

# **TRABALHO, PRECARIZAÇÃO E RESISTÊNCIAS**



**Janine Kieling Monteiro • Lêda Gonçalves de Freitas  
Carla Vaz dos Santos Ribeiro • Denise Bessa Leda  
(Organizadoras)**



**EDLIFMA**

**TRABALHO, PRECARIZAÇÃO  
E RESISTÊNCIAS**



## **Universidade Federal do Maranhão**

*Reitor* Prof. Dr. Natalino Salgado Filho

*Vice-Reitor* Prof. Dr. Marcos Fábio Belo Matos



## **EDUFMA**

### **Editora da Universidade Federal do Maranhão**

*Diretor* Prof. Dr. Sanatiel de Jesus Pereira

*Conselho Editorial* Prof. Dr. Luís Henrique Serra  
Prof. Dr. Elídio Armando Exposto Guarçoni  
Prof. Dr. André da Silva Freires  
Prof. Dr. Jadir Machado Lessa  
Prof<sup>ª</sup>. Dra. Diana Rocha da Silva  
Prof<sup>ª</sup>. Dra. Gisélia Brito dos Santos  
Prof. Dr. Marcus Túlio Borowiski Lavarda  
Prof. Dr. Marcos Nicolau Santos da Silva  
Prof. Dr. Márcio James Soares Guimarães  
Prof<sup>ª</sup>. Dra. Rosane Cláudia Rodrigues  
Prof. Dr. João Batista Garcia  
Prof. Dr. Flávio Luiz de Castro Freitas  
Bibliotecária Suênia Oliveira Mendes  
Prof. Dr. José Ribamar Ferreira Junior

# **TRABALHO, PRECARIZAÇÃO E RESISTÊNCIAS**

**Janine Kieling Monteiro  
Lêda Gonçalves de Freitas  
Carla Vaz dos Santos Ribeiro  
Denise Bessa Leda**  
(Organizadoras)

**São Luís**



**EDUFMA**

**2021**

Copyright © by EDUFMA 2021

Projeto Gráfico e Capa *Eduardo César Machado de Jesus*

Revisão

*Renato Thiel*

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

---

Trabalho, precarização e resistências / Janine Kieling Monteiro... [et al.]  
(Organizadoras). — São Luís: EDUFMA, 2021.

422 p.

ISBN 978-65-89823-98-8

1. Trabalho - Precarização. 2. Trabalho – Resistências. 3. Trabalho – Pandemia Covid 19. 4. Trabalho – Saúde mental. 5. Clínicas do trabalho. I. Monteiro, Janine Kieling. II. Freitas, Lida Gonçalves de. III. Ribeiro, Carla Vaz dos Santos. IV. Leda, Denise Bessa.

CDD 331

CDU 331

---

Elaborada por Márcia Cristina da Cruz Pereira CRB-13/418

**EDUFMA | Editora da Universidade Federal do Maranhão**

Av. dos Portugueses 1966 | Vila Bacanga

CEP: 65080-805 | São Luís | MA | Brasil

Telefone: (98) 3272-8158

[www.edufma.ufma.br](http://www.edufma.ufma.br) | [edufma@ufma.br](mailto:edufma@ufma.br)

## SUMÁRIO

---

- 6**    **PREFÁCIO**
- 15**   **APRESENTAÇÃO**
- 22**   **UN CAMBIO SUSTANCIAL: DEL PROLETARIADO AL PRECARIADO**  
*Julio César Neffa*
- 72**   **PRECARIEDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO:  
UBERIZAÇÃO E ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA  
PARA ALÉM DO CONTEXTO DE POBREZA**  
*Fernando de Oliveira Vieira*  
*Lêda Gonçalves de Freitas*  
*Marcela Soares Silva*  
*Flávia de Almeida Moura*
- 107**   **TRABALHO NA EDUCAÇÃO SUPERIOR:  
PRECARIZAÇÃO E RESISTÊNCIAS**  
*Carla Vaz dos Santos Ribeiro*  
*Denise Bessa Leda*  
*Eduardo Pinto e Silva*  
*Fábio Machado Ruza*
- 135**   **SUBJETIVIDADE E TRABALHO RURAL NO AMAZONAS:  
SINGULARIDADES, SOFRIMENTO E RESISTÊNCIA**  
*Socorro de Fátima Moraes Nina*  
*Rosângela Dutra de Moraes*  
*Josiane da Silva Maciel*  
*Giselle Maria da Silva Menezes*
- 163**   **PROCESSO DE TRABALHO E SAÚDE DE  
TRABALHADORES RURAIS**  
*Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa*  
*Socorro de Fátima Moraes Nina*  
*Brena Elizandra Pantoja de Souza*

- 195 CLÍNICAS DO TRABALHO FACE À PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO ESTADO DO AMAZONAS: A CONSTRUÇÃO DE DISPOSITIVOS DE PESQUISA E INTERVENÇÃO**  
*Socorro de Fátima Moraes Nina*  
*Ana Cláudia Leal Vasconcelos*  
*Fernando Henrique Melo Silva*  
*Priscila Moreira Santana*
- 219 AS/OS TRABALHADORAS/ES DE SAÚDE NA ATENÇÃO EM HIV/AIDS SOB O OLHAR DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**  
*Michele Torres dos Santos de Melo*  
*Paulo de Tarso Ribeiro de Oliveira*  
*Ana Carolina Secco de Andrade Mélou*  
*Anaclan Pereira Lopes da Silva*
- 247 CLÍNICA DO TRABALHO COMO AÇÃO DE RESISTÊNCIA ÉTICO-POLÍTICA**  
*Soraya Rodrigues Martins*  
*João Batista Ferreira*  
*Elisete Soares Traesel*  
*Sergio Dias Guimarães Júnior*
- 288 A TRAGÉDIA NEOLIBERAL, A PANDEMIA E O LUGAR DO TRABALHO**  
*Graça Druck*
- 310 ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS DE PANDEMIA**  
*José Roberto Montes Heloani*  
*Álvaro Roberto Crespo Merlo*  
*Janine Kieling Monteiro*  
*Cristiane Barros Marcos*  
*Marcele Schreiner Tonet*
- 328 DIMENSÃO SUBJETIVA DO TRABALHO ACADÊMICO DE ESTUDANTES DA PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU NO BRASIL**  
*Rosangela Dutra de Moraes*  
*Lilium Deisy Ghizoni*  
*Carolina Jean Pinheiro*  
*Janaina Vilares da Silva*

**365 RESSONÂNCIAS DO DESEMPREGO NO CENÁRIO DE  
PRECARIZAÇÃO, FLEXIBILIZAÇÃO E RETIRADA DE DIREITOS**

*Vanessa Catherina Neumann Figueiredo*

*Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schlindwein*

*Vanessa Rissi*

**388 ÍNDICE REMISSIVO**

**393 POSFÁCIO**

*Rosângela Dutra de Moraes*

*Líliam Deisy Ghizoni*

**398 SOBRE OS AUTORES**



## PREFÁCIO

---

**Christiane Girard Ferreira Nunes<sup>1</sup>**

É um prazer escrever esse prefácio que acompanha as reflexões do/ as colegas feitas na oportunidade do Congresso de Psicodinâmica do Trabalho (2019). Agradeço de coração o convite que muito me honra, pois o tema “trabalho” sempre me fascinou.

O trabalho possibilita o acesso a nossa humanidade e, ao mesmo tempo, nos tortura (origem latina da palavra trabalho, *tripaliare* = torturar) e nos aliena. Houve sempre um movimento de avanço/regresso no que se refere aos direitos dos trabalhadores. A maioria dos trabalhadores não consegue escapar a esse movimento. Atualmente, é muito difícil garantir as conquistas de décadas passadas. E é nesse contexto que se inserem minhas considerações.

Estudos sobre o trabalho antes da pandemia da Covid-19 nos obrigavam a situar imperativamente a diversidade do mundo do trabalho e a descrever sempre qual trabalho e quais trabalhadores estávamos observando. Assim, tanto os estudiosos do trabalho quanto a sociedade de forma mais ampla percebem que apesar das situações singulares de cada categoria, de cada trajetória, há algo que afeta a maioria dos

---

**1** Professora Associada III, Departamento de Sociologia da UnB – Universidade de Brasília.

---

trabalhadores de forma recorrente. Sem dúvida é a saúde e particularmente a saúde mental que parece ter sido mais afetada (Dejours), basta verificar o número de estudos sobre o tema. Mas, se o adoecimento ou o suicídio provocaram comoção e ações de prevenção nessas duas últimas décadas, as dinâmicas perturbadoras de gestões do trabalho, tais como as injunções para aumento da produtividade, continuaram a existir num mínimo espaço de tempo.

O trabalho antes da pandemia, durante e atualmente, escancarou as diferenças e as desigualdades vividas por todos aqueles que vivem do trabalho. É quase impossível falar do trabalho em geral. Há o trabalho com emprego formal, o informal, no serviço, na indústria, o trabalho no setor público e privado. No entanto, ainda assim, há algo comum nos imperativos das gestões atuais...? Nas formas? Nas exigências? Nas retribuições? Sim. Os estudos dos colegas no livro em apreço permitem compreender essas questões. Muitos setores são analisados, mas percebemos que, do motorista de caminhão ao médico, dos professores aos empregados de serviços, embora alguns consigam resistir com mais êxito ao adoecimento, todos são atingidos de uma forma ou de outra pelas dinâmicas perversas do mundo do trabalho.

Alguns são mais atingidos do que outros e a pandemia mostra essa realidade implacavelmente. Uns são obrigados a sair e utilizar o transporte público: mulheres pobres, chefes de família, negras mais do que brancas, jovens e adultos, pertencendo a setores diversos, não tendo escolha, são obrigados a sair de casa e se arriscar a serem contaminados, bem como os trabalhadores da saúde ou ligados ao fenômeno da uberização, que transformou as relações de trabalho em uma ficção de contrato livre e que se ampliou com a prática do delivery nessa crise atual. Todas as atividades de trabalho que estão na informalidade ou semi-informalidade tornaram-se drasticamente precárias.

O mapa do trabalho sempre assinalou o quanto são visibilizadas as diferenças de tratamento segundo idade, gênero, raça, meio urbano ou rural, etc. Tais diferenças se expressam em termos de remuneração e valorização estatutária. O mapa sempre evidenciou as desigualdades, mas para todos haverá um antes e um depois da pandemia. Muitos dos direitos conquistados até a pandemia foram comprometidos, isto é, a solidariedade democrática se fragilizou com grande velocidade.

Há décadas estamos nos confrontando a injunções para realizar nossas atividades de formas diferentes. Estamos sempre devendo trabalho, mal acabamos uma atividade e a próxima já deveria ter sido iniciada. Alguns autores sugerem que estamos numa outra concepção de espaço e tempo em relação ao século passado. E, curiosamente, a pandemia parece ter fortalecido esse pensamento.

**Antes da pandemia** – Até janeiro de 2020 éramos assolados pelos relatos de adoecimento dos trabalhadores, tanto do setor privado quanto do setor público devido às formas de gerir o trabalho (Aubert, Gaulejac, Lhuiller, Dejours). O trabalho é um fato social total, central na organização da sociedade e central na organização do espaço privado, mesmo se há outras racionalidades que interferem nas nossas vidas, posturas e decisões (como o afeto, por exemplo). Por essa razão, sentimos que ao pesquisar o trabalho e os temas ora em estudo nessa publicação, os autores refletiram sobre rupturas, continuidade e resistências num momento extremamente delicado.

Todos nós sabemos que as características das formas de trabalhar há mais de três décadas são marcadas por uma nova temporalidade: deve-se produzir mais rapidamente, gastar menos (cortar gorduras), se adaptar a novos horários, ou seja, ser flexível e estar disponível em qualquer horário. É o que chamamos de ficção de liberdade, que se confunde frequentemente com uma grande disponibilidade para os empregadores.

Nessas configurações há um elemento que parece ter uma importância maior: o isolamento crescente dos trabalhadores. No trabalho informal, que reúne mais de 48% da população, as relações são estabelecidas sem intermediação do Estado, as possibilidades de negociação dependem da boa vontade de quem paga. Mesmo se regras devem ser respeitadas, mesmo dentro de um conjunto de obrigações, e se o assujeitamento se dá igualmente em outras formas de trabalho, é uma socialização que obriga a reconhecer que aumenta a subalternidade e o assujeitamento, sem muito amparo estatal. Em relação a esse aspecto, existem dois pontos que gostaríamos de sublinhar a partir dessa situação. O primeiro se refere ao fato de que é graças às experiências do trabalho e na oportunidade do trabalho que adquirimos conhecimentos sobre o mundo no qual estamos inseridos, suas regras, transgressões, o teor das relações sociais, os valores vigentes, etc. O trabalho é o espaço da socialização por excelência. Na história do trabalho defender seus direitos exige uma compreensão de “quem sou eu socialmente”, e saber “quem sou” exige uma vivência, uma reflexão sobre algo que se experimenta. O crescimento das formas de trabalho não reguladas pelo Estado faz crescer esse sentimento de estar sozinho. De fato, boa parte do mundo que vive do trabalho está só quando se trata de defender as condições de trabalho e as retribuições.

Decorrente dessas realidades, o segundo aspecto que desejamos mencionar é o impacto do declínio da cidadania via trabalho, decorrente do enfraquecimento das redes de apoio. No trabalho informal é quase impossível ter controle sobre as regras do jogo, no pejetismo igualmente. Em outros espaços de trabalho formal, em empresas modernas, por exemplo, somente devemos apresentar soluções a problemas, e não apresentar problemas. Vínculos de apoio são experiências que existiam em décadas anteriores nas grandes empresas e que se tornaram escassas. O trabalhador hoje está só. Não é que ele não seja sensível à situação dos outros, e sim que ele não tem as mínimas condições de

---

defender a si próprio. Atualmente, para a maioria da população, o fundamental é ter um trabalho, qualquer tipo de trabalho. O que muitas vezes adocece é nos confrontarmos a uma sociedade paradoxal, como bem analisou Gaulejac. Uma sociedade que, por exemplo, exige que se responda prontamente aos ideais democráticos seja no trabalho ou na educação, como no lema: “uma educação de qualidade para todos”, mas onde o trabalho é gerido como mercadoria e os investimentos são cada vez menores. A mesma coisa acontece na área da saúde. Há, sem dúvida, mais paradoxos do que contradições no incentivo à produção. As contradições, de fato, são inevitáveis. O paradoxo é a impossibilidade de realizar uma injunção. O paradoxo conduz a uma separação: sou uma pessoa no trabalho, onde obedeço às injunções, mas sou outra pessoa quando saio do trabalho. E, caso não fizesse essa separação, o trabalhador enlouqueceria. Mesmo assim é impossível lidar por muito tempo com os paradoxos. É possível suportar as tensões decorrentes dessa lógica durante um tempo quando, por exemplo, há possibilidade de desenvolver mecanismos de defesa coletiva (Dejours). No entanto, hoje as equipes mudam com muita frequência e torna-se mais difícil mobilizar as defesas coletivas conforme apontado acima. As exigências atuais e seus efeitos evidenciam que assistimos a uma forma de implosão do indivíduo... Quem sou eu?, pergunta-se aquele/a que adoceceu. Um dos dramas atuais é que o conceito de coletivo de trabalho está extremamente fragilizado, conseqüentemente, os vínculos que sustentam a cidadania via trabalho também estão fragilizados.

O trabalho atualmente se realiza em condições precarizadas e a conseqüência gritante é a percepção da necessidade dos vínculos sociais. Essa necessidade é alvo de estudos em toda a história clássica e contemporânea das ciências sociais. Uma sociedade não é um amontoado de gente e situações. Há de se ter uma solidariedade orgânica que permita a integração a um sistema de trabalho e também a um projeto de nação.

---

Curiosamente, se as experiências de trabalho evidenciam uma maior solidão, a sociedade civil na pandemia se mobiliza frente ao desamparo de muitos e demonstra vitalidade para socorrer os mais atingidos socialmente.

***A pandemia da Covid-19*** – A pandemia que nos assola há mais de um ano tem nos confrontado com a realidade das transformações no mundo do trabalho. Há tempo que essas transformações se configuraram, mas hoje se tornaram ainda mais difíceis. O adoecimento decorrente das gestões de trabalho com o imperativo de sempre fazer mais com menos, ser mais eficaz em menos tempo, ter mais excelência com menos recursos, era, até agora, o quadro de nossas reflexões. Hoje, temos muitos adoecimentos mais aqueles produzidos pelo vírus. Sabemos que houve um aumento considerável de pedidos de ajuda psicológica e de remédios antidepressivos. Hoje trabalhamos convivendo com ameaças de morte, com a letalidade do coronavírus, com as sequelas do vírus, com o medo e as perdas abruptas. Essas situações nos confrontam com a nossa impotência.

Existem poucas possibilidades de resistência coletiva para quase todos os trabalhadores. A concepção do que consiste um coletivo de trabalho perdeu o sentido. O trabalho em equipe não é um coletivo onde a solidariedade pode ser construída. Há algumas poucas resistências, mas o que mais observamos são arranjos individuais, resultado frequente de uma separação entre o “eu organizacional” e o “eu existencial”.

No contexto da pandemia da Covid-19 registram-se 14 milhões de desempregados, e 6 milhões de desalentados (IBGE, 2021). O trabalho representa um risco sanitário para os trabalhadores que precisam utilizar o transporte público e para todos aqueles que não podem trabalhar na modalidade home office. Trabalhadores se veem obrigados a fazer acordos para permanecer trabalhando, muitas vezes tendo que aceitar redução de salário ou condições de trabalho mais precárias. Acrescente

a esse cenário as dificuldades para organizar a vida familiar sem escola para os filhos. E sem saber quando a situação voltará à normalidade.

O impacto da situação é diferente segundo os grupos considerados. Aqueles que não têm renda e dependem da ajuda do governo são diferentes dos trabalhadores informais, que por sua vez se diferem dos empregados do setor de serviços, do setor público das esferas municipal, estadual, federal e, no seu interior, o Executivo, o Legislativo e o Judiciário. São situações socioeconômicas e de saúde diferentes. É um mundo com condições de vida extremamente desiguais e bastante fragmentado.

Há uma força de trabalho disponível, mas não há quem se interesse em comprar. O impacto equivale a se sentir inútil, incompetente para sua reprodução como humano. É devastador. Há também o cenário de quem consegue vender sua força de trabalho, mas tem o sentimento de ser descartável na primeira oportunidade. Esse sentimento é muito pesado. Essa escalada de ter que produzir ao máximo, sem controle ou negociações possíveis é um mecanismo enlouquecedor. Como expressar o mal-estar quando há consciência da possibilidade de ser demitido a qualquer tempo? Com quem falar? Perdemos a confiança numa possível ação do coletivo e dos colegas. Por isso, penso que uma grande parte do problema na nossa modernidade tardia está na fragilidade dos vínculos se confrontando com o isolamento de uma correria sem fim e sem metas.

Ainda assim, algo está surgindo e deve ser refletido. Trata-se da mobilização por parte da sociedade para ajudar quem precisa. Se o Estado é ausente, há uma força que se levantou movida pela empatia e pela identificação. A solidariedade migrou de um espaço do trabalho onde é interdita para se manifestar no lugar onde a desigualdade, que é fruto da ausência do Estado, deixou a população em situação de extrema vulnerabilidade.

Essa forma mais direta de exercer a democracia é absolutamente necessária. Por sua vez, são essas práticas que não de ser institucionalizadas.

---

Isto é, a cidadania via trabalho se fratura, mas pode ser exercida em práticas democráticas que aprendemos em momentos de grande dificuldade. A empatia é o que resiste em nós de humanidade. Talvez, ela tenha se calado no ambiente de trabalho, mas renasce de maneira mais ampla no social. Não podemos voltar ao pré-moderno de uma solidariedade caritativa. É necessário institucionalizar práticas como essas mencionadas acima para que se tornem um direito, mas privilegiando certas formas de as realizar em práticas de democracia ativa. Devemos voltar à vitalidade de um humanismo radical.

Achamos particularmente pertinente o que investiga Teresa Carreira sobre o trabalho atualmente. Uma de suas hipóteses é que trabalhar ainda nos faz conviver com a pulsão de vida, produzir, executar. No entanto, trabalhar em excesso serve para tornar difícil pensar sobre o que está acontecendo e para permitir colocar a morte a distância. Como todos os mecanismos de defesa funcionam um tempo não todo o tempo. Ainda trabalhar responde sempre a esses dois projetos, humanizar-se e alienar-se.

Assim, podemos perceber: somos confrontados com a nossa impotência e obrigados a responder a cada vez mais exigências. Nesse sentido, a imagem que me vem em mente é que fugimos da morte possível com um cavalo doente. Fugimos do risco do vírus, trabalhando cada vez mais nas condições difíceis mencionadas acima.

Vimos também uma formidável mobilização solidária oriunda de diversos lugares da sociedade. Amparando o mais possível os mais vulneráveis mostramos que somos uma sociedade e não várias comunidades fraturadas em seus mundos. Os trabalhadores da saúde, dentre outras categorias, têm nos mostrado o tanto que a empatia humaniza. E que são vínculos e posturas ligadas a esse sentimento que permitem resistir a situações ameaçadoras.



O livro que o leitor tem em mãos torna claro que os trabalhadores lutam para resistir e não serem despossuídos de um espaço de liberdade e de respeito. É um livro que se apoia em pesquisas de fôlego e esclarecedoras. Mesmo num momento tão difícil, ou talvez em razão deste, todos os esforços são necessários para agir com proteção para com os outros e, me parece, que se deter sobre o trabalho é uma via para se responsabilizar e acordar de uma desistência que não é mais possível. Revitalizar a empatia significa não esquecer que o outro pode ser um adversário, mas também um parceiro. No entanto, isso quase sempre depende da natureza do vínculo construído na alteridade. Meus agradecimentos a todos os autores e autoras e boa leitura!

## APRESENTAÇÃO

---

Este livro é fruto de estudos do Grupo “Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas”, vinculado à Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia – ANPEPP, formado por pesquisadores de distintas universidades, de todas as regiões do Brasil, que atuam coletivamente desde 2002.

O conjunto da presente obra surge a partir de simpósios realizados no VI Congresso Brasileiro de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, em outubro de 2019, na Universidade Federal do Maranhão – evento organizado pelo referido Grupo de Trabalho – GT. Parte substancial da obra trata da divulgação de estudos e/ou práticas profissionais dos integrantes do GT, com os devidos acréscimos e aprofundamentos provenientes dos debates realizados na ocasião do evento.

O título do livro – “Trabalho, Precarização e Resistências” – acompanha a temática central do Congresso e coloca em destaque a atual conjuntura política, econômica e social do Brasil, em que o desemprego, o subemprego, a reforma trabalhista, a reforma da previdência e a sobrecarga de trabalho têm agravado as condições deletérias do cotidiano laboral, acentuando situações de sofrimento e adoecimento dos trabalhadores.

---

Tal cenário nos instiga a refletir a respeito das dimensões clínicas e políticas dos destinos do sofrimento no trabalho, na busca de alternativas diante de condições tão adversas e precárias de trabalho. Nessa perspectiva, defendemos que a escuta clínica e a mobilização subjetiva se mostram relevantes para que os coletivos de trabalhadores construam vias de enfrentamento do sofrimento, pautadas pela cooperação, tendo como meta subverter o sofrimento e conquistar o prazer e a saúde no trabalho.

Esta obra foi pensada antes da pandemia da Covid-19, mas escrita ao longo de 2020. À vista disso, o trabalho precário, fortemente presente no Brasil, acentuou-se com a crise sanitária. Esta desvelou a gravidade da precarização do mercado de trabalho no Brasil, uma vez que a perda da ocupação aumentou entre os trabalhadores informais e junto aos que atuam em empresas privadas e públicas. Ademais, os informais que perderam a ocupação por conta da crise sanitária, em sua maioria não receberam qualquer renda. Além disso, a pandemia impactou na renda dos trabalhadores, principalmente nas atividades com inserção mais precária no mercado de trabalho, como cabeleireiros e manicures, por exemplo, como afirmam Carvalho e Nogueira (2020)<sup>2</sup>.

A crise sanitária, portanto, tornou mais visível a precarização do trabalho e seus efeitos na vida de grande parcela de trabalhadores. Frente a isso, o livro que ora disponibilizamos ao público ampliou a reflexão realizada no Congresso em 2019, ao tratar a precarização também no contexto da pandemia da Covid-19.

O capítulo 1, “Un cambio sustancial: del proletariado al precariado”, do professor Julio César Neffa, da Univesidade de Buenos Aires, reflete sobre a precariedade, suas origens, causas e implicações para os trabalhadores e para as transformações salariais. Neffa analisa com

---

2 CARVALHO, S. S.; NOGUEIRA, M. O. O mercado de trabalho e a pandemia: grupos de risco na economia do trabalho. *Boletim Mercado de Trabalho: conjuntura e análise*. Ano 26, n. 70, IPEA, 2020.

