainda quanto às características gerais dos trabalhos analisados, optou-se por investigar quais são os principais temas que emergiram dos artigos analisados, indicando o uso de palavras-chave relacionadas à reforma trabalhista na construção das publicações. Após a análise categorial temática, elaborou-se uma nuvem de palavras a partir das pesquisas dos artigos, cujo objetivo foi ilustrar os temas e as palavras-chave utilizadas pelos autores nos estudos com maior frequência. Os resultados podem ser verificados na Figura 1.

A Figura 1 evidencia as principais palavras mais utilizadas na busca dos artigos pesquisados. Os temas e palavras chave mais frequentes foram: reforma trabalhista, precarização do trabalho, flexibilização, trabalhadores, violação de direitos, lei, terceirização, Brasil, contrato de trabalho, política, legislação, jornada de trabalho, crise, vulnerabilidade, ambiente laboral, saúde, segurança, uberização, *home office* e sindicatos, nesta ordem. Essas palavras estão diretamente correlacionadas com a temática principal.



**Figura 1.** Nuvem de palavras presentes nos títulos dos artigos analisados

Fonte: Elaborado pelos autores

A Figura 1 evidencia as palavras com maior frequência nos artigos pesquisados: reforma trabalhista, precarização do trabalho, flexibilização, trabalhadores, violação de direitos, lei, terceirização, Brasil, contrato de trabalho, política, legislação, jornada de trabalho, crise, vulnerabilidade, ambiente laboral, saúde, segurança, uberização, *home office* e sindicatos, nesta ordem. Essas palavras estão diretamente correlacionadas com a temática principal.

O embasamento teórico que constituíram os artigos foram importantes para que pudessem ser compreendidos quais foram as principais teorias que suportaram os estudos analisados. Na análise dos conteúdos do embasamento teórico dos artigos foram encontradas

10 publicações que utilizaram como base o Direito do Trabalho e a Legislação sobre a Reforma Trabalhista. Cinco artigos utilizaram como base estudos de políticas ultraliberais implementadas no país e três dos artigos utilizaram como base a flexibilização das relações de trabalho.

Das 18 publicações, 12 artigos eram teóricos e apresentavam levantamento bibliográfico, quatro artigos utilizaram a análise documental, um apresentava resultados de um estudo de caso e um versava sobre estudo documental e bibliográfico. Quanto ao método, foi utilizado o método descritivo de natureza exploratória que consistiu em descrever os aspectos mais importantes nas características observadas. Para a análise dos resultados foi realizada a apreciação da literatura levantada e feito o estudo de conteúdo de documentos.

Os resultados deste levantamento a partir dos artigos supracitados indicam que surgiram impactos significativos da reforma trabalhista na realidade das relações de trabalho no Brasil. Dentre as vantagens relacionadas à reforma trabalhista autores como Delgado e Delgado (2017) e Krein e Oliveira (2019) apontaram: maior globalização, modernização das relações de trabalho no país, redução do número de conflitos trabalhistas, maior lucratividade através da redução de encargos sociais, o que trouxe um cenário competitivo com a maior possibilidade de otimização dos recursos, aumentando as ofertas de trabalho e colaborando com a socioeconomia do país.

Em relação às desvantagens, autores como Carvalho (2017) e Druck e Franco (2008), comentam que estas podem ser consideradas como práticas de políticas neoliberais de flexibilização da relação de trabalho, fragilizando tanto os sindicatos quanto os trabalhadores com os seguintes aspectos: falta de normas de proteção ao trabalho e o direito à saúde e à segurança no trabalho, promovendo uma possível deterioração das condições laborais, sobretudo com contratos de trabalhos parciais, temporários, autônomos e PJ's, flexibilização das remunerações e a desproteção ao acesso à justiça do trabalho na efetivação dos direitos já adquiridos anteriormente pela CLT.

Dentre as mudanças aprovadas na reforma e considerando as desvantagens, ainda, chamam atenção aquelas que ampliam as possibilidades de contratação atípica, ou seja, a legalização da terceirização irrestrita e a nova definição de trabalho autônomo tem o potencial de acelerar o processo de “pejotização” (Demori, 2017), já verificado nas últimas décadas no Brasil. Os impactos da pejotização e da formalização não estão restritos ao mercado de trabalho, pois também afetam a arrecadação de impostos e contribuições que financiam atividades públicas, dentre elas, a Previdência Social.

Em diversos pontos analisados e, mesmo considerando as vantagens apontadas por alguns autores citados, é notória a situação de vulnerabilidade do trabalhador. Percebem-se impactos em diversos aspectos organizacionais: jornada, intervalo, remuneração, natureza do contrato, férias, sobrecarga de trabalho etc. Os impactos estendem-se para as questões de saúde e segurança do trabalho, no nível físico, mental e social. Segundo Silva (2011), a intensificação do trabalho se dá por meio da aceleração das atividades físicas e mentais, com múltiplos reflexos danosos à saúde.

Neste sentido, a precarização passou a ser um atributo central do trabalho moderno e das novas relações de trabalho, apresentando múltiplas faces e dimensões. De acordo com Hannah Arendt (2005 citado por Albornoz, 2008), o trabalho no mundo contemporâneo ficou reduzido a um esforço rotineiro e cansativo com o único objetivo de sobrevivência.

#### **4 Conclusão**

Pode-se afirmar que o objetivo foi alcançado e que a abordagem teórica e metodológica foi adequada para realizar o presente estudo.

Os resultados encontrados indicaram a pouca exploração da temática sobre reforma trabalhista na área de saúde mental do trabalho no campo da Psicologia, havendo maior exploração dos estudos na área de Direito e das Ciências Sociais. Este cenário convida os profissionais e pesquisadores que atuam sobre o contexto das organizações, das relações trabalhistas e saúde mental no trabalho a ampliarem suas análises para além do domínio das intervenções técnicas e, sobretudo, atuarem em consonância com princípios éticos e por uma práxis transformadora.

Foram identificadas nas publicações um processo de fragilização dos direitos dos trabalhadores que pode ser percebida na transferência de riscos das atividades econômicas das empresas para os trabalhadores, já que estes passam a ser responsáveis integralmente em vínculos que envolvam pejetização na prestação de serviço. Além disso, as inovações tecnológicas e formas de trabalho digitais contribuíram para uma perda do limite entre tempo e espaço de trabalho e vida pessoal. Considera-se que a precariedade é constituinte desses “novos” trabalhos que surgem num contexto de flexibilidade e inovações tecnológicas.

No que se refere à reforma trabalhista é necessário refletir os impactos causados nas relações de trabalho e, conseqüentemente, na saúde mental dos trabalhadores. Este fato vai ao encontro com o que Antunes e Druck (2015) retratam sobre as características deste novo contexto de trabalho que explicita o fenômeno da precarização social do trabalho à medida que instaura uma formalização jurídica da flexibilização e precarização do trabalho no país, agora justificada pelas demandas de adaptação aos “novos tempos” globais.

Obedecendo à lógica do capitalismo neoliberal, não houve preocupação com as desastrosas consequências para a proteção do trabalho, para a geração de uma massa salarial capaz de estimular o crescimento da economia, e para a proteção social dos segmentos mais fragilizados da população.

A lei 13.467/2017 (Brasil, 2017) é um documento legislativo marcado pela ideologia neoliberalista propondo a reformulação das relações de trabalho que influencia não só o mundo do trabalho (desemprego, precarização, perda de direitos, adversidades à ação coletiva, mobilizações), mas também o posicionamento das entidades de representação dos trabalhadores. Desta forma, valores e práticas como solidariedade, ação coletiva e direitos sociais são deslegitimados em função de um individualismo concorrencial, efeito desta racionalidade neoliberal (Dardot & Laval, 2017).

Desta forma, ainda para os autores Dardot e Laval (2017) a reforma trabalhista traz indicadores que possibilitam a precarização das relações de trabalho, promovendo a desconstrução de um sistema de proteção social, permitindo transferir os riscos inerentes ao trabalho para os trabalhadores.

Portanto, foi possível concluir neste estudo que a reforma trabalhista é vista por grande parte dos autores de forma crítica, indicando seu caráter perverso e destrutivo no que se refere as relações de trabalho, o que contribui para a precarização das relações e impacta de forma prejudicial na saúde mental dos trabalhadores.

O objetivo pretendido com este estudo foi alcançado, contribuindo para o campo de estudo na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho, que envolve as novas relações de trabalho influenciadas pelas mudanças das Consolidações das Leis Trabalhistas (CLT). Assim, sugere-se futuras discussões e levantamentos sobre a adaptação dos trabalhadores em relação à Reforma Trabalhista.

## Referências

- 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](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\\_incubator\\_s\\_Innovation\\_as\\_a\\_triple\\_helix\\_of\\_university-industry-government\\_networks](https://www.researchgate.net/publication/250198392_Incubation_of_incubator_s_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/22361339\\_Towards\\_metainnovation\\_in\\_Brazil\\_The\\_evolution\\_of\\_the\\_incubator\\_and\\_the\\_emergence\\_of\\_a\\_triple\\_helix](https://www.researchgate.net/publication/22361339_Towards_metainnovation_in_Brazil_The_evolution_of_the_incubator_and_the_emergence_of_a_triple_helix).
- Galvão, A. (2019). Um ano de vigência da reforma trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. In J. D. Krein, V. Filgueiras, & R. O. Vêras. *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas/Brasília: Curt Nimuendajú.

- 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, n. 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*. Bloomberg. 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:** Os impactos da Reforma Trabalhista na organização do trabalho<sup>5</sup>

The impacts of the Labor Reform on the organization of work

Autor: Tiago de Jesus Batista – Pontifícia Universidade de Goiás (PUC Goiás)

tiagobatista08@gmail.com

Coautora: Katia Barbosa Macêdo – Pontifícia Universidade de Goiás (PUC Goiás)

katiabarbosamacedo@gmail.com

**Resumo:**

As mais recentes transformações da organização do trabalho e das relações socioprofissionais ocorreram no plano institucional brasileiro, por meio da aprovação da Lei n. 13.467 (2017), denominada Reforma Trabalhista. O objetivo do presente estudo foi compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que são mobilizados pelos trabalhadores a partir das novas relações de trabalho em uma organização de gestão em saúde, no Centro-Oeste do Brasil, identificando as vivências de prazer e sofrimento no trabalho e as estratégias de defesa. Trata-se de um estudo de caso de caráter descritivo exploratório envolvendo dez trabalhadores administrativos de uma organização em gestão de saúde. A coleta de dados foi realizada através de análise documental e entrevistas individuais. Como técnica de análise dos dados utilizou-se análise clínica do trabalho. Os resultados indicam que a organização do trabalho na empresa de gestão em saúde assegura ao sujeito a experiência profissional decorrente da cultura organizacional que oferece o suporte para manter a criatividade, permitindo entre os trabalhadores desenvolver sua inventividade, inteligência e talento. Por outro lado, estão as dificuldades causadas pela falta de rotinas, normas e procedimentos que acarretam aflição para o sujeito, angústia por não ter domínio sobre a constituição e características das tarefas, mesmo admitindo que a empresa está em expansão. Foi possível compreender como o meio de contratação baseado na pejetização<sup>6</sup> impacta diretamente na organização do trabalho e apresenta uma precarização das relações de trabalho, o que conseqüentemente gera uma desproteção social aos trabalhadores.

**Palavras-chave:** psicodinâmica; reforma trabalhista; organização do trabalho.

**Abstract:**

The most recent transformations in the organization of work and socio-professional relations took place at the Brazilian institutional level, through the approval of Law n. 13,467 (2017), called the Labor Reform. This is a descriptive exploratory case study involving ten administrative workers of an organization in health management. Data collection was carried out through document analysis and individual interviews. As data analysis technique, discursive analysis and clinical analysis of the work were used. The results indicate that the organization of work in the health management company assures the subject the professional experience resulting from the organizational culture that offers support to maintain creativity, allowing the workers to develop their inventiveness, intelligence and talent. On the other hand, there are the difficulties caused by the lack of routines, rules and procedures that cause

---

<sup>5</sup> Artigo foi publicado no livro eletrônico "Administração: Gestão, empreendedorismo e marketing" em fevereiro de 2022, sob ISBN e DOI 10.22533/at.ed.51622240120 <https://www.atenaeditora.com.br/post-artigo/59981>

<sup>6</sup> Termo utilizado para descrever o ato de manter empregados através da criação de empresa pelos contratados – a relação passa a ser entre empresas ao invés do contrato de trabalho entre a empresa e seus empregados.

distress for the subject, anguish for not having control over the constitution and characteristics of the tasks, even admitting that the company is expanding. It was possible to understand how the contracting method based on pejetization directly impacts the organization of work and presents a precariousness of work relations, which consequently generates a lack of social protection for workers.

**Keywords:** psychodynamics; labor reform, work organization

## 1. O contexto atual das relações de trabalho

As mudanças da organização e das relações de trabalho aconteceram no plano institucional brasileiro por meio da Lei n. 13.467 (2017), conhecida como Reforma Trabalhista. Essa lei implanta várias alterações na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) como: novas formas de contratação, flexibilização de jornada de trabalho, terceirização, pejetização e altera normas e regras de segurança no trabalho. O trabalho, dessa forma, é reorganizado. São iniciadas “novas” formas de negociar, de estabelecer as relações de trabalho, as jornadas de trabalho, de remunerar, de oferecer segurança com o intuito de diminuir os gastos, aumentar o lucro e a produtividade como forma ajustável atendendo às demandas da organização frente ao cenário globalizado.

O impacto das mudanças causado pela reforma trabalhista é caracterizado pela precarização da saúde dos trabalhadores e das relações de trabalho. 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. Se o local de trabalho se apresenta como de alto risco psicossocial, 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; Alves, 2011).

Para além das condições de trabalho, as pesquisas mostraram que pressões são decorrentes da organização do trabalho (divisão das tarefas, repetição, cadência, hierarquia, comando, controle). Para Dejours (1992), as condições de trabalho têm como alvo o corpo, enquanto que a organização do trabalho atinge o funcionamento psíquico.

Este artigo está estruturado em duas partes: inicialmente são discutidos os fenômenos do mundo do trabalho decorrentes da reforma trabalhista e seus impactos nas organizações do trabalho. Em seguida, 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. Por fim, os resultados a partir da identificação das características da organização do trabalho após

a reforma trabalhista, conseqüentemente as vivências de prazer-sofrimento e os efeitos sobre a saúde mental dos trabalhadores.

## **2. Reforma trabalhista e a organização do trabalho**

A Lei n. 13.467 (2017), conhecida como reforma trabalhista, causou mudanças significativas no padrão de regulação das leis de trabalho no Brasil, pois alterou mais do que as relações de trabalho, produziu efeitos sobre a economia, o mercado de trabalho, a proteção social e as organizações de trabalho. A reforma trabalhista apresenta diversas e sensíveis modificações na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Assim, de acordo com Barbosa (2017) a Lei n. 13.467 (2017), veio com o objetivo de regulamentar o trabalho, preencher lacunas e regular os direitos e os deveres, tanto de trabalhadores como de empregadores.

A legislação trabalhista é de suma importância para regular o sistema laboral de uma sociedade, conforme afirma Delgado (2017). A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (1943) é uma realidade diversa dos dias atuais. A Reforma Trabalhista é um fato que passou a fazer parte da vida de todos os brasileiros, e as alterações não impactaram apenas os trabalhadores, mas sobretudo as organizações do trabalho que tiveram que lidar com novas e complexas modalidades de trabalho.

Essas novas modalidades de trabalho também são apostas para a ampliação da produtividade e da competitividade da economia. O discurso oficial é ideologicamente comprometido com a lógica do capital, que visa aumentar o lucro dos empresários e retirar direitos dos trabalhadores. Nesse discurso oficial, a modernização da legislação trabalhista pretendia, por meio da “flexibilização e das negociações” entre empregadores e empregados, proporcionar novos arranjos que possibilitassem otimizações e ganhos, tanto para os trabalhadores quanto para a empresa. Na prática, percebe-se que os objetivos eram outros. Essas mudanças geradas pelo globalismo e pela abertura econômica influenciaram tanto as pessoas e a sociedade quanto as organizações que tiveram que se adaptar, transformando suas estruturas, suas atividades e seus processos para continuarem competitivas e se adaptarem à nova dinâmica do mercado mundial, segundo Lopes (2018).

Os autores da sociologia do trabalho afirmam que o fenômeno da reforma representa a principal forma de flexibilização e precarização do trabalho na conjuntura social contemporânea, como por exemplo Druck (2013). Partindo dessa perspectiva e considerando outras formas de trabalho flexível como a chamada terceirização e a pejetização, pode-se refletir que o processo possibilita a elaboração de condições sociais precárias e suas conseqüências para a saúde mental dos trabalhadores e para as organizações de trabalho. Isso

porque a precarização promove um trabalho inseguro que não oferece estabilidade ou garantia e retira direitos e benefícios do trabalhador que, para sobreviver, se vê obrigado a se submeter a más condições de trabalho. Dessa forma, Vargas (2016) define a precariedade como aquela em que os trabalhadores ficam em “situação de risco, vulnerabilidade ou degradação”, bem como “a partir das condições objetivas e subjetivas de exercício do trabalho propriamente dito”. Nessa lógica encontram-se o trabalho assalariado sem regulamento, a subcontratação, o trabalho em tempo parcial e o trabalho informal (Padilha, 2009, p. 38).

Em razão das várias formas de precarização do trabalho que a reforma trabalhista possibilita, espera-se que o tema seja debatido nas organizações. Mas a taxa de desemprego atual no Brasil aponta para um futuro preocupante, tendo em vista que este pode fazer com que muitos trabalhadores se submetam a quaisquer condições de trabalho, o que poderia acarretar em aceitarem trabalhos precários – o que para Standing (2013) já tem sido um movimento na lógica da flexibilidade do trabalho.

Outros fatores como desemprego crescente e o declínio do trabalho decente contribuem para o comprometimento da 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) (OMS, 2017). O aumento do número do registro de doenças a cada ano instiga os pesquisadores a investigarem as relações entre o surgimento de doenças (físicas, mentais ou psicossomáticas) e a organização do trabalho e as modificações nas relações socioprofissionais.

A organização do trabalho pode tanto se constituir como um fator que fornece suporte para a saúde mental do trabalhador, como também um fator de fragilização mental, o que torna o modelo de gestão de pessoas nas organizações como fundamentais para a promoção da Saúde Mental dos trabalhadores. A relação saúde-doença-trabalho para a Psicodinâmica do Trabalho é, então, estabelecida a partir da relação de um trabalhador com seus pares, mediado pela relação daquele com o real do trabalho, de forma a mobilizar seus recursos individuais e/ou coletivos e através do qual se espera uma retribuição, que pode ser financeira, mas que além de tudo é moral e simbólica (Merlo, 2014).

## **2.1 A organização do trabalho para a Psicodinâmica do Trabalho**

O trabalho para a psicodinâmica é definido por Dejours (2011, p. 78) como a “atividade manifestada por homens e mulheres para realizar o que ainda não está prescrito pela organização do trabalho”. Nesta lacuna entre o prescrito e o real está a ação humana que se denomina trabalho. Dejours (2003) define o real como a dimensão não-prescrita e, por isso,

inusitada do trabalho, trata-se, pois, da dimensão que engaja subjetivamente o trabalhador no trabalho. Entre o trabalho prescrito e o trabalho real há a participação do indivíduo com suas ações (criatividade, saber-fazer) para que o trabalho se realize e, tanto o sujeito como as organizações, tenham condições de atingir seus objetivos.