---

sagacidade a precariedade como uma categoria ampla que abrange não apenas a informalidade, mas atinge os empregos sem garantia de segurança e estabilidade, como o advento do trabalho intermitente.

A complexidade do mundo do trabalho precário contemporâneo, como as relações de trabalho no processo de uberização e escravidão moderna, é a essência do capítulo 2, “Precariedade das relações de trabalho: uberização e escravidão contemporânea para além do contexto de pobreza”, escrito pelos pesquisadores Fernando Vieira, Lêda G. de Freitas, Marcela Silva e Flávia Moura. Os autores esquadrinham o trabalho precarizado mais precário no contexto do capitalismo neoliberal, ao destacarem a intensificação da informalidade dos contratos de trabalho, a terceirização, as dimensões exemplos da escravidão contemporânea e o processo de “uberização” das relações de trabalho.

O capítulo 3, “Trabalho na educação superior: precarização e resistências”, de autoria de Carla Ribeiro, Denise Leda, Eduardo Silva e Fábio Ruza, expõe pesquisas realizadas em três universidades públicas, discutindo o contexto de precarização vivido nessas instituições. Inicialmente analisa a fase de expansão de uma universidade federal e as consequências negativas do entrelaçamento precarização/intensificação na saúde do professor. Dois outros estudos apresentam o trabalho intensificado de docentes e gestores na pós-graduação, sujeitos que têm como referência a quantofrenia do sistema avaliativo. O capítulo traz, ainda, a compreensão do trabalho na universidade ampliada por meio de pesquisa com professores e técnico-administrativos que retornam ao trabalho após se aposentarem.

A análise da dimensão subjetiva do trabalhador rural, no adverso e precário contexto do ribeirinho, é tema central do capítulo 4: “Subjetividade e trabalho rural no Amazonas: singularidades, sofrimento e resistência”, é o texto produzido por Socorro Nina, Rosângela Moraes, Josiane Maciel e Giselle Menezes. As autoras apresentam duas pesquisas

realizadas na região amazônica, que retratam a complexidade da organização de trabalho de um conjunto de homens e mulheres que são impelidos à criação constante de estratégias de enfrentamento, como forma de resistência, em busca de condições de trabalho e de vida mais igualitárias e solidárias.

O capítulo 5, “Processo de trabalho e saúde de trabalhadores rurais”, escrito por Yldry Pessoa, Socorro Nina e Brena Souza, aborda resultados de duas pesquisas com trabalhadores rurais. A primeira buscou compreender a atividade dos trabalhadores rurais da plantação de verduras no interior da Paraíba e a segunda visou conhecer as condições, o processo e a organização de trabalho dos jiticultores amazônicos. Embora não tenham sido encontrados trabalhadores com doenças estabelecidas, as pesquisas levantaram um conjunto de sintomas que podem ser relacionados ao tipo de trabalho desenvolvido. Por fim, as autoras sinalizam a importância de promover a saúde, através da formação dos próprios trabalhadores rurais, possibilitando a incorporação dos saberes que só estes conhecem, permitindo atuar diretamente com ações de prevenção e intervenção em saúde no contexto da Psicologia e suas áreas afins.

No capítulo 6, produzido por Michele Melo, Paulo de Oliveira, Ana Carolina Mélo e Anaclan Silva, há uma exposição de dados empíricos decorrentes de pesquisa que teve como objetivo principal identificar e analisar as produções acadêmicas brasileiras, realizadas no período de 2008 a 2018, sobre as/os trabalhadoras/es de saúde na atenção em HIV/Aids, com destaque aos estudos baseados na Psicodinâmica do Trabalho. Assim, a investigação busca contribuir com outras pesquisas em saúde mental de trabalhadoras/es em suas organizações e ambientes laborais voltados à atenção em saúde pública, especificamente em HIV/Aids.

O capítulo 7, “Clínicas do trabalho face à precarização do trabalho no estado do Amazonas: a construção de dispositivos de pesquisa e intervenção”, escrito por Socorro Nina, Ana Cláudia Vasconcelos, Fernando

---

Silva e Priscila Santana, aborda processos de precarização do trabalho a partir de análises sobre Divisão Sexual do Trabalho, Assédio Moral e Sobrecarga de Trabalho desvelados em pesquisas desenvolvidas com enfermeiras, professoras/es de ensino público superior, motoristas de ônibus e agricultoras rurais. O estudo apresenta a utilização de dois dispositivos de pesquisa e intervenção: a Escuta Individual do Sofrimento no trabalho a partir da articulação entre pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho e da Psicoterapia Breve, e o dos Encontros sobre o Trabalho, que articula Psicodinâmica do Trabalho, Ergonomia da Atividade e Ergologia.

Estudos sobre experiências de clínicas do trabalho e de ações conectadas com a realidade e com o contexto contemporâneo do trabalho realizados no estado do Rio de Janeiro compõem o capítulo 8, “Clínica do trabalho como ação de resistência ético-política”, de autoria de Soraya Martins, João Ferreira, Elisete Traesel e Sergio Guimarães Junior. Os autores tomam como ponto de partida e eixo de discussões a questão “como escutar clinicamente as situações de trabalho”. As experiências abordadas se referem às práticas realizadas em atividades de pesquisa, extensão e práticas supervisionadas de estágios curriculares dos cursos de graduação em Psicologia da UFF-Rio das Ostras, UFF-Campos, UFRJ e graduação e pós-graduação da UFRJ.

A discussão sobre a tragédia neoliberal, a pandemia e o lugar do trabalho constitui o foco do capítulo 9, escrito pela professora Graça Druck. O texto analisa a realidade brasileira, antes e durante a atual crise sanitária, destacando os agravantes de vivê-la sob um governo neofascista, de atuação genocida, enquanto as classes dominantes e seus representantes no Executivo e no Congresso Nacional reafirmaram as políticas neoliberais, penalizando gravemente os trabalhadores. O capítulo também aponta as perspectivas frente a uma recessão mundial,

de crise de hegemonia do neoliberalismo, cuja tensão econômica e social exigirá mais Estado social.

Sob esse mesmo prisma, o capítulo 10, escrito por José Heloani, Álvaro Merlo, Janine Monteiro, Cristiane Marcos e Marcele Tonet, analisa como o cenário atual brasileiro se tornou um solo fértil para o aumento da violência e do assédio moral no trabalho, não só pelo contexto pandêmico, mas também pelas perdas, de maneira sistemática, de direitos dos trabalhadores. As mudanças vão ao encontro das características do capitalismo contemporâneo, que fortalece a autorregulação do mercado com maior flexibilidade para contratação, permitindo ao empregador maior liberdade para remunerar e utilizar a mão de obra. São apresentados alguns dados e relatos de revisão de literatura que indicam o quanto a precarização no e do trabalho já vinha se alastrando nacionalmente e se potencializou, ainda mais, na pandemia. E, por consequência, os riscos para a violência e o assédio moral também.

O capítulo 11, redigido por Rosangela Moraes, Liliam Ghizoni, Carolina Pinheiro e Janaina Silva, se propõe a discutir questão da dimensão subjetiva do trabalho acadêmico na Pós-Graduação – PG *stricto sensu*, visto que este contexto tem sido marcado por intenso nível de exigências para a alta performance, a despeito da precarização das universidades, o que vem desencadeando diversos agravantes de sofrimento, especialmente para os alunos de PG. A análise apresentada é fruto do recorte de duas pesquisas de mestrado desenvolvidas em Instituições Federais de Ensino Superior na Amazônia. O texto, ao refletir sobre precarização e resistências nos programas de PG, enfatiza que a pandemia da Covid-19 alterou a rotina dos programas com a suspensão das atividades presenciais, tendo essa situação, também, conduzido a vivências de sofrimento.

Por fim, o capítulo 12, de autoria das professoras Vanessa Figueiredo, Vanderléia Schlindwein e Vanessa Rissi, apresenta as ressonâncias do desemprego e seus impactos psicológicos no contexto brasileiro de

---

precarização, flexibilização e retirada de direitos. O texto expõe algumas experiências de escuta clínica desenvolvidas em três universidades brasileiras e também revela um recrudescimento dessa conjuntura no cenário de pandemia da Covid-19, que agravou a situação de desemprego e intensificou o trabalho via informalidade. Tal cenário acentuou perdas de direitos trabalhistas, e isso aponta para a necessidade de mais estudos sobre os danos subjetivos dos que resistem em seus empregos ou conseguem um novo trabalho em meio ao medo do contágio.

Diante do material aqui apresentado, que auxilia na descrição e análise das mudanças ocorridas ao longo da história e, mais recentemente, com a situação pandêmica, têm concorrido sobremaneira para a precarização do e no trabalho, espera-se contribuir com subsídios para reflexões e intervenções de resistência à exploração dos trabalhadores, motivada pela busca do lucro acima de tudo, cada vez mais presente em nossa sociedade. Acreditamos que por meio da escuta clínica, de políticas sociais mais humanizadas e do fortalecimento dos coletivos de trabalhadores, pode-se buscar a construção de vias de enfrentamento ao sofrimento, pautadas pela cooperação, pelos direitos humanos, tendo como meta subverter a exploração, o sofrimento e conquistar o prazer e a saúde no trabalho. Por fim, destaca-se que as clínicas do trabalho, neste sentido, são possibilidades potentes de resistência e luta pela saúde mental no trabalho.



CAPÍTULO 1

# UN CAMBIO SUSTANCIAL: DEL PROLETARIADO AL PRECARIADO

**Julio César Neffa<sup>3</sup>**

## INTRODUCCIÓN

Desde la implantación del modo de producción capitalista, se observa una transición lenta, primero desde la explotación salvaje de la fuerza de trabajo durante la revolución industrial, y luego hacia los empleos estables con garantías de estabilidad que predominaron en los principales países capitalistas industrializados (PCI) después de la II Guerra Mundial. Pero desde mediados de los años 1970 con la emergencia de un nuevo modo de desarrollo, se acelera la transición de la relación salarial hacia el desempleo estructural, la informalidad, el trabajo no registrado y la precariedad (NEFFA *et al.*, 2005, 2006, 2008).

El tema de la precariedad suscita mucho interés para indagar sus orígenes, sus causas y sus implicancias para los trabajadores y para la relación salarial que sufre una fuerte transformación. Si bien, este proceso se inició en los PCI, la mundialización de la producción, el desarrollo del comercio internacional, la financiarización y esencialmente las políticas de las empresas transnacionales que intensificaron su implantación en los países en vías de desarrollo, impulsaron la penetración progresiva de dichos cambios dentro de todos los sistemas productivos nacionales.

---

**3** Doctorado en Economía del Trabajo en la Universidad de Paris I; Profesor Universitario de UNLP, UNNE, UNM, UNAJ (Argentina).

---

Y en América Latina vamos ampliando nuestra concepción desde la informalidad y el trabajo no registrado que impactan aproximadamente en dos terceras partes de la población económicamente activa (PEA), hacia la precariedad, que es una categoría más amplia que engloba no solo la informalidad, el trabajo no registrado, sino también los empleos sin garantías de seguridad y estabilidad, el trabajo intermitente y otras formas de trabajo “no clásico”.

El esquema de este capítulo es el siguiente: queremos ofrecer desde la economía del trabajo y el empleo una visión estructural sobre cambios que pensamos se van a incrementar. Partimos de las características del modo de producción hegemónico, deteniéndonos en su lógica de producción y de acumulación, en la relación salarial, y en la experiencia histórica de los procesos de trabajo para señalar los cambios que se están produciendo en el modo de desarrollo y centrarnos luego en la problemática de las diversas variables que dan origen y conforman la precariedad, categoría de análisis que pasa a ser englobante, incluyendo los empleos sin estabilidad ni seguridad, el trabajo intermitente, nuevas formas de trabajo “no clásico”, además del trabajo informal y el trabajo no registrado.

La hipótesis central podría resumirse así: la precariedad no es algo coyuntural, es una consecuencia estructural inevitable del actual modo de desarrollo neoliberal. Si no se producen cambios sustantivos, dentro de la población económicamente activa, irá disminuyendo rápidamente la proporción de trabajadores asalariados con contratos por tiempo indeterminado (CDI) con garantías de seguridad y estabilidad.

Al mismo tiempo, y en contrapartida, aumentarán la de monotributistas y trabajadores autónomos (todos ellos no asalariados), así como los microempresarios que están para-subordinados, los trabajadores informales y los no registrados, los asalariados que no tienen seguridad ni estabilidad en el empleo y no cuentan con la protección de los

derechos laborales, de la seguridad social y de la prevención contra los riesgos en el trabajo. Estos son los trabajadores precarios.

Comparativamente a los que tienen los CDI, ellos tendrán recompensas monetarias comparativamente menores, mayores problemas en su salud debido a deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo y al sufrimiento provocado por los riesgos psicosociales en el trabajo.

Como la disminución de las tasas de salarización impactan negativamente sobre las tasas de sindicalización y por ende en la correlación de fuerzas de los sindicatos, queda planteada la cuestión de la intervención del Estado coordinando con las organizaciones sindicales para intentar reequilibrar las relaciones de poder, pero en un momento histórico donde predominan los gobiernos de centro y de derecha que, con planes de ajuste, deben enfrentar la crisis de este modo de desarrollo, agravado por la pandemia.

## **1. LAS CARACTERÍSTICAS ESENCIALES DEL MODO DE PRODUCCIÓN CAPITALISTA (MPC)**

Existe consenso entre los economistas (BOYER, 2020) sobre cuáles son las características esenciales del MPC:

- 1.** la propiedad privada de los medios de producción y de cambio;
- 2.** el uso de fuerza de trabajo asalariado en relación jurídica y económica de dependencia;
- 3.** el mercado como una institución socialmente construida y un espacio físico o inmaterial donde se hacen las transacciones para lograr el equilibrio entre oferta y demanda pero donde los empresarios juegan un rol dominante porque tienen la iniciativa para fijar los precios o las cantidades.
- 4.** la intervención del poder público o del Estado configurado según la correlación de fuerzas sociales que diseña las instituciones y dictan normas para consolidar y promover este sistema.

Pero la relación salarial en sus varias versiones es la característica esencial de este modo de producción y no la propiedad privada, como a veces se postula.

La lógica de producción y de acumulación es la clave de su resistencia, de su éxito, pero también es lo que genera las crisis. La forma adoptada por las relaciones de producción y de cambio, imponen la primacía del valor de cambio sobre el valor de uso, y la acumulación del capital es un imperativo del sistema que no tiene límites, pues está justificada la obtención de excedentes para hacer inversiones con el fin de obtener más beneficios y seguir acumulando. En este modo de producción, la relación de intercambio entre productores y consumidores adopta la forma mercantil y existe la obligación de pagar las compras con dinero, estableciendo una restricción monetaria. Existe una separación radical y una disputa de intereses entre los productores directos y quienes tienen la propiedad de los medios de producción. Los trabajadores ahora “libres” de sus ataduras con la tierra del señor feudal, no tienen otra fuente para obtener ingresos. Por eso se emplean para obtener un salario y en contrapartida deben comprometerse con la suerte de la empresa de la cual depende su empleo, pero el fruto de su trabajo ya no les pertenece. Se instaura así la relación salarial.

Este modo de producción tiene un gran dinamismo, muy superior al de los que lo precedieron y que se despliega sin cesar. A diferencia del régimen esclavista y del feudalismo es que no necesita recurrir en última instancia a las amenazas o la violencia física sobre los trabajadores para que pueda funcionar y se generen excedentes. Por la propia lógica de funcionamiento, las empresas compiten entre sí para apropiarse de partes crecientes del mercado. Pero para funcionar necesita instituciones y normas, porque el mercado no es el único mecanismo de coordinación.

Históricamente, dentro de este modo de producción, hay una variedad de regímenes de acumulación: puede ser extensiva (basada en el plus

valor absoluto por el aumento de los empleados) o intensiva (gracias al plus valor relativo logrado por el incremento de la productividad debido a las innovaciones), puede funcionar con o sin consumo masivo, en una macroeconomía globalizada, financiarizada o no, que puede ser alimentada por el incremento de la demanda, de la innovación, como afirmaba Schumpeter (1952), o por la austeridad salarial para lograr por ese medio mayores excedentes para aumentar las inversiones (enfoques neoclásicos).

El espíritu del capitalismo después de la revolución industrial es una ideología que justifica el compromiso del trabajador para con la empresa y son motivos éticos los que inspiran a los capitalistas para acumular capital. Según Max Weber, es un *ethos*, una actitud diferente a lo que sucedía en el medioevo, porque las personas tienen una vocación, deben ejercer un oficio o profesión en la vida temporal que debe cumplirse, cada uno en el lugar donde lo puso la providencia, siendo una “pasión inofensiva” (BOLTANSKI; CHAPELLO, 2001).

El modo de producción capitalista requiere una adecuación de los medios a los fines, es movido por una racionalidad práctica y requiere tener aptitudes para el cálculo; las empresas deben tener autonomía para el desarrollo de las actividades y contar con instituciones y reglas que lo justifiquen, afirmando que la búsqueda del lucro por parte de los empresarios es útil para la sociedad, porque las empresas crean riqueza, generan empleo, distribuyen ingresos y por esos medios construyen el bien común.

Pero por su propia lógica también genera desequilibrios e instrumentaliza la naturaleza. Para los países capitalistas más avanzados debido al incremento de la composición orgánica del capital y la sustitución de trabajo por capital, el incremento de la tasa de ganancias tiende a disminuir, dando lugar a crisis. Estas obligan a adoptar una nueva configuración que impulsan a introducir innovaciones científicas y

tecnológicas y organizacionales para poder así aumentar la productividad, reducir los costos unitarios y aumentar las tasas de ganancia introduciendo al mismo tiempo cambios en las formas institucionales, el debilitamiento del Estado productor, que pueden dar lugar a otro modo de desarrollo (como el actual “neoliberal”) pero siempre dentro del mismo modo de producción.

El capitalismo necesita formas institucionales para hacer viable el régimen de acumulación. Ellas son el Estado, las formas de competencia en los mercados, la moneda y un régimen monetario, la inserción dentro de la división internacional de trabajo y la relación salarial que requiere un mayor análisis.

## 2. LA RELACIÓN SALARIAL

La forma institucional relación salarial es la configuración que adopta el antagonismo capital/trabajo, en lo que respecta a las relaciones entre la organización del proceso de trabajo, el modo de vida y las modalidades de reproducción social de los asalariados. La relación salarial es “el conjunto de condiciones jurídicas e institucionales que rigen el uso del trabajo asalariado y el modo de existencia de los trabajadores” (BOYER, 1980).

La oferta y demanda de fuerza de trabajo difiere del intercambio entre las mercancías, pues la producción y reproducción de la fuerza de trabajo no depende de los mecanismos del mercado. Pero el valor generado por el trabajador es superior al salario que recibe. El trabajador se somete a la autoridad del empresario (subordinación consentida) para efectuar los servicios y las tareas productivas que éste último le asigna, generando naturalmente un conflicto pues tienen intereses contradictorios respecto del monto de la remuneración, de la intensidad y calidad del trabajo. Los primeros quieren minimizar su esfuerzo y la fatiga por un salario dado y obtener un mayor ingreso; los segundos intentan maximizar el tiempo de trabajo y el esfuerzo de los asalariados y así aumentar sus resultados para apropiárselos. Por eso esta situación conflictiva no se puede solucionar por la vía de la competencia en el mercado de trabajo. Para regular, desplazar en el tiempo o superar este conflicto en los niveles societal y de la firma, se han instaurado instituciones y normas.

Los procesos de trabajo han cambiado profundamente con el desarrollo del capitalismo, para responder a las contradicciones que van surgiendo en dicho modo de producción cuando tiende a disminuir tendencialmente la tasa de ganancia. Luego de cada gran crisis del modo de producción capitalista, surgen nuevos modos de desarrollo.

Los elementos que componen la relación salarial y su modo de articulación varían según el modo de desarrollo y el momento histórico considerado. Dichos elementos son:

1. el proceso de trabajo, resultado de la modalidad de articulación entre la fuerza de trabajo, los objetos de trabajo, los medios de trabajo que condicionan la tecnología a utilizar en los procesos de producción y la naturaleza de los productos fabricados;
2. la división social y técnica del trabajo, que da lugar a las clasificaciones de puestos de trabajo;
3. la jerarquía establecida entre las calificaciones profesionales;
4. las formas y grados de movilización de la fuerza de trabajo;
5. la determinación del nivel y composición de los ingresos directos e indirectos de los asalariados; y
6. la utilización de las remuneraciones por parte de los asalariados, es decir, el tipo de consumo relacionado en buena medida a sus modos de vida y de inserción social.

Repasemos ahora la evolución histórica de los procesos de trabajo y las novedades.

### **3. LOS PROCESOS DE TRABAJO PREDOMINANTES EN LA ACTUALIDAD**

Desde que surge el modo de producción capitalista progresivamente se introducen cambios en el proceso de trabajo con el objetivo de hacer una economía del tiempo de trabajo, por medio del incremento de la productividad y dar lugar a una nueva configuración para evitar que baje la tasa de ganancias. Fue en el sector industrial donde esas modificaciones fueron inicialmente más notables (NEFFA, 1989).

1. La más importante fue la división técnica del trabajo en el siglo XVIII, analizada por Adam Smith que consiste en desagregar, dividir



y desmenuzar un trabajo en sus diferentes tareas asignando a cada trabajador la ejecución de una o varias, trabajando individualmente en su puesto. La especialización permitió reducir el tiempo de trabajo requerido para hacer cada pieza, clasificar los trabajadores y estratificar los salarios, y permitió que las tareas de control y de vigilancia se vieran facilitadas porque ahora era muy sencillo observar si el trabajador hacía o no, y con qué ritmo esa tarea.

2. La llamada organización científica del trabajo (OCT) se instaura desde la segunda mitad del siglo XIX y consistió en la división social entre funciones de concepción y de ejecución, donde los operarios trabajan individualmente en sus mismos puestos, pero ahora diseñados según estudios de tiempos y métodos, utilizando el cronómetro, para que se elimine o se reduzca al máximo el tiempo muerto. También utilizando materias primas, insumos y máquinas y herramientas estandarizadas, a cargo de trabajadores seleccionados por sus características antropométricas según los requerimientos del puesto, que son formados y trabajan sometidos a la vigilancia y el control de su actividad por parte de los supervisores.

Su éxito en cuanto a la racionalización del trabajo, simplificación y estandarización de tareas está en la base de la ciencia administrativa (formalizada por H. Fayol) como disciplina autónoma dentro de las facultades de ciencias económicas.

3. El fordismo incorpora la división técnica y la división social del trabajo a la mecanización de las operaciones y tareas de montaje a lo largo de la banda transportadora, donde los trabajadores llevan a cabo tareas divididas en puestos fijos, donde la velocidad es impuesta por quienes gestionan la cadena de montaje y se logran elevadas tasas de productividad, aunque la cantidad de productos que salen de la fábrica con averías o problemas de calidad representaban un costo enorme. Esa elevada productividad, así como la necesidad de asegurar

el funcionamiento continuo de las cadenas de montaje, reducir el ausentismo y la rotación de la fuerza de trabajo, justificaron el pago de altos salarios y el otorgamiento de primas o complementos salariales como fue el caso del aguinaldo. El fordismo significó también un cambio en la norma de vida y de consumo de los asalariados procurando la transmisión de los valores culturales de la empresa para involucrarlos en la marcha y resultados de la misma.

Estos tres procesos de trabajo tuvieron una gran importancia en el desarrollo del modo de producción capitalista y desde los países industrializados se difundieron rápidamente al resto del mundo, incluso los países con economías centralmente planificadas. Los procesos de trabajo tradicionales siguen vigentes, pero adaptados a los cambios en las organizaciones y empresas.

En la actualidad, como consecuencia de las innovaciones científicas y tecnológicas generadas por las TICs, el teletrabajo (trabajo remoto a distancia y conectado) y el trabajo para empresas con economías de plataformas, se han instaurado nuevos procesos de trabajo que hemos analizado en otra publicación (NEFFA, 2020).

Dentro del modo de producción hegemónico se van configurando modos de desarrollo para hacer frente a las crisis. Los trabajadores, sus organizaciones y los movimientos sociales no quedaron pasivos ante los cambios introducidos por los empleadores, aunque siempre su reacción toma tiempo antes de expresarse.

## **4. LA SEGUNDA POSGUERRA Y LOS MODELOS DE DESARROLLO**

El modo de producción capitalista se caracteriza por su dinamismo, sus capacidades para hacer frente a las crisis que su mismo éxito produce, así como para adoptar nuevos modos de desarrollo que funcionan por un tiempo hasta que nuevas crisis le impongan límites.

A los fines de este trabajo vamos a analizar someramente los modos de desarrollo que se configuraron después de la Segunda Guerra Mundial en un contexto de “Guerra Fría”.

**4.1.** Fue durante el periodo 1945-1975 y con el fuerte impulso del gobierno norteamericano que se instauró en los países capitalistas industrializados de occidente el modo de desarrollo “keynesiano fordista”, con la fuerte intervención de los Estados para planificar la economía, asumir la propiedad de la industria de base, así como las empresas de servicios públicos; y llevar a cabo grandes obras de infraestructura y planes masivos de viviendas de interés social. En ese periodo, denominado por Jean Fourastié los “30 años gloriosos”, el Producto Interno Bruto (PBI) crecía fuertemente cada año, el desarrollo industrial fue el sector más dinámico, no hubo crisis recesivas, se consolidó una situación de casi pleno empleo con salarios elevados e indexados según la inflación pasada y la productividad esperada, ampliándose el sistema de seguridad social a todos los asalariados y pudiendo acceder al crédito para el consumo de bienes durables y la construcción de viviendas.

Es el período en que históricamente se concretaron los mayores derechos laborales tanto individuales como colectivos, mejoraron las condiciones y medio ambiente de trabajo y se instauraron las normas fundamentales para regir los sistemas de relaciones de trabajo fortalecidos por una elevada tasa de sindicalización y una amplia cobertura de la seguridad social. Es en este período que predominan en las grandes empresas industriales los contratos de trabajo de duración indeterminada (CDI) que denominaremos los “verdaderos empleos”, o “empleos típicos”, protegidos por la legislación del trabajo y el sistema de seguridad social, con garantía de estabilidad.

La productividad crecía de manera sostenida, los costos unitarios bajaban, las empresas obtenían altas tasas de ganancias, el crecimiento del PBI era sostenido, aumentaba empleo asalariado y el costo salarial

y laboral de dichas medidas eran asumidos por los empresarios sin mayores cuestionamientos porque sus resultados no vulneraban sus tasas de ganancia. ¡Ganaban todos!

Pero este modo de desarrollo también entró en crisis por varios factores. En primer lugar, se habían producido cambios desde el lado de la demanda que exigía ahora mejores estándares de calidad, nuevos procesos y productos que los procesos de trabajo ya analizados no podrían proporcionar a causa de su rigidez. La implantación de la OCT y la mecanización de las cadenas de montaje no funcionaron de manera sistemática, sin interrupciones para lograr plenamente los objetivos de los empresarios, pues los objetivos buscados se orientaban a lograr elevados estándares de productividad para reducir los costos unitarios y lograr éxitos en el mercado en virtud de precios competitivos relativamente bajos.

Pero los incidentes o los conflictos laborales que se producían en una sección de las fábricas interrumpían el funcionamiento de toda la cadena de montaje, y volver a ponerla en marcha demandaba mucho tiempo y conocimientos por parte de los sistemas de mecánica y mantenimiento. Y los “trabajos a reglamento” o los “paros parciales” de un grupo de trabajadores en una sección impedía el funcionamiento correcto e ininterrumpido de las máquinas y el logro de los estándares fijados de producción. Estos problemas propios de estos procesos de trabajo cuestionaron lo que se había considerado como la única y mejor manera de producir (*one best way*) y a medida que la demanda de los clientes se hacía más exigente en cuanto a la calidad y a la variedad de productos se buscaron otras formas de organizar las empresas, la producción y los procesos de trabajo.

Por otra parte, si bien los conflictos laborales existían, ya no se referían solamente a salarios y seguridad social, los sindicatos más dinámicos comenzaron a cuestionar los impactos del contenido y la organización

de los procesos de trabajo. Como resultado de todos estos procesos se desataron fuertes y prolongados conflictos laborales.

En tercer lugar tuvo lugar la “cuarta revolución industrial” bajo el impulso de la informática y de las Tecnologías da Informação e de la Comunicación (TICs) que permitió la emergencia de nuevos países industriales muy competitivos. Otra novedad fue la revitalización de los estudios sobre los procesos de trabajo mostrando su relación con las condiciones y medio ambiente de trabajo, es decir sus impactos sobre la salud. Las consecuencias de todos estos cambios fueron la caída de las tasas de crecimiento de productividad y de las ganancias, la competencia de los nuevos países industriales que exportaban productos novedosos, de calidad y más baratos, junto con el rechazo a los procesos de trabajo mencionados y el cuestionamiento de ese modelo de desarrollo.

**4.2.** Desde los inicios de la década de 1970 se constatan indicadores del comienzo de la decadencia económica del Reino Unido y de los Estados Unidos, que eran las potencias económicas, financieras y militares que dominaban el mundo, y esto coincidió con los incrementos del precio del petróleo provocando un shock que frenó el crecimiento, estimuló la inflación y el desempleo desencadenando una crisis económica y financiera que, desde Estados Unidos, se difunde a nivel internacional.

Para hacer frente a esta crisis, todos los países capitalistas industrializados adoptaron severos planes de ajuste y de reestructuración de las economías, aplicando las consignas del “Consenso de Washington”, cuya implementación creó las condiciones para la posterior emergencia del “modo de desarrollo neoliberal” (NEFFA, 2020). Las más importantes fueron: privatizaciones de las empresas públicas y del sistema de seguridad social, apertura de las economías al comercio exterior para frenar la inflación pero que perjudicó a la industria sustitutiva y dio lugar a la globalización. También, la desregulación de los mercados para atraer y facilitar el ingreso de capitales extranjeros, el achicamiento del

poder productor y regulador del Estado y la reivindicación del papel hegemónico del mercado y de su lógica de producción y acumulación para tratar de impulsar las empresas privadas, así como la introducción de nuevas técnicas y métodos de gestión empresarial.

Como medidas sustanciales complementarias, se implementaron las reformas laborales elaboradas por los equipos de la Organización para la Cooperación Económica y Desarrollo (OCDE) que pusieron en cuestión el CDI: su objetivo implícito era frenar el crecimiento del salario real por debajo de la inflación y de la productividad, con el objetivo de evitar la caída de las tasas de ganancia. Al mismo tiempo se propició flexibilizar la aplicación de las normas del derecho del trabajo y de los sistemas de relaciones de trabajo, reducir los costos laborales reformando los sistemas de seguridad social. Un propósito no explicitado era debilitar aún más las organizaciones sindicales cuyos afiliados ya eran víctimas del desempleo.

Estos profundos cambios dentro del modo de producción capitalista dieron lugar a este nuevo modo de desarrollo, que denominamos “neoliberal”, que, con variaciones nacionales (debido a la globalización y la financiarización), impera en todo el mundo desde entonces y que también afecta más particularmente, de manera directa o indirecta, a los países de América Latina. Comienza así desde mediados de los años 1970 un proceso de endeudamiento, desindustrialización, extraversión y reprimarización de la macroeconomía, dando lugar al desempleo y la pobreza, que cuestionó el modelo anterior. Los Estados, para hacer frente al déficit fiscal, redujeron los presupuestos para el empleo público estable y para los sistemas de educación, salud y seguridad social al mismo tiempo que se introducían masivamente las TICs en todas las ramas de actividad.

Este nuevo modo de desarrollo se dio en paralelo con un modelo cultural coherente con él, proponiendo como modelo el estilo de vida

norteamericano contando con el apoyo de los medios de comunicación masiva. Sus componentes ideológicos son:

- ❖ reconocimiento del libre funcionamiento del mercado como la condición para lograr los equilibrios económicos tratando de evitar la intromisión del Estado para regularlo y ponerle límites;
- ❖ estímulos a la libre competencia entre empresas y personas en lugar de la asociación y la cooperación (invocando al mercado como instancia más adecuada de decisión sobre precios y cantidades) que provoca cierres de las empresas perdedoras;
- ❖ fortalecimiento de instituciones jurídicas para legitimar y defender la propiedad privada, la libre empresa y la iniciativa individual;
- ❖ cuestionamiento crítico al Estado y reducción de sus funciones como productor monopolístico de bienes y servicios y su relegamiento para actuar como árbitro de los conflictos laborales, sin cuestionar el poder hegemónico de los empleadores;
- ❖ el individualismo como unidad de análisis de los comportamientos dando por sentado que si cada uno busca competitivamente el logro de sus propios objetivos eso permite al mismo tiempo satisfacer los objetivos de todos, otorgándole centralidad con respecto al trabajo grupal o en equipo;
- ❖ impulso al progreso individual en base al esfuerzo propio, promoviendo la capacidad de emprender y de asumir riesgos aceptando la posibilidad de fracasar, pero desconociendo las heterogeneidades de origen en cuanto al acceso a las oportunidades (herencia, nivel educativo, capital social, etc.);
- ❖ promover los ascensos y promociones del personal asalariado tomando en cuenta no tanto la antigüedad en la empresa, sino el tiempo de trabajo, la presencialidad y la puntualidad, el grado de involucramiento o compromiso con la suerte de las empresas,

aceptar el imperativo de formarse y de buscar el perfeccionamiento técnico-profesional de su “capital humano”, justificando por esos factores la creciente desigualdad de remuneraciones y tratar de hacer una carrera profesional individual dejando de lado la solidaridad.

Esas reflexiones en los países capitalistas industrializados, así como las grandes huelgas desarrolladas a fines de la década 1960 en varios países, explican en parte el interés que el contenido y la organización del proceso de trabajo despertara en la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recordemos que al final del período que hemos denominado régimen de acumulación “keynesiano fordista”, el Director General de la OIT sometió al análisis de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1974 su Memoria, denominada “Por un Trabajo más Humano”, donde se analizan tres elementos claves de las condiciones y medio ambiente de trabajo: los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la duración y configuración del tiempo de trabajo y la organización del trabajo. Dos años más tarde, en 1976, la OIT crea el Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo (PIACT) donde los países objetivo eran los que estaban en vías de desarrollo en esa época. Eso dio origen durante varias décadas a un plan de trabajo prioritario para la OIT y sus Estados miembros.

## **5. ESTRATEGIAS NEOLIBERALES FORMULADAS PARA SALIR DE LA CRISIS**

Cuando se desatan las crisis, en medio de la recesión el desempleo y crecimiento de la pobreza, los gobiernos neoliberales adoptan planes de ajuste y otorgan mayor margen de libertad a las empresas.

Los objetivos de las empresas para salir de las crisis, en un contexto recesivo y de competitividad internacional exacerbado fueron diversos, pues a pesar de la introducción de las TICs se había frenado el crecimiento



de las tasas de ganancia. Creemos que esta es una característica esencial de nuestra época: como debido a la globalización, la financiarización y una competencia internacional exacerbada hay restricciones para aumentar las tasas de ganancia, la estrategia empresarial se desplaza hacia la reducción de los costos fijos y variables, directos o indirectos de las empresas, en especial los costos salariales y laborales (salario indirecto y seguridad social).

Ante esta restricción las políticas se dirigen a cambiar la organización de las empresas, la producción y el trabajo, para reducir los costos fijos y variables y, como vamos a analizar acá, para cambiar la relación salarial que va adoptando progresivamente una modalidad precaria.

## **5.1 Cambios en la organización de las empresas**

- a.** Se busca una reducción de la talla de las empresas (para facilitar la gestión y reducir costos) y para lograrlo se procede a la subcontratación (encargando a otra la producción de una parte de los insumos o partes del producto) o a la tercerización (comprando a una empresa diferente las piezas, insumos, o partes del producto final para ensamblarlo), sin que haya con ella una relación de dependencia. Por esos dos medios se reduce el tamaño del colectivo de trabajo y por consiguiente disminuyen los recursos destinados a cubrir los costos salariales y laborales. Con frecuencia esta decisión se toma cuando la empresa ya estaba en funcionamiento y el objetivo era exteriorizar físicamente una parte del colectivo de trabajo, aquella que generaba menos valor, para reducir los costos. En las empresas tercerizadas o subcontratistas esos trabajadores obtienen menores salarios y peores condiciones de trabajo que si trabajaran en la empresa principal y a veces tienen empleos de carácter precario.

**b.** Otra modalidad que adoptan las empresas es la exteriorización jurídica de su fuerza de trabajo fuera del establecimiento o de su estructura societaria, con el propósito de disminuir el volumen de empleo, y así facilitar la gestión y reducir sustancialmente el pago del salario indirecto. Pero esto implica que esos trabajadores exteriorizados tengan con la empresa una relación comercial y no salarial, pues no están más regidos por la Ley de Contrato de Trabajo, y en consecuencia la empresa no asume el costo de la seguridad social, de las obras sociales, del seguro de vida colectivo, no tienen lugar las licencias para los delegados sindicales. Bajo esta nueva modalidad de relación salarial el trabajo será más intenso, las organizaciones sindicales más débiles, los salarios más bajos y donde una buena parte de los trabajadores no tendrían contratos estables por tiempo indeterminado, o el trabajo se desplazará hacia plantas fabriles que se deslocalizan total o parcialmente hacia el interior del país o hacia el exterior, espacios donde la carga impositiva es menor, los sindicatos son débiles o no existen y la legislación laboral es incipiente.

Esos trabajadores prestan sus servicios según varias modalidades: en calidad de monotributista o trabajador autónomo, son contratados por empresas de servicios eventuales, o asalariados con otras formas de empleo precario: por tiempo determinado (CDD), de planta transitoria, interinos, pasantías laborales, contratos de temporada u ocasionales, servicios eventuales o recurriendo al trabajo no registrado.

## **5.2 Nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo**

Se postula que las empresas innovadoras muestran la tendencia de impulsar nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo dejando de lado algunos de los métodos y técnicas tayloristas y fordistas adoptando nuevas formas de organización de los procesos de trabajo, asumiendo la necesidad de impulsar el cambio científico y tecnológico al cual se le

---

atribuye, a veces exageradamente, el poder para crear las condiciones para innovar en cuanto a los procesos y productos, reducir los tiempos para producir los bienes o prestar los servicios que constituyen la esencia de la empresa, para fabricar nuevos productos o prestar nuevos servicios y ofrecer más variedad.

La incorporación de innovaciones tecnológicas y organizacionales procura alcanzar esos objetivos, busca responder de manera más adecuada y en el tiempo deseado a las nuevas demandas de los clientes, cada vez más exigentes.

Frente a esas transformaciones del capitalismo, y al peso del desempleo estructural, los sindicatos han ido perdiendo capacidad de resistencia para cambiar estructuralmente el sistema, al mismo tiempo que en el ámbito político han ganado espacio y poder los partidos de derecha y centro derecha, apoyados por los grupos empresariales.

Se admite ahora, sobre todo en el sector privado que, en paralelo con la concentración económica y el debilitamiento de las pequeñas y medianas empresas, la individualización y personalización de las relaciones de trabajo y las políticas empresariales antisindicales, se está produciendo una deconstrucción de las clases sociales tradicionales.

Una forma de observar esto en el paulatino pero significativo cambio del significado del vocabulario utilizado. Antes se hablaba despectivamente de “los patrones” y ahora de los empresarios y los empleadores como “dirigentes” de empresa. En lugar de referirse a los obreros, se utilizan los términos de operarios o de trabajadores. Las grandes empresas ya no se refieren a sus empleados como asalariados sino como colaboradores o socios. En vez de hablar del pago de sueldos o salarios se habla de la recompensa, que está cada vez más relacionada con los resultados y en el contenido de la misma los componentes objetivos (como la categoría ocupacional según el convenio colectivo o el estatuto profesional y el tiempo de trabajo), pierden importancia relativa

---

respecto del salario indirecto y los complementos por productividad, cumplimiento de las normas de calidad, adicionales resultantes de la evaluación del comportamiento o la evaluación según las competencias, decididas unilateralmente por la gerencia de recursos humanos.

En algunos casos, la introducción de las nuevas tecnologías y los cambios en los procesos de trabajo permitieron hacer menos rutinario el trabajo dejando progresivamente de lado los trabajos repetitivos, individualizados, ejecutados rutinariamente en un mismo puesto de trabajo, trabajos desprovistos de interés, que estaban sometidos a la vigilancia y control de los supervisores y encargados de la gestión del personal. Pero la aplicación exitosa de estas innovaciones requiere ahora, por parte de los trabajadores, un mayor despliegue de las dimensiones psíquicas y mentales, potenciadas por un mayor nivel de instrucción. Y el trabajo es más intenso.

Para estimular el involucramiento de los trabajadores en la marcha de las empresas, se ponen en marcha nuevas formas de gestión más participativas, estableciendo incentivos monetarios, con una gestión personalizada de las carreras profesionales, buscando fidelizar a trabajadores más “performantes”, adoptando modalidades de gestión de la fuerza de trabajo en función de las competencias, etc.

Los horarios de trabajo son ahora más flexibles respondiendo a pedidos de los trabajadores o según las necesidades de la empresa, pero en contrapartida se requiere tener trabajadores “siempre disponibles” haciendo menos rígidas la distinción entre los espacios y tiempos de trabajo y lo que pasa en el domicilio, en el espacio de la vida doméstica donde se reproduce la fuerza de trabajo. En el límite esto ocurre poniendo el domicilio al servicio de la empresa (por ejemplo, cuando se teletrabaja) en perjuicio de su intimidad y privacidad. El trabajo pasa a colonizar la vida doméstica, el tiempo de reposo y reproducción de la fuerza de trabajo y con frecuencia los trabajadores llevan tareas para

hacer en sus casas, siguen pensando en su trabajo y en los problemas que tienen que resolver, sin cobrar horas extras.

### **5.3 Las reformas de las relaciones de trabajo**

El nuevo modo de desarrollo consolida un nuevo desequilibrio de poder entre empresarios y los asalariados que se manifiesta en varios aspectos: en cuanto a la evolución del derecho del trabajo y de la seguridad social pues se interrumpe su progresividad, se frena la participación formal de los trabajadores en los procesos de gestión empresarial y evita la negociación y concertación a nivel de la empresa, dejando de lado las tendencias tradicionales de las relaciones de trabajo planteadas como espacio para la negociación colectiva entre ambos sectores según la corrección de fuerzas.

En el sector público, la tensión se refleja entre los trabajadores de planta transitoria y entre quienes sus contratos se renuevan anualmente sintiéndose amenazados y con un futuro incierto. Es en este sector que se observa el deterioro más fuerte del salario real. Aumenta dentro de la población económicamente activa la proporción de trabajadores no asalariados, y por lo tanto disminuyen las tasas de salarización y las de afiliación a los sindicatos.

El aumento del número y de la proporción de monotributistas y autónomos y del empleo provisto por empresas de servicios eventuales, así como del trabajo no registrado (que en Argentina supera el 35%), pone los sindicatos a la defensiva y ahora negocian desde una posición de debilidad.

Los procesos de negociación colectiva se desarrollan tomando en cuenta la situación de la coyuntura, así como los planes de ajuste fiscal y de manera formal o informal el poder público pone topes a los incrementos salariales para que no crezcan por encima de la productividad

y de la inflación, para impedir que caigan las tasas de ganancia. Para eso se invoca los “Pactos Sociales” o los “Acuerdos de Precios y Salarios”.

Se generaliza la tendencia a la descentralización de las negociaciones colectivas desde el sector o la rama de actividad al nivel de la empresa, o la celebración de acuerdos a ese nivel, donde el poder de los responsables de Gestión de Recursos Humanos (GRH) es más fuerte frente a los sindicatos lo cual da como resultado un aumento en la heterogeneidad y desigualdad de ingresos entre ramas de actividad y entre las empresas de cada rama, siendo las pequeñas y medianas empresas las más desfavorecidas, cuando es precisamente allí donde está empleada la mayor parte de trabajadores.

Las tendencias antes mencionadas a reducir la talla de las empresas provocan un achicamiento de la dotación de personal de las empresas, con lo cual también se reduce el número de delegados sindicales autorizados y en algunos casos ni siquiera alcanza para constituir una Comisión Interna.

En la mayoría de los países se llevan a cabo intentos para la reglamentación (limitación) del derecho de huelga, tendencia que se refleja incluso entre los representantes empresariales y gubernamentales dentro de la OIT, invocando que eso no estaba incluido en los Convenios sobre Libertad Sindical, los cuales habían sido elaborados durante el modo de desarrollo keynesiano-fordista.

Como lo ha demostrado estadísticamente el Profesor Thomas Piketty (2013), desde que rige el modo de desarrollo neoliberal aumentó en la inmensa totalidad de países la desigualdad en cuanto a la distribución funcional del ingreso y disminuyeron los salarios reales. Se observan al mismo tiempo la concentración y la desigualdad de los ingresos.

La teoría de las relaciones de trabajo tomó en cuenta estos cambios. Frente a las tradicionales formas de gestión pluralista liberal de las relaciones de trabajo (DUNLOP,1958) que admitía la existencia de conflictos

---

debido a intereses divergentes que se procesaban y resolvían según las relaciones de fuerza, predomina ahora en el medio académico otra de tipo unitarista (donde los dirigentes de empresa toman conciencia de que ella por si sola controla la situación) y se pone un velo sobre la heterogeneidad del poder tratando de resolver unilateralmente los problemas.

Es una forma novedosa de recuperar el poder que antes debían compartir con los sindicatos para tratar de resolver los problemas los responsables de la GRH pueden mantener el control de manera menos coercitiva y para lograrlo tratan ahora de “ganar el corazón y la mente de los empleados” para que se integren a la estrategia de la empresa y contribuyan a aumentar su competitividad.

Los regímenes de seguridad social reciben también el impacto de la crisis y del cambio en la relación de fuerzas porque debido al mencionado freno al crecimiento de los salarios reales, al desempleo, al aumento del trabajo no asalariado y del trabajo no registrado, disminuyeron fuertemente los aportes al sistema, pero esto ocurre al mismo tiempo que se acelera el envejecimiento de la población en edad jubilatoria y aumenta el número de beneficiarios de las políticas sociales cuando los recursos son escasos. Este deterioro explica que el valor real de las jubilaciones y pensiones siga cayendo tendencialmente.

Todos estos datos de la realidad empresarial explican la moderación de las críticas al modo de producción capitalista en su versión neoliberal. Por otra parte, la “caída del muro de Berlín”, seguida por la implosión de la URSS, y su ingreso al capitalismo de Estado, la importancia adquirida por el sector privado dentro de la economía china y su orientación, han tenido un fuerte impacto desmovilizador sobre los sectores contestatarios. A eso se suma la falta de un “modelo” viable no capitalista de reemplazo que responda a sus expectativas.

El nuevo modelo productivo se caracteriza porque si bien por una parte se controlan más eficazmente los riesgos del medio ambiente de

---

trabajo sobre el cuerpo humano para reducir los costos de la reparación de los daños así como las contribuciones al seguro de salud y la litigiosidad, por otra parte ha aumentado la intensidad del trabajo en cuanto a las dimensiones psíquicas y mentales lo que ha estimulado las investigaciones y acciones para hacer frente a los riesgos psicosociales en el trabajo (NEFFA, 2015; NEFFA; HENRY, 2018).

La introducción de la flexibilidad en sentido amplio es otra de las estrategias implementadas.

#### **5.4 Las diversas dimensiones de la flexibilización (BOYER, 1986)**

El nuevo paradigma productivo cuestiona la OCT por su rigidez, pues impide continuar con el aumento de la productividad, mejorar la calidad e innovar en la producción de bienes y de servicios para satisfacer a los clientes. Esto es lo que fundamenta las políticas de flexibilidad sobre diversos aspectos que caracterizan el actual modo de desarrollo y contribuyen a la precarización.

- a.** Se instauró la flexibilidad productiva y se cuestionó la integración vertical de la producción fordista, dando lugar a empresas más pequeñas recurriendo sistemáticamente a la subcontratación y la tercerización, buscando la reducción de los costos fijos y variables e innovar en cuanto a los procesos y los productos para introducir la variedad tratando de responder a las demandas de los clientes, para mejorar la calidad y asegurar un “service” adecuado de post-venta. Las empresas pasaron a ser “organizaciones que aprenden” (según las teorías evolucionistas), se busca la “producción flaca” (utilizando “lo justo”, siguiendo el esquema de Toyota y otras empresas japonesas). Esta flexibilización comenzó a desarrollarse con diversa intensidad en todos los sectores y ramas de la actividad económica.



- b.** La flexibilización del salario directo, busca frenar el proceso de incremento del salario real que hizo posible el modelo keynesiano-fordista. Por una parte, quedó sin efecto o tuvo varios años sin aplicarse la legislación sobre la indexación automática según las tasas de inflación, o se fijó por decreto el salario mínimo vital y móvil. El argumento que lo justificaba era la defensa y la promoción del empleo, pero la experiencia internacional demostró lo contrario. Por eso disminuyó o dejó de crecer el salario real desde entonces en todos los países casi sin excepción y por consiguiente la parte de los asalariados en la distribución funcional del ingreso, cuyo efecto fue el estancamiento de la demanda, el incremento de la pobreza y de la indigencia incluso de los que trabajaban (PIKETTY, 2013).
- c.** Con similares argumentos se instauró la flexibilización del salario indirecto, es decir se redujeron los beneficios extrasalariales, las contribuciones al sistema de seguridad social y de las obras sociales a cargo de las empresas, reduciendo de manera total o parcial, las contribuciones patronales. La modalidad más brutal implementada por los empleadores fue el recurso al trabajo no registrado, vulgarmente llamado trabajo “en negro”, que permite directamente una reducción de aproximadamente un tercio del monto salarial total, generando problemas para los asalariados, pues tendrán dificultades cuando lleguen a la edad jubilatoria, no cobrarán las asignaciones familiares, no podrán acceder a las obras sociales sindicales ni contar con la protección contra los riesgos del trabajo y no podrán mostrar un recibo de sueldo para solicitar un crédito o alquilar una vivienda. Quedan por esa causa excluidos de los derechos sociales.
- d.** La flexibilidad de las calificaciones y competencias laborales requeridas, es una consecuencia directa de la flexibilización productiva

a la cual hicimos referencia. La introducción de las TICs provoca la obsolescencia de las viejas calificaciones, lo cual puede implicar despidos o la reconversión profesional de la mano de obra directamente involucrada para que sean polivalentes y puedan ocupar alternativamente varios puestos de trabajo lo cual implica una intensificación de la carga de trabajo que no es siempre es reconocido socialmente, en materia salarial y de promoción profesional.