Dejours (2004) pode constatar em suas investigações que existem distorções significativas entre a organização do trabalho imposta pela hierarquia, como “trabalho prescrito”, e o trabalho realizado na prática em que envolve o saber fazer do trabalhador, concebido como “trabalho real” de domínio exclusivo do trabalhador para dar conta das diversidades advindas de suas atividades laborais. Para Dejours, o real do trabalho confronta o sujeito ao fracasso, de onde surge um sentimento de impotência, até mesmo de irritação, ou ainda de decepção. Neste sentido, a impossibilidade de execução do trabalho real resulta em uma situação desagradável e conflituosa que mobiliza a subjetividade do trabalhador de um modo afetivo.

Aquele que se envolve subjetivamente com todas as responsabilidades inerentes a sua tarefa e encara honestamente as dificuldades que surgem na gestão da discrepância existente entre o trabalho prescrito e o afetivo, adquire progressivamente, uma experiência entre o trabalho prescrito e o afetivo, adquire progressivamente, uma experiência do mundo que é inicialmente uma experiência do real (Dejours, 2008, p. 226).

Dejours (1999) ressalta que o trabalho é mobilizado justamente ali onde a ordem tecnológica é insuficiente, portanto, requer a criatividade, cooperação, confiança, mobilização subjetiva e reconhecimento.

Na organização do trabalho prescrito encontra-se todo o conjunto de determinações materiais e sociais ao trabalho, ou seja, as legislações que regem as relações de trabalho e acordos, sistemas de normas e procedimentos próprios de cada organização, (planejamento, rotinas e controles) e estilo de liderança. 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, chefias, com outros trabalhadores. Inclui também as relações externas – clientes, fornecedores e fiscais (Fleury & Macêdo, 2015).

A psicodinâmica do trabalho analisa a organização do trabalho considerando as condições e as relações de trabalho. As condições de trabalho dizem dos aspectos ligados à

ambiência física. Todos estes fatores são preponderantes para o bom andamento do trabalho (Dejours, 1993).

Neste sentido o trabalhador reage com sofrimento a partir de como: relações rígidas, sobrecarga, deficiência de normas, falta de procedimentos, falta de reconhecimento e metas inalcançáveis, podemos considerar como relação conflituosa por ter, de um lado, a expectativa do trabalhador e, do outro, a rigidez sobre o modo de funcionamento da organização, impedindo o trabalhador de atribuir um sentido e significado ao seu trabalho. Nestas condições, o sofrimento pode assumir duas facetas: criativo ou patológico. O sofrimento torna-se criativo quando é transformado e o trabalho é ressignificado por meio da criatividade, e patológico quando não existe possibilidade de negociação (liberdade e autonomia) entre o sujeito e a organização do trabalho (Dejours, Abdouchelli, & Jayet, 1994).

Portanto, a organização do trabalho é considerada como mediadora, podendo contribuir para o bem-estar ou o adoecimento dos trabalhadores.

### **3 Método**

Para o desenvolvimento da pesquisa foi realizado um estudo de caso de caráter descritivo e exploratório, que foi embasado na psicodinâmica do trabalho e que busca compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que são mobilizados a partir das relações e da organização de trabalho. Foram realizadas entrevistas individuais que foram transcritas e analisadas pela análise discursiva. Para que se possa afirmar que um determinado enfoque é um discurso analítico, o indivíduo deve necessariamente dizer algo mais, não é apenas uma questão de definição, porém trata de assumir uma posição dentro de um conjunto de argumentos bem questionados, mas importantes para um maior nível de compreensão (Bauer & Gaskell, 2010).

#### **3.1 Campo de pesquisa**

A pesquisa foi realizada em uma organização localizada na região Centro-Oeste do Brasil. A empresa possui 4 anos é especializada em gestão de unidades de saúde, com foco em monitoramento de plantões médicos e no gerenciamento de equipe multiprofissional, além de oferecer consultoria especializada na área de saúde em instituições hospitalares.

A organização possui filiais nas regiões Centro-Oeste e Norte do Brasil, atuando e gerenciando hospitais de campanha na pandemia da Covid-19.

### **3.2 Participantes**

Participaram do estudo dez trabalhadores administrativos com idade entre 21 e 52 anos de ambos os sexos. O critério básico de inclusão dos participantes da pesquisa foi de atuar na organização com o contrato de trabalho na modalidade pessoa jurídica (PJ). Os critérios de exclusão foram: a) profissionais contratados nas Consolidações das Leis Trabalhistas (CLT); b) profissionais afastados; c) estagiários e jovens aprendizes.

### **3.3 Instrumentos**

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas individuais com os participantes, além da análise documental.

### **3.4 Procedimento para coleta de dados**

As entrevistas foram individualmente, com duração média de 60 minutos cada (sendo gravadas em áudio e transcritas). O roteiro foi elaborado considerando os eixos de análise da Psicodinâmica do trabalho, visando propiciar a livre associação e levantar suas vivências em relação ao seu trabalho. O material foi analisado por dois juízes para avaliar a concordância na categorização e, posteriormente, nas situações discordantes utilizou-se um terceiro juiz.

### **3.5 Análise**

Para análise deste estudo foram utilizadas a análise discursiva e a análise clínica do trabalho. Foram definidos alguns parâmetros como dados sociodemográficos, além dos elementos de análise a partir da Psicodinâmica do trabalho, que foram: organização do trabalho (prescrito), condições de trabalho e relações de trabalho. Utilizou-se da análise documental que, segundo Oliveira (2007), são registros escritos que proporcionam informações em prol da compreensão dos fatos e das relações, ou seja, possibilitam conhecer o período histórico e social das ações e reconstruir os fatos e seus antecedentes, pois se constituem em manifestações registradas de aspectos da vida social de determinado grupo. Como técnica de análise dos dados utilizou-se a análise discursiva e análise clínica do trabalho.

### **3.6 Procedimentos Éticos**

Para garantir o sigilo da organização e de seus participantes, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi devidamente assinado por todos os participantes e o projeto de pesquisa teve aprovação no comitê de ética em Pesquisa (CEP<sup>7</sup>).

Possibilitando o anonimato e visando melhor compreensão, foi adotada uma forma de identificação específica dos participantes, sendo identificado individualmente pela letra “P”, em seguida por um algarismo arábico, resultando nas seguintes identificações: P1, P2, P3, assim sucessivamente até o Participante 10 (P10).

#### **4. Resultados e Discussão**

Os resultados deste estudo serão apresentados a partir dos dados sociodemográficos dos trabalhadores administrativos participantes da pesquisa, para posteriormente abordar os aspectos relativos à primeira grande categoria, a Organização do Trabalho, conforme as subcategorias: Organização do trabalho prescrito, Condições de trabalho e Relações de Trabalho.

##### **4.1 Dados sociodemográficos dos participantes**

A pesquisa contou com dez participantes, dos quais 4 eram do sexo masculino e 6 do sexo feminino. Entre eles: 5 eram solteiros, 3 casados e 2 divorciados. A média de idade entre os participantes variou de 21 a 52 anos. Desses, 60% possuíam curso superior completo e 40% incompleto - cursando nível superior. Sobre os cargos ocupados: 7 eram analistas, 2 eram gerentes e 1 diretor. Destaca-se o tempo de trabalho dos participantes na organização que é em média 22,5 meses. Cada trabalhador lida com suas atribuições de forma distinta dentro da organização, que está em processo de mudança de diretoria e constituição de novos procedimentos e rotinas.

##### **4.2 Organização do Trabalho**

A organização do trabalho 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. Essas 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

---

7 CAAE 39240620.0.0000.0037

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).

Neste sentido, a organização do trabalho é o resultado de uma negociação que envolve as tarefas quanto às relações humanas de trabalho. Assim, a relação com o trabalho não é apenas técnica, cognitiva ou física, sobretudo uma relação intersubjetiva e uma relação social.

A organização do trabalho da empresa estudada para os trabalhadores apresenta-se sob dois aspectos: um pelo que é demandado para os trabalhadores através das solicitações dos diretores para atender em específico questões contratuais, o segundo na responsabilidade por atuar diretamente nos hospitais de campanha construído durante emergência de saúde pública, como a atual situação da pandemia da Covid-19. Considera-se para este estudo as mudanças ocorridas na organização do trabalho estudada, o antes e após a reforma trabalhista e, conseqüentemente, os resultados apresentados.

Nota-se uma jornada de trabalho exaustiva, com ritmos acelerados em razão do alto volume de demanda, não conseguindo ser executado dentro do horário do expediente, conforme fala do **P3**: “Só que tem dias que a gente sofre uma correria aqui que não é tão legal, tem dias mesmo que eu mesma e o pessoal do ... e outro colegas também de outros setores, a gente chega muito cedo, às vezes sai muito tarde por causa da demanda de trabalho que nós temos que é muito grande”. Essa fala é reforçada pelos participantes **P2** e **P4**: “Meu trabalho é de domingo a domingo, eu fico à disposição da empresa”. “Aqui dentro, sou um profissional, qual o serviço que você faz, qual é o horário que você tem que cumprir, um horário estipulado, aqui você não vê isso, e quando tem um problema na empresa seu horário tem que ser flexível”.

Anterior à reforma trabalhista, observa-se, pelo discurso dos participantes e das análises documentais, que o cumprimento da carga horária era de 08 horas por dia, em horário comercial de segunda a sexta, pois os trabalhadores necessariamente registravam o ponto, havendo o controle da organização para não ter acúmulo de horas extras.

O trabalhador tenta atender as demandas em sua jornada de trabalho, ao tempo em que não consegue, leva trabalho para casa, tempo em que cede à invasão do espaço privado e familiar pela pressão do trabalho, como no caso do **P7**: “Sim, por exemplo na semana eu não tenho disposição para fazer mais nada, por exemplo, antes eu tinha uma vida mais ativa no sentido de fazer atividade física, tem 6 meses que eu não faço mais nada porque eu não tenho mais disposição para fazer”.

No modelo de contratação em que os trabalhadores atuam como pessoa jurídica (PJ) não se estabelece como parâmetro o que é preconizado pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), uma forma de garantir a saúde do trabalhador. Há uma sobrecarga de trabalho em prejuízo à saúde física e mental, conforme descrição dos participantes **(P4)**: “eu levo para casa, ou seja, eu trabalho 24 horas por dia, eu sou cobrado, eu tenho mensagem, eu tenho e-mail, eu tenho tudo que comprova que eu trabalho 24 horas por dia”. **(P8)**: “..., eu fico ansiosa, porque eu sou ansiosa, então essa ansiedade vai me gerando um nervoso de não conseguir realizar aquilo a tempo e a pessoa ficar prejudicada por conta disso e aí acabar levando uma bronca, mas sempre dá para avisar quando é no final da tarde que eu fico um pouco mais pensativa “nossa não vai dar tempo”.

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, 2012a). Essa ausência insere o sujeito no estado de insegurança e medo, mesmo que siga as prescrições estabelecidas pela organização.

A organização do trabalho, com suas prescrições, direciona os destinos que o sofrimento do trabalhador terá, podendo ser criativo ou patogênico. Para Dejours e Aboucheli (2009), no sofrimento criativo o indivíduo mobiliza-se para transformação do sofrimento em algo benéfico para ele mesmo, para tanto deve encontrar certa liberdade na organização. Já o sofrimento patogênico está relacionado à ausência de flexibilidade da organização do trabalho, ao qual impede que o sujeito encontre vias de descarga pulsional nas suas atividades laborais, utilizando-se de estratégias defensivas para suportar o contexto do trabalho.

A cultura da organização é que sustenta a cooperação e a criatividade, permitindo entre os trabalhadores vivências de prazer, tornando mais suportáveis as dificuldades encontradas durante a execução das tarefas, como no caso do **(P8)**: “..., são bons, são pessoas que são unidas, o que precisar eles ajudam, tiram suas dúvidas”. **(P7)**: “..., eu considero um ambiente bom de se trabalhar, embora com a expansão nos últimos tempos cresceu bastante então acaba que estava entrando numa fase de ajustes...”. **(P3)**: “..., aqui sempre tem alguém acompanhando o seu serviço de perto e isso de certa forma para mim é uma segurança, para eles saberem se eu estou fazendo o serviço direito, o andamento dos processos, para mim é ótimo eu achei até melhor porque antes nós não tínhamos”.

É através do diálogo aberto e respeitoso que as contradições do trabalho se tornam visíveis, constituindo o momento em que são partilhadas a cooperação e a confiança. A confiança está no seio da cooperação, pois é preciso que haja confiança para que as pessoas se mostrem, deem visibilidade ao seu trabalho. Por esse motivo, Dejours (2012a), nos alerta

sobre a necessidade de permitir o surgimento do processo de construção da confiança no espaço coletivo. As vivências de prazer se manifestam por meio do reconhecimento, da cooperação e da realização, com a liberdade no trabalho. Constituem como um dos indicadores de saúde no trabalho por possibilitarem a estruturação psíquica, a identidade e a expressão da subjetividade no trabalho, de modo a viabilizar as negociações, a formação de compromisso e a ressonância entre o subjetivo e a realidade concreta de trabalho (Dejours, 2008).

### 4.3 Condições de Trabalho

As condições de trabalho, para Dejours (1992), podem ser definidas pelas características ergométricas do local de trabalho, incluindo o próprio ambiente físico do local de trabalho, composto pelas condições de higiene, segurança, temperatura, pressão, vibração, irradiação, altitude, barulho, vírus e bactérias; em síntese, as condições físicas, químicas e até mesmo biológicas, que envolvem as atividades laborais, sendo o trabalhador o principal centro de estudos.

No que se refere às condições do trabalho anterior à reforma trabalhista a organização possibilitava um controle rigoroso de condições de trabalho, havia inspeções constantemente onde eram avaliados os riscos de saúde ocupacional, controle de entrega e disponibilização de equipamentos de forma igualitária.

No caso específico da organização em gestão de saúde foi realizada uma análise documental e pelas observações na fase de pré-pesquisa observou-se que, após a reforma trabalhista houve critérios diferentes na organização para distribuição de máquinas e equipamentos e o acesso a eles, sendo confirmado pela fala do (P2): “Falta notebook, quando precisamos temos que utilizar o nosso próprio”. (P7): “..., então eu acho que às vezes não é dado tanta atenção para isso, por exemplo acaba que às vezes eu me sinto meio que prejudicada sabe, a máquina que eu tenho é fixa, e eu precisei trabalhar em casa, em muitas vezes eu tive muito trabalho para desmontar para levar para casa. Não tem notebook, eu tive que levar o fixo para casa e acabou que eu desisti de ficar em casa porque eu tinha que voltar aqui para fazer outras coisas”.

Observou-se que para outros trabalhadores é fornecido o suporte com máquinas e equipamentos, conforme fala do (P6): “..., no geral é bom sim, temos o que precisamos para trabalhar”. (P8): “Pelo menos lá na minha .... o que eu preciso eu tenho, e sempre quando eu preciso de uma coisa eu posso solicitar que eles vão ver a melhor maneira de me atender”.

Existem dois grupos: um que considera que não recebe os equipamentos adequados para desenvolver seu trabalho, e outro que considera receber suporte organizacional. Neste sentido, o tratamento desigual dos indivíduos dentro da organização gera um sentimento de exclusão que reflete no sentido dado ao trabalho.

A fala do **(P10)** reforça a falta de equipamentos para o suporte adequado aos trabalhadores: “Eu tive covid e tive que usar meu notebook pessoal para trabalhar em casa”.

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, 2012b).

Para Dejours (2008), o grande palco do sofrimento, hoje, é o trabalho, tanto para os que dele se acham excluídos quanto para os que nele permanecem. Na busca por um equilíbrio possível, mesmo à custa de um sofrimento, os trabalhadores se conformam à sombra de critérios sociais de normalidade. Para a psicodinâmica do trabalho, faz-se relevante compreender como os trabalhadores conseguem manter certo equilíbrio psíquico, mesmo estando submetidos a condições de trabalho desestruturantes (Dejours, 2008).

A construção intersubjetiva neste sentido está relacionada a identidade profissional ligada aos fatores que implicam nas condições de trabalho, que na contemporaneidade vem sofrendo os efeitos da flexibilização e da precarização.

#### **4.4 Relações de trabalho**

As relações de trabalho são influenciadas pela forma de gestão. O sujeito chega no trabalho com sua história de vida pessoal e reage de forma diferente às dificuldades ali encontradas. Para Dejours (2004), é por meio do trabalho que o sujeito se engaja nas relações sociais.

As relações de trabalho abrangem todos os laços que o trabalhador estabelece a partir do universo organizacional através das chefias, clientes, fornecedores e fiscais (Dejours, 2012b; Fleury & Macêdo, 2015; Macêdo & Heloani, 2019).

Foi possível observar que na organização estudada as relações de trabalho anterior a reforma trabalhista possibilitavam uma maior cooperação e envolvimento entre os trabalhadores, pois o convívio era mais próximo com uma segurança e possibilitava uma maior interação nos espaços das informações da organização.

Nota-se que no contexto administrativo, após a reforma trabalhista, houve alterações gerando insegurança nas relações, mas ainda há um bom convívio com aproximação entre os trabalhadores em relação às chefias, à supervisão e com os outros trabalhadores. Observa-se

na fala do participante **(P2)**: “..., no geral é bom, o presidente é a melhor pessoa que eu já trabalhei, não tenho vontade de sair daqui ele está sempre disponível para tudo, para te escutar para resolver o que tem que resolvido, é uma pessoa humilde sabe, de coração grande”. **(P8)**: “São pessoas disponíveis, sempre quando você tem alguma dúvida eles estão dispostos ali pra sanar e poder tentar ajudar”. **(P3)**: “..., tem setores que são altamente cooperativos”.

Não há uma troca de informações entre os trabalhadores sobre suas tarefas e não há espaço deliberativo comum, a não ser por algumas reuniões pautadas em implantação de novas unidades de saúde. Observa-se que os espaços de discussão existem, de forma fragmentada, as reuniões ocorrem quando existe uma demanda específica, por interesse da gestão. Portanto, percebe-se que a empresa estudada não favorece as vivências de prazer. Verifica-se, então, que os encontros em sua grande maioria são esporádicos. Nota-se na fala do participante **(P5)**: “A gente não tem esse tipo de reunião, desde quando eu entrei aqui a gente iniciou implantando essas reuniões, porém foi feito umas duas vezes só”.

O participante **(P3)** retrata na sua fala a mesma situação do **(P5)**: “Volta e meia eu tenho reuniões com algumas equipes, mas uma reunião geral assim, todo mundo junto, não tem, de vez em quando tem”. Neste sentido, é importante compreender que o trabalho coletivo é construído em torno das regras de trabalho comuns, cuja construção deriva do próprio coletivo. Essas regras, além de terem uma perspectiva técnica, contêm regras sociais que organizam o viver junto. Trabalhar não é somente produzir, é também viver junto (Dejours, 2012b). Gernet e Dejours (2011) alertam que, na ausência disso, há apenas um grupo de pessoas que pode compartilhar interesses em comum e não um coletivo de trabalho.

O participante **(P7)** reconhece a dificuldade de não ter um espaço para discussão coletiva entre os trabalhadores: “..., só tem reuniões quando acontece alguma coisa, mas não é uma rotina. Seria muito melhor se tivesse reunião com todos, porque até pelo fluxo das coisas acontecendo, teria um planejamento, uma comunicação melhor, eu acho que seria essencial. Não tem reuniões pré-definidas, é somente quando precisa...”.