- e.** La flexibilización del tiempo de trabajo, es una consecuencia de la reconversión industrial y de los nuevos modelos productivos que pueden traer aparejados modificaciones de la franja horaria para satisfacer a los clientes y usuarios, trabajar en horarios a-sociales y en días feriados, incrementar el trabajo nocturno o por turnos rotativos para amortizar más rápidamente las maquinarias y equipos, que generan dificultades para seguir regularmente los estudios, participar regularmente en la vida cultural y asociativa y que complican la vida familiar. El nuevo modo de desarrollo requiere una creciente adaptación de la vida humana a los ritmos del capitalismo que ha llevado a la intensificación del trabajo y ha disminuido el control de las personas sobre la propia vida. La jornada de trabajo ya no se ajusta la jornada legal sino a los requerimientos de la empresa, para satisfacer al cliente, estableciendo incentivos económicos al desempeño con impactos sobre la salud de los trabajadores afectados. Las empresas buscan que los trabajadores estén siempre disponibles.
- f.** La flexibilización del sistema de relaciones de trabajo, para pasar de lo colectivo a lo personal o individual. Los empresarios presionaron a los gobiernos para descentralizar el sistema de relaciones laborales y de negociaciones colectivas desde el nivel del sector o la rama de actividad hacia la firma o incluso el establecimiento, para tener en cuenta las especificidades de la organización, pero

al mismo tiempo debilitar o dejar de lado las organizaciones sindicales y estimular las relaciones individualizadas de la gerencia de recursos humanos con cada asalariado, en función de las necesidades de la empresa.

- g.** Por último, la flexibilización de la relación salarial es lo que con mayor frecuencia ha dado lugar a la precarización del empleo. Los “verdaderos empleos”, los “empleos típicos” se caracterizaban por la garantía de estabilidad y de seguridad en los contratos de duración por tiempo indeterminado (CDI) con vigencia plena del derecho del trabajo y de la seguridad social, así como de la libertad sindical para agremiarse y negociar colectivamente, donde derechos y deberes, así como los salarios y las oportunidades para la promoción, están regulados por un convenio colectivo o por un estatuto profesional.
- h.** Fue la OCDE la que propugnó desde fines de la década de los años 1980 la adopción de estas medidas de flexibilización que el Consenso de Washington hizo suyas, como una medida para estimular los empresarios a generar empleos dada la reducción de los costos salariales y laborales, pero eso tuvo pocos resultados. La contratación como trabajadores autónomos o monotributistas dejó de estar regulada por el derecho del trabajo y de la seguridad social, para situarse en el ámbito del derecho comercial o civil, facturándose como si fuera una mercancía. Esta forma de contratación permite a los empresarios ahorrar costos laborales, al liberarse del pago de las contribuciones a la seguridad social, pero deja a esos trabajadores sin esa cobertura. En última instancia privaron a los asalariados de las garantías legales de la estabilidad y la seguridad en el empleo y creció la precarización. Veamos ahora sus modalidades y los principales impactos.

## **5.5. Los cambios en la relación salarial: predominio de la precariedad**

El término precario deriva del latín *precarius*, que se refiere a aquello que se obtiene por medio de la petición, la súplica y el ruego, y en el Derecho Romano, *precarium* era un tipo de contrato en que el beneficiario arrendaba un bien, pero de manera insegura porque en cualquier momento podía ser reclamado de vuelta por el dueño.

El precariado es el resultado de la simbiosis de dos conceptos, “precario” y “proletariado” y quiere significar una categoría dentro de la clase trabajadora pero que está en expansión. A partir de la experiencia inglesa, Guy Standing (2009) se refiere al surgimiento de esta nueva clase social o fracción de clase, consecuencia del desarrollo y afianzamiento del modo de desarrollo neoliberal, con sus dimensiones de globalización y financiarización.

En los PCI, el período de pleno empleo, de protección laboral y de seguridad social generalizada fue un corto período de tiempo después de la Segunda Guerra Mundial, también allí había categorías marginales. Ahora hay políticas de empleo “activas” que los incitan a buscar empleo so pena de perder los subsidios. En América Latina es un reducido porcentaje de los trabajadores el que cuenta con la protección de la legislación del trabajo, de seguridad social y de riesgos del trabajo dentro de una PEA muy heterogénea donde predominan la informalidad y el trabajo no registrado. Muchas de esas categorías de trabajadores precarios ya existían, pero ahora se han visibilizado.

En el Reino Unido sería una clase social, o más propiamente una fracción de la clase trabajadora, formada por personas que tienen un empleo, pero sufren de inseguridad laboral y que padecen una condición inestable e impredecible que deteriora las condiciones generales de vida y de trabajo, que conducen a vivir una existencia frágil en el presente, sometido a incertidumbres acerca del futuro.

Otra característica del precariado descrita por Standing (2009, 2011) es que estaría conformado por un elevado porcentaje de *denizens* (ciudadanos a medias) es decir, por sujetos que no gozan de todas las garantías que provee el estatus de ciudadano. Por ejemplo, los refugiados, los trabajadores indocumentados, trabajadores extranjeros con permiso por tiempo limitado y también pasan a formar parte de esta categoría las minorías culturales, raciales, sexuales, en las cuales predominan las mujeres.

Para nosotros el concepto de precariedad incluye el empleo informal, el intermitente, el subempleo involuntario, los empleos mal remunerados y no registrados, lo trabajadores asalariados que no tienen un empleo seguro y estable, todos los cuales no cuentan con la protección del derecho del trabajo y de la seguridad social. El trabajo precario comienza a reemplazar los contratos de trabajo por tiempo indeterminado (CDI) y con garantías de estabilidad pudiendo adoptar varias modalidades cuando el propósito buscado es el de flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo y reducir los costos salariales y demás costos laborales. Y se los reemplaza por contratos de duración determinada (CDD) que permiten ahorrar salarios durante los periodos en que hay poco trabajo, se naturaliza el trabajo en domingos y días feriados sin pagarlos como extraordinarios y se ajustan los requerimientos de días y horas de trabajo en función de las necesidades de las empresas.

Se ofrecen contratos de trabajo de tipo estacional, establecidos sin asumir compromisos laborales para el resto del año; se contrata fuerza de trabajo por medio de empresas de trabajo temporario o de servicios eventuales (ESE) pero donde el trabajador es contratado para desarrollar actividades temporarias que por su naturaleza son normales y permanentes y el uso de su fuerza de trabajo tiene lugar en el establecimiento de quien va a beneficiarse con su actividad productiva, “triangulando” la relación salarial. El trabajo a tiempo parcial es un recurso usado de

---

manera frecuente para contratar mujeres en tareas de limpieza, o en el servicio de bares y restaurantes. Otras modalidades de trabajo precario son las pasantías laborales vigentes por un tiempo prolongado que no desembocan en un empleo estable y que se renuevan sucesivamente, así como las “formas promovidas de empleo” incluidas en las políticas de empleo, pero sin estabilidad, en contrapartida de bajas remuneraciones y una reducción de los aportes patronales, etc.

Por esas razones, esos trabajadores precarizados laboran de manera más intensa y en peores condiciones de trabajo que los demás y entre ellos se registran comparativamente más enfermedades profesionales y graves accidentes de trabajo.

En materia de relaciones colectivas de trabajo, los empresarios buscaron descentralizar el sistema de relaciones laborales y de negociaciones colectivas desde el nivel del sector o la rama de actividad hacia la firma o incluso el establecimiento, para debilitar o dejar de lado las organizaciones sindicales y estimular las relaciones interpersonales de la gerencia de recursos humanos con cada asalariado, estrategia que les permite obtener un mayor margen de libertad.

Los trabajadores precarios se insertan de una manera diferenciada y degradada en los sistemas de relaciones de trabajo en la empresa, pues es menor su grado de integración al colectivo de trabajo, no siempre forman parte de los sindicatos y tienen menor – o ningún – grado de protección social.

En general, el nivel de las remuneraciones y la cobertura de la seguridad social de los trabajadores precarios es inferior que para el caso de asalariados con empleos seguros y estables con tareas similares. Por otra parte, los trabajadores precarios son objeto de mayores requerimientos por parte de los empleadores: aceptación de la polivalencia, de la multiplicidad de tareas, la movilidad interna forzada y una ampliación de tareas con un contenido superior a las que demanda normalmente el

puesto que ocupan, lo cual significa una intensificación del trabajo que implica una mayor fatiga.

En paralelo, las empresas que debían adaptarse a las nuevas exigencias de la competitividad introdujeron modalidades cualitativas de flexibilización para los trabajadores estables, recurriendo de manera forzada a la polivalencia, la movilidad, la intensificación del trabajo y promovieron la “gestión por las competencias” para cambiar el comportamiento de los trabajadores buscando obtener de ellos mayor autonomía, responsabilidad, capacidad para resolver problemas, su aceptación de los cambios tecnológicos y organizacionales, la propensión al trabajo en grupos, la socialización de conocimientos y aprendizajes.

El resultado final ha sido un cambio profundo de la anterior relación salarial que había instaurado “verdaderos empleos”, para dar ahora lugar *por medios absolutamente legales* a trabajos-empleos de carácter precario y sin garantías de estabilidad, asalariados con contrato por tiempo determinado (CDD) pero como prestadores de servicios y bajo la modalidad de monotributistas o autónomos por fuera de la legislación del trabajo, al empleo temporario contratado directamente por el empleador o por medio de empresas de servicios eventuales, y a las pasantías. Pero además, empresarios con menores escrúpulos procedieron a contratar un elevado porcentaje de asalariados no registrados, así como trabajadores clandestinos o ilegales, acerca de los cuales nos referimos más adelante.

## **5.6. El trabajo-empleo precario**

Ante la profundidad y la variedad de estos cambios la noción tradicional de informalidad (OIT, 1972) se mostró insuficiente para poder comprenderlos. Teóricamente, se avanzó hacia la conceptualización de la precariedad laboral, impulsados por el trabajo fundacional de Sylos Labini (1974) sobre Sicilia, que aludía a los verdaderos empleos “o relación salarial fordista”, por contraposición a las “formas particulares”

o “específicas” de empleo, y más recientemente al “empleo no clásico” (DE LA GARZA, 2011).

Guy Caire (1973) conceptualizó el problema e incluyó dentro del trabajo precario al trabajo ilegal y clandestino, el empleo no registrado o fraudulento, el empleo a tiempo parcial, el empleo temporario o con contratos de duración por tiempo determinado, entre otros. Pero como afirma Cynthia Pok, hasta hace poco tiempo el enfoque teórico y empírico aplicado para comprender la naturaleza del trabajo precario en América Latina fue menos exigente que cuando se estudiaron la informalidad y la marginalidad (POK, 1992).

Desde una perspectiva sociológica, la precarización tendría consecuencias negativas para los asalariados en varios niveles: produciría una fragmentación del colectivo de trabajo y dificultaría la construcción de la identidad debido a que cada categoría de trabajadores precarios se rige por diferentes normativas – a pesar de la similitud de condiciones de trabajo, y de calificaciones predominantes en las empresas. Como primera instancia su conceptualización es de carácter residual y por la negativa: el empleo precario es aquel que no reúne las condiciones del empleo estable, seguro y protegido, pero que va agrupando progresivamente al mayor porcentaje de los empleos.

A pesar de ese cambio en la definición pensamos que la versión antigua de la categoría “sector informal urbano” (PREALC, 1978) no permite captar globalmente y en toda su profundidad la naturaleza del trabajo-empleo precario, una de cuyas modalidades es el trabajo no registrado. Los elementos constitutivos de la informalidad y la precariedad no son idénticos, aunque puedan darse de manera conjunta. En efecto, actualmente el trabajo precario está presente en las actividades económicas informales, pero también en las formales (TOKMAN, 2004).

Hay autores que luego de constatar esto, afirman que “estaría desapareciendo una de las líneas divisorias tradicionales entre el sector



informal y el sector formal”, ya que el empleo precario y el trabajo no registrado afectan también a medianas y grandes empresas que contratan a trabajadores sin garantías de estabilidad y a otros sin registrarlos legalmente (GIOSA ZUAZÚA, 2007).

Es de suma utilidad la teoría de la segmentación del mercado de trabajo (PIORE, 1982) formulada desde finales del periodo “fordista” para comprender este fenómeno, porque los empleadores introducen fuertes divisiones sustanciales entre el conjunto de los empleados de la empresa (mercado interno) y los que están fuera de ella (mercado externo). Pero también hay divisiones dentro del colectivo de trabajo entre los trabajadores estables (mercado primario) donde coexistían profesionales universitarios, trabajadores altamente calificados y obreros especializados con su saber productivo acumulado y, por otra parte, los precarios (mercado secundario) segmentándolos respecto del colectivo de trabajo con el propósito de reducir los costos laborales, controlarlos mejor, contar con más libertad de maniobra y flexibilidad en cuanto al uso de la fuerza de trabajo y para contratarlos solo durante el tiempo absolutamente indispensable.

Siguiendo la experiencia internacional, desde comienzos de los años 1980 se ha reglamentado y legitimado en nuestros países el funcionamiento de las empresas llamadas “de servicios eventuales” (ESE). Esta particular forma de contratación se ha utilizado con frecuencia para encubrir prolongados períodos de prueba que no estarían autorizados por la ley

Es cada vez mayor la heterogeneidad dentro del colectivo de trabajadores en relación de dependencia. Dentro del sistema productivo, existe una gran fragmentación de empleos y es posible construir subconjuntos donde se encuentran diversas formas de “empleos atípicos”, o de “formas particulares de empleo” definidos a partir de diferentes criterios, aunque a veces se superpongan porque reúnen características

comunes. En ese nivel se pueden identificar al menos tres subconjuntos con modalidades contradictorias internas: 1) las empresas formales y unidades económicas informales, 2) los empleos registrados y los no registrados ante el Ministerio de Trabajo sin aportes a los organismos de la Seguridad Social, y finalmente, 3) los “empleos típicos”, “clásicos”, denominados “verdaderos empleos” con CDI y los empleos precarios.

El concepto de informalidad propuesto por la OIT en 1972 incluye los trabajadores cuenta propia, el trabajo doméstico remunerado, los trabajadores familiares no remunerados y los que trabajan en microempresas de hasta cinco trabajadores, donde la proporción de empleos asalariados es muy reducida.

El concepto de trabajo/empleo no registrado se basa en un aspecto jurídico e institucional, que consiste básicamente en que los empleadores no declaran a los asalariados ante las oficinas públicas correspondientes y no pagan las contribuciones patronales al sistema de seguridad social. Ellos pueden trabajar en microempresas informales o en empresas capitalistas de diversa dimensión.

Los conceptos de trabajo/empleo precario y de “verdadero empleo” están vinculados con la forma institucional “relación salarial” es decir, las condiciones, normas e instituciones que regulan el uso y la reproducción de la fuerza de trabajo. Por su naturaleza, a los empleos que no tienen las garantías de la seguridad y estabilidad, a la mayoría de los empleos informales y la totalidad de los empleos no registrados nosotros los consideramos precarios. Por contraposición al trabajo precario, un verdadero empleo sería un empleo asalariado con un contrato por tiempo indeterminado (CDI), que tiene estabilidad en el tiempo y seguridad garantizadas por la legislación y las disposiciones del estatuto o del convenio colectivo de trabajo, un empleo ejecutado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, que cuenta con una remuneración adecuada, está registrado, cuenta con la protección del sistema

---

de seguridad social y reúne las demás características de un “empleo decente” según lo define la OIT (1972).

Pero lo esencial del trabajo/empleo precario no se refiere en primer lugar a la inexistencia de normas que lo regulen; puede ser precario y al mismo tiempo ser legal y estar registrado. Se define más propiamente por la naturaleza del contrato (formal o implícito) de trabajo. En virtud del mismo, la relación salarial de carácter precario es insegura e inestable, no forma parte ni cuenta con la protección de las organizaciones sindicales de su sector o rama de actividad, la inserción dentro del colectivo de trabajo se dificulta porque se produce internamente una segmentación o fractura y allí los trabajadores con empleos precarios son discriminados negativamente respecto de los que tienen “verdaderos empleos” porque en algunos casos adoptan las formas ya analizadas del trabajo informal y del no registrado.

Si se analiza con una perspectiva histórica el empleo asalariado, se observa que los que fueron denominados “empleos típicos”, “verdaderos empleos” (CDI, seguros, estables y con protección social) van disminuyendo en términos absolutos en los principales países capitalistas industrializados y en todas las naciones tienden progresivamente a constituir un menor porcentaje sobre el total de la PEA. Esta tendencia se observa también en los países menos desarrollados, pero allí es enorme el peso del trabajo informal y del trabajo no registrado. Por el contrario, los trabajos/empleos precarios, donde predominan “formas específicas de empleo”, “formas particulares de empleo” y las otras categorías socio-profesionales analizadas, han llegado a constituir la mayoría de los nuevos empleos creados tanto en el sector público como en el privado.

En efecto, de manera general y en última instancia todos los trabajos/empleos informales y los que se encuentran en las unidades económicas informales, así como los trabajos/empleos no registrados, tienen en común su carácter precario. Pero no son todos.

## 6. LAS MODALIDADES MÁS FRECUENTES DE LA PRECARIZACIÓN

La precarización adopta diversas modalidades.

- a.** Los trabajadores en “período de prueba” que fija la legislación laboral, porque durante ese tiempo no tienen la estabilidad de un “verdadero empleo” y eso puede no concretarse luego de pasado ese lapso.
- b.** Los diversos contratos de duración por tiempo determinado (CDD), los trabajos estacionales o de temporada, las pasantías para estudiantes universitarios, los trabajos temporarios y a tiempo parcial, etc.
- c.** Los empleos contratados por intermedio de las empresas de servicios eventuales (ESE) o de trabajo temporario instauran una suerte de “alquiler de la fuerza de trabajo”, que da lugar a un “comercio de personas” (CAIRE, 1973) generando una triangulación, donde el trabajador es pagado por una empresa, pero genera valor y plusvalor en otra. Estas obtuvieron la autorización legal para ofrecer normalmente personal que cubriera de manera temporaria el reemplazo de algún trabajador ausente, haciendo frente a picos de trabajo ocasionales o a necesidades extraordinarias y transitorias que significara tareas ajenas a su giro normal y habitual, sin cambiar de estatuto ni pasar a formar parte del plantel regular de esa empresa y gozar de la condición de “efectivos”. Se disocia la figura del empleador en dos: uno que dirige y controla el proceso efectivo de trabajo y que se apropia de sus resultados (la empresa donde presta servicios) y la ESE que ejerce jurídicamente la función de empleador.

Esta particular forma de contratación se ha utilizado con frecuencia para encubrir prolongados períodos de prueba que no estarían autorizados por

---

la ley, transformando a las aludidas empresas de servicios eventuales en meras agencias de colocaciones. Dentro del establecimiento, se reproduce la segmentación del colectivo de trabajo, dando lugar a una escisión entre los trabajadores del plantel de la empresa usuaria dotado de estabilidad (mercado primario) y aquellos que provienen del exterior (mercado externo) o tienen menores derechos (mercado secundario) que son suministrados por la ESE (PIORE; SABEL, 1988).

- d.** Los trabajadores de las cuatro categorías tradicionales del sector informal urbano ya mencionadas (OIT, 1972).
- e.** El trabajo no registrado ante el Ministerio de Trabajo y los organismos de la seguridad social, que constituye la forma más grave de precarización.
- f.** Una nueva modalidad está emergiendo con los “contratos o horas”, donde el trabajador está registrado y a disposición del empleador, que lo convoca por un tiempo limitado solo cuando lo necesita, pero le paga por el tiempo efectivamente trabajado. Es el empleo intermitente, cuya figura más notable son los repartidores de empresas con economías de plataforma que están mucho tiempo disponibles en “la cola”, pero solo cobran cuando hacen una entrega.

## **7. LOS SECTORES MÁS VULNERABLES A LA PRECARIZACIÓN**

Sin ser exhaustivos, los trabajadores más vulnerables son:

- ✦ los jóvenes (sobre todo las mujeres);
- ✦ los trabajadores migrantes especialmente los indocumentados y con bajos niveles de calificación;
- ✦ las mujeres jefas de hogar con responsabilidades familiares y con bajo nivel educativo;

- ❖ los trabajadores que están en la condición de desempleo de larga duración especialmente los que tienen bajas calificaciones profesionales;
- ❖ los trabajadores adultos al final de su vida activa cuando corren el riesgo de ser despedidos.

Discriminando por sectores y ramas de actividad, el porcentaje de trabajo asalariado precario se estancó o bajó con variaciones en la industria y en el sector público, pero creció en el sector servicios (trabajo en casas particulares, hotelería, restaurantes, trabajo agrícola, sector de artes y espectáculos). Según el género, aumentó fuertemente en el caso de las mujeres y personas con diversidad sexual.

Pero hay cada vez más empleos cuyo estatuto se sitúa en posiciones intermedias entre el trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia o independiente. Tal es, por ejemplo, el caso del trabajo para subordinado (SUPIOT, 2004) cuando trabajadores jurídicamente independientes se encuentran en una situación de dependencia económica similar al trabajo asalariado, pero sin gozar de sus derechos, lo cual genera una relación de dependencia económica y otorga un poder económico de coordinación al que organiza su trabajo.

El objetivo central buscado por todas esas modalidades es reducir los costos fijos y variables de producción, poniendo el acento en los costos salariales y laborales como una estrategia para compensar la tendencia a la caída de las tasas de ganancia, proceso que no se puede revertir.

La gran diferencia entre el empleo precario con la informalidad consiste en que los empleos precarios ahora progresivamente se han establecido válidamente por medio de leyes o decretos y de esa manera se los naturaliza. Los trabajadores precarios son los que no tienen estabilidad ni seguridad en el empleo; ellos se insertan de una manera diferenciada y degradada en los sistemas de relaciones de trabajo en la empresa, pues es menor su grado de integración al colectivo de trabajo,

---

pues no siempre forman parte de los sindicatos ni son representados por ellos.

El nivel de sus remuneraciones y el grado de cobertura de la seguridad social son inferiores y de menor calidad al de los de asalariados que tienen contratos por tiempo indeterminado con empleos seguros y estables y que realizan tareas similares. Pero a pesar de eso son objeto de mayores requerimientos por parte de los empleadores: aceptación de la polivalencia, movilidad interna, ampliación de tareas y tener asumir los trabajos más sucios y peligrosos, que los demás trabajadores rechazan, lo cual significa una intensificación del trabajo, que implica una mayor fatiga.

Los colectivos de trabajo se desestructuran cuando se introduce la diferencia y la segmentación, cuando hay nuevas formas de organización del trabajo que imponen la movilidad, la polivalencia, se llevan a cabo la subcontratación y la tercerización.

Como habíamos mencionado, las investigaciones muestran que las condiciones y medio ambiente de trabajo de los trabajadores precarios dan lugar con más frecuencia a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Pero ahora se hace más evidente que los riesgos psicosociales en el trabajo son más intensos. Su trabajo es más exigente, se les imponen objetivos difíciles o imposibles de alcanzar, hay más restricciones de tiempo y se aceleran los ritmos de trabajo. Son trabajos con mayores exigencias emocionales, pero a veces tienen que esconderlas o negarlas para relacionarse con sus superiores y con los clientes y usuarios para cumplir las reglas preestablecidas por la empresa, lo que les provoca sufrimiento.

De la misma manera pueden sentir miedo durante el trabajo por temor a las agresiones o a sufrir un accidente porque sus puestos de trabajo son más sucios y peligrosos que los estables. Los trabajadores precarios gozan de menos autonomía que los demás para desarrollar

sus calificaciones y competencias y tienen recompensas monetarias inferiores que el resto, pero además no cuentan con un adecuado reconocimiento moral o simbólico por su esfuerzo y la calidad obtenida. En cuanto a los conflictos éticos y de valores, a veces los trabajadores precarios se ven obligados a mentir o a retacear la información solicitada por los clientes, o se ven obligados a hacer cosas contra sus principios éticos, lo cual genera situaciones difíciles de vivir y generan sufrimiento y tensiones. Pero lo que más sufren es la inseguridad socioeconómica introducida por la precariedad y la flexibilidad que consideramos un factor de riesgo para la salud.