Se os trabalhadores não possuem espaço de discussão para falarem sobre o seu trabalho, suas dificuldades e angústias, se não são reconhecidos como sujeitos que podem contribuir com a organização do trabalho, esses podem apresentar uma dificuldade emocional, traduzido pelo silêncio e pelo individualismo. Na falta desse espaço, que fornece a base da confiança e da cooperação entre os pares, o risco no trabalho pode multiplicar-se entre os diferentes grupos na empresa, ou mesmo entre os indivíduos, conduzindo a uma fragmentação do tecido social (Martins, 2009).

As relações de trabalho são estabelecidas pelos trabalhadores através da comunicação que envolve um esforço e deve ser vista como um processo estratégico. Trata-se de um processo que envolve públicos internos e externos à organização. Os processos comunicativos no contexto organizacional influenciam na díade prazer e sofrimento no trabalho (Dejours, 1999).

Considerando os processos comunicativos da organização estudada, nota-se que a falta e a falha de comunicação ocasionam uma grande dificuldade para os trabalhadores lidarem com os aspectos rotineiros, com prejuízos nos laços afetivos de confiança e cooperação, o que pode gerar um grande sofrimento, retrabalho e falta de engajamento.

A situação é revelada na fala do participante (P7): “Eu acho bem precária a parte de comunicação, por exemplo; algo prático que aconteceu semana passada, teve a abertura de uma nova “UTI” e eu teria que organizar os documentos e essa informação chegou para mim em cima da hora, não foi comunicado previamente, então eu achei bastante falho...”.

O participante (P1) confirma a dificuldade de comunicação existente na organização: “Acho que a comunicação, tipo assim, poderia ser melhor, a gente faz muito retrabalho por falta de comunicação, se a comunicação melhorasse entre os departamentos seria melhor”.

A organização do trabalho torna-se fonte de sofrimento quando entre outros fatores há ausência de comunicação e de condições de desenvolvimento do próprio indivíduo. Para Chanlat e Bedard (1992), quaisquer que sejam as razões profissionais que no ambiente de trabalho levam as pessoas a se comunicarem, é importante ressaltar que o fracasso nesse domínio é doloroso para as pessoas envolvidas e custosa para a empresa como um todo.

## **5 Considerações finais**

Considera-se que este estudo atendeu aos objetivos propostos ao identificar as características da organização do trabalho e os impactos da reforma trabalhista na organização do trabalho. A abordagem da Psicodinâmica do Trabalho se mostrou adequada ao propiciar uma análise detalhada do universo organizacional, destacando a importância da construção do coletivo para o alcance da saúde mental.

O trabalho é para o homem, condição de existência social e de criação de identidade. No entanto, a condição emancipadora do trabalho tem sido prejudicada no contexto da sociedade capitalista contemporânea em que altera as consolidações das leis trabalhistas (CLT), através da Lei n. 13.467 (2017) - denominada reforma trabalhista que permite a flexibilização dos contratos de trabalhos, terceirização, pejetização, destacando a questão da vulnerabilidade, da desproteção e do desamparo à saúde do trabalhador.

Os modelos de contratos pessoa jurídica (PJ) apresentam-se como alternativa de trabalho no contexto atual, em que o desemprego e o déficit de trabalho formal desce afetam a força de trabalho. Dependendo do contexto em que se insere o trabalho, este pode ser fonte de adoecimento para os trabalhadores. É esse contexto – a organização do trabalho – que interfere na saúde dos trabalhadores.

A organização do trabalho na empresa de gestão em saúde, por um lado, assegura ao sujeito a experiência profissional decorrente da cultura organizacional que dá o suporte para manter a criatividade e sua inventividade, tornando mais suportáveis as dificuldades encontradas durante a execução das tarefas. Por outro lado, estão as dificuldades – causadas pela falta de rotinas, normas e procedimentos que acarretam sofrimento para o sujeito, angústia por não ter domínio sobre a constituição e características das tarefas, mesmo admitindo que a empresa está em expansão, fator que dificulta a realização do trabalho.

Considerando as relações de trabalho no que tange aos processos comunicativos da organização estudada, nota-se a falta e a falha de comunicação que ocasiona uma grande dificuldade para os trabalhadores lidarem com os aspectos rotineiros, com prejuízos nos laços afetivos de confiança e cooperação. Ou seja, a ausência de processos comunicativos no ambiente de trabalho gera sofrimento na medida em que não possibilita ao indivíduo uma participação mais ativa no que diz respeito ao desenvolvimento de suas atividades.

Segundo Dejours (1999), os processos comunicativos no contexto organizacional influenciam na díade prazer e sofrimento no trabalho. Portanto, identifica-se como alternativa a esta situação vivenciada a implantação de um espaço de discussão coletivo visando uma possível aproximação entre os trabalhadores para estabelecer e/ou fortalecer vínculos socioprofissionais já existentes.

A insegurança, o medo do desemprego e a sobrecarga de trabalho são constantes nos trabalhadores da organização. A inteligência prática busca a superação das barreiras que o sujeito encontra no real do trabalho que invade a vida privada, interferindo na vida social e familiar.

Os efeitos das novas formas de organização do trabalho após a reforma trabalhista contribuíram significativamente com o processo de precarização no trabalho. A circunstância que marca a perversidade da reforma trabalhista força os trabalhadores a aceitarem condições precarizadas como um único meio de ser manterem empregados, garantindo a sobrevivência. Isso, fatalmente, leva uma maior probabilidade de acidentes e adoecimento no trabalho.

Foi possível compreender como o meio de contratação baseado na pejetização impacta no trabalho dos profissionais administrativos da organização estudada.

O estudo apresentou limitação devido à pandemia da Covid-19, não foi possível realizar as reuniões do coletivo de trabalho presencial. Porém, essas limitações não prejudicaram a pesquisa, já que os dados coletados foram suficientes para compreender as alterações realizadas na organização do trabalho em decorrência da reforma trabalhista.

Outras alterações que impactam diretamente na saúde mental dos trabalhadores decorrentes da reforma trabalhista podem e devem ser analisadas em outros estudos, não apenas como interesse acadêmico, mas como crítica à gestão das organizações contemporâneas em entendimento às ações em favor da Saúde Mental do trabalhador.

## 6 Referências

- Alves, G. (2011). Trabalho flexível, vida reduzida e precarização do homem-que trabalha: perspectivas do capitalismo global no século XXI. In A. L. Vizzaccaro-Amaral, D. P. Mota, & G. Alves (orgs.). *Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI*. São Paulo: LTR. Recuperado em 10 março, 2021, de <http://www.proceedings.scielo.br/pdf/sst/n8/02.pdf>
- Barbosa, A. R. C. (2017). As mudanças na legislação trabalhista. 57º Congresso Brasileiro De Direito Do Trabalho. Recuperado em 10 julho, 2021, de [http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf). Acesso em 11
- Brasil. (2017). Lei 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF. Recuperado em 10 março, 2021, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)
- Bauer, M. W., & Gaskell, G. (2010). Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. In M. W Bauer & G. Gaskell. *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Vozes Limitada.
- Chanlat, A., & Bedard, R. (1992). Palavras: a ferramenta do executivo. In J. F. Chanlat (coord.). *O indivíduo na Organização: dimensões esquecidas* (pp. 125-148). São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. A. (1992). *Loucura do Trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho* (5a ed.). São Paulo: Cortez.
- 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., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (1999). *Conferências Brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho* (trad. Ana Carla Fonseca Reis, rev. Maria Irene Stocco Betiol e Maria José Tonelli). São Paulo: Fundap: EAESP/FGV.
- Dejours, C. (2005). *O fator humano* (5a ed.). Rio de Janeiro: Editora FGV.

- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Production*, 14(3), 27-34. Recuperado em 23 julho, 2021, de <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>
- Dejours, C. (2008). Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman, & L. I. Sznelwar, L. I. (orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. & Abdoucheli, E. (2009). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In C. Dejours, E. Abdoucheli, & C. Jayet. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 119-145). São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (2011). Addendum. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman, & L. I. Sznelwar, L. I. (orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho* (3a ed.). Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012a). *Trabalho Vivo. Sexualidade e trabalho*. (Vol. 1). Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012b). Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudos*, 17(3), 363-371.
- Delgado, M. G. (2017). Curso de direito do trabalho (16. ed. rev. e ampl.). São Paulo: LTr.
- Druck, M. G. (2013). A Precarização Social do Trabalho no Brasil: Alguns indicadores. In R. L. C. Antunes. *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II* (55-73). São Paulo: Bomtempo Editorial.
- 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.
- Gernet, I. & Dejours, C. (2011). Avaliação do trabalho e reconhecimento. In P. Bendassoli & L. A. Soboll (org.). *Clínicas do Trabalho* (pp. 61- 69). São Paulo: Atlas.
- International Labour Organization [ILO] (2012). *Solve: integrating health promotion into workplace OSH policies: trainer's guide*. Recuperado em 10 junho, 2021, de [https://www.ilo.org/global/topics/safetyandhealthwork/resourceslibrary/training/WCMS\\_178397/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safetyandhealthwork/resourceslibrary/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/safetyand-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS\\_108557/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safetyand-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang--en/index.htm)
- Lopes, U. S. J. (2018). Reflexão Sobre A Reforma Trabalhista Brasileira. *Revista Jus Navigandi*. Recuperado em 01 julho, 2021 de REFLEXÃO SOBRE A REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA. - Jus.com.br | Jus Navigandi.
- Macêdo, K. B., & Heloani, R. (2019). A arqueologia da psicodinâmica do trabalho no Brasil. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 21(1), 45-59. Recuperado em 10 mar. 2021, de <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v21i1p45-59>

- Martins, S. R. (2009). *A clínica do trabalho*. Coleção Clínica Psicanalítica. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Merlo, A. R. C. (2014). Processo de globalização, sofrimento psíquico e atenção à saúde mental no trabalho. *Trabalho e Sofrimento – Práticas Clínicas e Políticas* (pp. 25-35). Curitiba: Juruá.
- Oliveira, A. A. P. (2007). *Análise documental do processo de capacitação dos multiplicadores do projeto “Nossas crianças: Janelas de oportunidades” no município de São Paulo à luz da Promoção da Saúde*. Dissertação de mestrado, Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Organização Mundial da Saúde [OMS]. (2017). Aumenta o número de pessoas com depressão no mundo. Recuperado em 12 janeiro, 2021, de [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5354:aumenta-o-numero-de-pessoas-com-depressao-nomundo&Itemid=839](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5354:aumenta-o-numero-de-pessoas-com-depressao-nomundo&Itemid=839)
- Padilha, V. (2009). Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. *Trabalho Educação e Saúde*, 7(3), 549-563. Recuperado em 10 março, 2021, de <https://www.scielo.br/j/tes/a/LMVTnjZCqVnptxycF3DbysF/?format=pdf&lang=pt>
- Standing, G. (2013). *O precariado: a nova classe perigosa* (trad. Cristina Antunes). Belo Horizonte: Autêntica Editora.
- Vargas, F. B. (2016). Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. *Caderno CRH*, 29(77), 313-331. Recuperado em 10 março, 2021, de <https://doi.org/10.1590/S0103-49792016000200008>

**Artigo 3:** As vivências dos trabalhadores de uma organização em gestão de saúde a partir da reforma trabalhista<sup>8</sup>

**Resumo:**

A Lei n. 13.467 (2017), amplamente reconhecida como reforma trabalhista, apresenta alterações nas relações individuais e coletivas de trabalho, altera, cria e revoga inúmeros artigos e parágrafos das Consolidações das Leis Trabalhistas (CLT), modificando de forma substancial as relações e as organizações de trabalho no Brasil. Diante do cenário atual e das diversas mudanças no mundo do trabalho se faz necessário compreender as vivências dos trabalhadores a partir dessas mudanças. O objetivo do presente estudo foi compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que são mobilizados pelos trabalhadores a partir das novas relações de trabalho em uma organização de gestão em saúde, no Centro-Oeste do Brasil, identificando as vivências de prazer e sofrimento no trabalho e as estratégias de defesa. Trata-se de um estudo descritivo exploratório envolvendo dez trabalhadores administrativos com idade entre 21 e 52 anos de ambos os sexos. A coleta de dados foi realizada através de análise documental e entrevistas individuais, as análises dos dados foram feitas com base na abordagem teórica em Psicodinâmica do Trabalho utilizando-se a triangulação de juízes, contando com uma psicanalista e dois pesquisadores. Os resultados demonstram que as vivências de prazer são experienciadas pelos participantes através da presença de autonomia relativa para desenvolver algumas de suas tarefas com liberdade, principalmente vinculada ao poder de agir livremente. Destaca entre os resultados as vivências de sofrimento oriundas da sobrecarga que parece despontar entre os trabalhadores, gerando comprometimento à saúde mental destes, haja vista que há relatos de uma invasão na vida privada, interferindo na vida social e familiar. A falta de reconhecimento é constante entre os trabalhadores que investem um grande esforço físico, psíquico e social para execução do trabalho, na espera por serem reconhecidos, o que não ocorre. Neste sentido, os trabalhadores não descobrem o seu sentido do trabalho, sendo apenas um meio de sobrevivência. No que refere à reforma trabalhista, o uso da racionalização como estratégia de enfrentamento foi detectado como forma encontrada por eles para lidarem com o sofrimento advindo da constatação das perdas de direitos trabalhistas e da falta de acesso à seguridade social, decorrentes desse processo de “pejotização”. A falsa liberdade proporcionada por esse vínculo de trabalho é demonstrada através da suposta flexibilidade de horário que ilustra as relações modernas de trabalho.

---

<sup>8</sup> Artigo em submissão na revista Psicologia e Sociedade (ABRAPSÓ).

Contudo a reforma trabalhista promoveu uma regressão na proteção do trabalhador, uma ruptura com todo histórico de luta e conquistas alcançadas através da força dos trabalhadores, sendo considerada como uma forma de precarização das novas relações de trabalho.

**Palavras-chave:** mobilização subjetiva; reforma trabalhista; psicodinâmica do trabalho.

## **1. Introdução**

As transformações aceleradas no mundo do trabalho nos últimos anos têm provocado mudanças importantes nas relações de trabalho, especialmente no que se refere ao modo de vivenciar a experiência laboral. As mais recentes transformações da organização do trabalho e das relações trabalhistas ocorreram no plano institucional brasileiro, por meio da aprovação da Lei n. 13.467 (Brasil, 2017), denominada Reforma Trabalhista. Essa “reforma” foi estruturada em quatro diretrizes: negociações entre empregados e empregadores sobre as normas trabalhistas; a expansão das atividades terceirizadas (terceirização das atividades de meio e fim); amplitude dos contratos de trabalho e jornadas de trabalhos ajustáveis e limites ao acesso da Justiça do Trabalho (Martins, Feres, & Beluzzi, 2017).

Buscando compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que são mobilizados pelos trabalhadores a partir das novas relações de trabalho, o presente artigo está estruturado em cinco partes: inicialmente aborda-se as mudanças no mundo do trabalho com a reforma trabalhista. Na sequência, discute-se a precarização das relações de trabalho. Posteriormente 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. Após, são apresentados os aspectos metodológicos da abordagem em Psicodinâmica do trabalho para a pesquisa e análise de um grupo de trabalhadores administrativos de uma organização em gestão de saúde do Centro-Oeste do Brasil. E, por fim, os resultados e a discussão das análises que envolveram a mobilização subjetiva e as estratégias defensivas utilizadas pelos trabalhadores diante do sofrimento psíquico.

### **1.1 As transformações no mundo do trabalho e a Reforma Trabalhista**

Inicialmente, o trabalho tinha por finalidade a produção de bens para o consumo próprio. Com o advento da propriedade privada, os não-proprietários são obrigados a trabalhar para sobreviver, ou seja, são obrigados a vender sua força de trabalho a outrem. Assim, o produto do trabalho não mais pertence ao produtor; o trabalho passa a ter caráter de troca uma vez que, ao trabalhador, se paga um salário para produzir, manter-se vivo e voltar a produzir novamente. E, assim, nesta atividade, o próprio homem, “o trabalhador se

converte em mercadoria. Também ele passa a ter seu valor – por sua capacidade de produzir valor – no mercado de trabalho” (Basbaum, 1981).

Se por um lado, para o trabalhador, não resta alternativa senão fazer o contrato de trabalho para ganhar a vida, por outro lado, o empregador, como possuidor de uma unidade de capital, se esforça para ampliar seus ganhos e, para isso, converte parte deles em salários. Dessa maneira realiza-se o processo de trabalho, “o qual embora seja em geral um processo para criar valores úteis tornou-se especificamente um processo para expansão do capital, para a criação de lucro” (Braverman, 1987).

Com a organização capitalista do trabalho é introduzida uma característica inédita, até então, no modo de produzir e na divisão capitalista do trabalho entre os homens que é a divisão de uma especialidade produtiva em múltiplas operações. Várias alternativas tecnológicas e organizacionais têm sido empreendidas pelo capital, desde a emergência do seu modo de produzir, para controlar o trabalho, para aumentar o lucro e responder às crises (Marx, 1988).

Atualmente, as diversas mudanças que se processam de maneira muito rápidas e o excessivo e intenso uso das tecnologias exigido pelas organizações revelam um caráter ainda mais devastador para a vida dos trabalhadores. De acordo com Antunes (2000), as mudanças no mundo do trabalho vêm ocorrendo, principalmente, a partir de 1970, nos países centrais, constituindo o chamado padrão de acumulação flexível, que tem como marca a introdução de novas tecnologias e novas formas de gestão na organização do trabalho.

Segundo Silva (2008), entre as características que mudaram, destaca-se as exigências de um trabalhador polivalente, flexível e proativo, buscando uma reinvenção de si. Para a sobrevivência dentro das organizações os trabalhadores necessariamente precisam ter tais características.

Verifica-se, que as transformações no mundo do trabalho trazem como consequência uma vantagem sob o ponto de vista da automatização dos processos nas organizações, porém, uma desvantagem para a sociedade em especial, aos trabalhadores, onde se manifesta através da precariedade dos postos de trabalho, no desemprego e na exclusão social, em muitos casos contribui com à violência social.

A realidade atual mostra um panorama mutável nos elementos essenciais que marcam as relações de trabalho, e em particular a reforma trabalhista, que é um conjunto de novas regras criadas pelo governo para atualizar e reformular as Consolidações das Leis Trabalhistas (CLT) e modernizar as relações de trabalho. Neste sentido, criou-se uma modalidade nova de trabalho.

A Reforma Trabalhista no Brasil foi sancionada em 13 de julho de 2017 pelo Presidente Michel Temer e passou a vigorar somente em 11 de novembro 2017. De forma bastante sintética, a reforma modificou os elementos centrais da relação de emprego, uma vez que: (1) amplia as possibilidades de utilização de modalidades de contratação a termo e introduz a figura do contrato intermitente, do trabalhador autônomo permanente, da pessoa jurídica (PJ) e do home office; 2) viabiliza inúmeras formas de flexibilização da utilização do tempo de vida do trabalhador; 3) permite o avanço da remuneração variável e o pagamento como não salário. Em outras palavras, ela constitui um sistema que amplia o poder e a liberdade do capital para determinar as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho.

De acordo com Alves (2017), essa Reforma provocou amplas e profundas mudanças no mercado de trabalho, na organização sindical dos trabalhadores, na regulação do trabalho, na atuação das instituições públicas do trabalho, na tela de proteção social, nas fontes de financiamento das políticas sociais, na desigualdade social e no projeto de desenvolvimento do país, impactando diretamente o mercado de trabalho, a vida dos trabalhadores e as políticas públicas. No que concerne à violação dos direitos do trabalhador a aprovação da Lei n. 13.467/2017 coloca o Brasil na lista de violações das convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018).