Los trabajos/empleos precarios, han llegado a constituir la mayoría de los nuevos empleos creados tanto en el sector público como en el privado; su proporción dentro del total crece en casi todos los países y abarca las diversas modalidades de informalidad.

La nueva definición de trabajadores informales (HUSSMANN, 2001), recomendada por la OIT, innova sustancialmente, porque incorpora en este subconjunto informal de la PEA a sectores de trabajadores precarios, cuyos empleos no están sujetos a la legislación del trabajo, independientemente de si se desempeñan en el sector formal o informal de la economía.

Como conclusión postulamos que, de manera amplia, dentro de la categoría de empleos precarios, están los asalariados que no tienen CDI, el trabajo intermitente y también quedan incluidas total o parcialmente las otras dos: trabajos/empleos no registrados en unidades económicas formales o informales, monotributistas y autónomos, así como las cuatro categorías de trabajos/empleos informales según la OIT. Todos ellos tienen en común su carácter precario.



## 8. PRECARIEDAD E INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS ASALARIADOS

Serge Paugam (1997) señala que a lo largo de la historia las situaciones de precariedad económica y social son diversas y acumulativas. Las amenazas contra la estabilidad y la seguridad en el empleo se han generalizado cualquiera sea el estatuto de la relación salarial. Y como también señala Robert Castel (1995), cuanto más grande es la precariedad de la situación del trabajador respecto del empleo, mayores son los riesgos de rupturas sociales y familiares, de reducción de la sociabilidad, de pérdida de identidad, de mayor sufrimiento psíquico y mental, de empobrecimiento de los ingresos y el consiguiente deterioro de las condiciones de vida.

La relación salarial del trabajador con su empleo define derechos laborales con directas implicancias sociales y constituye un fundamento de la identidad social. La precariedad no debería ser vista entonces sólo desde el ángulo de la inestabilidad e inseguridad económica y social, sino también en función del trabajo que ejecuta el trabajador, de la recompensa material que recibe, del reconocimiento social obtenido y de las relaciones sociales que se establecen en la empresa u organización.

Cuando los especialistas hablan de precariedad aún hoy no hay unanimidad sobre el contenido del concepto. ¿Qué variables se toman en cuenta? ¿La estabilidad y seguridad en el empleo, la magnitud del salario, la calidad de las condiciones y medio ambiente de trabajo, los riesgos psicosociales en el trabajo a los cuales está expuesto?

Esquematizando, afirma Paugam (1997), la precariedad puede plantearse sobre dos aspectos. En relación con el proceso de trabajo y esencialmente las condiciones y medio ambiente de trabajo, pues a través de la lógica productiva el trabajador adquiere su identidad y construye su sentimiento de utilidad social según las funciones que cumple en la división técnica y social del trabajo y que repercuten sobre su salud.

O con relación al empleo, pues según la lógica de la protección social predominante, tener un empleo estable y registrado asegura derechos sociales y ciudadanos. El derecho a la seguridad y estabilidad en el empleo y la percepción de un ingreso son la garantía del bienestar y de la seguridad social del trabajador y su familia, lo ayudan a prever el futuro con mayor serenidad.

Los trabajadores que tienen asegurado el derecho a la estabilidad están protegidos contra ciertos riesgos e incertidumbres del mercado de trabajo. El riesgo de inestabilidad en el empleo de un trabajador dentro de la unidad de producción, lo perjudica y al mismo tiempo amenaza al colectivo de trabajo, puesto que, en caso de concretarse su alejamiento, el colectivo se verá obligado a adaptarse para compensar esa ausencia. Por otra parte, los que perciben que no tienen asegurado un futuro en la empresa, no se sienten implicados en un proyecto común, y como saben que pueden quedar fuera del colectivo de trabajo, pierden interés en su tarea descuidando la productividad y la calidad, dejan de involucrarse, pues los derechos laborales y sociales están vinculados directamente con el tipo de empleo.

El asalariado se considera precario cuando percibe su trabajo como una actividad prescindible, desprovista de interés, mal paga y poco reconocida por la empresa.

Los cambios en las formas de gestión de la fuerza de trabajo debido a la introducción de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, la implantación de nuevas formas de organización del trabajo (rotación de puestos, ampliación y enriquecimiento de tareas, trabajo en grupos), la elevación del nivel de calificaciones requerido que incita a formarse, el estímulo para trabajar con mayor iniciativa, autonomía y responsabilidad de autocontrol por parte de los asalariados, pueden constituir un desafío estimulante y brindar satisfacciones cuando se logran los objetivos propuestos, aunque no signifique por ello que va a

desaparecer la explotación y la alienación del trabajador y que el esfuerzo le garantice la permanencia y el progreso en la empresa.

En efecto, al mismo tiempo que se introducen dichos cambios, pueden surgir mayores restricciones debido a que la dirección de las empresas fija objetivos muy ambiciosos, por encima o en el límite de las posibilidades de los trabajadores, incrementando la fatiga y el sufrimiento. El fortalecimiento de la disciplina y el control, la intensificación de los ritmos de trabajo, la instauración de métodos inspirados en la experiencia japonesa (el trabajo justo a tiempo, el perfeccionamiento continuo de la producción, el control total de la calidad, etc.) genera malestar, angustias y ansiedad, una sensación de stress, dado que hay premios y castigos síquicos y pecuniarios según los resultados.

También surge una insatisfacción en cuanto al no reconocimiento social del trabajo por parte de los empresarios: el nivel de la recompensa monetaria, la carga de trabajo, los riesgos a los cuales se trabaja expuestos, los conocimientos y la experiencia adquiridos y las posibilidades de promoción y de “hacer carrera” dentro de la empresa. Esta falta de reconocimiento puede originarse también por parte de los colegas y superiores jerárquicos.

La experiencia histórica de los países capitalistas industrializados demuestra que cuando las empresas de cierta dimensión buscan ser competitivas en cuanto a la calidad, la variedad y la novedad de los productos que comercializan en el mercado, se privilegia el empleo estable de trabajadores con altas calificaciones y competencias, se busca retener y “fidelizar” los buenos empleados y se les ofrecen posibilidades de promoción y una carrera dentro del establecimiento, de la empresa o del grupo económico (CORIAT, 1975; BOYER, 1998; OIT, 2003). En esas condiciones normalmente los trabajadores se integran en la empresa y aumenta la satisfacción en el trabajo. Pero en el nuevo modo de desarrollo predomina la heterogeneidad en cuanto al grado de integración.

---

## 9. LA TIPOLOGÍA PROPUESTA POR SERGE PAUGAM

Podrían así construirse varios casos tipos de integración del trabajador empleado en una empresa u organización. Paugam (1997), identifica cuatro grandes grupos.

La integración asegurada consiste en: la seguridad y estabilidad en el empleo con la consiguiente protección social, la obtención de satisfacción por el contenido del trabajo, unido al reconocimiento material y simbólico por parte de sus colegas y superiores. En esas condiciones, los trabajadores elaboran sus proyectos para hacer carrera dentro de la empresa y se involucran para alcanzar de manera autónoma y responsable los objetivos que les son asignados.

En contraposición con este buen tipo de integración que no es el predominante, Paugam (1997) cruza dos variables (empleo y condiciones de trabajo) e identifica otros tres.

La integración es incierta cuando el asalariado logra satisfacción en el trabajo, existen buenas relaciones con sus colegas y superiores, pero al mismo tiempo su empleo es precario, pues no tiene seguridad y estabilidad. Esta situación puede en unos casos desalentar los trabajadores para involucrarse en un trabajo temporario que corren el riesgo de perder por razones fuera de su voluntad; pero en otros casos, constituye un estímulo incitativo para formarse, elevar la performance en términos de volumen de productividad y calidad, dar pruebas a los superiores y a los empleadores de que reúnen las condiciones para alcanzar un puesto estable. Con frecuencia los empleadores utilizan el empleo precario como un mecanismo para probar, evaluar y seleccionar fuerza de trabajo.

La integración “trabajosa” existe cuando hay insatisfacción en el trabajo, a pesar de la seguridad y estabilidad en el empleo. La insatisfacción sería el resultado de sufrimientos físicos, psíquicos y mentales provocados por malas Creación La Comisión de Condiciones y Medio

Ambiente de Trabajo (CYMAT), el trabajo es intenso, pero mal remunerado, hay relaciones conflictivas con los colegas y superiores. La integración en la vida de la empresa depende en estos casos del empleo (y consecuentemente del salario y la protección social) pero no del trabajo en sí mismo. Debido a las políticas de ajuste fiscal del modelo de desarrollo vigente, desde hace ya varias décadas los salarios no se indexan según la inflación y las nuevas modalidades de gestión de la fuerza de trabajo buscan la personalización y la individualización de la relación salarial, para fragmentar y segmentar el colectivo de trabajo y contener sus reivindicaciones.

La integración descalificante, se verifica cuando para un grupo de trabajadores se dan al mismo tiempo la insatisfacción debida a las malas condiciones y medio ambiente de trabajo, clima tenso y conflictivas relaciones con los colegas y superiores jerárquicos, y por otra parte inestabilidad e inseguridad en el empleo, con riesgos no solo para el trabajador precarizado, sino también para el colectivo de trabajo en su conjunto, por amenazas de cierres, fusiones o reestructuración. Si estos sufrimientos no tienen posibilidades de disminuir ni de ser compensados en el corto plazo y la inseguridad e inestabilidad en el empleo que generan precariedad debilitan su capacidad de reclamar por medio de los sindicatos. El resultado previsible es el individualismo, el retraimiento, la anomia y apatía en el trabajo, el ausentismo voluntario, conflictos de competencia funcional entre los trabajadores; quienes están más desconformes e insatisfechos procuran transferir sus tareas y responsabilidades a sus compañeros y a la jerarquía inmediata. Y tratan de cambiar de empresa u organización... si es que el mercado de trabajo lo permite.

La modalidad más extrema de precariedad es el trabajo no registrado o “en negro” que en Argentina involucra históricamente un poco menos del 40% de los trabajadores asalariados y su vulnerabilidad abarca tanto

al empleo como a las condiciones y medio ambiente de trabajo. No estar registrados significa un mayor grado de precariedad, ya que no “existen” como sujetos para el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, es decir no se benefician con la protección que a los demás proporcionan el derecho del trabajo, el de la seguridad social y la protección contra los riesgos del trabajo. Y la acción sindical para protegerlos es insuficiente, quedando en manos de las políticas sociales.

## 10. REFLEXIONES Y PERSPECTIVAS

Para operar en el modo de desarrollo neoliberal, los empleadores recurren cada vez más frecuentemente al trabajo precario – es decir sin seguridad y garantías de estabilidad – en sus diversas modalidades para:

- ❖ tener mayor libertad para flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo, poder contratar y despedir sin mayores trámites, con bajos costos y en la medida de lo posible hacerlo sin tener que violar la ley;
- ❖ reducir el costo salarial y de la seguridad social, dado que por lo general por igual trabajo los trabajadores precarios cobran menos que los estables;
- ❖ hacer frente rápidamente a las incertidumbres del mercado, exteriorizando **física o jurídicamente la fuerza de trabajo**, cuando varía el volumen de la demanda o surgen dificultades para la provisión de materias primas e insumos;
- ❖ transferir el riesgo empresarial generado por las crisis coyunturales que reducen la demanda, hacia subcontratistas, actividades tercerizadas y trabajadores cuenta propia que han sido exteriorizados y trabajan en sus domicilios.

Cuando predomina el trabajo precario, es mayor el margen de libertad de los empresarios para la gestión de la fuerza de trabajo y las relaciones

---

laborales y por ese medio reducir los costos y evitar que caigan las tasas de ganancia.

Y desde el punto de vista teórico, es de mayor utilidad el uso del concepto de trabajo precario que el de trabajo informal, porque el mismo comprende y engloba todos los asalariados sin seguridad ni estabilidad y el trabajo intermitente, no solo el trabajo informal y el no registrado o “en negro”.

Debemos reconocer que un pequeño porcentaje de trabajadores – jóvenes de ambos sexos, por general profesionales altamente calificados – prefieren trabajar contratados en condiciones precarias para tener más libertad de maniobra y en cuanto al uso del tiempo, dado que la demanda para esas tareas se mantiene, los salarios son elevados y la oferta de trabajadores es aún reducida. Pero no todos quisieran trabajar siempre de esa manera hasta el momento de jubilarse.

Dentro del aparato estatal, la administración del trabajo, ejercida por los Ministerios de Trabajo, debe contribuir a hacer frente al problema promoviendo la adopción de una legislación protectora de los categorías más vulnerables de asalariados (trabajadores rurales, trabajadores de casas particulares y de pequeñas y medianas empresas, por ejemplo) y fortaleciendo las tareas de la Inspección del Trabajo, buscando la cooperación de la Administración Tributaria y de la Seguridad Social para hacer operativos conjuntos, porque por lo general quienes evaden el pago de sus obligaciones laborales también están violando otras normas.

Y obviamente, la solución de fondo es el crecimiento económico destinando inversiones para la generación de empleos, de “verdaderos empleos” seguros y estables, protegidos por la legislación laboral, de seguridad social y de protección contra los riesgos del trabajo.

## REFERÊNCIAS

- BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Ed. PUF, 2001.
- BOYER, Robert. *Rapport salarial et analyses en terme de régulation: une mise en rapport avec les théories de la segmentation du marché du travail - Economie appliquée*, Tome XXIII. 1980.
- BOYER, Robert (Dir.). *La flexibilité du travail en Europe*. Paris: La Decouverte, 1986.
- BOYER, Robert. *Hybridization and models of production: Geography, history, and theory. Between imitation and innovation. The transfer and hybridization of productive models in the international automobile industry*, p. 23-56, 1998.
- BOYER, Robert. Las crisis financieras como conflicto de temporalidades. *Encuentros*, v. 18, n. 3, p. 100-116, 2020.
- CAIRE, Guy. *Les nouveaux marchands d'hommes. Etude du travail interimaire*. Paris: Ed. Economie et Humanisme, Les Editions Ouvrières, 1973.
- CASTEL, Robert. *La metamorfosis de la cuestión social*. Paris: Versión francesa en Fayard, 1995.
- CORIAT, Benjamín. *El taller y el cronómetro*. México: Ed. Siglo XXI, 1975.
- DE LA GARZA, E. *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*. Ciudad de México: Plaza y Valdés, 2011.
- DUNLOP, John. *Industrial Relations Systems*. New York: Henry Holt, 1958.
- GIOSA ZUAZÚA, N. *El empleo precario en Argentina*. Documento CIEPP, Mayo, 2007.
- HUSSMANN, Ralf. *Informal sector and informal employment: elements of a conceptual framework*. Documento presentado en la Quinta Reunión del Grupo de Expertos sobre estadísticas del sector informal (Grupo de Delhi), Nueva Delhi, 2001.
- NEFFA, Julio César. Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. 2015.



NEFFA, Julio C. (Dir.); ALBANO, Julieta; LÓPEZ GHIO, Ramiro; PÉREZ, Pablo E.; SALAS, Julieta; TOLEDO, Fernando. *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo*, Volúmenes I, II y III. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2005, 2006, 2008.

NEFFA, Julio C. *El proceso de trabajo y la economía de tiempo*. Contribución al análisis crítico de K. Marx, F. W. Taylor y H. Ford. Buenos Aires: CREDAL/CNRS, Editorial Hvmánitas, 1989.

NEFFA, Julio C. *Aportes para pensar la pospandemia COVID-19: innovaciones y nuevos procesos de trabajo*. Moreno: UNM Editora, 2020. 190 p. ISBN (Edición impresa): 978-987-782-035-5 – ISBN (Edición digital): 978-987-782-036-2.

NEFFA, Julio C.; HENRY, María L. (coord.). *Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo en una clínica privada de la ciudad de La Plata*: Informe sintético de resultados. Proyecto de Desarrollo Tecnológico y Social (PDTs). CIN-CONICET n. 422. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Económicas, Instituto de Investigaciones Administrativas. 2018. ISBN 978-950-34-1662-4.

OIT. Organización Internacional del Trabajo. *Employment, incomes and inequality*. A strategy for increasing productive employment in Kenya. Ginebra, OIT, 1972.

OIT. Organización Internacional del Trabajo. *Directrices sobre una definición estadística de empleo informal*. Adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 2003.

PAUGAM, Serge. *Les salariés de la precarité, Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris: PUF, 1997.

PIKETTY, Thomas. *Le capital au XXIe siècle*. París: Seuil, 2013.

PIORE, Michael J. Convergente dans les systemes nationaux des relations professionnelles. *Consommation*, n. 3, 1982.

PIORE, Michael; SABEL, Charles. *Les chemins de la prospérité*. Paris: Hachette, 1988.

POK, Cynthia. *Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo*, documento presentado en el Seminario Interamericano de Medición del Sector Informal, COM/CIE OEA/INEI, noviembre, 1992.

PREALC. Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe. *Promoción de la Reforma Educativa en América Latina*. Sector informal funcionamiento y políticas. Santiago de Chile, 1978.

SCHUMPETER, Joseph A. *Capitalismo, socialismo y democracia*. Madrid, México, Buenos Aires: Aguilar S. A. de Ediciones, 1952.

STANDING, Guy. *Work After Globalization*. Building Occupational Citizenship. Edward Elgar, Cheltenham, 2009.

STANDING, Guy. *El precariado*. Una nueva clase social. Barcelona: Editorial Pasado y Presente, 2011. ISBN 9788494100819.

SUPIOT, Alain (Ed.). *Tisser le lien social*. Les Editions de la MSH, 2004.

SYLOS LABINI, P. El empleo precario en Sicilia. *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. LXIX, n. 3, OIT. Ginebra, 1974.

TOKMAN, Victor E. *Una voz en el camino*. Empleo y Equidad en América Latina, 40 años de búsqueda. Fondo de Cultura Económica, Santiago de Chile, 2004.

CAPÍTULO 2

# PRECARIEDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UBERIZAÇÃO E ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA PARA ALÉM DO CONTEXTO DE POBREZA

**Fernando de Oliveira Vieira<sup>4</sup>**  
**Lêda Gonçalves de Freitas<sup>5</sup>**  
**Marcela Soares Silva<sup>6</sup>**  
**Flávia de Almeida Moura<sup>7</sup>**

## INTRODUÇÃO

Partindo do princípio de que o trabalho se torna central no processo de realização dos sujeitos e na dinâmica da convivência humana (FREITAS, 2013), acentuar a precarização do trabalho, os processos de terceirização, as demissões em massa, em nome de preceitos economicistas, faz com que parte da sociedade naturalize o sofrimento humano no trabalho.

De um lado, os sem trabalho sofrem. De outro, os que trabalham também sofrem. Os primeiros, muitas vezes, não visualizam outra alternativa a não ser sujeitarem-se a condições desumanas de trabalho,

---

**4** Doutor em Educação. Professor Associado IV da UFF – Universidade Federal Fluminense.

**5** Doutora em Psicologia Social e do Trabalho. Professora Adjunta II da UCB – Universidade Católica de Brasília.

**6** Pós-doutoranda em Sociologia do Trabalho – Unicamp. Professora Adjunta IV da UFF – Universidade Federal Fluminense.

**7** Doutora em Comunicação. Professora Adjunta III da UFMA – Universidade Federal do Maranhão.

---

quando buscam uma oportunidade de sobrevivência. Os segundos, para não caírem no primeiro grupo, acabam submetendo-se a regras impostas pelo mercado de trabalho. “Ruim com ele, pior sem ele”, um dos jargões disseminados pela banalização da violência (VIEIRA; MARINHO; GHIZONI, 2018).

Em muitas empresas denunciam-se casos de sofrimento humano no trabalho que ultrapassam a linha da normalidade, tais como doenças físicas (DORT – Distúrbios Osteomusculares, gastrites, úlceras, infarto, etc.), doenças psicossociais (depressão, dependência química, TOC – Transtorno Obsessivo Compulsivo, etc.) e acidentes de trabalho, que invalidam e/ou matam milhões de pessoas anualmente.

Em regiões urbanizadas, várias organizações podem fomentar situações degradantes de trabalho. Quando modos perversos de gestão (MASCARENHAS; DIAS; BAPTISTA, 2015) seduzem ou forçam os indivíduos a suportarem sobrecargas do trabalho acima dos limites, tais profissionais podem adoecer ou até mesmo morrer por conta de ambientes doentios e precários das relações de trabalho.

A precarização do trabalho torna-se um guarda-chuva, sob o qual se abrigam várias perspectivas de violência e indignidade contra trabalhadores e trabalhadoras. Dentre essas possibilidades, destacam-se a informalidade dos contratos de trabalho, a terceirização, casos de assédio moral e sexual, exemplos de escravidão contemporânea, e o que tem sido chamado de “uberização” das relações de trabalho, etc. A superexploração do trabalho pode rebaixar o nível de dignidade da vida humana quando se banalizam acidentes, doenças e mortes.

Torna-se importante discutir a precariedade das relações de trabalho para além do contexto de pobreza, quando se pode observar um imaginário social potencialmente conformado com práticas de indignidade à pessoa humana, sobretudo para alguns grupos sociais.

Este capítulo apresenta além desta introdução e considerações finais, uma primeira seção que discute a noção de precarização do trabalho, destacando-se a complexidade do fenômeno e suas interfaces com distintos campos de conhecimento. Tal precariedade pode ser caracterizada, por exemplo, pela informalidade da organização do trabalho ou pela perda de direitos sociais trabalhistas, entre outros. A seção seguinte descreve como essa condição precária tem sido instituída na uberização do trabalho, em que motoristas, entregadores de alimentos, cuidadores de cachorros, manicures, professores e outros prestam serviços combinados nos aplicativos de telefones celulares. Essa “economia de bico” (DE STÉFANO, 2016) revela a superexploração destes trabalhadores e pode ocultar a psicopolítica neoliberal, segundo a qual os sujeitos são capturados por um discurso de naturalização da autoexploração e investimento empreendedor.

A terceira e última seção explica como o rebaixamento da dignidade das vidas de trabalhadores e trabalhadoras pode ser exemplificado em graus elevados de precariedade, observados em casos de escravidão contemporânea, como um processo histórico de formação da classe trabalhadora no Brasil. Ademais, as repercussões desse cenário à produção de subjetividades engendram uma psicodinâmica do trabalho claudicante e carente de mais saúde.

## 1. NOÇÃO DE PRECARIZAÇÃO

A complexa noção de “precarização” tangencia variáveis subjetivas e objetivas, que podem tanto trazer elementos que ajudem a caracterizar uma tipologia de trabalho, quanto suas respectivas condições (PORTA *et al.*, 2015). De um lado, acaba englobando aspectos culturais que naturalizam a produção de subjetividades relativamente conformadas com vulnerabilidades. Nesse caso, os indivíduos acreditam que determinados tipos de trabalho só podem ser realizados, em última análise, por aqueles que estão mais acostumados a lidar com uma certa inferioridade

---

social. De outro lado, a ausência de conforto e segurança básicos, tais como água potável ou equipamentos de proteção individual, colocam atenção na face do fenômeno que está localizada no ambiente ou na situação de trabalho.

De acordo com Porta *et al.* (2015), trata-se de observar que o conceito pode se apresentar de modo multifacetado e dinâmico, na medida em que, dependendo da epistemologia, identifica-se com uma característica ou com uma situação (evento particular). Os autores ainda reforçam as variações semânticas, que podem trazer contestação a respostas que arrisquem definir “precarização”, tais como semelhanças e diferenças com “precariedade”, “precário” ou “preariado”.

Sustentamos que o substantivo “precariedade” pode ser atravessado por um processo (precarização) que leva à manutenção de um estado ou condição de precarizado, na medida em que grupos sociais tendem a se conformar com a superexploração do trabalho; tanto exploradores quanto explorados acabam entrando em um jogo, no qual a luta por erradicação da pobreza ou da escravidão contemporânea, por exemplo, passa pelo fortalecimento ou enfraquecimento de um ou outro lado, nas contradições e dialética das relações sociais.

E guardadas essas e outras advertências, os autores defendem que “precarização” ou “precariedade”, sob uma perspectiva histórica europeia, tem sido ligada a situações de vulnerabilidade social do mercado de trabalho, embora não exclusivamente a este. O aspecto de temporalidade também não seria a única dimensão, pois pode ser encontrado tanto no que hoje chamamos, no Brasil, de trabalho intermitente, quanto em ocupações de caráter mais permanente. Pode atingir a um indivíduo, em particular, ou a um grupo de pessoas, com abrangência no trabalho e para além de aspectos laborais, extensivos a laços sociais (PORTA *et al.*, 2015). Importante frisar que a noção de “precarização” não se esgota em uma ótica estritamente marxista. De um leque de possibilidades para

se explicar o fenômeno, destacamos que se trata de algo complexo, que envolve aspectos econômicos, políticos, sociais e culturais (PORTA *et al.*, 2015).