A Reforma Trabalhista foi uma mudança significativa nas relações de trabalho, isso porque a nova legislação suprimiu direitos e garantias dos trabalhadores e propiciou uma realidade ainda mais precária. Em decorrência disso, ao se analisar as mudanças no mundo do trabalho do ponto de vista dos trabalhadores, constata-se o aumento cada vez maior do desemprego, a redução dos postos de trabalho e a intensificação do seu ritmo para aqueles que permanecem empregados.

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 recordes 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.

Portanto, para Druck (2007), o trabalho precário é percebido nas formas de contrato, na informalidade, na terceirização, na desregulação e na flexibilização da legislação trabalhista, no desemprego, no adoecimento, nos acidentes de trabalho, na perda salarial e na fragilidade dos sindicatos. Todavia, a flexibilidade fez com que vínculos regulares de

emprego desaparecessem, e outras formas de trabalho surgiram, como o home-office, trabalho temporário, terceirizações, que correspondem a nova estratégia do mundo globalizado (Alves, 2011).

## 1.2 Precarização das relações de trabalho

Para Singer (1996), a precarização do trabalho está relacionada com a exclusão do gozo dos direitos legais de uma considerável quantidade de trabalhadores, causando o agravamento de suas condições. Tal dúvida gera insegurança, instabilidade e precariedade dos vínculos trabalhistas e consequente desestruturação de identidades formadas por mudanças que geram permanentes incertezas, novas pressões e tensões, aprofundamento das desigualdades e desenvolvimento de síndromes como “*burnout*”, suscitando transformações de atitudes e de comportamentos no desenvolvimento de condutas inadequadas dos profissionais de saúde.

O processo de precarização, de acordo com Mattoso (1993), é caracterizado pelas relações informais, ou seja, pela “insegurança no emprego”, pela falta de estabilidade, pela subcontratação de trabalhadores temporários, em tempo determinado, eventuais, em tempo parcial, trabalho em domicílio ou independentes.

A precarização do trabalho caracteriza-se pela falta de regulamentação e à perda de direitos trabalhistas e sociais, através do incentivo à legalização dos trabalhos temporários e da informalização do trabalho. Um fator importante na busca de uma visão totalizante é a categorização da precariedade do trabalho decorrente da ruptura de vínculos empregatícios ou de sua descentralização, incluindo a intensificação de outras condições de trabalho que prejudicam o desempenho do trabalhador.

O “trabalho informal” contempla, ainda, dois efeitos negativos para os trabalhadores e para o sistema de proteção social. Primeiro, os trabalhadores sujeitos a essas condições de trabalho são excluídos de proteção social e, por conseguinte, têm os seus direitos sociais reduzidos, como a perda de percepção de seguro-desemprego e assistência previdenciária (seguro acidente, auxílio-doença e aposentadoria). Segundo o enfraquecimento do financiamento das políticas sociais, como a seguridade social, ante a falta de arrecadação de impostos, impedindo a expansão do sistema de seguridade (Krein & Proni, 2010).

Uma das mais recentes formas de relações de trabalho precarizadas são os modelos de trabalho através da uberização. O modelo de trabalho é apresentado como atraente e ideal, pois propaga a possibilidade de se tornar um empreendedor, autônomo, com flexibilidade de horário e retorno financeiro imediato. Além disso, a uberização evidencia o presente e as tendências da gestão e subordinação do trabalho, que operam na indistinção entre vigilância,

controle e gerenciamento do trabalho. Envolve a possibilidade de extração, processamento e gerenciamento de dados em dimensões gigantescas e ao mesmo tempo centralizadas, contando com as possibilidades contemporâneas de mapeamento integral do processo produtivo. Esse mapeamento e gerenciamento hoje incorporam, de novas maneiras ainda pouco conhecidas, a vida cotidiana de trabalhadores, usuários, consumidores (Zuboff, 2018, 2019).

O termo uberização do trabalho refere-se ao sucesso das plataformas para controlar e organizar o trabalho de milhões de trabalhadores pelo mundo. Segundo Abílio (2017), a uberização é uma nova forma de organização, gerenciamento e controle do trabalho, o que a autora tem denominado também de trabalhador *just in time*<sup>9</sup>, disponível e desprovido de garantias e direitos. Além da precarização, os trabalhadores passam a se comportar de maneira cada vez mais individualista como se fossem microempresas e competidores do mercado. Por trabalho precário, Kalleberg (2009) já o entendia como um tipo de emprego incerto, com alto nível de imprevisibilidade e com considerável grau de risco do ponto de vista do trabalhador.

A uberização leva diretamente à ideia de que as pessoas são, em última instância, responsáveis por seus próprios destinos econômicos (Fleming, 2017). Assim, os responsáveis pelas plataformas transferem grande parte dos riscos e custos para os trabalhadores autônomos e amadores, devidamente cadastrados em suas bases de dados e dispostos a realizar as atividades com seus próprios recursos.

Para Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) a precarização é um processo social que instabiliza e fomenta a insegurança no trabalho através da fragilização dos vínculos relacionais e do ataque a direitos relacionados ao emprego, à saúde e à vida. São muitos os exemplos de precarização do trabalho, podemos perceber nas organizações, como por exemplo: ambientes de trabalho mal equipados e planejados, escassez de pessoal (ou de pessoal qualificado) e de suporte para os trabalhadores, demanda excessiva em relação aos recursos disponíveis, perda de autonomia na gestão do próprio trabalho, necessidade de reduzir ações consideradas importantes para aumentar certas formas de produtividade que não privilegiam a qualidade e foco na quantidade e no que é mensurável. Todos esses fatores têm suas consequências no desenvolvimento e na organização do trabalho (Assunção, 2009).

A precarização do trabalho implicado no ritmo das mudanças organizacionais, reestruturações e terceirizações, nas atividades reguladas por contrato, ou mesmo, sem

---

<sup>9</sup> *Just In Time* ou “no momento certo” é um sistema de administração da produção que determina que tudo deve ser produzido, transportado ou comprado na hora exata (Edward J. Hay, 1992).

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. Dessa forma, para Vargas (2016), a precariedade pode ser definida de três formas: uma atividade que é “exercida em condições que colocam aqueles que a realizam em uma situação de risco, vulnerabilidade ou degradação”; “a partir das condições objetivas”, “onde são analisados o local e ambiente de trabalho”, os “meios e instrumentos de trabalho”, e a “organização do trabalho. Os baixos salários também são colocados como característica do trabalho precário (Hirata, 2011; Standing, 2013).

Na concepção de Mattoso (1993), a reação dos trabalhadores diante do novo e inseguro mundo do trabalho é de defensividade. A grande preocupação do trabalhador não é a manutenção dos direitos trabalhistas, ou seja, a preocupação é de manter o trabalho, mesmo que as condições sejam precarizadas.

Segundo Dejours (1999), os principais efeitos dos processos de precarização giram em torno dos mecanismos de intensificação do trabalho, com conseqüente aumento do sofrimento dos sujeitos e o enfraquecimento de ações e movimentos coletivos contra a dominação e sofrimento no trabalho.

A precarização das relações de trabalho no Brasil causa vários impactos no mercado de trabalho e conseqüentemente na saúde mental. Neste sentido, busca-se uma melhor compreensão de como os trabalhadores se mobilizam subjetivamente para lidar com os fenômenos da precarização que alcança os vínculos formais e informais de trabalho.

### **1.3 A Mobilização Subjetiva do Trabalhador**

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 a transformação do trabalho prescrito em trabalho 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, 2012a).

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. Essa 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 (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. Esse 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.

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. Esse 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 desse julgamento o ego adquire o sentido de pertencimento a um coletivo, a 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).

Quanto às vivências de sofrimento, de acordo com Macêdo (2010), elas aparecem associadas à divisão e à padronização de tarefas com subutilização do potencial técnico e da criatividade; rigidez hierárquica, com excesso de procedimentos burocráticos, ingerências políticas, centralização de informações, falta de participação nas decisões e o não reconhecimento; pouca perspectiva de crescimento profissional. Nessa perspectiva, surgem, em cada trabalhador, vivências não necessariamente de dor, mas de sofrimento, algo específico a cada ser humano no trabalho que desempenha.

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, & Jayet 1994, Dejours, 2012b, Molinier, 2013, Fleury & Macedo, 2015).

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 essas 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 et al., 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 produtivo. Essas 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.

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, 2012a).

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 et al., 1994).

## **2 Método**

Para o desenvolvimento da pesquisa foi empregado o método descritivo e exploratório que teve como objetivo descrever as características da população estudada, possibilitando a contribuição de uma nova visão sobre a realidade já existente.

O estudo foi embasado teoricamente na psicodinâmica do trabalho que busca compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que são mobilizados a partir das relações e da organização de trabalho. Foram realizadas entrevistas individuais que foram transcritas e analisadas pela análise discursiva.

### **2.1 Campo de pesquisa e participantes**

A pesquisa foi realizada em uma organização localizada na região Centro-Oeste do Brasil. A empresa é especializada em gestão de unidades de saúde, com foco em monitoramento de plantões médicos e no gerenciamento de equipe multiprofissional, além de oferecer consultoria especializada no contexto hospitalar.

A organização tem como missão prestar serviços nas diversas áreas da Medicina visando atender as necessidades e valorizando os profissionais de saúde, pacientes e hospitais de todo Brasil, com qualidade, competência e confiabilidade. Sua visão é ser uma empresa líder em atendimento de saúde hospitalar no Brasil, reconhecidamente séria e confiável, destacando-se pela equipe capacitada e comprometida com a qualidade de atendimento, valorizando e solucionando as necessidades dos pacientes.

Participaram do estudo dez trabalhadores administrativos com idade entre 21 e 52 anos de ambos os sexos.

O critério básico de inclusão dos participantes da pesquisa foi de trabalhar na organização na modalidade pessoa jurídica (PJ). Os critérios de exclusão foram: a) profissionais contratados nas Consolidações das Leis Trabalhistas (CLT); b) profissionais afastados; c) estagiários e jovens aprendizes.

Para garantir o sigilo da organização e de seus participantes o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi devidamente assinado por todos os

participantes, e o projeto de pesquisa teve aprovação no comitê de ética em Pesquisa (CEP)<sup>10</sup>, possibilitando o anonimato<sup>11</sup> dos participantes.

## **2.2 Procedimentos para coleta de dados**

Na etapa inicial denominada pré-pesquisa foi realizado o levantamento da documentação acerca dos processos e rotinas de trabalho e o histórico da organização.

Ainda na etapa de pré-pesquisa, após a análise documental e com vista para constituição da demanda ocorreu convite do pesquisador aos trabalhadores que se interessaram pelo conteúdo da pesquisa em psicodinâmica do trabalho. Sendo assim, dez trabalhadores aceitaram voluntariamente participar da pesquisa e foram entrevistados pelo pesquisador de forma individual, sendo duas entrevistadas por dia. Os encontros tiveram em média 60 minutos cada (sendo gravadas em áudio e transcritas) para, após, serem realizadas as análises.

Na análise Clínica do Trabalho foi utilizada a triangulação de juízes, contando com uma psicanalista e dois pesquisadores da PDT. Esse procedimento favorece a garantia da confiabilidade da categorização (Castro, Abs, & Sarriera, 2011).

Para este estudo foram definidos os seguintes elementos para análise da psicodinâmica do trabalho de trabalhadores administrativos de uma organização em gestão de saúde, a partir da mobilização subjetiva do trabalho: vivências de prazer, vivências de sofrimento e estratégias de defesa ao 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: 3.1- as vivências de prazer, decorrentes dos relatos ligados à liberdade e autonomia, e o reconhecimento; 3.2 - as vivências de sofrimento, decorrentes dos relatos ligados à sobrecarga e à pressão no trabalho e a falta do reconhecimento; 3.3 - as estratégias de defesa, identificadas nas falas de como os trabalhadores se protegem do que lhes causam sofrimento.

---

10 CAAE 39240620.0.0000.0037.

11 Foi adotada uma forma de identificação específica dos participantes pela letra “P” seguida por um algarismo arábico. As identificações são: P1, P2, P3, até o Participante P10.

### 3.1 Vivências de prazer

Para Macêdo (2010), as vivências de prazer ocorrem quando se experimentam sentimentos de valorização e reconhecimento, ou seja, de que o trabalho tem sentido e valor (por si mesmo, para a organização e para a sociedade) e o sentimento de ser aceito e ter liberdade para se expressar. As vivências de prazer se inscrevem na relação subjetiva do trabalhador com sua atividade profissional. Isso implica intersubjetividade no momento em que esse sujeito passa a relacionar-se com outros.

Os resultados indicam que os trabalhadores relataram a presença de autonomia relativa para desenvolver algumas de suas tarefas com liberdade. Esse sentido de autonomia e liberdade foi o que gerou vivências de prazer advindas principalmente do poder de agir livremente.

O prazer nasce, então, da liberdade para realizar as tarefas, gerindo o tempo, o ritmo e os demais fatores relacionados ao trabalho, o que pode ser observado nas falas dos entrevistados: **P5**: “Sinto que hoje eu tenho total liberdade para fazer o meu serviço, essa parte eu já falo que eu sinto que sou visto pela empresa porque eu consigo ...Eles confiam em mim para fazer o serviço do jeito que eu quero, criar as ideias e implantar, não gira só uma ideia paralisada”. E **P7**: “...sim, porque por exemplo igual eu falei das atribuições definidas e tal acaba que eu executo da minha maneira mesmo sem nenhum tipo de supervisão acirrada só quando eu tenho algum tipo de dúvida em uma situação muito específica que eu pergunto, mas no geral eu tenho liberdade para executar da maneira que eu acho correta”.

A autonomia no trabalho será aqui compreendida como a possibilidade de alteração da prescrição da sua tarefa de forma a adequá-la ao real do trabalho, possibilitando ao trabalhador a regulação de seu modo de desenvolver atividades (Ferreira, 2010). É o grau de independência do sujeito em relação às prescrições, objetivos e método que constituem o seu trabalho.

A autonomia e a liberdade permitem que o trabalhador vença as limitações impostas pelo real sem transgredir normas e procedimentos. Dessa forma, a autonomia favorece a conquista do prazer no trabalho. Na dinâmica entre a organização do trabalho e a subjetividade, a autonomia favorece as vivências de prazer. Em contrapartida, a falta de autonomia agrava o sofrimento.

### 3.2 Vivências de sofrimento

Com relação às vivências de sofrimento, a sobrecarga parece despontar entre os trabalhadores, as pessoas trabalham além das oito horas diárias, conforme relato do

participante após a promulgação da lei (13.467/2017) - reforma trabalhista. **P2**: “Meu trabalho é de domingo a domingo, eu fico à disposição da empresa”. **P9**: “...então está muito sobrecarregado para mim, hoje eu estou extremamente sobrecarregada, já passei para frente para a diretoria e para o gestor que eu não estou conseguindo” sobrecarga confirmada pelo participante **P5**: “...eu cheguei a ficar aqui até 11 horas da noite, até 11:30 e chegar no outro dia 6 horas da manhã, em dia de domingo trabalhar, então assim tive um período de muitas horas extras que eu sei que eu não vou receber em dinheiro, mas eu tenho a esperança de tirar em torno de folgas”.

Essa sobrecarga de trabalho pode prejudicar tanto o desempenho profissional quanto pessoal, bem como comprometer sua saúde. Trata-se de uma violência à saúde mental do trabalhador que necessita cumprir obrigatoriamente aos prazos determinados, caso contrário, são cobrados.

Segundo Antunes e Praun (2015), os trabalhadores que atuam em organizações que adotam como ferramenta de trabalho recursos tecnológicos estão expostos à flexibilização e à intensificação do ritmo de suas atividades.

Os processos de trabalho estão, cada vez mais, multifuncionais, com times interdependentes e com pressão voltada para o aumento da produtividade. A sobrecarga que os trabalhadores relatam está atrelada à falta de planejamento dos processos de trabalho, falta de rotinas, prazo curto para atender às demandas e a alta exigência pelo desempenho.

Dejours (2008) constata que o avanço tecnológico e as novas organizações do trabalho não trouxeram o anunciado fim do trabalho penoso, ao contrário, acentuaram as desigualdades e a injustiça social e trouxeram formas de sofrimento qualitativamente mais complexas e sutis, sobretudo do ponto de vista psíquico.

A falta de reconhecimento é relatada pelos trabalhadores conforme narrativa do participante **P7**: “Não... Porque eu estava fazendo muito e não estava sendo reconhecida em todos os aspectos não só financeiramente, mas em outros aspectos também de reconhecimento”. Reafirmada pelo **P6**: “às vezes eu vejo muitas pessoas tristes, às vezes tem muita pressão, muito serviço, e, às vezes não ouve um parabéns, um muito obrigado, é muito ruim eu acho que essa parte, eu acho não, eu tenho certeza que essa parte, se melhorasse, se mudasse já seria um outro caminho”.

Dejours (2007) também denuncia a falta de reconhecimento como sendo prejudicial à saúde do trabalhador e fonte de sofrimento psíquico. Para ele, o sentido do trabalho se manifesta no campo do reconhecimento, que deve expressar o retorno do investimento feito pelo sujeito no trabalho. Mas se esse investimento que o indivíduo faz passa despercebido, ou

mesmo é negado pelos outros, o sofrimento gerado se apresenta como uma ameaça para sua saúde mental.

Considerando as falas entende-se que o reconhecimento é um elemento fundamental para a saúde mental e para a saudável relação do indivíduo consigo mesmo e com o outro. O indivíduo investe um grande esforço físico, psíquico e social no trabalho, e espera ser reconhecido para se sentir útil e necessário para a organização e para a sociedade. Da mesma forma, Bendassolli (2012) ressalta a importância do reconhecimento nos processos de construção de significados, mediando a relação do sujeito com o outro no contexto do trabalho. O problema surge quando seu esforço não é reconhecido, ou mesmo percebido pelas pessoas, principalmente pelas chefias, pois são elas que controlam a maioria dos instrumentos e formas de reconhecimento na organização.

A partir dos estudos de Dejours (1994), o sofrimento no trabalho começa quando, apesar de seu zelo, o trabalhador não consegue dar conta da tarefa. O sofrimento é uma vivência que pode ser individual ou compartilhada, muitas vezes inconsciente, de experiências dolorosas como angústia, medo e insegurança, provenientes dos conflitos entre as necessidades de gratificação das pessoas e as restrições impostas no contexto organizacional.

A partir das novas relações de trabalho proporcionadas pela reforma trabalhista a organização estudada adotou a modalidade de contratação por pessoa jurídica (PJ). A partir destes vínculos observou-se uma maior sobrecarga de trabalho, as pressões por resultados e o medo de perder o trabalho frequentemente conduzem os indivíduos a aceitarem condições precarizadas dos vínculos empregatícios, da falsa liberdade proporcionada pela tecnologia e pela flexibilidade de horários.

O termo pejetização surge da denominação de (PJ), que vem sendo utilizado para descrever o ato de manter empregados através da criação de empresa pelos contratados – a relação passa a ser entre empresas ao invés do contrato de trabalho entre a empresa e seus empregados (Martins et al., 2017). O termo ficou vinculado a uma prática pejorativa, onde na verdade o empregador nada mais faz do que maquiagem a relação de trabalho – por reduzir os direitos do empregado, a pejetização traria benefícios financeiros ao empregador.

Uma das mudanças proporcionadas pela reforma trabalhista que acabou sendo vista como porta aberta para aumento da Pejetização é a possibilidade de contratação de empresas para realização da atividade-fim.

A vivência de sofrimento decorrente da atuação como pessoa jurídica pode ser confirmada pela fala do participante **P4**: “Se você é um PJ dentro de uma empresa tem que

estar descrito em algum lugar o que tem que fazer, é o que você tem que cumprir se não, você não prova nada... O participante **P6**, além da vivência de sofrimento, retrata grande insegurança decorrente da perda de acesso à seguridade social: “no caso eu tinha na verdade essa insegurança da transformação da questão se às vezes precisasse (se eu sofresse algum acidente).

A falsa liberdade proporcionada pelos novos vínculos de trabalho, são demonstradas através da suposta flexibilidade de horário. **P9**: “Essa questão do horário né, que engana, porque a gente acha “ah vou sair mais cedo, vou tentar fazer isso e isso, vou tentar chegar mais tarde” só que na maioria das vezes você acaba trabalhando mais, ficando até mais tarde.

Antunes (2009) também denuncia a díade flexibilidade-precarização como uma falsa ideologia de liberdade para o trabalhador, significando, na prática, liberdade para a empresa. Dessa forma, a fala do **P3** retrata a falsa ideologia de liberdade: “depois que eu me tornei PJ ficou mais pesado, sem horário para entrar, sem horário para sair, mas por causa da demanda do trabalho que foi aumentando” ...

Observa-se pelas falas dos participantes P8, P9 e P3 que a flexibilidade da jornada de trabalho não significou diminuição de trabalho, ao contrário, pois através das novas formas de acompanhamento propiciada pela tecnologia, além do risco do desemprego, os trabalhadores agora trabalham em todos os momentos do dia. **P4**: “Por exemplo, eu tenho esse celular aqui que é da empresa, eu levo para casa, ou seja, eu trabalho 24 horas por dia, eu sou cobrado, eu tenho mensagem, eu tenho e-mail, eu tenho tudo que comprova que eu trabalho 24 horas por dia”. Neste sentido, segundo Gaulejac (2007), quando é transportado o escritório para residência, os indivíduos se tornam livres para trabalhar 24 horas, durante 24 horas.

Para Alves (2017), essa Reforma provocou amplas e profundas mudanças no mercado de trabalho, na organização sindical dos trabalhadores, na regulação do trabalho, na atuação das instituições privadas de trabalho, na tela de proteção social, nas fontes de financiamento das políticas sociais, na desigualdade social e no projeto de desenvolvimento do país, impactando diretamente o mercado de trabalho, a vida dos trabalhadores e as políticas públicas.

### **3.3 Estratégias de defesa ao sofrimento no trabalho advindo do trabalho**

Segundo Dejours (1992), o trabalho pode ser gerador de sofrimento quando as relações entre o indivíduo e a organização estão bloqueadas, ou quando o indivíduo já utilizou o máximo possível da sua capacidade para tentar se adaptar mais e, sem nenhum resultado, o trabalhador se sente desgastado.

Na busca do equilíbrio e da saúde mental, o indivíduo utiliza recursos que ao longo do tempo servem como estratégias de defesa contra o sofrimento ou como fonte de busca do prazer. Para isso, é necessário equilibrar o sofrimento advindo do trabalho por meio de algumas possibilidades de estratégias defensivas que os trabalhadores utilizam individual ou coletivamente.

Para Dejours (2012c), as estratégias de defesa individual são um modo de agir individual para minimizar as pressões, fontes de sofrimento. As estratégias de defesa coletivas são 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 et al., 1994; Dejours, 2012c).

A racionalização é um mecanismo psicológico muito frequente entre os trabalhadores, que se manifestam em falas que justifiquem as adversidades do trabalho. Neste sentido, entendemos por racionalização o mecanismo de atribuir explicações coerentes do ponto de vista lógico, ou aceitável do ponto de vista moral, para uma atitude, ação, ideia ou sentimento, de cujos motivos verdadeiros não se apercebe (Laplanche & Pontalis, 1982).

A racionalização apresenta-se como estratégia de defesa construída pelos trabalhadores, é um recurso inconsciente do Ego, de adaptar e amortecer os impactos, desejos e sentimentos inaceitáveis, expressando-se de maneira menos desastrosa. Observa-se, na fala dos participantes P5, P10 e P4: **P5**: “Não sinto isso aí, até porque eu já me acostumei, eu acho que o meu serviço é uma rotina pesada, mas eu não me sinto sobrecarregada”. **P10**: “Todo dia, já me acostumei, quando eu estou em casa e não tem nada para fazer em relação ao trabalho eu acho que tem alguma coisa diferente, eu não sei muito bem o que fazer, se eu ligo a televisão, se eu escuto música”, **P4**: “então assim fica mais fácil, tem as cobranças igual toda empresa tem, mas é bom de trabalhar, de vez em quando tem uns contratemplos com um e com outro, mas assim a gente consegue resolver os problemas internos aqui mesmo”.

A racionalização foi a estratégia coletiva de defesa com maior frequência utilizada no discurso dos participantes para lidarem com o sofrimento, a falta de seguridade e a perda dos direitos trabalhistas que a pejetização não oferece. Nesse sentido, as estratégias defensivas operam para proteger o Ego do desprazer psíquico, todavia, possuem um caráter reativo, pois são estruturadas a partir da necessidade de se defender de algo que o fez sofrer. Ainda que

favoreça uma adaptação, as estratégias não promovem a mobilização para a ação transformadora, visto que a condição que agrava o sofrimento não é alterada.

Ainda foi possível identificar o sofrimento em função da precarização dos vínculos de trabalho, da falsa liberdade e da flexibilidade proporcionada pela pejetização. O ambiente de extrema incerteza provocado pela reforma trabalhista evidenciou os sentimentos de insegurança, medo, estresse e ansiedade que podem aumentar a rotatividade e o absenteísmo da organização.

#### **4 Considerações finais**

Entende-se que foi possível atingir o objetivo proposto por este estudo, que foi compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que são mobilizados pelos trabalhadores a partir das novas relações de trabalho. A abordagem teórica da psicodinâmica do trabalho permitiu uma análise compreensiva da mobilização subjetiva dos trabalhadores em questão, permitindo a identificação das vivências de prazer-sofrimento experienciadas, bem como as estratégias de enfrentamento estabelecidas por eles no trabalho.

Os principais resultados desta pesquisa junto aos trabalhadores da organização em gestão de saúde indicaram que as vivências de prazer são experienciadas através da presença de autonomia relativa para desenvolver algumas de suas tarefas com liberdade, principalmente vinculadas ao poder de agir livremente.

Os resultados a serem destacados indicaram ainda que as vivências de sofrimento ocorrem pela sobrecarga que parece despontar entre os trabalhadores, o que é prejudicial ao desempenho profissional e pessoal, ainda com grande comprometimento à saúde mental dos trabalhadores, haja vista que há relatos de uma invasão na vida privada, interferindo na vida social e familiar.

A falta de reconhecimento é constante entre os pares de trabalhadores que investem um grande esforço físico, psíquico e social para execução do trabalho, na espera por serem reconhecidos, o que não ocorre. Partindo desse sofrimento o trabalho não encontra o seu sentido, representado apenas como um meio de sobrevivência para os trabalhadores desta organização.

No que refere à reforma trabalhista, o uso da racionalização como estratégia defensiva foi detectado como forma encontrada por eles para lidarem com o sofrimento advindo da constatação das perdas de direitos trabalhistas e da falta de acesso à seguridade social, decorrentes desse processo de “pejetização”. A falsa liberdade proporcionada por esse vínculo

de trabalho é demonstrada através da suposta flexibilidade de horário que ilustra as relações modernas de trabalho.

Baseado nesta pesquisa e apontado em outros estudos, a Lei n. 13.467/2017, que aprovou a reforma trabalhista, promoveu uma regressão na proteção do trabalhador, uma ruptura com todo histórico de luta e conquistas alcançadas através da força dos trabalhadores, sendo considerada uma forma de precarização das novas relações no contexto laboral.

Neste estudo, portanto, percebe-se a coabitação do prazer e do sofrimento, sendo este último o que predomina. Deduz-se que o contexto de trabalho investigado favorece os riscos de adoecimento, uma vez que o sofrimento prevalece em pontos centrais como: incertezas provocadas através da reforma trabalhista que evidenciou nos participantes sentimentos de insegurança, medo, estresse e ansiedade.

A criação de um espaço de escuta qualificada sem julgamento envolvendo o coletivo de trabalho, a fim de possibilitar a busca de alternativas de enfrentamento do sofrimento psíquico vivenciado pelos participantes, poderá contribuir subjetivamente para a saúde mental desse grupo de trabalhadores. Uma vez que o trabalhador for capaz de pensar o trabalho, de elaborar essa experiência ao falar, de simbolizar o pensamento e de chegar a uma interpretação, ele tem a possibilidade de negociar, de buscar um novo sentido partilhado, de transformar e de fazer a organização do trabalho evoluir.

Pesquisas futuras podem replicar o estudo em outras categorias de profissionais e outras regiões do país, buscando compreender os impactos da reforma trabalhista na saúde mental dos trabalhadores e buscando estratégias para intervenções.

## 5 Referências

### Referências

- Abílio, L. C. (2017). Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. *IHU-Online 503*. Recuperado em 27 julho, 2021, de <http://passapalavra.info/2017/02/110685>.
- Alves, G. (2011). Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório - o novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha. *Revista da Rede de Estudos do Trabalho*, V(8), 1-31.
- Alves, F. C. (2017). As mudanças na legislação trabalhista. *57º Congresso Brasileiro De Direito Do Trabalho*. Recuperado em 29 julho, 2021, de [http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)

- Antunes, R. (2000). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. (3a ed., p. 258). São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. (2009). Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? In R. Antunes, R. Braga (orgs.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual* (pp. 231-238). São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R., & Praun, L. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, 123, 407-427. doi:10.1590/0101-6628.030.
- Assunção, A. A. & Oliveira, D. A. (2009). Intensificação do trabalho e saúde dos professores. *Educ Soc.*, (107), 349-372.
- Basbaum, L. (1981). *Alienação e humanismo* (p. 157). São Paulo: Global.
- Bendassolli, P. F. (2012). Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. *Revista de Psicologia em Estudo*, 17(1), 37-46.
- Brasil (2017). Lei 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF. Recuperado em 10 março, 2021, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)
- Braverman, H. (1987). *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. (3a ed., p. 379). Rio de Janeiro: Guanabara.
- Castro, T. G., Abs, D., & Sarriera, J. C. (2011). Análise de conteúdo em pesquisas de Psicologia. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 31(4), 814-825. doi: 10.1590/S1414-98932011000400011.
- Dejours, C. A (1992). *Loucura do Trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho* (5a ed.). São Paulo: Cortez.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (1993). *Travail: usure mentale. De la psychopatologia à la psychodynamique du travail*. Paris: Bayard.
- Dejours, C. (1994). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In C. Dejours, E. Abdouchelli, & C. Jayet. *Psicodinâmica do trabalho: contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 119-145). Goiânia: Editora Atlas.
- Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Dejours, C. (2003). *L'évaluation du travail à l'épreuve duréel*. Critique des fondements de l'évaluation. Paris: INRA.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Production*, (14(3), 27-34). Recuperado em 23 julho de 2021, de <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>
- Dejours, C. (2005). *O fator humano* (5a ed.). Rio de Janeiro: Editora FGV.

- Dejours, C. (2006). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Dejours, C. (2007). A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In A. M. Mendes, S. C. Cruz Lima & E. Facas (orgs.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2008). Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman, & L. I. Sznelwar, L. I. (orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2011). Addendum. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman, & L. I. Sznelwar, L. I. (orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho* (3a ed.). Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. & Bègue, F. (2010). *Suicídio e trabalho: o que fazer?* (trad. Franck Soudant). Brasília. Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012a). *Trabalho Vivo. Sexualidade e trabalho*. (Vol. 1). Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012b). *Trabalho Vivo. Trabalho e emancipação*. (Vol. 2). Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012c). Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudos*, 17(3), 363-371.
- Dejours, C. (2015). 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* (pp. 223-233). Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2015.
- Druck, G. (2007). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização* (p. 23-58). São Paulo: Boitempo, 2007.
- Edward J. Hay (1992). Just-in-Time: Um exame de novos conceitos de produção (p. 15). São Paulo. Editora Maltese Norma
- 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. *Rev Bras Saúde Ocup.*, 35(122), 229-48. Recuperado em 10 março, 2020, de <https://www.scielo.br/j/rbso/a/TsQSX3zBC8wDt99FryT9nnj/abstract/?lang=en>
- Ferreira, M. C. (2010). Chegar feliz e sair feliz do trabalho: aportes do reconhecimento no trabalho para uma ergonomia aplicada à qualidade de vida no trabalho. In A. M. Mendes (org.). *Trabalho e saúde: o sujeito entre a emancipação e a servidão*. Curitiba: Juruá.
- Fleming, P. (2017). *The human capital hoax: work, debt and insecurity in the era of uberization* (v. 38, n. 5). New Castle: Organization Studies.
- 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.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida: Ideias & Letras.

- Hernandes, J. C. (2003). *Vivências de prazer-sofrimento: um estudo exploratório com trabalhadores de um hotel de Goiânia*. Dissertação de mestrado, Universidade Católica de Goiás, Goiânia.
- Hirata, H. (2011). Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França e Japão. *Caderno CRH*, 24(n. spe 01, 15-22.
- 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-2020#:~:text=A%20popula%C3%A7%C3%A3o%20desocupada%20\(12%2C8,%2C8%20milh%C3%B5es%20de%20pessoas](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-2020#:~:text=A%20popula%C3%A7%C3%A3o%20desocupada%20(12%2C8,%2C8%20milh%C3%B5es%20de%20pessoas)
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. *American Sociological Review*, 14, 1-22.
- Krein, J. D. & Proni, M. W. (2010). Economia informal: aspectos conceituais e teóricos. Série Trabalho decente no Brasil. *Documento de trabalho n. 4*. Brasília: Escritório da OIT no Brasil.
- Laplanche, J. & Pontalis J., B. (1982). *Vocabulário de Psicanálise*. São Paulo: Martins Fontes.
- Macêdo, K. B. (2010). *O trabalho de quem faz arte e diverte os outros*. Goiânia: Ed. PUC Goiás.
- Martins, A. P. A., Feres, L. P., & Beluzzi, T. P. (2017). Reforma trabalhista e argumentos econômicos: o Brasil entre dois projetos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, 51, 149- 166.
- Marx, K. (1988). *O capital: crítica da economia política* (v. 1, 3a ed., livro primeiro, tomo 2. 294 p.). São Paulo: Nova Cultural.
- Mattoso, J. (1993). *Trabalho e desigualdade social no final do século XX*. Tese de Doutorado, Unicamp, Campinas, Brasil.
- Molinier, P. (2013). *O trabalho e a psique – uma introdução a psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Oliveira, A. A. P. (2007). *Análise documental do processo de capacitação dos multiplicadores do projeto “Nossas crianças: Janelas de oportunidades” no município de São Paulo à luz da Promoção da Saúde*. Dissertação de mestrado, Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2018). Recuperado em 21, julho, 2021, de <https://spbancarios.com.br/05/2018/oit-coloca-brasil-em-lista-de-violacoes-por-cao-da-reforma-trabalhista>

- Rocha, S. R. A. (2013). *O pior é não ter mais profissão, bate uma tristeza profunda: sofrimento, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e depressão em bancários*. Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, Brasília-DF.
- Silva, C. A. F. (2008). A gestação de si na reinvenção das normas: práticas e subjetividades no trabalho. *Saúde e Sociedade*, 17(4), 111-123.
- Singer, P. (1996). Desemprego e exclusão social. *São Paulo em Perspectiva* (v. 10, n. 1). São Paulo: Fundação Seade.
- Siqueira, M. (2013). Autonomia. In F. Vieira, & A. Mendes (org.). *Dicionário de psicodinâmica do trabalho* (pp. 61-64). Curitiba, Juruá.
- Standing, G. (2013). *O precariado: a nova classe perigosa* (trad. Cristina Antunes). Belo Horizonte: Autêntica Editora.
- Vargas, F. B. (2016). Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. *Caderno CRH*, 29(77), 313-331. Recuperado em 10 março, 2021, de <https://doi.org/10.1590/S0103-49792016000200008>
- Zuboff, S. (2018). Big other: *capitalismo de vigilância e perspectivas para uma civilização de informação*. In F. Bruno et al. (org.) *Tecnopolíticas da vigilância: Perspectivas da margem*. São Paulo: Boitempo,
- Zuboff, S. (2019). Big other. *The Age of Surveillance Capitalism*. London: Profile Books.

## Considerações Finais

A presente pesquisa buscou analisar as vivências dos trabalhadores administrativos que atuam em uma organização de gestão em saúde localizada na região Centro-Oeste do Brasil, em relação aos impactos em seu trabalho a partir da promulgação da lei 13.467/2017 - reforma trabalhista.

Considera-se que este estudo respondeu de maneira satisfatória ao problema de pesquisa, que foi: como os trabalhadores administrativos de uma empresa de gestão em saúde mobilizam sua subjetividade diante da nova legislação trabalhista conhecida como reforma trabalhista? Entende-se que a metodologia aplicada, bem como as técnicas utilizadas, tornou possível a coleta, a sistematização e a análise dos dados.

O método utilizado mostrou-se adequado, pois tendo como base os discursos dos participantes nas entrevistas presenciais, possibilitou através do uso da palavra e da escuta qualificada do pesquisador o acesso à dinâmica subjetiva entre o trabalhador e a organização do trabalho.

Cabe ressaltar que mesmo não sendo possível realizar as discussões coletivas em função da pandemia, as entrevistas individuais e a discussão coletiva para a validação dos dados se constituíram ajustes que não comprometeram a realização do estudo.

Ainda sobre o método utilizado, percebe-se que este foi essencial para a construção do *corpus* da pesquisa, tendo contribuído para a obtenção sobre o conhecimento acerca do impacto da reforma trabalhista, a dinâmica das vivências de prazer e de sofrimento em relação à organização do trabalho na qual estes participantes estão submetidos e o conhecimento da dinâmica das estratégias de defesa ao sofrimento no trabalho.

As transformações ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas resultaram na constituição de um exército de trabalhadores lesionados, muitos deles incapacitados de forma definitiva. Ou seja, as organizações empregam estratégias de gestão de mobilização da performance e do desempenho (embasados no controle da subjetividade e da objetividade), de modo a obter altos índices de produtividade. Todavia, se configura cada vez mais como incapaz, pela própria intensidade concorrencial e instabilidade do mercado, de garantir condições de trabalho minimamente adequadas à saúde física e mental dos trabalhadores.

Toda reforma tem como alvo uma mudança visando a atender a interesse de grupos dominantes. Para os trabalhadores, a reforma trabalhista através da Lei 13.467/2017 não apresentou avanços ou aprimoramento, como era de se esperar de uma reforma, mas sim um grande retrocesso que no Brasil tem se tornado uma tendência em relação aos direitos já

adquiridos através da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A aprovação da Lei n. 13.467/2017 coloca o Brasil na lista de violações das convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018)

É certo que com a reforma trabalhista, fica nítido o sofrimento dos trabalhadores sendo considerada como um indicativo de precarização das relações de trabalho. A conjuntura que marca a perversidade da reforma trabalhista força os trabalhadores a aceitarem condições precarizadas em suas atividades para se manterem empregados. Isso, fatalmente, leva a uma maior probabilidade de acidentes e adoecimento mental no trabalho. Com a flexibilização das leis trabalhistas é de se perceber a recorrência de trabalhadores alienados cada vez mais sem ação, sem potência, precarizados (socialmente e psicologicamente). O desamparo toma conta, só resta sofrimento.