A precarização do trabalho é um tema estudado por pesquisadores de diferentes áreas de conhecimento. Seu conceito está ligado à ideia de flexibilização, em comparação com o modelo fordista de produção e consumo. Se, por um lado, num passado não muito distante, a orientação era produção e consumo em massa, no modelo toyotista, a flexibilização exige do trabalhador multifuncionalidade: fazer ou dar conta de vários papéis simultaneamente. A especulação financeira, que vai determinar a dinâmica do capital e, conseqüentemente, sua relação com o trabalho, determina essa flexibilização (ANTUNES, 2011).

Curioso notar que essa flexibilidade estaria ligada a outra ideia que tem sido defendida no meio corporativo: resiliência, entendida como a capacidade de se adaptar a um ambiente, apesar de fatores estressores (SOUSA; ARAUJO, 2015). O problema é quando se usa o discurso da resiliência como pressão generalizada para se adaptar ao meio organizacional. Um exemplo atual pode ser ilustrado na competência valorizada em processos seletivos de Recursos Humanos: “Aprender a trabalhar sob pressão”.

A noção de “precarização” do trabalho no Brasil pode ser explicada por meio de indicadores, que ajudam a compreendê-la como uma questão estrutural, baseada na desigualdade social histórica. O Índice de *Gini*, por exemplo, que mede o grau de concentração e distribuição de renda, aponta que nosso país encontra-se entre os mais desiguais do mundo. No ano de 2017, registrou-se 0,549 de *Gini*, segundo o qual, quanto mais próximo de zero, maior a igualdade (BRASIL, 2018b). Além desse índice e de outros tipos de sinalizadores econômicos, pode-se recorrer ao estudo de Druck (2011), que explica a precarização por meio de seis variáveis.

A primeira delas refere-se à vulnerabilidade das formas de inserção no mercado de trabalho, na qual a informalidade tem se institucionalizado. Nesse sentido, a reforma trabalhista no Brasil – Lei nº 13.467, de 2017 (BRASIL, 2017), torna-se um exemplo, quando regulariza o trabalho intermitente e obriga o trabalhador a arcar com os custos de uma reclamação trabalhista.

Ao se consultar dados do PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, pode-se verificar um aumento qualitativo das taxas de desocupação ou de vulnerabilidade social, na medida em que a oscilação dos números absolutos pode revelar subocupações ou migração de trabalhadores com carteira assinada para contratos temporários ou terceirizados, ou ainda, no aumento dos chamados MEI – Micro Empreendedores Individuais, que passam a assumir obrigações trabalhistas, antes respondidas por empregadores (CAVALCANTI; LAMEIRAS, 2020).

A informalidade torna-se institucionalizada. O trabalho de ambulantes nos trens do Rio de Janeiro pode ser uma expressão desse tipo de precarização (JORDÃO; RAMOS; SANTOS, 2018), além de outros exemplos, já incorporados na cultura de diversas regiões urbanas do país. Para Antunes (2011, p. 405), a falta de acesso a direitos sociais trabalhistas, tais como aposentadoria, licença-maternidade, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, auxílio-doença, etc., torna-se uma das faces mais perversas da precarização.

O segundo indicador que ajuda a compreender a noção de “precarização” apontado por Druck (2011, p. 48) refere-se à “Intensificação do trabalho e terceirização”. Tem a ver com a organização do trabalho e com tecnologias de gestão, que são baseadas na potencialização constante da economia de recursos. Significa fazer mais com menos. Ampliar resultados e metas organizacionais, justificados por crises financeiras mundiais e risco de sobrevivência dos negócios.



Terceirizar tornou-se quase um modismo gerencial sob o mantra de “economizar recursos de gestão”. Curiosamente, os artigos publicados sobre “terceirização” nas Revistas de Administração, registradas nos Periódicos Capes, de 2000 a 2019, lançam o olhar do fenômeno muito mais sob a ótica empresarial, carecendo de se estudá-lo sob a ótica do trabalho e suas relações (SALAZAR; VIEIRA; OLIVEIRA, 2020).

Druck e Franco (2008) descrevem como a terceirização pode se configurar como uma forma moderna de precarização e flexibilização do trabalho. Destacam as cooperativas fraudulentas como fornecedoras de força de trabalho em condições precárias. De um lado, as empresas vendem a ideia de que os trabalhadores terão mais autonomia, para se filiarem às cooperativas; de outro, em primeiro momento, esses indivíduos são iludidos, até porque se encontram em situação de desemprego, etc.

Nessa lógica, os contratos de trabalho passam a ser guiados por valores e ações, que, em última análise, colocam sua respectiva organização e as tecnologias de gestão como prioridade absoluta. Em outras palavras, fundamentam-se nos preceitos do que Gaulejac (2007) chama de “ideologia gerencialista”, na qual sua maior crítica se traduz na necessidade de se fazer a gestão humana dos recursos, ao contrário de se intensificar, a qualquer preço – inclusive a custos humanitários – a gestão dos recursos humanos. Esse tipo de precarização social do trabalho pode culminar em naturalização da violência, tal como os casos de assédio moral e sexual no trabalho (HIRIGOYEN, 2011; HELOANI; BARRETO, 2013; ARAÚJO, 2012).

O terceiro tipo de precarização do trabalho materializa-se na saúde (ou adoecimento?) e (in)segurança do trabalho (DRUCK, 2011). Trata-se de observar que a excelência em gestão e a valorização extrema da capacidade de superação humana promovem uma cultura de desafio permanente de gestores e respectivas equipes de trabalho. Conforme Ruiz e Araújo (2012, p. 172), um dos efeitos desse modo de SST – Saúde e

Segurança do Trabalho, pode colocar os sujeitos vulneráveis a acidentes e adoecimentos, além da negação de seus riscos, provocando esgotamentos de saúde física e mental, inclusive culminando em suicídios.

A precarização do trabalho, nesse sentido, pode ser mascarada, na medida em que riscos psicossociais de adoecimento e acidentes de trabalho são negligenciados. A esse respeito, modos de gestão tecnocráticos, centrados no controle objetivo de riscos químicos, físicos e biológicos, trazem orientações rígidas sobre o prescrito e previsível, como se estes fossem absolutos. Em última análise, bastaria seguir as normas de segurança e os exames periódicos de saúde ocupacional, previstos na legislação trabalhista, que se poderia garantir a Saúde e a Segurança do Trabalho.

Tal contexto pode ocultar riscos psicossociais, nos quais os trabalhadores acabam recorrendo a drogas lícitas e ilícitas, como estratégias defensivas, para suportar um ambiente de trabalho insalubre e inseguro, tanto no que se refere a fatores objetivos (insuficiência de recursos, metas abusivas, etc.) quanto a aspectos subjetivos (personalidades e diversidades identificadas como “fora do perfil” organizacional).

O quarto tipo de precarização do trabalho tem a ver com as perdas das identidades individual e coletiva (DRUCK, 2011). Vulneráveis, diante de um contingente de desemprego estrutural, os sujeitos tornam-se “privilegiados da servidão” (ANTUNES, 2018), na medida em que precisam sujeitar-se a condições sub-humanas de trabalho. O isolamento, a perda de vínculos e o caráter descartável de contratos temporários e/ou intermitentes atingem a perspectiva de solidariedade de classe, fazendo com que as identidades individual e coletiva sejam fragmentadas.

Essa face da precarização do trabalho é composta por instabilidade e insegurança das novas modalidades de contrato de trabalho, sobre as quais se funda uma subjetividade claudicante e apartada de autonomia e emancipação. O exemplo da experiência britânica do *zero hour contract*

---

(contrato de zero hora) explica essa dependência: trabalhadores ficam disponíveis, para atenderem demandas esporádicas, que vão contabilizar as horas de atividades desempenhadas.

Nas palavras de Antunes (2018, p. 23), “trata-se de uma espécie de trabalho sem contrato, no qual não há previsibilidade de horas a cumprir nem direitos assegurados; expande-se a *uberização*, amplia-se a *pejotização*, florescendo uma nova modalidade de trabalho: o *escravo digital*”. Nesse particular, a identidade dos trabalhadores e trabalhadoras torna-se frágil, suscetível ao domínio do capital.

Como consequência, o quinto tipo de precarização do trabalho, segundo Druck (2011, p. 50-52), materializa-se na “fragilização da organização política dos trabalhadores”. Do ponto de vista formal, a crise na instituição sindical nas últimas décadas trouxe um prejuízo significativo para a classe trabalhadora.

A pulverização de organizações sindicais e a ofensiva neoliberal, que acabou fortalecendo a institucionalização da terceirização, inclusive para atividades-fins, marcaram relativa dispersão de representatividade da classe trabalhadora. Velhos debates pareceram inócuos diante desse cenário, tais como “primeirização x terceirização”, isonomia salarial, políticas de benefícios sociais trabalhistas, etc.

Ainda que se tenha percebido movimentos de resistência de algumas categorias de trabalhadores terceirizados, identifica-se esse outro aspecto da precarização: a solidariedade de classe torna-se enfraquecida e a capacidade de luta, minada. Alguns exemplos de resistências dos trabalhadores durante a pandemia do novo coronavírus podem ser citados, tais como a greve dos vigilantes bancários, a paralisação dos entregadores, a denúncia das condições precárias de trabalho de profissionais de saúde (falta de EPI – Equipamentos de Proteção Individual, ausência ou pouca orientação e treinamento de protocolos de saúde e segurança, etc.).

O sexto indicador de precarização do trabalho apresentado por Druck (2011, p. 52-54) refere-se à “condenação e o descarte do Direito do Trabalho”. Amparados em valores liberais de mercado, sob um discurso defensor da livre concorrência e iniciativa dos trabalhadores, há os que advogam a favor do desenvolvimento irrestrito do capital. Nessa lógica, em último grau, quanto maior a inovação e atualização permanente da capacidade produtiva da força de trabalho, maior a produtividade.

Nega-se a fragilidade dos trabalhadores em suas relações com as empresas. Para garantir a manutenção da arbitrariedade do mercado, diminui-se o poder do Estado. Dessa forma, os direitos e proteções sociais trabalhistas, tais como licenças para tratamento de saúde, afastamentos remunerados decorrentes de acidentes de trabalho, férias, indenizações trabalhistas, etc., passam a ficar sob responsabilidade do trabalhador. Um exemplo típico está configurado na última reforma trabalhista brasileira (BRASIL, 2017), na modalidade de contrato de trabalho intermitente.

Questiona-se: o discurso de modernização da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – e de promessa de mais empregos e aquecimento da economia, defendidos na Reforma Trabalhista de 2017, conseguiu se sustentar nos anos seguintes? Em que medida a pandemia do coronavírus pode ser usada como uma muleta para ocultar as consequências de desproteção social para grupos de trabalhadores mais vulneráveis?

Ainda no que tange ao discurso de modernização das relações de trabalho, o negociado se impõe ao legislado, na medida em que a nova lei empodera os patrões, sobretudo em situação de extrema pobreza e de desemprego estrutural, tornando tragicômico o discurso de que a reforma trabalhista traria maior liberdade de negociação entre patrões e empregados. Nesse cenário, os trabalhadores acabam ficando sujeitos às exigências impostas pelos patrões, em situação de vulnerabilidade. Além disso, aparecem novas formas de precarização, tais como o teletrabalho (HELMER; RODRIGUES; GENTILLI, 2017, p. 652).

---

A valorização do mercado, em detrimento do trabalho, é ainda mais acentuada no Brasil, país com tradição escravista e colonialista, na qual o senso comum realça que o empresariado “dá trabalho” e o trabalhador “ganha” uma oportunidade. Um senhor que faz um favor, concede a graça àquele que tem um suposto lugar de dependência por natureza. Nesse ideário, o trabalho está subordinado ao capital, que teria o dever moral de orientar as regras do jogo. Proteger os direitos trabalhistas seria algo ultrapassado.

Um exemplo emblemático do governo Bolsonaro, nessa categoria, foi a extinção do Ministério do Trabalho e Emprego e a vinculação direta do trabalho ao Ministério da Economia, símbolo de “modernização” e de geração de empregos, ou seja, amplia-se o fetiche dos números, sob os quais as estatísticas de diminuição do desemprego passam a ser o lema da Administração e da Economia, mesmo que o aumento quantitativo de oportunidades de trabalho esteja sob o desamparo do Estado; trabalhadores são lançados à própria sorte, sujeitos aos humores do mercado e da dita flexibilização de contratos.

Além dos indicadores defendidos por Druck (2011), outras características da precarização do trabalho podem ser reveladas por outras pesquisas. Nesse sentido, Hirata (2011) relaciona o fenômeno com a divisão sexual do trabalho. Defende que as mulheres estão em número maior que os homens, tendo em vista o que chama de “servidão” ou trabalho do cuidado. Mas o quantitativo não consegue sustentar equivalência qualitativa, pois a diferença salarial entre homens e mulheres desempenhando a mesma função pode ser um exemplo típico.

A noção de “precarização” pode ser compreendida, ainda, na relação direta entre estilos de gestão, organização do trabalho e jornadas exaustivas, culminando em casos analisados de 22 suicídios no Japão, como descrevem Amagasi, Nakayama e Yoshhitomo (2005, p. 158-161).

“A precarização vem se tornando a regra, e não a exceção” (JORDÃO; RAMOS; SANTOS, 2018, p. 252). Nesse particular, cabe indagar sobre a precarização estrutural, ou seja, a organização do trabalho, no atual estágio do sistema capitalista, está baseada: a) em flexibilização da legislação social e trabalhista; b) em desvalorização crescente da respectiva renda; c) em ausência de direitos sociais e trabalhistas, que seriam, em tese, protetores de eventual vulnerabilidade do trabalhador.

Embora esse contexto seja tenebroso para a classe trabalhadora, torna-se importante destacar que os coletivos de trabalho têm encontrado formas de resistir. Associações da sociedade civil, tais como ONGs – Organizações Não Governamentais<sup>8</sup> – são exemplos típicos.

Resumindo, aporta-se o conceito de “precarização” como um fenômeno complexo, que coloca em xeque a dignidade da vida humana em situação de trabalho, visto como central na formação das identidades individual e coletiva dos sujeitos; orienta a psicodinâmica da saúde e/ou adoecimento dos trabalhadores e trabalhadoras.

Ao colocar o foco em uma noção de “trabalho emancipatória”, torna-se importante pensar que esse esforço tem sido hercúleo e incerto. Segundo Honneth (2008, p. 46), a grande massa de trabalhadores pode ser dividida em três grupos: o primeiro luta por alguma forma de subsistência; o segundo executa atividades desregulamentadas e em condições precárias; e o terceiro experimenta desprofissionalização e terceirização de seus postos de trabalho, que antes ainda tinham algum status.

Entendemos que outras facetas da precarização vão surgindo ao longo da movimentação histórico-dialética dos atores sociais. Ora, os trabalhadores alcançam algum nível de resistência, ora o capital avança em direção à sacralização da economia a qualquer preço. Questiona-se, por exemplo, se, durante a pandemia do novo coronavírus, o teletrabalho (o *home office*) pode ser visto como um exemplo típico de precarização

---

**8** Ver: [reporterbrasil.org.br](http://reporterbrasil.org.br) ou [escravonempensar.org.br](http://escravonempensar.org.br)

---

social do trabalho, na medida em que, muitas vezes, é o próprio trabalhador que deve arcar com custos e prejuízos decorrentes de acidentes de trabalho, qualidade de conexão da internet, etc. Uma outra forma que tem materializado a flexibilização extrema de contratos de trabalho é o que tem sido chamado de “uberização”, que será discutida na próxima seção deste texto.

## **2. UBERIZAÇÃO DO TRABALHO – O PRECÁRIO MAIS PRECARIZADO**

O processo de trabalho no capitalismo, conforme nos ensinou Marx (1985), é, sobremaneira, consumo da força de trabalho pelos donos do capital. Assim, o sujeito trabalhador exerce o seu trabalho controlado pelo capitalista, que é proprietário da força de trabalho e dos meios de produção. Além disso, o resultado do trabalho não é do sujeito que o produziu, mas dos capitalistas. À medida que o produto final do trabalho humano é de propriedade do capitalista, o valor desse produto volta-se para o valor de troca. Na produção de valor, o trabalho humano final visa à acumulação de mais-valia, portanto, a valorização do capital.

O centro do capitalismo é a exploração da classe que vive do trabalhar. Na sua fase rentista, ou como denomina Dowbor (2017), na era do capital imaterial, a concentração de renda é a maior em toda a história do capitalismo. Para Dowbor, ao arredondar o PIB mundial para 80 trilhões de dólares, alcança-se um produto per capita médio de 11.000 dólares, o que representaria 3.600 dólares por mês para cada família com quatro pessoas. Conforme o autor, há uma obscenidade nas desigualdades atuais, pois oito pessoas são donas de mais riqueza do que metade da população do mundo. Tais riquezas são produzidas pela apropriação de papéis financeiros que rendem milhões e milhões de dólares. É a financeirização da economia, processo pelo qual recursos que poderiam impulsionar a economia são transferidos e usados para a aplicação no mercado financeiro e gerar ganhos improdutivos (DOWBOR, 2017).

---

A financeirização do capitalismo é impulsionada pelo progresso tecnológico, que possibilita estar acima dos países, uma vez que os papéis financeiros circulam livremente sem qualquer regulação dos Estados-nações. Essas transformações atingem absolutamente as relações entre capital e trabalho, de maneira desfavorável para a classe que vive do trabalho. O emprego com direitos reduz em todo o mundo e empurra milhões de trabalhadores para um trabalho ainda mais precarizado. A superexploração da mão de obra trabalhadora intensifica-se e arruína a vida de milhões de pessoas pela baixa remuneração e condições degradantes de trabalho (ANTUNES, 2018).

O capitalismo neoliberal produz cada vez mais desigualdades econômicas, acentua a competição e fraciona ainda mais o mercado de trabalho. Na sua voracidade, o capitalismo contemporâneo continua a sua acumulação de capital sem precisar mais do trabalhador assalariado e com carteira assinada (WRIGHT, 2019). Assim, aliado às tecnologias digitais, cresce o número de trabalhadores de serviços que trabalham mediados pelos aplicativos.

No contexto da financeirização do capital acentua-se a precarização e a informalidade do mundo do trabalho. Antunes considera que os trabalhadores, na condição de trabalho mediado pelos aplicativos, se apresentam numa nova variante global de “escravidão digital”. As formas de trabalho ganharam espaço na sociedade do capitalismo financeiro. Aplicativos de professores, cuidadores de cachorros, manicures, motoristas e entregadores de alimentos, por meio de bicicletas, disseminaram-se em alta velocidade. A dominância da mão invisível do capital tem, assim, seu ápice com o trabalho precário disfarçado de empreendedorismo promovido pelas plataformas (ANTUNES, 2018).

Para De Stéfano (2016), a execução de trabalhos demandados por aplicativos e gerenciados por empresas constitui-se a nova “economia do bico”. Por um lado, nesta economia, há uma flexibilidade que favorece aos



usuários dos serviços de transportes, limpeza, etc. Por outro, há implicações na vida dos trabalhadores, como a precarização e intensificação do trabalho. Observa-se a maximização dos benefícios para os usuários dos serviços em aplicativos em detrimento das condições de trabalho.

De Stéfano denomina esse trabalhar de “economia do bico”. Já Slee (2017) compreende que o trabalho mediado por aplicativos se situa no fenômeno da “uberização” das relações de trabalho. Portanto, a “uberização” das relações de trabalho pode ser considerada a nova “economia do bico”, uma vez que o trabalho se torna ainda mais precário. A “uberização” é circunscrita por relações de trabalho sem nenhum direito. Observa-se a superexploração da mão de obra pelas empresas de aplicativos, as quais não têm nenhuma responsabilidade pelos trabalhadores. Tais elementos são características primais dessa nova forma de organização do trabalho.

As empresas nesse ramo de economia consideram os trabalhadores como prestadores de serviços, os quais são “parceiros cadastrados”. De acordo com Oitaven, Carelli e Casagrande (2018), após o motorista se cadastrar e fazer parte do negócio da empresa, sem qualquer vínculo empregatício, o sistema Uber faz o monitoramento eletrônico de todo o processo de trabalho do motorista. Dessa forma, controla os preços, realiza a programação de trabalho, assim como a fusão da análise em tempo real com a análise prévia e avaliação dos motoristas. O monitoramento eletrônico ocorre pela vigilância permanente dos motoristas por meio do acesso às informações e às experiências dos trabalhadores. Assim, a prescrição imposta pela empresa envolve: 1) monitoramento da movimentação dos motoristas, mesmo sem passageiros; 2) estímulo pelo aplicativo aos motoristas a pegarem todas as corridas; 3) manter-se trabalhando o maior tempo possível; 4) indicação das corridas; 5) definição dos valores das tarifas.

O processo de fusão da análise em tempo real com a análise prévia, consoante Oitaven, Carelli e Casagrande, se concretiza por meio dos

---

algoritmos utilizados pela empresa ao levantar a demanda e fazer as projeções de chamadas pelo aplicativo. Deste modo, a empresa tem contato com os motoristas o tempo todo e mostra as variações da demanda. À vista disso, torna-se possível a gestão com controle da empresa sobre as tarefas dos motoristas e as demandas dos passageiros.

Sobre a avaliação dos motoristas, Oitaven, Carelli e Casagrande informam que ocorre ao fim da viagem. É feita pelos passageiros, os quais atribuem nota de 1 a 5 em relação ao desempenho do trabalhador. Sabe-se que, se a média de avaliação ficar abaixo de 4,6, o motorista pode ser descredenciado pelo aplicativo.

De acordo com Slee (2017), a maioria dos passageiros costuma dar nota 5. No entanto, o sistema provoca a vulnerabilização dos motoristas, considerando que basta um pequeno número de reclamações para o motorista perder o acesso. Como o motorista não é considerado um empregado do sistema Uber, não há meios de recorrer quando da suspensão. Para o autor, a empresa dita o comportamento dos motoristas, mas não assume qualquer responsabilidade quando surgem os problemas.

A inserção da empresa Uber no mercado, conforme Slee (2017), foi possível pela facilidade da entrada dos motoristas para atuarem com o aplicativo. A publicidade em torno do aumento de renda e flexibilidade de trabalho subsidia a expansão da plataforma em várias cidades do mundo. Ao conectar passageiros e motoristas, por meio do aplicativo com o uso de ferramentas de *Big Data*, o passageiro, antes de chegar ao veículo, já tem informações sobre tarifa, percurso e tráfego. A lógica de organização do sistema Uber abrange o uso da persuasão com vistas a ter suas operações com qualidade. Para tanto, adota técnicas de videogames para ter os motoristas sob controle.

Para o autor, há viagens que aparecem e desaparecem para os motoristas, ou ainda, a manipulação de tempo de espera para os passageiros. No Brasil, segundo o IBGE (BRASIL, 2019), são quase 4 milhões de

trabalhadores que utilizam as plataformas como fonte de renda, sendo as mais usadas a Uber, 99 POP, iFood e Rappi. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, as pessoas que trabalham com as plataformas configuram 17% dos 23,8 milhões de trabalhadores na condição de autônomos. Os trabalhadores de aplicativos (Apps), sejam motoristas cadastrados na Uber e/ou 99 POP, ou entregadores de alimentos cadastrados nas empresas iFood, Uber Eats e Rappi, sem qualquer vínculo empregatício, diariamente, lutam pela sobrevivência com jornadas de trabalho que variam de 9 a 12 horas, recebem pelas corridas que realizam, das quais 20%, em média, vão para as empresas.

Na empresa Uber, de acordo com seu portal<sup>9</sup>, o ganho do motorista ocorre considerando a seguinte formulação: valor base + (valor do km x km percorrido) + (valor de tempo x tempo da viagem). Sendo assim, a taxa que a Uber cobra é a diferença entre o que o passageiro pagou e o que o motorista ganhou (de acordo com a conta anterior). Ou seja, a taxa da Uber é variável, mas a média de cada corrida que vai para a empresa varia de 20% a 25%. O aplicativo 99 POP segue a lógica da Uber. Considera a distância e tempo estimados quando o passageiro chama a corrida, conforme o portal da empresa<sup>10</sup>.

Nos aplicativos de entrega de alimentos, como iFood, Uber Eats e Rappi, após consulta aos portais das empresas no Brasil, percebe-se que os valores repassados para as empresas pelos entregadores combinam os fatores: a) densidade de pedidos dos restaurantes; b) tempo disponível para entrega; c) distância e trajeto das entregas. Assim, os valores são calculados automaticamente pelos algoritmos. Deste modo, não há taxas fixas e o valor de cada corrida é diferente, pois varia conforme os fatores apresentados, sendo que os entregadores ganham entre R\$ 7,00

---

**9** Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/entenda-taxa-servico/>

**10** Ver portal. Disponível em: <https://99app.com/legal/termos/motorista/>

---

e R\$ 15,00. Os valores ganhos por dia dependerão do tipo de transporte, se bicicleta ou moto<sup>11</sup>.