Os dados encontrados neste estudo indicam que a organização de gestão em saúde, assim como todas as organizações pesquisadas, também conta com uma estrutura organizacional que leva os trabalhadores a desenvolver tanto vivências de prazer como de sofrimento. Como aborda a teoria dejouriana, a coexistência das vivências de prazer e sofrimento revela-se interligada ao longo do relato dos participantes, ressaltando com isso o caráter dinâmico dessa abordagem.

A organização de gestão em saúde que foi o campo desse estudo é descrita pelos seus trabalhadores como uma organização onde prevalecem a sobrecarga de trabalho; a falta de reconhecimento; a falta de autonomia; o desgaste; a tensão emocional e o cansaço, relacionadas ao sentimento de medo que, por sua vez, gera insegurança diante da instabilidade do vínculo de trabalho como pessoa jurídica (PJ).

Foram identificadas as mudanças ocorridas no trabalho após a organização adotar critérios permitidos pela reforma trabalhista, houve alteração nas relações de trabalho, na divisão de tarefas, no suporte organizacional, nas normas de segurança no trabalho e na exigência da força produtiva.

No que se refere à sobrecarga de trabalho, foi unânime o discurso dos participantes destacando entre os resultados as vivências de sofrimento oriundo da sobrecarga que parece despontar entre os trabalhadores, o que pode correlacionar diretamente com a taxa de absenteísmo e a rotatividade, gerando comprometimento à saúde mental dos trabalhadores, haja vista que há relatos de uma invasão na vida privada, interferindo na vida social e familiar. Esses elementos possuem diretos desdobramentos à saúde dos trabalhadores e foram aqui utilizados referenciais teóricos que lançam luzes a tais relações, dando ênfase à noção de

desamparo social e psíquico como consequência identificável dessas transformações do trabalho.

Através dos relatos dos participantes da pesquisa, percebe-se que eles estão submetidos a uma ideologia defensiva e a uma banalização da injustiça, em uma organização que os determina a seguirem uma modalidade de contratação imposta por um sistema capitalista e mercantilista de gestão. Dejours (1994) afirma que não há uma organização do trabalho ideal, o trabalho pode ser construtor de identidade, podendo ser inserido como inclusão ou até mesmo exclusão social, sendo então gerador de saúde e/ou doença.

Existem divergências nos discursos dos participantes em relação às condições de trabalho, prevalecendo o relato de condições desfavoráveis. Alguns trabalhadores consideram que a organização não oferece suporte organizacional, relatando que não há distribuição igualitária em máquinas e equipamentos para desenvolver o trabalho e conseqüentemente, em decorrência desse desgaste, o sofrimento torna-se inevitável com a falta de determinados equipamentos.

No discurso de outros participantes, existem um argumento positivo em relação às condições de trabalho. Para este grupo de trabalhadores, a organização oferece um suporte organizacional adequado, possibilitando desenvolver um bom trabalho com equipamentos e máquinas adequadas. Essa situação ilustra 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.

As relações de trabalho são vivenciadas pelos trabalhadores como um dos pontos positivos da organização, sentem-se parceiros uns dos outros, tendo uma cooperação inclusive dos colegas para a realização de algumas atividades. Porém, as relações entre os superiores hierárquicos e o modelo de gestão adotado são vistas por eles como centralizadora e com pouca propensão à autonomia, deixando-os ansiosos e tensos diante da falta de clareza dos afazeres das suas atividades, ocorrendo uma comunicação altamente verticalizada e com mínima participação dos sujeitos nas decisões. Isso faz com que tenham suas potencialidades cerceadas, limitando o engajamento.

As estratégias de defesas individuais apresentam-se via negação e racionalização, e diante destas vivências de sofrimento indicam a servidão voluntária (Dejours, 2006) e a ideologia do “cada um faz o seu”, uma atitude de fechamento máximo, minimizando a cooperação e a criatividade.

Segundo Dejours (1992, 1994,) nas organizações, é preciso que se criem condições para possibilitar um aumento das vivências de prazer e isso implica gerar mudanças, tanto na

forma de organização do trabalho, como na própria divisão das tarefas e das pessoas, fazendo com que se crie um ambiente com melhor relação interpessoal e conseqüentemente melhores condições de trabalho. Para que isso aconteça é preciso também que o trabalhador possa perceber sentido naquilo que está realizando e com isso se identifique como um agente de transformação, capaz de ser um gerador da sua própria mudança.

O presente estudo teve limitações que merecem considerações, a saber: houve a impossibilidade de realizar reuniões do coletivo de trabalho pelo advento da pandemia da COVID-19; a adesão à participação da pesquisa ficou restrita somente para dez trabalhadores na organização pesquisada. Porém, essas limitações não impactaram na pesquisa, já que os dados coletados foram suficientes para analisar as vivências dos trabalhadores administrativos de uma empresa de gestão em saúde localizada na região Centro-Oeste do Brasil tendo como base a Psicodinâmica do Trabalho.

Através dos resultados encontrados nesta pesquisa, pode-se afirmar que os objetivos foram alcançados, pois foi possível analisar as vivências dos trabalhadores em relação à organização e sua interação com ela, as condições e as relações de trabalho e a existência da dicotomia de prazer e sofrimento vivenciados por eles na organização estudada.

A escolha da abordagem da clínica psicodinâmica do trabalho mostrou-se adequada, apesar de ter sido utilizada de forma parcial. Considerando que houve uma devolutiva para validação dos resultados onde o grupo pode discutir coletivamente e falar abertamente a cerca de suas vivências em relação ao trabalho na organização pesquisada. Nessa ocasião foi possível o uso da palavra a cada participante, permitindo a livre expressão de suas vivências, experiências e sentimentos em relação à organização do trabalho, ao processo de condução de suas atividades, às relações como os gestores, bem como às estratégias utilizadas por eles para lidar com o adoecimento e com toda a sobrecarga de trabalho e ainda não deixar que transpareça este adoecimento em muitos momentos durante a atividade laboral.

É importante ressaltar que futuras investigações acerca deste assunto se fazem necessárias em outras organizações, a fim de poder ampliar o conhecimento dos impactos da reforma trabalhista, para comparar os fenômenos psíquicos vivenciados pelos trabalhadores em diversos contextos organizacionais, assim como os sentidos atribuídos por eles em relação ao seu trabalho. Verifica-se então, a necessidade de dar continuidade aos estudos da pesquisa coletiva, fato que pouco se pratica dentro da organização estudada e que é proposto e sugerido por Dejours et al. (1994).

As contribuições da pesquisa se deram principalmente no campo da Psicologia e do Direito, mas também em áreas afins, pois a centralidade do estudo é o trabalho e o

trabalhador, tendo como foco a possibilidade de se fazer intervenção em situações de trabalho e, com isso, compreender os processos psíquicos envolvidos por ele. Outra importante contribuição deste estudo para o desenvolvimento da clínica do trabalho é a compreensão da importância em se fazer discursos coletivos acerca das vivências dos trabalhadores em relação ao seu trabalho.

Sugere-se, ainda, a implantação da Clínica Psicodinâmica do Trabalho na empresa para que os trabalhadores tenham nesse espaço a possibilidade de repensar as situações laborais e consigam, coletivamente, discutir e repensar os processos de trabalho, principalmente os que causam sofrimento e, ainda, que esse espaço possa vir a ser também um espaço de deliberação coletiva.

Ressalta-se que esse espaço contribui inclusive com a gestão, ao identificar e prevenir problemas psíquicos relacionados ao ambiente laboral, o que gera benefícios para o trabalhador, para a empresa, para a família e ainda para a sociedade.

### Referências

- Abílio, L. C. (2017). Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. *IHU-Online 503*. Recuperado em 27 julho, 2021, de <http://passapalavra.info/2017/02/110685>.
- Abílio, L. (2019). Uberização: A era do nanaempreendedor de si? *Anais do 43o. encontro da ANPOCS*. Caxambu, Brasil: Anpocs.
- 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>.
- Adascalitei, D. & Morano, C. P. (2015). *Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences*. Geneve: OIT. Recuperado em 10 março, 2021, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_414588.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_414588.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)
- 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)
- Albornoz, S. (2005). *O que é trabalho*. Coleção Primeiros Passos. São Paulo: Editora Brasiliense.

- Araújo, L. K. R. (2013). *Clínica do Trabalho*. Fortaleza: Editora Jaruá.
- Alves, G. (2000). *O novo (e precário) mundo do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Alves, G. (2011). Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório - o novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha. *Revista da Rede de Estudos do Trabalho*, V(8), 1-31.
- Alves, G. (2011). Trabalho flexível, vida reduzida e precarização do homem-que trabalha: perspectivas do capitalismo global no século XXI. In A. L. Vizzaccaro-Amaral, D. P. Mota, & G. Alves (orgs.). *Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI*. São Paulo: LTR. Recuperado em 10 março, 2021, de <http://www.proceedings.scielo.br/pdf/sst/n8/02.pdf>
- Alves, F. C. (2017). As mudanças na legislação trabalhista. *57º Congresso Brasileiro De Direito Do Trabalho*. Recuperado em 29 julho, 2021, de [http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf)
- Antunes, R. (1995). *Adeus ao trabalho: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho* (2a ed.). São Paulo: Cortez.
- Antunes, R. (2000). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho* (3a ed., p. 258). São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. (2009). Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? In R. Antunes, R. Braga (orgs.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual* (pp. 231-238). São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. (2011). Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? *Serviço Social & Sociedade*, (107), 405-419.
- Antunes, R. (2012). *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R., & Praun, L. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, 123, 407-427. doi:10.1590/0101-6628.030.
- Arendt, H. (2010). *A Condição Humana* (trad. Roberto Raposo, rev. Adriano Correia, 8a ed.). Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Assunção, A. A. & Oliveira, D. A. (2009). Intensificação do trabalho e saúde dos professores. *Educ Soc.*, (107), 349-372.
- Baltar, P. E., Souen, J. A., & Caldas, G. S. (2017). *Emprego e distribuição da renda*. Campinas: Instituto de Economia. (Texto discussão, nº 298).
- Barbosa, A. R. C. (2017). As mudanças na legislação trabalhista. *57º Congresso Brasileiro De Direito Do Trabalho*. Recuperado em 10 julho, 2021, de [http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf).
- Basbaum, L. (1981). *Alienação e humanismo* (p. 157). São Paulo: Global.

Bastos, P. P. Z. (2017). Macroeconomia e mercado de trabalho: as principais teorias e o Brasil contemporâneo. *Revista Ciências do Trabalho*, 7, 51-107. 2017.

Bauer, M. W., & Gaskell, G. (2010). Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. In M. W. Bauer & G. Gaskell. *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Vozes Limitada.

Belluzzo, L. G. (2013). *O capital e suas metamorfoses*. São Paulo: Unesp, 2013.

Bendassolli, P., & Soboll, L. A. (2011). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas.

Bendassolli, P. F. (2012). Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. *Revista de Psicologia em Estudo*, 17(1), 37-46.

Bergvall-Kareborn, B. & Howcroft, D. (2014). Amazon mechanical turk and the commodification of labour. *New technology, work and employment*, 29(3), 213-223.

Bianco, M. F., & Holz, E. B. (2014). Ergologia: uma abordagem possível para os estudos organizacionais do trabalho. *Cadernos EBAPE.BR*, 12(n. esp.), 494-512.

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>.

Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1-17. Recuperado em 12 janeiro, 2020, de <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.004>

Blustein, D. L. (2019). *The importance of work in an age of uncertainty: the eroding work experience in America*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Boito Júnior, A. (1991). *O sindicalismo de estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical*. São Paulo: Editora da Unicamp.

Bonzatto, E. A. (2011). Tripalium: O trabalho como maldição, como crime e como punição. *Revista Direito em Foco*, Amparo, 1, 1-37.

Borges, L. O. & Mourão, L. (2013). *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed.

Brant, L. C. (2004). *Sujeito e sofrimento entre trabalhadores que ocupam cargo gerencial*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988* (4th ed.). São Paulo: Saraiva.

Brasil (2017). Lei 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF. Recuperado em 10 março, 2021, de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)

Braverman, H. (1987). *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. (3a ed., p. 379). Rio de Janeiro: Guanabara.

- 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. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis*. London: Heinemann Educational Books.
- 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
- Carvalho Neto, A. (2013). Relações de Trabalho. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (org.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 357-362). Curitiba: Juruá.
- Carvalho, L. (2018). *Valsa brasileira: do boom ao caos econômico*. São Paulo: Todavia.
- Castel, R. (2005). *A insegurança social: o que é ser protegido?* Petrópolis, RJ: Vozes.
- Castro, T. G., Abs, D., & Sarriera, J. C. (2011). Análise de conteúdo em pesquisas de Psicologia. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 31(4), 814-825. doi: 10.1590/S1414-98932011000400011.
- Chanlat, J. F. (1992). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas.
- Chanlat, A., & Bedard, R. (1992). Palavras: a ferramenta do executivo. In J. F. Chanlat (coord.). *O Indivíduo na Organização: dimensões esquecidas* (pp. 125-148). São Paulo: Atlas.
- 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)
- CNI. (2012). *101 propostas para modernização trabalhista*. Brasília: CNI.
- 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. (1949). *A loucura do trabalho, de Dejours*. São Paulo: Editora Cortez.
- Dejours, C. (1992). *Loucura do Trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho* (5a ed.). São Paulo: Cortez.

- Dejours, C. (1993). *Travail: usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*. Paris: Bayard.
- Dejours, C. (1994). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In C. Dejours, E. Abdouchelli, & C. Jayet. *Psicodinâmica do trabalho: contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 119-145). Goiânia: Editora Atlas.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (1997). *A loucura do trabalho: estudos de psicopatologia do trabalho* (trad. Ana Isabel e Lucia Ferreira Leal, 5a ed. ampl.). São Paulo: Cortez-Oboré.
- 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. (1999). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Dejours, C. (2003). *L'évaluation du travail à l'épreuve duréel*. Critique des fondements de l'évaluation. Paris: INRA.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Production*, 14(3), 27-34. Recuperado em 23 julho de 2021, de <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>
- Dejours, C. (2004). Addendum. In S. Lancman, & L. I. Sznelwar, L. I. (org.). *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2005). *O fator humano* (5a ed.). Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Dejours, C. (2006). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Dejours, C. (2007). A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In A. M. Mendes, S. C. Cruz Lima & E. Facas (orgs.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2008). *Trabalho, Tecnologia e Organização*. Avaliação do trabalho submetida à prova do real. São Paulo: Blucher.
- Dejours, C. (2008). Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman, & L. I. Sznelwar, L. I. (orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. & Abdoucheli, E. (2009). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In C. Dejours, E. Abdoucheli, & C. Jayet. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 119-145). São Paulo: Atlas.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (2010). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho* (trad. Maria Irene Stocco Betiol et al.). São Paulo: Editora Atlas.
- Dejours, C. & Bègue, F. (2010). *Suicídio e trabalho: o que fazer?* (trad. Franck Soudant). Brasília. Paralelo 15.

- Dejours, C. (2011). Addendum. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman, & L. I. Sznelwar, L. I. (orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho* (3a ed.). Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo, tomo 2: trabalho e emancipação*. Tradução de Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012a). *Trabalho Vivo. Sexualidade e trabalho*. (Vol. 1). Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012b). *Trabalho Vivo. Trabalho e emancipação*. (Vol. 2). Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012c). Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudos*, 17(3), 363-371.
- Dejours, C. (2014). 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. & Abdouchelli, E. (2014). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: *Psicodinâmica do trabalho: contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*.
- Dejours, C. (2015). 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* (pp. 223-233). Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2015.
- 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 10 março, 2021, de <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v27i2p228-23>.
- Delgado, M. G. & Delgado, G. N. (2017). *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários da lei 13.647//2017*. São Paulo: LTr.
- Delgado, M. G. (2010). Princípios especiais do direito coletivo do trabalho. *Justiça do Trabalho*, 27(320), 7-25.
- Delgado, M. G. (2017). *Curso de direito do trabalho* (16a ed. rev. e ampl.). São Paulo: LTr.
- 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)
- De Stefano, V. (2016). *The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*. Conditions of Work and Employment Series, Geneva, n. 71.
- Dimas, I., Lourenço, P., & Miguez, J. (2005). Conflitos e desenvolvimento nos grupos e equipes de trabalho: uma abordagem integrada. *Psychologica*, 38, 103-119. Recuperado em 10 março, 2020, de

[https://www.academia.edu/5098741/Conflitos\\_e\\_Desenvolvimento\\_nos\\_Grupos\\_e\\_Equipas\\_de\\_Trabalho\\_uma\\_abordagem\\_integrada](https://www.academia.edu/5098741/Conflitos_e_Desenvolvimento_nos_Grupos_e_Equipas_de_Trabalho_uma_abordagem_integrada)

Druck, G. (2007). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização* (p. 23-58). São Paulo: Boitempo.

Druck, M. G. (2013). A Precarização Social do Trabalho no Brasil: Alguns indicadores. In R. L. C. Antunes. *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II* (55-73). São Paulo: Bomtempo Editorial.

Edvânia, A. S. L. (2019). *Entrevista reforma trabalhista e os seus impactos para a saúde do(a)s trabalhador(a)s*. Pegada.

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\\_incubator\\_s\\_Innovation\\_as\\_a\\_triple\\_helix\\_of\\_university-industry-government\\_networks](https://www.researchgate.net/publication/250198392_Incubation_of_incubator_s_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).

Facas, E. P. (2013). *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia – Pós-graduação psicologia social, do trabalho e das organizações. Brasília: Universidade de Brasília. Recuperado em 25 julho, 2020, de [http://lact.com.br/wp-content/uploads/2012/11/1-2013\\_EmilioPeresFacas.pdf](http://lact.com.br/wp-content/uploads/2012/11/1-2013_EmilioPeresFacas.pdf)

Faria, J. H. (2004). *Economia política do poder – as práticas do controle nas organizações*. Curitiba: Juruá.

Ferreira, M. C. (2010). Chegar feliz e sair feliz do trabalho: aportes do reconhecimento no trabalho para uma ergonomia aplicada à qualidade de vida no trabalho. In A. M. Mendes (org.). *Trabalho e saúde: o sujeito entre a emancipação e a servidão*. Curitiba: Juruá.

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.

- Fischer, R. M. (1985). “Pondo os pingos nos is” sobre as relações de trabalho e políticas de administração de recursos humanos. In M. T. L. Fleury & R. M. Fischer (org.). São Paulo: Editora Atlas.
- Filgueiras, V. & Cavalcante, S. (2017). *What has changed: a new Farewell to the Working Class?* 5th Conference of the Regulating for Decent Work Network. ILO: Geneva.
- Filgueiras, V. A., Lima, U. M. & Fonseca, I. F. (2019). Os Impactos Jurídicos, Econômicos e Sociais das Reformas Trabalhistas. *Caderno CRH*, 32(86), 231-252.
- Filgueiras, V. A. (2019). As promessas da reforma trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In J. D. Krein, R. V. de Oliveira, & V. A. Filgueiras (orgs.). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas, SP: Curt Nimuendajú.
- Fleming, P. (2017). *The human capital hoax: work, debt and insecurity in the era of uberization* (v. 38, n. 5). New Castle: Organization Studies.
- 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, T., Druck, G., & Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Rev Bras Saúde Ocup.*, 35(122), 229-48. Recuperado em 10 março, 2020, de <https://www.scielo.br/j/rbso/a/TsQsX3zBC8wDt99FryT9nnj/abstract/?lang=en>
- Freitas, C. H. S. M. (2007). Dilemas no exercício profissional da Odontologia: a autonomia em questão. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, 11(21), 25-38.
- Freud, S. (1920/2011). *Psicologia das massas e Análise do Eu e outros textos*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Friedmann, G., & Naville, P. (1973). *Tratado de sociologia do trabalho*. São Paulo: Cultrix/USP.
- Galvão, A. et al. (org.). (2017). Dossiê Reforma Trabalhista. In M. Teixeira et al. (org.). *Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista*. Campinas: Unicamp/Cesit. Recuperado em 08 agosto, 2021, de <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>
- Galvão, A., & Krein, J. D. (2019). Dilemas da representação e atuação sindical dos trabalhadores precários. In I. J. Rodrigues (org.). *Trabalho e ação coletiva no Brasil: contradições, impasses, perspectivas (1978-2018)* (pp. 203-233). São Paulo: Annablume.
- Galvão, A. (2019). Um ano de vigência da reforma trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. In J. D. Krein, V. Filgueiras, & R. O. Vêras. *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas/Brasília: Curt Nimuendajú.
- 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/>
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida: Ideias & Letras.

- Gernet, I. (2010). Psicodinâmica do reconhecimento. In A. M. Mendes, A. R. C. Merlo, C. F. Morrone, & E. P. Facas (org.). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces, e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá.
- Gernet, I. & Dejours, C. (2011). Avaliação do trabalho e reconhecimento. In P. Bendassoli & L. A. Soboll (org.). *Clínicas do Trabalho* (pp. 61- 69). São Paulo: Atlas.
- Glowinkowski, S. P. & Cooper, C. L. (1987). Managers and professionals in business/industrial settings: the research evidence. In M. I. John, & D. C. Gangster (org.). *Job stress: from theory to suggestion*. Nova York: Haworth.
- Gomez, M. V. (2017). *A reforma da Espanha que inspirou Temer: mais empregos (precários) e com menores salários*. El País, Madri. Recuperado em 10 agosto, 2021, de [https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/27/internacional/1493296487\\_352960.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/27/internacional/1493296487_352960.html)
- Gondim, S. G., & Siqueira, M. M. M. (2014). *Emoções e afetos no trabalho*. In J. C. Zanelli, J. E. B. Borges-Andrades, & A. V. B. Bastos. (org.). *Psicologia, Organizações e trabalho no Brasil* (2a ed., pp. 285-315). Porto Alegre: Artmed.
- Guimarães Júnior, E. H., & Macêdo, K. B. (2015). Uma nova doutrina de gestão baseada na psicodinâmica do trabalho. In K. B. Macêdo (org.). *O diálogo que transforma: a clínica psicodinâmica do trabalho*. Editora da PUC Goiás.
- Gorz, A. (1987). *Adeus ao proletariado*. Rio de Janeiro, RJ: Forense-Universitária.
- Gounet, T. (1999). *Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel*. Coleção Mundo do Trabalho. Coordenação de Ricardo Antunes. São Paulo: Boitempo Editorial.
- 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. (2004). Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE eletrônica*, 3(1), 1-8. Recuperado em 10 abril, 2021, de <https://www.scielo.br/j/raeel/a/mDFpdPcL7gR3KJvhbtyr4Zw/?format=pdf&lang=pt>
- 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](ps://europeanstartupmonitor.com/fileadmin/esm_2016/report/ESM_2016.pdf)
- Hernandes, J. C. (2003). *Vivências de prazer-sofrimento: um estudo exploratório com trabalhadores de um hotel de Goiânia*. Dissertação de mestrado, Universidade Católica de Goiás, Goiânia.
- Hernandes, J. C. & Macêdo, K. B. (2008). Prazer e sofrimento no trabalho numa empresa familiar: o caso de um hotel. *Revista Gestão Organizacional*, 1(1), 7-19.
- Hirata, H. (2011). Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França e Japão. *Caderno CRH*, 24(n. spe 01), 15-22.

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).

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2020). 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 em 01 agosto, 2021, de <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisanacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=downloads>

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, n. 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] (2012). *Solve: integrating health promotion into workplace OSH policies: trainer's guide*. Recuperado em 10 junho, 2021, de [https://www.ilo.org/global/topics/safetyandhealthwork/resourceslibrary/training/WCMS\\_178397/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safetyandhealthwork/resourceslibrary/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 Seguridade Social (2017). *Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade*. Recuperado em 07 junho, 2020, de <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>

Instituto Nacional de Seguridade Social (2003). *Instrução normativa INSS/DC n. 98 de 05 de dezembro de 2003*. Diário Oficial da união, 10/12/2003. Brasília: Imprensa Nacional.

- Jorge Neto, F. F. & Cavalcante, J. de Q. P. (2015). *Direito do trabalho* (8a ed.). São Paulo: Atlas.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. *American Sociological Review*, 14, 1-22.
- Kim, W. & Mauborgne, R. (2015). *A Estratégia do Oceano Azul: como criar novos mercados e tornar a concorrência irrelevante*. Rio de Janeiro, Elsevier.
- Krein, J. D. & Proni, M. W. (2010). Economia informal: aspectos conceituais e teóricos. Série Trabalho decente no Brasil. *Documento de trabalho n. 4*. Brasília: Escritório da OIT no Brasil.
- Krein, J. D., Gimenez, D. M., & Santos, A. L. (2018). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas, SP: Curt Nimuendajú.
- Kovács, I. (2003). Reestruturação empresarial e emprego. *Perspectiva*, 21(2), 467-494.
- La Boétie, E. de. (1999). *Discurso da servidão voluntária*. São Paulo: Escuta.
- Lamontagne, A. D. (2010). Precarious employment: adding a health inequalities perspective. *Journal of Public Health Policy*, 31(3), 312-317.
- Lancman, S. & Uchida, S. (2003). Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*.
- Lancman, S.; Sznelwar, L. (2004). *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Editora Fiocruz e Paralelo 15: Brasília.
- Laplanche, J. & Pontalis J., B. (1982). *Vocabulário de Psicanálise*. São Paulo: Martins Fontes.
- 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>.
- Le Guillant (2006). *Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho*. Rio de Janeiro. Vozes.
- Lima, J. C. (2006). Trabalho, precarização e sindicalismo: os trabalhadores e as cooperativas de trabalho. *Estudos de Sociologia*, 11(21), 59-71.
- Lipietz, A. (1991). *A Audácia: uma alternativa para o século 21*. São Paulo: Nobel.
- Lopes, U. S. J. (2018). Reflexão Sobre A Reforma Trabalhista Brasileira. *Revista Jus Navigandi*. Recuperado em 01 julho, 2021 de Reflexão sobre a Reforma Trabalhista Brasileira. Jus.com.br.

- Lourenço, E. A. S. (2018). Entrevista: reforma trabalhista e os seus impactos para a saúde do/a(s) trabalhador/a(s), com Edvânia Ângela de Souza Lourenço. *Pegadas: A Revista da Geografia do Trabalho*, 19(1), 258-273. Recuperado em 15 julho, 2020, de <https://bit.ly/2WFMi8a>
- Lukes, S. (1980). *O poder: uma visão radical*. Brasília: UnB.
- Macêdo, K. B. (2010). *O trabalho de quem faz arte e diverte os outros*. Goiânia: Ed. PUC Goiás.
- Macêdo, K. B. (2013). Sublimação e Identidade. In F. O. Vieira (org.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá.
- Macêdo, K. B. (2015). A sublimação e a transformação do sofrimento em prazer: a lente da psicanálise e da PDT. In: K. B. Macêdo (org.). *O diálogo que transforma*. Goiânia: Editora PUC de Goiás.
- Macêdo, k. B. & Bueno, M. (2016). Apresentação. In M. Bueno & K. B. Macêdo (org.). *Imersões em psicodinâmica do trabalho na arte, festão e decência na modernidade*. Goiânia: editora da PUC Goiás.
- Macêdo, K. B., Guimarães, E. H. & Silva, F. C. (2016). “Quem manda também sofre e adoecer”: uma análise comparativa entre o trabalho de gestores e de empreendedores. In M. Bueno & K. B. Macêdo, K. B. (orgs.). *Imersões em psicodinâmica do trabalho na arte, gestão e docência na modernidade*. Goiânia: Ed. da PUC Goiás.
- Macêdo, K. B., & Heloani, R. (2019). A arqueologia da psicodinâmica do trabalho no Brasil. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 21(1), 45-59. Recuperado em 10 mar. 2021, de <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v21i1p45-59>
- Macêdo, K. B. (2019). Identidade Profissional. In P. B. Bendassolli & J. B. Andrade, J. B. (org.). *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações*. Belo Horizonte: Artesã.
- 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. Recuperado em 20 agosto, 2020, de <http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/bitstream/tede/3943/2/Simone%20Maria%20Moura%20Mequita.pdf>
- Machado, C. U. C. (2015). *A construção histórica do direito do trabalho como resistência à aplicação do pós-positivismo*. Dissertação de mestrado, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- 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*. Bloomberg. 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)

Martin-Artiles. (2003). A Teoria sociológica de las relaciones laborales. In J. M. Blanch (org.). *Teorias das relaciones laborales: fundamentos* (pp. 149-264). Barcelona: UOC.

Martins, S. R. (2009). *A clínica do trabalho*. Coleção Clínica Psicanalítica. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Martins, A. P. A., Feres, L. P., & Beluzzi, T. P. (2017). Reforma trabalhista e argumentos econômicos: o Brasil entre dois projetos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, 51, 149-166.

Marx, K. (1988). *O capital: crítica da economia política* (v. 1, 3ª ed., livro primeiro, tomo 2. 294 p.). São Paulo: Nova Cultural.

Mankiw, G. (2005). *Introdução a economia*. Rio de Janeiro: Campos.

Mattoso, J. (1993). *Trabalho e desigualdade social no final do século XX*. Tese de Doutorado, Unicamp, Campinas, Brasil.

Mayer, V. & Mariano, S. R. H. (2020). *O conflito nas organizações*.

Melo Filho, H. C., & Acioli, J. A. S. (2017). A inconveniência da Lei 13.467/17. In V. S. Severo & J. L. Souto Maior (coords.). *Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista* (p. 79-96). São Paulo, SP: Expressão Popular.

Merlo, A. R. C. (1999). *A informática no Brasil: prazer e sofrimento no trabalho*. Porto Alegre: Editora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Merlo, A. R. C. (org.). (1999). *Dicionário Crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá.

Merlo, A. R. C. (2014). Processo de globalização, sofrimento psíquico e atenção à saúde mental no trabalho. *Trabalho e Sofrimento – Práticas Clínicas e Políticas* (pp. 25-35). Curitiba: Juruá.

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*. Pontifícia Universidade Católica de Goiás: Goiânia.

Michaelis Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa (2015). A&H Software Ltda.

Milios, J. & Sotiropoulos, D. P. (2010). Financeirização: disciplina do mercado ou disciplina do capital? *Conference: understanding the economic crisis: the contribution of marxist approaches*. Atenas: University of Piraeus.

Monteiro, J. K., & Jacoby, A. R. (2013). Sobrecarga de trabalho. *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá.

Morgan, G. (1996). *Imagens da organização*. São Paulo: Atlas.

Molinier, P. (2013). *O trabalho e a psique – uma introdução a psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15.

Monica, S. P. O. (2019). *Reforma trabalhista e o impacto na saúde do trabalhador*. Brasília: Congresso Brasileiro dos Assistentes Sociais.

Moraes, R. D. (2010). Estratégias Defensivas. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (org.). *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 289-292). Curitiba: Juruá Editorap.

Neder, R. T. (1988). Automação e movimento sindical no Brasil. São Paulo: Hucitec. Sindicato e novas tecnologias no Brasil: o caso dos metalúrgicos de São Paulo.

Neves, M. D. A., & Pedrosa, C. M. (2007). Gênero, flexibilidade e precarização: o trabalho em domicílio da indústria de confecções. *Sociedade e Estado*, 22(1), 11-34.

OECD. (2018). *Relatórios econômicos OCDE: Brasil* (resumo).

Offe, C. (1985). *Capitalismo desorganizado*. São Paulo, SP: Brasiliense.

Offe, C. (1991). *Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro.

Oliveira, C. A. et al. (org.). (1994). *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*. São Paulo: Scritta.

Oliveira, A. A. P. (2007). *Análise documental do processo de capacitação dos multiplicadores do projeto “Nossas crianças: Janelas de oportunidades” no município de São Paulo à luz da Promoção da Saúde*. Dissertação de mestrado, Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Organização Internacional do Trabalho (2011). *Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho: um instrumento para uma melhoria contínua*. Portugal: OIT/Ciência Gráfica, 2011.

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)

Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2018). Recuperado em 21, julho, 2021, de <https://spbancarios.com.br/05/2018/oit-coloca-brasil-em-lista-de-violacoes-por-cao-da-reforma-trabalhista>

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)

OPAS/OMS. (2001). *Relatório sobre a saúde no mundo 2001: Saúde Mental*. Nova concepção, nova esperança. Genebra.

Organização Mundial da Saúde [OMS]. (2017). *Aumenta o número de pessoas com depressão no mundo*. Recuperado em 12 janeiro, 2021, de [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5354:aumenta-o-numero-de-pessoas-com-depressao-nomundo&Itemid=839](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5354:aumenta-o-numero-de-pessoas-com-depressao-nomundo&Itemid=839)

Padilha, V. (2009). Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. *Trabalho Educação e Saúde*, 7(3), 549-563. Recuperado em 10 março, 2021, de <https://www.scielo.br/j/tes/a/LMVTnjZCqVnptxycF3DbysF/?format=pdf&lang=pt>

Pagés, M. et.al. (1987). *O poder das organizações* (trad. M.C. P. Tavares). São Paulo: Atlas.

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)

Parecer da Reforma. (2017). *Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016*, do Poder Executivo que “altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”. Brasília: Câmara dos Deputados. Recuperado em 08 agosto, 2021, de <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/propmostrarintegra?codteor=1544961>

Peters, L., Rice, M., & Sundararajan, M. (2004). The Role of Incubators in the Entrepreneurial Process. *Journal of Technology Transfer*, 29(1), 83-91.

Pettinger, R. (2000). *Mastering Organizational Behaviour*. Londres: MacMillan Press.

Pires, R. V. & Macêdo, K. B. (2011). O minimizar do sofrimento dos artistas de teatro: In J. C. Zanelli, N. Silva, & S. R. Tolfo (orgs.). *Processos psicossociais nas organizações e no trabalho* (pp. 253-266). São Paulo: Casa do Psicólogo.

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).

- Prieto, C. (2004). Por un empleo seguro, estable y com derechos para todos y todas. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22(2), 83-91.
- Rahim, M. A. (2001). *Managing conflict in organizations* (3a ed.). Westport, CO: Quorum Books.
- Ramos, A. G. (1989). *A nova ciência das organizações: uma reconceituação da riqueza das nações* (2a ed.). Rio de Janeiro: FGV.
- Reis, D. M., & Coutinho, G. F. (2017). “Reforma Trabalhista: a potencialização do valor trabalho como mercadoria em tempos de governança burguesa ilegítima”. In V. S. Severo, J. L. Souto Maior (coords.). *Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista* (pp. 59-78). São Paulo, SP: Expressão Popular.
- Ries, E. (2012). *A startup enxuta*. Rio de Janeiro: Casa da Palavra.
- Robbins, S. (2005). *Comportamento organizacional*. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Rocha, S. R. A. (2013). *O pior é não ter mais profissão, bate uma tristeza profunda: sofrimento, distúrbios osteomulculares relacionados ao trabalho e depressão em bancários*. Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, Brasília-DF.
- 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>
- Rossi, E. Z. (2008). *Reabilitação e reinserção no trabalho de bancários portadores de LER/DORT: análise psicodinâmica*. Tese de doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília-DF.
- Rossi, E. Z. (2010). Método de Pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho. In . M. Mendes, A. R. C. Merlo, C. F. Morrone, & E. P. Facas (org.). *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros* (pp. 113-124). Curitiba: Juruá.
- Saboia, I. B., Coelho, R., & Aquino, C. A. B. (2007). Narratives et labour: impasses sobre o trabalho como narrativa de si mesmo na contemporaneidade. *Calidoscópico*, 5(2), 84-91.
- 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 12 abril, 2021, de <http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/handle/tede/3650>
- Seligmann-Silva, E. (1992). A inter-relação trabalho-saúde mental: um estudo de caso. *Revista de Administração de Empresas*, 32(4), 70-90.
- 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.
- Severo, V. S., & Souto Maior, J. L. (coords.). (2017). *Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. São Paulo, SP: Expressão Popular.

- Siqueira, M. (2013). Autonomia. In F. Vieira, & A. Mendes (org.). *Dicionário de psicodinâmica do trabalho* (pp. 61-64). Curitiba, Juruá.
- Slee, T. (2017). *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Elefante, SRNICEK, N. Platform Capitalism. London: Polity.
- Silva, C. A. F. (2008). A gesta o de si na reinvenção das normas: práticas e subjetividades no trabalho. *Saúde e Sociedade*, 17(4), 111-123.
- Singer, P. (1996). Desemprego e exclusão social. *São Paulo em Perspectiva* (v. 10, n. 1). São Paulo: Fundação Seade.
- Siqueira, M. (2013). Autonomia. In F. Vieira, & A. Mendes (org.). *Dicionário de psicodinâmica do trabalho* (pp. 61-64). Curitiba, Juruá.
- Smith, A. (1776). A riqueza das Nações: Investigação sobre sua Natureza e suas causas. São Paulo: Abril Cultural (Coleção os Economistas).
- 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 (org.). *Saúde mental no trabalho: da teoria à prática*. São Paulo: Roca.
- Souza, P. R. (1986). *O que são empregos e salários*. São Paulo: Brasiliense.
- 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>
- Spink, P. K. (2009). Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 227-241. Recuperado em 23 junho, 2020, de <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v12i2p227-241>
- 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.
- Standing, G. (2013). *O precariado: a nova classe perigosa* (trad. Cristina Antunes). Belo Horizonte: Autêntica Editora.
- Teece, D. J. (1986). *Profiting from Technological Innovation: implications for Integration, Collaboration, and Licensing and Public Policy*, *Research Policy* 15 (pp. 285-305).

- Tenório, F. G. (2002). Flexibilização organizacional: aplicação de um modelo de produtividade total. In F. G. Tenório & Palmeira, J. N. (org). Rio de Janeiro: Editora FGV, Eletronorte.
- 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)
- Tosta, T. L. D. (2008). *Antigas e novas formas de precarização do trabalho: o avanço da flexibilização entre profissionais de alta escolaridade*. Tese de Doutorado, Departamento de Sociologia, Universidade de Brasília, Brasília/DF.
- Uchida, S. (2007). Organização do trabalho: vivências de sofrimento e prazer. In A. M. Mendes, S. C. C. Lima, & E. P. Facas, E. P. (org). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*.
- Vargas, F. B. (2016). Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. *Caderno CRH*, 29(77), 313-331. Recuperado em 10 março, 2021, de <https://doi.org/10.1590/S0103-49792016000200008>
- 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>.
- Vasconcelos, A. F. (2008). *“Saúde Mental no Trabalho – Contradições e Limites”*. Curitiba, Brasil. Recuperado em 12 janeiro, 2021, de <https://www.scielo.br/pdf/psoc/v20n3/16.pdf> Acesso em 07/06/2020.
- Veiga, M. F. C. (2018). *Reforma trabalhista e seus impactos* São Paulo, SP: LTr.
- 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>
- Woleck, A. (2007). *O trabalho, a ocupação e o emprego: uma perspectiva histórica*, Instituto Catarinense de Pós-Graduação. Recuperado em 23 maio, 2020, de [www.icpg.com.br](http://www.icpg.com.br)
- 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/)
- 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>
- Zuboff, S. (2018). Big other: *capitalismo de vigilância e perspectivas para uma civilização de informação*. In F. Bruno et al. (org.) *Tecnopolíticas da vigilância: Perspectivas da margem*. São Paulo: Boitempo,

Zuboff, S. (2019). Big other. *The Age of Surveillance Capitalism*. London: Profile Books.