De acordo com Uchoa (2020), as empresas de aplicativos consideram os entregadores como empreendedores; as que produzem as encomendas entendem que são autônomos; para os que solicitam as entregas, esses trabalhadores não têm qualquer importância, portanto, são descartáveis. Na paralisação do dia 1º de julho de 2020, intitulada “Breque nos Apps”, os entregadores divulgaram a sua pauta de reivindicações que contempla: a) aumento do valor cobrado por Km; b) aumento do valor mínimo de entrega; c) fim dos bloqueios e desligamentos da plataforma, tendo em vista que os trabalhadores que participam de manifestações são desligados do aplicativo; d) fim da pontuação no App Rappi, uma vez que a pontuação força o entregador a maiores jornadas de trabalho; e) seguro contra roubos e acidentes<sup>12</sup>.

Ao observarmos as ruas dos grandes centros urbanos brasileiros, a paisagem está tomada por jovens em bicicletas com caixas térmicas de 45 litros nas costas. São os Entregadores Ciclistas de Aplicativo. Desde 2018, jovens com idade entre 18 e 22 anos, homens, negros, com ensino médio completo, em sua maioria desempregados, trabalham de 9 a 10 horas por dia e ganham em média R\$ 992,00 por mês, conforme relatório “Perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo”, da pesquisa da Aliança Bike (2019).

A pesquisa foi realizada entre 20 e 30 de junho de 2019, com 270 entregadores, na cidade de São Paulo, por meio de entrevistas individuais. Os resultados revelam que 57% deles trabalham todos os dias de segunda a domingo. Os jovens informaram que ficam à disposição do aplicativo em média 9 horas e 24 minutos por dia. Segundo a pesquisa,

---

**11** Mais informações no Portal Motoristas de Aplicativos. Disponível em: <https://www.motoristasdeaplicativos.com.br/ifood-entregador/>

**12** Ver página no Facebook do movimento dos Entregadores. Disponível em: <https://www.facebook.com/tretanotrampo>

---

o que leva os jovens a este tipo de trabalho, para 59% dos entrevistados, é a condição de desempregado, em primeiro lugar, em seguida, o gosto de andar de bicicleta (14%).

A pesquisa da Aliança Bike revelou que a principal vantagem neste tipo de trabalho, para 31% dos jovens, é a possibilidade de ter um emprego de forma rápida, sem processo seletivo. Em segundo lugar, a flexibilidade de horário teve 30% de respondentes. Ressalta-se que a pesquisa buscou informações também sobre opções que fariam diferença neste tipo de ocupação; os resultados indicaram: “Local de apoio com água, banheiro, tomada, oficina” (35%); “Seguro de invalidez temporária” recebeu 35%, ou seja, receber algum dinheiro, caso não possam trabalhar; e “Seguro para bicicleta” (19%).

Druck (2011) assevera que a precarização do trabalho comparece em várias dimensões, tais como: forma de contratação, informalidade, terceirização, desregulação, flexibilização da legislação trabalhista, desemprego, intensificação do trabalho, adoecimento, acidentes de trabalho, perda salarial, fragilidade dos sindicatos e de identidades coletivas. À vista disso, o trabalho de motoristas e entregadores situa-se num contexto de trabalho precário mais precarizado, sendo que todas as dimensões assinaladas pela pesquisadora estão, eventualmente, presentes no contexto de trabalho retratado.

Isto posto, a hipótese que apresentamos é a de que, na conjuntura do trabalho precário mais precarizado no capitalismo neoliberal, da vida mediada pelos algoritmos, a organização do trabalho no contexto da “economia de bico ‘algoritmizada’” com seus novos dispositivos de dominação atua na psique, de maneira sutil. Desta forma, o controle dos sujeitos que trabalham pauta-se pela sedução e a positividade, com a finalidade de otimizar as pessoas para que elas próprias realizem a otimização do desempenho (HAN, 2018).

Han sustenta que a dinâmica do capitalismo neoliberal, mediada pelos *Big Datas*, instituiu uma dinâmica de poder que atua para moldar as pessoas para que elas próprias se autoexplorem. Assim, a psique torna-se força produtiva. Este processo o autor denomina de psicopolítica, uma vez que os processos psíquicos são otimizados para aumentar a produtividade.

A psicopolítica que se desenvolveu na era do capitalismo neoliberal, conforme apresenta Han, utiliza-se da tecnologia digital para apoderar-se do imaginário dos sujeitos, o qual se autoexplora com vistas ao permanente aumento do desempenho. Logo, no cenário de trabalho de motoristas e entregadores, com a propaganda desenvolvida pelos aplicativos, tem-se a mobilização de mentes e corações ao ressaltarem a autonomia e a flexibilidade da organização do trabalho. A psicopolítica neoliberal dita o discurso da liberdade individual, do empreender, da autonomia e da flexibilidade. Deste modo, o sujeito que trabalha sem nenhum direito social, de forma solitária, luta pela sobrevivência, por meio do ganhar a vida em Apps. A destruição de direitos trabalhistas associada à psicopolítica neoliberal de dominação completa dos sujeitos conquista a atenção, a energia, a vida dos que trabalham para a eficiência e o desempenho. Tem-se uma sedução como força motriz de coação dos trabalhadores nesta era do trabalho mediado por Apps.

O trabalhar, na ideologia do empreendedorismo mediado por tecnologia, ilude o trabalhador para uma autoprodução ilimitada, acentuando-se a autoexploração, uma vez que o sujeito trabalhador não percebe a servidão engendrada. Compreende que é o responsável por não dar conta (HAN, 2018).

Em suma, para os pesquisadores do campo da Psicologia do Trabalho, o referido contexto de trabalho mediado pelos aplicativos na era do trabalho sem direitos, a temática da subjetividade dos trabalhadores, seus modos de sentir e pensar necessitam, mais e mais, adquirir

visibilidade nas pesquisas. Em que pese o precário mais precarizado estar acentuado nas relações de trabalho, a escuta do sujeito sobre o lidar, cotidianamente, com tanta exploração e autoexploração, torna-se uma peça precípua de resistência frente à psicopolítica neoliberal de dominação dos sujeitos.

Automatizados pela luta em sobreviver por meio de trabalhos comandados pelos algoritmos, a palavra que circula entre os pares no coletivo é pensar e agir, portanto, transformar o que possa ser possível em meio à atual acumulação do capital. Na próxima seção, traz-se ao debate o trabalho escravo contemporâneo e suas interfaces com o fenômeno da precarização do trabalho.

### **3. DA PRECARIZAÇÃO AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO**

A superexploração da força de trabalho<sup>13</sup> no mundo contemporâneo tem nuances, que devem ser analisadas com cautela. Não podemos confundir irregularidades trabalhistas, como a falta de registro ou carteira de trabalho, ou formas de precarização de um trabalho informal, que perpassa o trabalho intermitente e a “uberização”, com trabalho escravo contemporâneo, conforme estudado pela Sociologia Brasileira (ESTERCI, 1994), ou ainda com condições análogas às de escravo, conforme o artigo 149 do Código Penal Brasileiro (BRASIL, 2008).

Já o trabalho degradante, o chamado trabalho forçado pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) e a condição análoga à de escravo (Código Penal Brasileiro, 1940/2008) estão mais relacionados entre si, uma vez que são expressões da superexploração da força de trabalho, com violação de direitos humanos e condições, muitas vezes, subumanas.

---

**13** “Ao apresentarmos a categoria *superexploração da força de trabalho* não temos o propósito de colocá-la na condição de sinônimo de degradação das condições de trabalho, mas de apreendê-la como uma exploração que atinge o fundo de consumo e/ou o fundo de vida do/a trabalhador/a e como uma tendência estrutural e sistemática, enquanto conteúdo categorial particular do capitalismo dependente” (LUCE *apud* SOARES, 2019, p. 61-62).

---

Vale destacar que a última nomenclatura, também chamada de escravidão moderna, contemporânea ou trabalho escravo contemporâneo, reúne mais elementos para representar essa superexploração e leva em consideração a prática de um deles ou de um conjunto de um ou mais para ser caracterizado.

Trata-se de uma violência relacionada ao trabalho, mais precisamente uma violência do trabalho, por se originar no modo de produção, na forma como o trabalho é organizado e gerenciado.

No Brasil, as chamadas condições de trabalho análogas à escravidão recebem tratamento jurídico específico, não sendo consideradas infrações trabalhistas comuns, e sim crimes contra a dignidade humana previstos no Código Penal (artigo 149). Caracterizam-se legalmente pela presença de pelo menos uma das quatro condições a seguir: trabalho forçado, jornada exaustiva, servidão por dívida e condições degradantes (BRASIL, 2008).

Conforme já nos sugeriu Marini (1969), a superexploração torna-se mais complexa, pois envolve o pagamento de salários inferiores ao valor da força de trabalho do sujeito. As jornadas de trabalho se ampliam, originando uma ruptura entre a remuneração do trabalho e seu valor real, quando não vem atrelado ainda à degradação e à condição subumana para o/a trabalhador/a.

Vale pontuar ainda, neste bojo, a imbricação entre a jornada exaustiva e a intensidade do trabalho na contemporaneidade. Para atender às demandas do capital, o/a trabalhador/a é obrigado/a a ter produtividade, em diferentes níveis, de acordo com o tipo de trabalho e de gestão da organização. Mas uma coisa é semelhante: a exaustão quando o ritmo das atividades se sobrepõe ao alongamento da carga horária de trabalho e afeta outras esferas sociais da vida do sujeito (MARINHO; VIEIRA, 2019).

Exemplifica-se esta intensificação do trabalho com a aceleração dos movimentos, em que tudo é prioridade menos o sujeito, e a total



disponibilidade para responder às demandas das tecnologias de informação e comunicação (TICs), seja por aplicativos de mensagens, de controles, de comunicação interna, etc.

Tomando o trabalho escravo contemporâneo a partir da presença dos agentes envolvidos em seu enfrentamento, tem-se, de um lado, representantes governamentais e entidades não governamentais, para os quais cabe a defesa e controle da legalidade referente ao mundo do trabalho, por meio de campanhas e fiscalizações. De outro lado, para os/as trabalhadores/as, a relação com o trabalho ganha conotações múltiplas, que atravessam questões como a honra, a sobrevivência, a luta contra a precariedade extrema e o cálculo de riscos (ESTERCI, 1994).

Essa ordem social implícita na multiplicidade de situações possíveis com as quais o/a trabalhador/a submetido/a à superexploração precisa lidar, para além do reconhecimento legal sobre as condições trabalhistas, sinaliza um conjunto de representações locais sobre a realidade e os sentidos do trabalho, e nessa variabilidade, a emergência de sujeitos (seres passíveis de apresentarem particularidades, individualidades) e também de formas de resistências organizadas coletivamente.

### **3.1. Condições de trabalho: da escravidão colonial ao capitalismo dependente**

Ressaltamos que a precariedade é constitutiva do “mercado de trabalho” brasileiro, e é na apreensão da nossa formação social e, portanto, da mercantilização da força de trabalho – no convívio inicial entre escravizados/as, alforriados/as e livres – que identificamos linhas de permanência de formas transitórias de trabalho nas atuais condições degradantes.

O processo de construção de uma “disciplina” da força de trabalho com a imigração europeia, articulada a uma política eugenista do Estado

brasileiro<sup>14</sup> e à inexistência de uma política de reparação aos/às negros/as, racializou ocupações e profissões. Ademais, ocorreu a promoção do rebaixamento do valor da força de trabalho dos/as negros/as ocasionada tanto por serem lançados/as na fileira do desemprego quanto também pelo empenho das classes dominantes por uma “reforma ‘eugênica’ dos salários: maiores para os brancos, menores para os negros”<sup>15</sup>.

As linhas de continuidade e de ruptura no processo de hegemonização do trabalho livre da força de trabalho brasileira evidenciam essa passagem do sentido colonial ao capitalismo dependente, pois “ainda que se dê uma continuidade entre ambas, não são homogêneas”. Nesse sentido, para Marini (2011), será no século XIX após 1840<sup>16</sup>, que a América Latina se insere na divisão internacional do trabalho. Assim, há uma relação de subordinação entre nações com vistas a assegurar a reprodução permanente de dependência.

O século XIX foi marcado pela transição da escravidão e do convívio entre livres e escravizados/as para a generalização do trabalho livre. E durante este período de formas transitórias de trabalho, a convivência entre livres, escravizados/as, alforriados/as, manteve o condicionamento aos/às negros/as às funções mais subalternizadas e a condições

---

**14** Ver Moura (1994) e Nascimento (2016).

**15** “A pregação da Liga [da Higiene Mental] concentrou seus fogos particularmente na imigração: o Brasil deveria, nesse campo, adotar rigorosos critérios seletivos, em que se inseria a condenação à entrada de negros e asiáticos em nosso país – ‘rebotinho de raças inferiores’ –, alegando que ‘já nos bastavam os nordestinos, os híbridos e os planaltinos miscigenados com negros’. Xavier de Oliveira, um dos membros da Liga, partidário do que entendia por eugenia, manifestava sua satisfação pela decadência incontestável e pela ‘extinção não muito remota’ dos índios da Amazônia. A condenação ao fim próximo alcançava, também, os mestiços, cuja proibição de entrada no Brasil era encomendada pela Liga em 1928. Outra de suas reivindicações: a reforma eugênica dos salários, privilegiando os brancos” (MOURA, 1994, p. 7).

**16** “No que se refere às relações internacionais da América Latina, se, como assinalamos, esta desempenha um papel relevante na formação da economia capitalista mundial (principalmente com sua produção de metais preciosos nos séculos 16 e 17, mas sobretudo no 18, graças à coincidência entre o descobrimento de ouro brasileiro e o auge manufatureiro inglês), somente no curso do século 19, e especificamente depois de 1840, sua articulação com essa economia mundial se realiza plenamente. Isto se explica se considerarmos que é com o surgimento da grande indústria que se estabelece com bases sólidas a divisão internacional do trabalho” (MARINI, 2011, p. 135-136).

---

degradantes de trabalho (MOURA, 1983). É fundamental ressaltarmos como o racismo é constitutivo da nossa formação social e se estabelece em todo o tecido social, assim como a precariedade engendra o nosso “mercado de trabalho” e não perde, ao longo da história social do trabalho no Brasil, a sua importância nas cadeias produtivas, dividindo espaço com ocupações com vínculos empregatícios e direitos sociais do trabalho.

No entanto, lembramos que na dinâmica da divisão internacional do trabalho, a inserção dos países se desencadeia por meio de um desenvolvimento desigual correspondente à própria desigualdade das formações sociais e o papel dos países nesta dinâmica. Portanto, ao analisarmos a informalidade, a precariedade e a questão étnico-racial, perpassando as condições da força de trabalho brasileira, identificamos que são consequências da forma como se constituiu a atribuição do nosso país nas cadeias produtivas de valor, e como se formaram as nossas classes sociais e suas disputas intra e interclassistas pela riqueza socialmente produzida.

Cabe destacarmos a apreensão sobre a incompatibilidade profunda entre a dominação burguesa e a democracia, em uma constante reinvenção de elementos políticos, sociais e culturais da escravidão colonial, como a apropriação do corpo, a proibição da fala, além da apropriação da coisa pública, presente na corrupção e na impunidade (SOARES, 2013). A passagem da formação social colonial ao capitalismo dependente, no século XIX, não suprimiu, mas renovou formas transitórias de trabalho, a exemplo da servidão por dívida. Nessa apreensão, podemos atestar que formas “novas” e “velhas” de trabalho apresentam uma precariedade estruturante e, ao mesmo tempo, uma precarização contemporânea das condições do trabalho assalariado, com a possibilidade de existir

jornadas exaustivas<sup>17</sup> e condições degradantes<sup>18</sup>. E o trabalho escravo contemporâneo é resultante desse processo histórico e conjuntural (SOARES, 2013, 2019) da “reestruturação permanente do capital”<sup>19</sup>.

Essas “novas” modalidades de trabalho, por meio da plataformização, a exemplo do setor de *delivery*, remontam tanto à lembrança da hierarquização presente entre os ganhadores/carregadores: escravizados, alforriados e livres, como também, em algumas situações mais extremas, à escravidão contemporânea, tal como a jornada exaustiva (SOARES, 2020).

No caso da hierarquia, podemos exemplificar a diferença entre os/as entregadores/as com motocicletas, bikes ou aqueles/as que entregam as mercadorias a pé. Uma pesquisa realizada com entregadores/as ciclistas, na cidade de São Paulo, indica o necessário acompanhamento e fiscalização das condições de trabalho dessas pessoas. Os dados dessa pesquisa apresentam que 25% dos/as entregadores/as trabalham até 8 horas; 50% trabalham até 10 horas; 75% trabalham até 12 horas por dia. Desses/as entregadores/as ciclistas, ao realizarem as entregas, 30% pedalam mais de 50 km por dia. E a média de remuneração mensal deles/as situa-se abaixo do valor do salário mínimo, ganhando R\$ 936,00, e trabalham de domingo a domingo. O “perfil” da maioria desses/as entregadores/as ciclistas é homem, jovem e negro (ALIANÇA BIKE, 2019), assim como os resgatados da escravidão contemporânea e aqueles carregadores da segunda metade do século XIX, que eram escravizados ou alforriados

---

**17** Conforme Instrução Normativa SIT nº 139, de 2018, que substituiu a Instrução Normativa SIT nº 91/2011, “Jornada exaustiva é toda forma de trabalho, de natureza física ou mental, que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados à segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social” (BRASIL, 2018a). Disponível em:

**https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=355915. Acesso em: 20 jun. 2020.**

**18** “Condição degradante de trabalho é qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho” (BRASIL, 2018a).

**19** Sobre este processo sócio-histórico da reestruturação permanente do capital, ver Antunes (2018).

---

e entregavam ou carregavam todos os tipos de coisas sob as cabeças (TERRA, 2010).

Destacamos também que no cenário contemporâneo, a burla ao vínculo empregatício pelo empresariado se originou pela mistificação da precarização em “empreendedorismo” e é otimizada pelo controle algorítmico, não evidenciando o gerenciamento e gestão da exploração da força de trabalho. Portanto, preocupa-nos a ampliação da abrangência e o aprofundamento de condições degradantes e de jornadas exaustivas com o desmonte da legislação protetora do trabalho com a contrarreforma do trabalho de 2017. Importa colocar a necessária discussão sobre o rebaixamento dos patamares de dignidade do trabalho e sobre como a superexploração da força de trabalho quando atinge o fundo de vida do/a trabalhador/a promove o adoecimento físico e mental dos/as trabalhadores, podendo ser visto nos acidentes de trabalho, nos afastamentos por doença e até em situações fatais<sup>20</sup>.

### **3.2. Outros fatores da sujeição para além do contexto de pobreza: representações e subjetividades dos trabalhadores**

A principal problemática que nos move é entender de que formas as relações de superexploração da força de trabalho na contemporaneidade afetam e/ou têm ligação com as representações e as subjetividades dos/as trabalhadores/as. Para além das questões econômicas e regionais, que já trabalhamos em pesquisas anteriores (MOURA, 2009), nas quais tratamos da ideia de “escravos da precisão”, isto é, escravos de um sistema excludente que faz com que os/as trabalhadores/as com necessidade financeira extrema se submetam a essas formas de superexploração devido à falta de oportunidades de trabalho digno. Ponderamos que a pobreza e a vulnerabilidade dos sujeitos os tornam mais suscetíveis à

---

**20** O Brasil registrou um acidente a cada 49 segundos entre os anos de 2012 e 2019. Sugerimos os dados do site Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho do MPT. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0>.

---

migração, levando-os a sucumbir às formas mais perversas de exploração no mundo do trabalho; entretanto, existem fatores que ainda não conseguimos fazer emergir, e estes podem estar mais relacionados aos aspectos das representações, das subjetividades ou mesmo de aspectos culturais dos/as trabalhadores/as.

Compreender ou problematizar esses outros fatores, em uma perspectiva de totalidade, pode ajudar-nos a entender a partir de outros olhares os fenômenos migratórios para fins de trabalho, ou mesmo a sujeição de situações degradantes mais próximas de casa.

A questão da naturalização da superexploração do trabalho, por exemplo, pode ser apontada como um dos fatores de subjetividade, considerando que os sujeitos acabam não reconhecendo a sujeição tal qual ela se apresenta. Para Dejours (2012, p. 34), trabalhar não está apenas no âmbito da produção, mas na possibilidade de transformação de si próprio; ou seja “uma ocasião oferecida à subjetividade de provar-se a si mesma, de realizar-se”.

Quando perguntados sobre suas representações (HALL, 2003) acerca do trabalho escravo contemporâneo, trabalhadores e trabalhadoras rurais maranhenses resgatados de condições análogas a de escravos, investigados, afirmaram que não se reconheciam como “escravos”, pois para eles esta categoria está atrelada à escravidão colonial e ao tráfico negreiro. Mas ao assistirem às reportagens televisivas na ocasião da pesquisa acerca de situações contemporâneas, muitos deles se reconheceram como tal.

O interessante é que quando perguntados sobre as principais características da escravização à qual eles foram submetidos, questões como violência psicológica dentro e fora dos locais de trabalho, o medo e a humilhação aparecem mais do que as questões de infraestrutura dos locais de trabalho, ou ainda as precárias condições de higiene e alimentação e jornadas exaustivas sem o pagamento devido. Para além desses

---

apontamentos, questões de saúde são narradas pelos trabalhadores que tiveram sequelas físicas e psicológicas após terem sido submetidos a condições análogas a de escravos.

Neste sentido, podemos apontar que as subjetividades desses trabalhadores ajudam a constituir a noção de superexploração do trabalho, uma vez que são sentidas e vividas por eles como algo para além da pobreza e das condições materiais de degradância e precarização da força de trabalho. Porque explicita a violação, além do fundo de consumo do/a trabalhador/a, o seu fundo de vida, sua vida desgastada física e subjetivamente, acima das condições normais de sobrevivência, sem possibilidade de recuperar os danos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este texto buscou trazer ao debate o contexto de superexploração do trabalho em tempos capitalismo neoliberal, no qual acentua-se o aguçamento da precarização das relações de trabalho com o advento da uberização e da perda de direitos sociais.

A precarização agrava-se na era do capitalismo financeirizado. No Brasil, com o advento de governos autoritários e focados em atender às demandas do mercado financeiro, tem-se a flexibilização da legislação trabalhista com a crescente perda do poder de compra da classe que vive do trabalho. Junta-se a isso o trabalho ainda mais precário por meio de aplicativos, os quais não têm nenhuma responsabilidade pelos trabalhadores, ao construir uma relação de trabalho sem nenhum direito.

À vista disso, a intensa exploração do trabalho com jornadas de trabalho exaustivas, a partir da perda dos direitos trabalhistas e a implantação do trabalho plataformizado, compreende-se que o trabalho análogo ao de escravo cresce no país.

Essas “novas” modalidades de trabalho, por meio da plataformização, a exemplo do setor de *delivery*, remontam tanto à lembrança da

hierarquização presente entre os ganhadores/carregadores: escravizados, alforriados e livres, quanto em algumas situações mais extremas, à escravidão contemporânea, tal como a jornada exaustiva.

A “uberização” é circunscrita por relações de trabalho sem nenhum direito. Observa-se a superexploração da mão de obra pelas empresas de aplicativos, as quais não têm nenhuma responsabilidade pelos trabalhadores. Tais elementos são características primais dessa nova forma de organização do trabalho.

O processo histórico de formação da classe trabalhadora em tal sistema está calçado na precarização social e subjetiva do trabalho, na qual a informalidade, a terceirização, as doenças e os acidentes de trabalho, a divisão sexual do trabalho, o assédio moral e sexual, a “uberização” e a escravidão, dentre outros, são seus representantes, em diferentes níveis.

A cooperação e o fortalecimento dos espaços públicos de discussão podem fortalecer laços de solidariedade entre os trabalhadores, e auxiliar a potência da ação à efetiva luta por retomada de direitos, sem os quais se torna ineficaz o discurso de erradicação da escravidão contemporânea, do combate ao assédio moral e sexual, de políticas de Qualidade de Vida no Trabalho ou de redução de acidentes de trabalho.

O objetivo deste capítulo foi jogar luz à superexploração do trabalho no modo de produção capitalista, para além de indicadores econômicos, tais como subjetividades e representações sociais. Tal debate foi aberto de modo ainda introdutório. Para futuras agendas de pesquisa, recomenda-se que levantamentos de dados empíricos possam auxiliar no aprofundamento desse tipo de análise, revelando novas perspectivas de compreensão da precariedade das relações de trabalho, que fortaleçam explicações objetivas e estatísticas, para além do contexto de pobreza.



## REFERÊNCIAS

ALIANCE BIKE. Associação Brasileira do Setor de Bicicletas. *Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo*. São Paulo, 2019. Disponível em: <https://aliancabike.org.br/pesquisa-de-perfil-dos-entregadores-ciclistas-de-aplicativo/>. Acesso em: 15 dez. 2020.

AMAGASI, Takashi; NAKAYAMA, Takeo; YOSHHITOMO, Takashi. Karojisatsu in Japan: Characteristics of 22 Cases of Work-Related Suicide. *J Occup Health*, 2005, 47: 157-164. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15824481/>. Acesso em: 28 dez. 2020.