## Anexo 1 - Convite da Instituição

Ao Dr. **XX**

Diretor Geral – **XX**

Prezado Diretor,

Apresento o projeto de pesquisa: **“A reforma trabalhista e as mudanças no trabalho de uma organização em gestão de saúde: uma análise psicodinâmica”** (anexo), de autoria do aluno Tiago de Jesus Batista da Pontifícia Universidade Católica de Goiás – Programa de Pós-Graduação – Mestrado em Psicologia – Núcleo de Pesquisa em Estudos Psicossociológicos com o objetivo de convidar a Instituição **XXXX** para participar da referida pesquisa como campo de estudo. Este projeto está cadastrado na Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás), sob a orientação da Professora Dra. Kátia Barbosa Macêdo, onde é docente e pesquisadora há mais de trinta anos.

Após o aceite para participar da pesquisa, espera-se que a organização ofereça condições necessárias para o desenvolvimento da pesquisa, divulgando o projeto, convidando os participantes e fornecendo o local adequado. Como critério de inclusão para participar da pesquisa, ficou estabelecido que os participantes devem atender aos seguintes critérios: ter participado da transição do vínculo de trabalho celetista para pessoa jurídica dentro da organização; profissionais de nível superior; aceitar participar voluntariamente da pesquisa. Após aceite, será necessário contatar a área de Recursos Humanos para levantar dados e viabilizar o convite, agendamento e realização da pesquisa. É estimado que participem da pesquisa de 8 a 10 participantes. Serão realizadas de 3 a 5 entrevistas individuais e sessões de discussão coletivas, com duração média de duas horas, que devem ser realizadas no horário de expediente e no local de trabalho. Estudos que serão levantados dados por meio de discussões em grupo, questões relacionadas ao seu trabalho.

O objetivo desta análise é identificar quais as vivências de prazer e sofrimento são experimentadas pelos trabalhadores da área de saúde, em decorrência de adaptações à nova reforma trabalhista.

É importante salientar que os resultados serão apresentados em primeira versão para o campo de pesquisa, assegurando que os participantes terão seu nome divulgado apenas se houver autorização expressa para tal, e que

serão resguardados todos os princípios éticos na relação entre equipe de pesquisadores e Instituição pesquisada.

Aguardando um pronunciamento de sua parte, antecipo agradecimentos.

Atenciosamente,

---

**Tiago de Jesus Batista**

Eu \_\_\_\_\_

RG° \_\_\_\_\_, CPF n°: \_\_\_\_\_

Estou de acordo \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

## Anexo 2 - Declaração de Instituição Coparticipante

Declaro ter lido e concordar com o projeto de pesquisa “**A reforma trabalhista e as mudanças no trabalho de uma organização em gestão de saúde: uma análise psicodinâmica**” de responsabilidade do pesquisador psicólogo mestrando Tiago de Jesus Batista (CRP/GO 10608) da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) e orientado pela Profa. Dra. Kátia Barbosa Macêdo declaro conhecer e cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial a Resolução CNS 466/12. Esta instituição está ciente de suas responsabilidades como Instituição Coparticipante do presente projeto de pesquisa e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos sujeitos de pesquisa nela recrutados, dispondo de infraestrutura necessária para a garantia de tal segurança e bem-estar. Estou ciente que a execução deste projeto dependerá da aprovação do mesmo pelo Comitê de Ética em Pesquisa da instituição proponente, mediante parecer ético consubstanciado e declaração de aprovação.

Goiânia/GO \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

---

**Dr. XXXXXX**  
**Diretor Geral**  
**XXXXX - Gestão em Saúde S/A**

## Anexo 3 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Você está sendo convidado (a) como voluntário (a) a participar da pesquisa: **“A reforma trabalhista e as mudanças no trabalho de uma organização em gestão de saúde: uma análise psicodinâmica”**. Meu nome é Tiago de Jesus Batista (ID Lattes: 2724290317104455), sou mestrando do Programa de Pós-graduação *Stricto-Sensu* em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás), sob orientação da Prof<sup>ª</sup>. Dra. Kátia Barbosa Macêdo (ID Lattes: 6558782387284931). Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, este documento deverá ser assinado em todas as folhas e em duas vias, sendo a primeira de guarda e confidencialidade do pesquisador responsável e a segunda ficará sob sua responsabilidade para quaisquer fins. Em caso de dúvida sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com o pesquisador responsável através do número (62) 98573-3438, ligações a cobrar (se necessárias) ou através do *e-mail*: tiagobatista08@gmail.com. Residente no endereço rua Travessa do Mercado Qd.k Lt.03 Jardim Bela Vista – Goiânia/GO, CEP: 74.863-140.

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: (62) 3946-1512, localizado na Avenida Universitária, N° 1069, 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.

\*Pesquisador: Tiago de Jesus Batista.

O motivo que nos leva a propor esta pesquisa é identificar quais as vivências de prazer e sofrimento são experimentadas pelos trabalhadores da área de saúde, em decorrência de adaptações à nova reforma trabalhista. O contexto das organizações de trabalho após a Reforma Trabalhista sofreu várias modificações, entre elas a terceirização e a quarteirização do trabalho, a flexibilização da carga horária, o teletrabalho, a prestação de serviço como pessoa jurídica (PJ), entre outros. Será em uma organização que atua na contratação e no gerenciamento de profissionais que prestam serviços na área da saúde que se desenvolverá esta pesquisa. Neste contexto serão realizados de 3 a 5 sessões de entrevistas individuais e espaço de discussão coletiva para através da fala e dos comentários o pesquisador realizar as devidas análises e depois realizar a devolutiva através de um relatório aos participantes, as

entrevistas demorarão entre 1 a 2 horas para análise através de um roteiro específico de entrevista, que serão aplicados dentro da organização onde os sujeitos atuam.

Tem por objetivo analisar, com base na Clínica Psicodinâmica do Trabalho, a organização do trabalho, as relações de trabalho e a mobilização subjetiva dos trabalhadores que prestam serviços na área da saúde.

O procedimento de coleta de dados será da seguinte forma:

- 1) Leitura conjunta e assinatura deste termo de consentimento;
- 2) Serão realizadas entrevistas (escuta clínica) individuais e coletivas. É estimado que participem da pesquisa de 6 a 10 participantes. Serão realizadas de 3 a 5 entrevistas individuais e sessões de discussão coletivas, com duração média de duas horas, que serão realizados no horário de expediente e no local de trabalho, os quais serão filmados e gravados para posterior ajuste nos dados coletados e analisados no relatório preliminar. A sala onde ocorrerão as sessões 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 um encontro em grupo para validação e/ou refutação dos dados e elaboração de 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.

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 filmagem e/ou gravações que serão mantidas em sigilo no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, sob responsabilidade do pesquisador.

**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 qualquer custo advindo deste tratamento arcado pelo pesquisador deste estudo. Considerando o contexto de pandemia decorrente do coronavírus, será mantido todo o distanciamento entre os participantes, exigência de uso de máscara e disponibilização de álcool em gel para todos os sujeitos, evitando assim minimizar os riscos de contaminação.

**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 acerca de novas modalidades de contrato de trabalho que se configuram decorrente da adequação à nova Legislação Trabalhista, 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.

Não há necessidade de identificação, ficando assegurados o sigilo e a privacidade. Caso você se sinta desconfortável por qualquer motivo, poderemos interromper a entrevista a qualquer momento e essa decisão não produzirá qualquer penalização ou prejuízo. Você poderá solicitar a retirada de seus dados coletados na pesquisa a qualquer momento, deixando de participar deste estudo, sem prejuízo. Os dados coletados serão guardados por, no mínimo, 5 anos, e, após esse período, serão picotados (papeis) e deletados (arquivos e gravações eletrônicas).

Se você sofrer qualquer tipo de dano resultante de sua participação na pesquisa, previsto ou não no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, tem direito a indenização.

Todo sujeito que participará da pesquisa terá uma devolutiva sobre as etapas do projeto em andamento, e ainda terá total acesso sobre os resultados oriundos da pesquisa.

Você não receberá nenhum tipo de compensação financeira por sua participação neste estudo, mas caso tenha algum gasto decorrente do mesmo este será ressarcido pelo pesquisador responsável. Adicionalmente, em qualquer etapa do estudo você terá acesso ao pesquisador responsável pela pesquisa para esclarecimentos de eventuais dúvidas.

### **Declaração do Pesquisador**

O pesquisador responsável por este estudo e sua equipe de pesquisa declara que cumprirão com todas as informações acima; que você terá acesso, se necessário, a assistência integral e gratuita por danos diretos e indiretos oriundos, imediatos ou tardios, devido à sua participação neste estudo; que toda informação será absolutamente confidencial e sigilosa; que sua desistência em participar deste estudo não lhe trará quaisquer penalizações; que será devidamente ressarcido em caso de custos para participar desta pesquisa; e que acatarão decisões judiciais que possam suceder.

### Declaração do Participante

Eu, \_\_\_\_\_, abaixo assinado, discuti com o pesquisador Tiago de Jesus Batista, sobre a minha decisão em participar como voluntário(a) do estudo “**A reforma trabalhista e as mudanças no trabalho de uma organização em gestão de saúde: uma análise psicodinâmica**”. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do presente estudo, os procedimentos a serem realizados, seus desconfortos e riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que minha participação é isenta de despesas e que tenho garantia integral e gratuita por danos diretos, imediatos ou tardios, quando necessário. Concordo voluntariamente em participar deste estudo e poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidades ou prejuízo ou perda de qualquer benefício que eu possa ter adquirido.

Goiânia/GO, \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_, de 2020.

\_\_\_\_\_ Assinatura do participante

\_\_\_\_\_ Assinatura do pesquisador

## Anexo 4 - Roteiro geral para Entrevistas Individuais

\*Dados sociodemográficos: Idade/ Sexo/ Estado civil/ filhos/ conjugue/ Escolaridade, se superior completo, qual o ano de conclusão?

\*Exerceu atividade profissional anterior com atuação ou no contexto da área da saúde ou ramo hospitalar? Se sim, qual a experiência?

\* Quanto tempo trabalha na XXX?

### **1 CATEGORIA: Organização do Trabalho**

*Temas centrais: organização do trabalho, condições de trabalho, relações sociais de trabalho, gestão do trabalho, comunicação*

1.1 Como você descreve a cultura e os valores organizacionais da XX?

1.2 Como avalia a adequação de máquinas, equipamentos fornecidos pela organização para o desempenho de suas tarefas?

1.3 Como descreve a rotina de trabalho? Existem tarefas pré-definidas para serem executadas diariamente?

1.4 Existem normas e procedimentos padrões dentro da organização? Elas foram divulgadas? Você teve acesso a elas? Como foi e quando?

1.5 Descreva como é o processo de comunicação no ambiente de trabalho.

1.6 Você tem metas bem definidas a serem cumpridas? Se sim, quais são elas? Você concorda?

1.7 Como descreve as relações socioprofissionais entre os trabalhadores? Com a diretoria, chefias, subordinados, clientes ou usuários?

1.8 Existem reuniões semanais ou mensais para discussão sobre seu trabalho?

1.9 Você recebe feedback ou reconhecimento sobre o trabalho que você executa/desenvolve?

1.10 Você também passou pela mudança de contrato de CLT para PJ? Descreve como se deu o processo. Como se sente em relação a isso?

1.11 Como avalia o fato de trabalhar como PJ, há vantagens? Desvantagens? Se pudesse escolher, qual prefere e por quê?

1.12 Qual o perfil dos trabalhadores que atuam como PJ dentro da organização?

1.13 Você tem clareza dos seus direitos e responsabilidades, enquanto prestador de serviço PJ?

1.14 Quais foram as principais mudanças percebidas em seu trabalho após a reforma trabalhista?

1.15 As exigências do seu trabalho são compatíveis com sua função?

1.16 Você é chamado para participar de reuniões para tomada de decisões? Caso isso ocorra, percebe que sua participação e sugestões são acatadas? Como descreve essa participação? Como se sente?

## **2 CATEGORIA: Mobilização Subjetiva**

*Temas centrais: sentidos do trabalho, inteligência prática, vivências de prazer, liberdade e autonomia, reconhecimento, vivências de sofrimento, falta de reconhecimento, sobrecarga.*

- 2.1 O que representa o trabalho atual na sua vida?
- 2.2 Quando pensa em seu trabalho aqui, quais sentimentos e pensamentos lhe ocorrem? Qual o sentido de trabalhar aqui para você?
- 2.3 Você possui liberdade ou autonomia para desenvolver o seu trabalho da forma que acredita ser mais adequado?
- 2.4 O que no seu trabalho lhe trazem prazer?
- 2.5 Leva trabalho para casa? Se sim, como lida com essas situações?
- 2.6 O seu trabalho te sobrecarrega? De que forma?
- 2.7 O Trabalho possibilita horas para outras atividades como vida social, familiar, lazer?
- 2.8 O reconhecimento no trabalho se faz presente? Por quem (colegas de trabalho, chefias, diretorias, pelos colaboradores das unidades)?
- 2.9 Você está satisfeito com seu trabalho? E com sua profissão?
- 2.10 Existe a cultura na organização de “cada um por si”? Como descreve?
- 2.11 O que poderia mudar no seu trabalho?
- 2.12 Descreva quais dificuldades em seu trabalho te causa sofrimento.
- 2.13 Em algum momento já pensou em desistir desse trabalho? Se sim, explique.
- 2.14 Na sua opinião o que poderia ser realizado na XX para se tornar um lugar melhor para se trabalhar?

## **3 CATEGORIA: Estratégias de defesa do sofrimento no trabalho**

*Temas centrais: estratégias de defesa individuais, coletivas, patologias e sintomas de adoecimento.*

- 3.1 Você sabe quais os direitos e deveres precisam ter ao trabalhar como PJ?
- 3.2 Como você lida com as pressões decorrentes do trabalho?
- 3.3 Na organização conhece alguém que adoeceu em decorrência do trabalho? Se sim, como os colegas reagiram?
- 3.4 Sofre ou já sofreu de insônia, ansiedade ou tem a sensação de medo, sensação de cansaço, desânimo decorrente do trabalho?
- 3.5 Em função da sobrecarga já apresentou sintomas, caso positivo, se correlaciona com trabalho, sobrecarga etc.?
- 3.6 Faz o uso de alguma medicação? Está em algum tratamento médico? Se sim, por qual motivo?

## Anexo 5 – Parecer Consubstanciado do CEP



**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP**

**DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

**Título da Pesquisa:** A MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA DOS TRABALHADORES DA ÁREA DE SAÚDE: ADEQUAÇÃO A NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

**Pesquisador:** Tiago de Jesus Batista

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 39240620.0.0000.0037

**Instituição Proponente:** Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUC/Goias

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

**DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 4.422.872

**Apresentação do Projeto:**

O presente projeto de mestrado trata-se de um estudo de caso de caráter descritivo e exploratório sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho. A coleta de dados será realizada em uma organização que atua no gerenciamento de profissionais que prestam serviços na área da saúde (em hospitais públicos). É estimado que participem da pesquisa de 6 a 7 trabalhadores. Serão realizadas de 3 a 5 entrevistas individuais e sessões de discussão coletivas, com duração média de 2 horas, que serão realizados no horário de expediente e no local de trabalho, os quais serão filmados e gravados. Os participantes, individual ou coletivamente serão convidados a discorrer sobre a organização do trabalho, vivências de prazer e sofrimento no trabalho, estratégias defensivas e outras situações que envolvam sua mobilização subjetiva. Os critérios de inclusão consistem em atuar na organização com o vínculo de pessoa jurídica; ter participado da transição do vínculo de trabalho celetista para pessoa jurídica dentro da organização; profissionais de nível superior. Os critérios de exclusão são: profissionais que estiverem em qualquer tipo de afastamento do trabalho no momento da pesquisa; profissionais contratados em regime CLT; estagiários e jovens aprendizes; não assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

**Objetivo da Pesquisa:**

**Objetivo Primário:**

Investigar as vivências de prazer e sofrimento dos profissionais que prestam serviços na área da

<b>Endereço:</b> Av. Universitária, 1.069	<b>CEP:</b> 74.605-010
<b>Bairro:</b> Setor Universitário	
<b>UF:</b> GO	<b>Município:</b> GOIANIA
<b>Telefone:</b> (62)3946-1512	<b>Fax:</b> (62)3946-1070
	<b>E-mail:</b> cep@pucgoias.edu.br



Continuação do Parecer: 4.422.872

saúde em uma empresa de gestão em saúde, decorrente da necessidade de adequação para atender a nova Reforma Trabalhista.

Objetivos Secundários:

- Avaliar as principais mudanças relacionadas ao trabalho percebidas pelos trabalhadores após a Reforma Trabalhista;
- Descrever e analisar a organização do trabalho, condições de trabalho e as relações de trabalho;
- Analisar a mobilização subjetiva dos participantes da pesquisa e que estão relacionados ao seu cotidiano laboral;
- Levantar possíveis indicadores de adoecimento.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Riscos:

A presente pesquisa é de risco mínimo pela 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 sessões de discussão coletivas visto que o procedimento de coleta de dados poderá levantar questões que mobilizem a vivência no cotidiano do trabalho. Assim, pode vir a acarretar transtornos emocionais ou desconfortos em decorrência da participação. Caso o participante apresente algum problema decorrente de sua participação na pesquisa, seja psicológico, entre outros, o pesquisador garantirá que todos os cuidados e providências para que o sujeito receba assistências imediata, integral e gratuita relacionada a prejuízos e danos (imediatos e tardios) decorrente da participação neste estudo. Ainda assim, será acompanhado(a) encaminhado(a) para tratamento adequado, sendo qualquer 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 acerca de novas modalidades de contrato de trabalho que se configuram após a reforma trabalhista, 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.

**Endereço:** Av. Universitária, 1.069  
**Bairro:** Setor Universitário **CEP:** 74.605-010  
**UF:** GO **Município:** GOIANIA  
**Telefone:** (62)3946-1512 **Fax:** (62)3946-1070 **E-mail:** cep@pucgoias.edu.br



Continuação do Parecer: 4.422.872

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Trata-se de Projeto de Pesquisa apresentado ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Todos os termos foram anexados e estão em conformidade com as resoluções CNS 466/2012 e CNS 510/2016.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Todas as pendências apontadas em parecer anterior foram resolvidas. Projeto não apresenta óbices éticos. 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_1643991.pdf	14/11/2020 11:05:25		Aceito
Outros	Texto_teste7.docx	14/11/2020 11:05:07	Tiago de Jesus Batista	Aceito
Outros	Texto_teste6.pdf	12/11/2020 15:56:05	Tiago de Jesus Batista	Aceito
Outros	Texto_teste5.docx	12/11/2020 15:54:02	Tiago de Jesus Batista	Aceito

**Endereço:** Av. Universitária, 1.069  
**Bairro:** Setor Universitário **CEP:** 74.605-010  
**UF:** GO **Município:** GOIANIA  
**Telefone:** (62)3946-1512 **Fax:** (62)3946-1070 **E-mail:** cep@pucgoias.edu.br