ANTUNES, Ricardo. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, n. 107, p. 405-419, jul./set. 2011. Doi: <https://doi.org/10.1590/S0101-66282011000300002>

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARAÚJO, Adriane R. *O assédio moral organizacional*. São Paulo: LTr, 2012.

BRASIL. Código Penal. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. *Vade mecum*. São Paulo: Saraiva, 2008.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União* - Seção 1 - 14/7/2017, Página 1 (Publicação Original). Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-norma-pl.html>. Acesso em: 30 jul. 2020.

BRASIL. Instrução Normativa SIT nº 139, de 22/01/2018. Dispõe sobre a fiscalização para a erradicação de trabalho em condição análoga à de escravo e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, em 24 jan. 2018a. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=355915>. Acesso em: 30 jul. 2020.

BRASIL. PNAD Contínua: 10% da população concentrava quase metade da massa de rendimentos do país em 2017. *Agência IBGE Notícias*. 11/04/2018b. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20843-pnad-continua-10-da-populacao-concentravam-quase-metade-da-massa-de-rendimentos-do-pais-em-2017>. Acesso em: 30 jul. 2020.

CAVALCANTI, Marco A. F. H; LAMEIRAS, Maria A. P. Carta de conjuntura: taxa de desemprego, PNAD – COVID-19. *IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada*, 16 de junho de 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/tag/taxa-de-desemprego/>. Acesso em: 30 jul. 2020.

DEJOURS, Cristophe. *Trabalho vivo: trabalho e emancipação* (Tomo 2). Tradução: F. Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012. 222 p.

DOWBOR, Ladislau. A desigualdade crescente. In: DOWBOR, L. (org.). *A era do capital improdutivo: Por que oito famílias têm mais riqueza*. São Paulo: Autonomia Literária, 2017. p. 21-23.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *CADERNO CRH*, Salvador, v. 24, n. esp.1, 2011, p. 37-57.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tania. A Terceirização no Brasil: velho e novo fenômeno. *Laboreal*, v. 4, n. 2, 2008.

ESTERCI, Neide. *Escravos da desigualdade: estudo sobre o uso repressivo da força de trabalho hoje*. CEDI / Koinonia: Rio de Janeiro, 1994.

FREITAS, Lêda G. Centralidade do trabalho. In: VIEIRA, F. de O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (org.). *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013, p. 77-81.

GAULEJAC, Vincent. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Tradução: Ivo Storniolo. Aparecida, SP: Ideias e Letras, 2007.

HALL, Stuart, Quem precisa de identidade? In SILVA, Thomaz Tadeu. *Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

HAN, Byunk C. *Psicopolítica: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder*. Belo Horizonte: Âyiné, 2018.

- HELMER, Fabrícia P.; RODRIGUES, Rodrigo da R.; GENTILLI, Raquel de M. L. O Futuro do trabalho no Brasil: modernização e miséria. *Revista de Políticas Públicas*, Universidade Federal do Maranhão, v. 21, n. 2, 2017, p. 641-659.
- HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio moral e sexual. In: VIEIRA, F. de O.; MENDES, A. M., MERLO; CRESPO, A. R. (org.). *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013. p. 55-59.
- HIRATA, Helena. Tendências Recentes da Precarização Social e do Trabalho: Brasil, França, Japão. *CADERNO CRH*, Salvador, v. 24, n. esp. 1, p. 15-22, 2011.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.
- HONNETH, Axel. Trabalho e reconhecimento Tentativa de uma redefinição. Porto Alegre: *Civitas – Revista de Ciências Sociais*, v. 8, n. 1, jan.-abr. 2008.
- JORDÃO, Ana P. F.; RAMOS, Moacyr S.; SANTOS, Tatiane V. C. dos. Expressões da precarização social do trabalho no Brasil recente. *Revista de Políticas Públicas*, v. 22, 2018, Universidade Federal do Maranhão, p. 249-276.
- MARINHO, Maria O.; VIEIRA, Fernando de O. A jornada exaustiva e a escravidão contemporânea. *Cad. EBAPE.BR*, v. 17, n. 2, Rio de Janeiro, Abr./Jun. 2019, p. 351-361.
- MARINI, Ruy M. Subdesarrollo y revolución en América Latina. *Investigación Económica*, México, v. 29, n. 113, jan. 1969, p. 87-104.
- MARINI, Ruy M. Dialética da Dependência. In: TRASPADINI, R.; STEDILE, J. P. (org.). *Ruy Mauro Marini – vida e obra*. São Paulo: Expressão Popular, 2011.
- MASCARENHAS, André O.; DIAS, Sylmara L. G.; BAPTISTA, Rodrigo M. Elementos para discussão da escravidão contemporânea como prática de gestão. *Revista Administração de Empresas*, 2015, v. 55, n. 2, p. 175-187.
- MARX, Karl. Processo de trabalho e processo de valorização. In: MARX, K. *O Capital* (Os Economistas). São Paulo: Abril Cultural, 1985 (cap. 5). p. 297-315.
- MOURA, Clóvis. Escravidão, colonialismo, imperialismo e racismo. *Revista Afro-Ásia*, n.14, 1983.
- MOURA, Clóvis. O racismo como arma ideológica de dominação. *Fundação Maurício Grabois*, edição 34, ago/set/out, p. 28-38, 1994.

MOURA, Flávia de A. *Escravos da Precisão: economia familiar e estratégias de sobrevivência de trabalhadores rurais em Codó (MA)*. São Luís, MA: EDUFMA, 2009.

NASCIMENTO, Abdias. *O genocídio do negro brasileiro*. Processo de um racismo mascarado. 3. ed. São Paulo: Perspectivas, 2016.

OITAVEN, Juliana C. C., CARELLI, Rodrigo de L.; CASAGRANDE, Cássio L. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

PORTA, Donatella; HÄNNINEN, Sakari; SIISIÄINEN, Marti; SILVASTI, Tiina. The Precarization Effect. In: PORTA, D.; HÄNNINEN, S.; SIISIÄINEN, M.; SILVASTI, T. (ed.). *The New Social Division: Making and Unmaking Precariousness*. Palgrave Macmillan, 2015. p. 1-24.

RUIZ, Valéria S.; ARAUJO, André Luis. L. de. Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho: os riscos psicossociais. *Rev. bras. saúde ocup.*, São Paulo, v. 37, n. 125, p. 170-180, June 2012. Doi: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000100020>

SALAZAR, Carlos H. L.; VIEIRA, F. de O.; OLIVEIRA, Lorena E. Terceirização: Um Panorama dos Artigos Publicados em Periódicos Brasileiros de Administração no Século XXI. *Revista Valore*, 5 (ed. especial), 2020, p. 245-266. Doi: <https://doi.org/10.22408/rev502020659245-266>

SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Elefante, 2017. p. 88-142.

SOARES, Marcela. Como erradicar o trabalho escravo no Brasil? Notas a propósito do relatório da ONU. *Brasiliana: Journal for Brazilian Studies*, v. 2, n. 2, p. 162-186, 2013.

SOARES, Marcela. “Trabalho escravo contemporâneo” e o avanço da superexploração da força de trabalho: as particularidades periférico-dependentes de Brasil e México. In: FIGUEIRA, R. R. et al. (org.). *Escravidão: moinho de gentes no século XXI*. Rio de Janeiro: Mauad X, 2019.

SOARES, Marcela. Trabalho Escravo Contemporâneo e a OIT: a particularidade brasileira e a agenda anti trabalho. In: PESSANHA, E. et al. (org.). *100 anos da OIT. Ações, impasses e perspectivas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

SOUSA, Viviane F. da S.; ARAUJO, Tereza C. C. F. de. Estresse Ocupacional e Resiliência Entre Profissionais de Saúde. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília, v. 35, n. 3, p. 900-915, Sept. 2015. Doi: <https://doi.org/10.1590/1982-370300452014>

DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: Ondemand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. *Conditions of Work and Employment Series*, n. 71, pp. 1-35. 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>

TERRA, Paulo. Hierarquização e segmentação: carregadores, cocheiros e carroceiros no Rio de Janeiro (1824-1870). In: GOLDMACHER, M. *et al.* (org.). *Faces do trabalho: escravizados e livres*. Niterói/RJ: EDUFF, 2010.

UCHOA, Marcelo. Precarização do trabalho precário. *Brasil247*. Disponível em: <https://www.brasil247.com/blog/precarizacao-do-trabalho-precario>. Acesso em: 2 jul. 2020.

VIEIRA, Fernando de O.; MARINHO, Maiara O.; GHIZONI, Liliam D. “Ruim com ele, pior sem ele”: servidão (in)voluntária que reforça o trabalho escravo contemporâneo, apontamentos à luz da Psicodinâmica do Trabalho, *RBEO – Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*, v. 5, n. 1, 2018.

WRIGHT, Erick O. *Como ser anticapitalista no século XXI?* Tradução: F. C. Pureza, São Paulo: Boitempo, 2019.

CAPÍTULO 3

# TRABALHO NA EDUCAÇÃO SUPERIOR: PRECARIZAÇÃO E RESISTÊNCIAS

**Carla Vaz dos Santos Ribeiro<sup>21</sup>**

**Denise Bessa Leda<sup>22</sup>**

**Eduardo Pinto e Silva<sup>23</sup>**

**Fábio Machado Ruza<sup>24</sup>**

## INTRODUÇÃO

As transformações ocorridas no funcionamento da instituição universitária nas últimas décadas indicam o avanço de uma racionalidade inclinada a estender o *ethos* econômico às esferas da atividade humana. Há uma tentativa de redução de pessoas à condição de agentes econômicos (“recursos humanos”). A mercantilização do conhecimento científico é acompanhada pela introdução de discursos e práticas gerencialistas nas universidades públicas. Transformações desta natureza, analisadas pela literatura (SGUISSARDI; SILVA JUNIOR, 2009; OLIVEIRA, 2009) são oriundas de uma nova conjuntura político-econômica, compreendida pela reforma do Estado e diretrizes neoliberais, articuladas pela

---

**21** Doutora em Psicologia Social. Professora Nível Associado II da Universidade Federal do Maranhão (UFMA).

**22** Doutora em Psicologia Social. Professora Nível Associado IV da Universidade Federal do Maranhão (UFMA).

**23** Doutor em Educação. Professor Nível Associado IV da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar).

**24** Doutor em Educação. Técnico em Assuntos Educacionais no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais (IFSULDEMINAS).

---

mundialização do capital e reestruturação dos modos de produção e gestão do trabalho (CHESNAIS, 1996; SILVA JUNIOR, 2017).

Tendo por base as transformações das últimas décadas na economia mundial, no Estado e nas políticas educacionais, buscamos promover o debate sobre as distintas configurações da intensificação e precarização do trabalho na universidade pública, evidenciando os paradoxos e impasses no contexto laboral. São abordadas as dimensões socioinstitucionais que balizam o trabalho na universidade, as precariedades institucionais, as injunções paradoxais<sup>25</sup> e as práticas quantofrênicas<sup>26</sup>, pragmáticas e funcionalistas do gerencialismo tecnicista, existentes nas avaliações de desempenho, nas formas de financiamento dos programas de pós-graduação, e que se espraiam no cotidiano e nas multiformes dimensões do fazer, sobretudo, do trabalho docente.

A precarização é indissociável da fragilização das condições de trabalho e integra o processo histórico de desmonte das políticas integrativas e de proteção social. Comparece como um processo de diluição (ou supressão) dos direitos conquistados pela luta de classe, no decorrer século XX, tendo como consequência o trabalho precário ou precariedade (ALVES, 2007). Para Antunes (2013) o trabalho precário encaminha-se para se tornar uma regra. O trabalhador estável de hoje, com contratos formais, direitos, tende a ser o informal, o terceirizado, o *freelancer* de amanhã.

---

**25** As injunções paradoxais consistem tanto em valores que são incompatíveis entre si quanto em normas que são impossíveis de serem cumpridas. São exemplos, quando uma empresa reduz custos de produção ao mesmo tempo que eleva suas metas de produtividade, ou ainda, quando a empresa diz que o trabalho deve ser em equipe, mas a avaliação de desempenho continua sendo de forma individual. Gaulejac (2007) nos desvela que as injunções paradoxais não devem ser compreendidas como uma simples contradição da gestão, isto porque a própria ligação entre o profissional e a organização está ancorada numa injunção paradoxal. Não existe uma via de mão dupla na relação trabalhador-empresa, assim, “[...] quanto mais ele tem sucesso, mais sua dependência aumenta [...] quanto mais ele se identifica com a empresa, mais ele perde sua autonomia” (p. 117-118).

**26** A quantofrenia relaciona-se à obsessão da gestão em reduzir o trabalho e as relações humanas a uma dimensão quantificável. Essa simplificação reforça a adesão à ideologia gerencialista, por exemplo, ao vender a imagem de que os instrumentos avaliativos são “neutros” e “objetivos” (GAULEJAC, 2007).

---

O ideário gerencial, modelo por excelência de administração do paradigma neoliberal, sob o véu do combate à (suposta) ineficiência do Estado, concretiza o processo de precarização social e do trabalho. Castel (2001) nos remete à “desestabilização dos estáveis”, ao expressar que a precarização não se refere tão somente aos trabalhadores de contratos precários, mas à vulnerabilidade genérica das relações de trabalho. A universidade, inclusive as públicas, se vê imersa no crescimento de contratos temporários, na ampliação de regimes de trabalho flexíveis (horista e de tempo parcial), na redução do quadro de servidores técnicos e docentes, na infraestrutura deficiente e na mercantilização do conhecimento científico (BOSI, 2007; SILVA JUNIOR, 2017; RUZA; SILVA; PÁDUA, 2015).

O desgaste e a precarização da subjetividade são outros elementos deste processo. Novas ferramentas de gestão atuam incisivamente no aparelho psíquico do trabalhador. A base deste sistema de “gestão” da subjetividade é a constituição de um “[...] nexos psicofísico capaz de moldar e direcionar ação e pensamento de operários e empregados em conformidade com a racionalização da produção” (ALVES, 2011, p. 111). Busca-se manipular a disposição intelectual e afetiva do servidor, no sentido de envolvê-lo em uma lógica intensa de um trabalho carente de condições adequadas. Fabrica-se um sujeito neoliberal, “livre” para atender aos ditames da ditadura da excelência e reproduzi-la aos demais (DARDOT; LAVAL, 2016).

Cria-se ambientes competitivos e hostis caracterizados pela intensificação do ritmo de trabalho e por estratégias de gestão que induzem o trabalhador a uma necessidade contínua de superação. Propiciando o fenômeno que Linhart (2014) denomina de precariedade subjetiva, configurado por vivências de medo, ansiedade e insegurança de não atender a contento as demandas exigidas, além de sentimentos de isolamento, abandono e vulnerabilidade.



O cerco da sedução institucional seria capaz de criar no trabalhador uma subjetividade forjada à sociabilidade produtiva? O prazer no trabalho estaria em suspenso? Existiriam possibilidades de resistência? Eis questões que nos colocamos.

Nesta trilha, nos apoiamos nas contribuições da Psicodinâmica do Trabalho e seus conceitos de real do trabalho, reconhecimento, relações de trabalho, sentido do trabalho, subjetividade (intersubjetividade), solidariedade e ressonância simbólica (DEJOURS, 2011), estabelecendo interfaces com a Psicossociologia e sua busca de desvelar os mecanismos socioinstitucionais de sedução do trabalho (AUBERT; GAULEJAC, 1991; GAULEJAC, 2007; SILVA, 2013b). Distintas matizes da precarização e intensificação são analisadas com base em quatro pesquisas cujo eixo aglutinador é o da subjetividade, trabalho e saúde.

Inicia-se com a análise do contexto laboral de professores em uma fase de expansão de uma universidade federal no Rio de Janeiro, na matriz e nas unidades interiorizadas. Silva<sup>27</sup> aponta para impasses à conversão do sofrimento em prazer e aspectos específicos dos constrangimentos institucionais e de limitação do fazer docente em distintos *campi* da universidade, em Niterói e no interior do Estado.

Ruza<sup>28</sup> analisa o contexto laboral do professor-pesquisador de uma universidade estadual de São Paulo, cuja dinâmica do programa de pós-graduação, considerado de excelência e internacionalizado, resulta ao professor uma intrincada relação do par contraditório prazer-sofrimento no trabalho, sendo imerso no pacto narcísico indivíduo-instituição. Aponta para adesões ao produtivismo acadêmico e ao mítico e forjado ideal de excelência, o que implica em adoecimento, manipulação da

---

**27** A investigação desenvolvida por Silva resultou no relatório de pós-doutoramento (SILVA, 2013a).

**28** A pesquisa foi financiada pela FAPESP por meio do processo nº 2013/14178-6, e resultou em Tese de Doutorado defendida no Programa de Pós-Graduação em Educação da UFSCar (RUZA, 2017).

---

subjetividade e malversação da psicodinâmica do reconhecimento do trabalho.

Na sequência, são apresentadas análises de outros dois estudos desenvolvidos junto à Universidade Federal do Maranhão.

A investigação desenvolvida por Leda<sup>29</sup> enfoca o trabalho do professor-gestor. Esta pesquisa foi desenvolvida pela autora entre 2012 e 2016, após ter realizado uma análise crítica do REUNI (Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais) na universidade. Se a questão da sobrecarga do trabalho neste novo estudo se reatualiza, elementos antes não explícitos afloram, tal como a racionalidade instrumental do modelo avaliativo heterônomo e a relação conflituosa e dual entre os papéis de professor-pesquisador e de coordenador de pós-graduação.

A pesquisa de Ribeiro<sup>30</sup>, realizada com docentes e técnico-administrativos que retornam ao “batente” depois da aposentadoria, possibilita perscrutarmos novas nuances e dificuldades dos servidores se desvincularem do trabalho. Explícita, nessa forma peculiar de ligação com o trabalho, o interjogo contraditório e dialético nas múltiplas facetas do trabalho precarizado e intensificado na universidade afinada à racionalidade mercantil.

---

**29** A pesquisa coordenada por Leda, entre julho/2016 e julho/2019, com os professores-gestores contou com o financiamento da FAPEMA e a participação de discentes da graduação e pós-graduação em Psicologia da UFMA.

**30** A pesquisa em andamento coordenada por Ribeiro com servidores técnicos e docentes aposentados que retornam ao trabalho constitui o desdobramento e aprofundamento de pesquisa já finalizada, sobre as repercussões do processo de aposentadoria na subjetividade de docentes. A pesquisa finalizada e a atual, contou e conta, respectivamente, com o apoio financeiro da FAPEMA e a participação de discentes da graduação e pós-graduação em Psicologia da UFMA.

---

## 1. O TRABALHO IMPEDIDO: OS PARADOXOS E IMPASSES DO TRABALHO DOCENTE PRECARIZADO E INTENSIFICADO

A pesquisa de pós-doutorado (SILVA, 2015; SILVA; MANCEBO, 2014; SILVA, 2013a) foi realizada com professores da Universidade Federal Fluminense (UFF) dos *campi* da matriz e de dois *campi* interiorizados. Foram analisadas dezesseis entrevistas semiestruturadas (sobre trajetória de vida, profissional, acadêmica e do percurso do trabalho na universidade de pertença) de professores das três grandes áreas definidas pelo CNPq, respostas de questionário aplicado somente aos professores de um dos *campi* interiorizados e dados da instituição relativos à expansão universitária, à contratação de servidores, às aposentadorias e aos afastamentos e licenças em virtude de problemas de saúde e sobrecarga de trabalho. Enquanto na matriz a sobrecarga era decorrente das atividades da pós-graduação, especialmente em virtude da adesão ao ardil do produtivismo acadêmico e seu mítico e forjado ideal de excelência, nos *campi* interiorizados a infraestrutura precária e o número limitado de professores frente à demanda de trabalho era o elemento esgotador.

As entrevistas semiestruturadas foram transcritas e sucedidas por leituras, releituras, sistematizações, categorizações e recategorizações de seus conteúdos. Foram desenvolvidos os seguintes eixos de análise (de forma triangulada às análises preliminares dos demais dados supramencionados): Dimensões éticas, afetivas e políticas dos processos de saúde-adoecimento; Sofrimento e prazer no trabalho; Identidades atribuídas e subjetivamente apropriadas nos processos de socialização e no trabalho; Indissociabilidades, irredutibilidades e contradições da unidade de contrários subjetividade-sociabilidade (SILVA, 2013a, p. 102). As análises apontaram intrincadas e contraditórias relações entre subjetividade e sociabilidade, abordadas sob a tríade estranhamento, sofrimento e prazer (SILVA, 2013a, p. 102; SILVA; MANCEBO, 2014).

Consideramos o trabalho um elemento mediador entre o desejo e o campo social, assim como entre a saúde e a doença. Enquanto para a Clínica da Atividade o homem constitui-se em sujeito de ação, para a Psicodinâmica do Trabalho ele é o sujeito do desejo (DEJOURS, 2011). O trabalho desempenha um equilíbrio instável entre estados de saúde e doença oriundos dos limites e possibilidades desse agir no trabalho (CLOT, 2010). As capacidades de autonomia, inventividade, criatividade e o reconhecimento são centrais na construção do sentido do trabalho e na conversão do sofrimento em prazer (DEJOURS, 2011). Mas os limites para inscrição da subjetividade no trabalho ocorrem quando as injunções paradoxais passam a cobrar justamente aquilo que elas impedem (GAULEJAC, 2007). Dejours (2011) desnuda que a desafetação do trabalho advém dessa atividade impedida, ou seja, quando os limites de atuação dos profissionais se apresentam reduzidos, ou ainda, quando os mecanismos de reconhecimento institucional estão desamparados da realidade, relevância e qualidade do trabalho. Já Clot (2010), sob a ótica da atividade, chega à semelhante conclusão, evidenciando que o trabalho se torna impedido quando sua ação está desvinculada daquilo que é válido para o trabalhador, ou seja, daquilo que ele reconhece como gerador de sentido.

O culto à excelência, materializado no produtivismo acadêmico, é uma das faces das injunções paradoxais que cooperam para desafetação do sujeito com o produto de seu trabalho, como fica ilustrado na crise de simbolização do professor entrevistado por Ruza (2017, p. 164):

Em relação a desempenhos acadêmicos outros, eu estou sempre insatisfeito comigo mesmo, estou sempre achando que – às vezes a minha relação inverte-se, são poucas as produções textuais que eu realmente gosto, de que realmente acho que conta. Às vezes, você faz coisas por encomenda que ficaram boas, mas como não era aquilo exatamente que você queria fazer – você percebe o tipo de julgamento –, o outro fala nossa aquele seu texto ficou tão legal e eu falo: “Aham, legal, obrigado”. [...] Acho que todos nós somos

levados a isso. Não é uma questão minha, acho que é do meio (PROFESSOR 01, 2014).

Como o *ethos* econômico é central ao gerencialismo tecnicista, sua lógica de “fazer mais com menos” possui outra contradição estrutural, pois apresenta empecilhos para a realização do próprio trabalho e o cumprimento da propalada “eficiência”. Situação que, não raramente, implica em crise de sentido do trabalho, pois o trabalhador sabe que poderia fazer melhor, quer fazer melhor, mas não tem condições para isto:

Então, nas nossas reuniões... [elas] me consomem, porque a gente tem que construir coisas, e a gente precisa construir, mas não temos condições pra construir as coisas. Eu estou dando aula de laboratório, ensino dos instrumentos técnicos do [refere-se ao profissional de sua área de formação] eu precisava ter uma sala com uma mesa pra fazer reunião, umas almofadas pra fazer umas dinâmicas de grupo, uns computadores com alguns livros que não têm na biblioteca, um telefone para eu fazer contatos entre instituições, e eu precisava ter um laboratório [...] porque o único espaço de exercício profissional acaba sendo o estágio; na prática a teoria é outra, porque a gente não consegue construir aqui um ambiente, reproduzir no laboratório o espaço [de atuação do profissional em pauta]. Ah, então aqui na UFF, no projeto de extensão e monitoria que eu fiz, também não tem recurso pra desenvolver o meu trabalho, não tem lugar pra se reunir. E assim, eu nunca me iludi, mas eu tive muitas expectativas de consolidar uma carreira que não ocorreu, e aqui na UFF eu vejo uma regressão da minha carreira, eu não sei porque, pode ser pelo meu adoecimento, não sei porque, pela infraestrutura que acho péssima (E7f2<sup>31</sup>, professora do *campus* interiorizado – SILVA, 2013a, p. 157).

Este impedimento pode ser gerador de sofrimento e adoecimento mental coletivo. O entrave ao prazer está justamente nas dificuldades institucionais postas, quer pelos critérios marcadamente heterônomos, quer pelas limitações institucionais. Numa das perguntas do questionário aplicado aos professores do polo interiorizado, averiguamos se os/

---

**31** Na pesquisa de Silva (2013a, p. 88-95) os entrevistados foram identificados por códigos. No caso E7f2: entrevista 7 da fase 2 da pesquisa; o ‘f’ indica o gênero feminino.

---

as professoras/as já haviam pensado em pedir transferência. Um dos respondentes que respondeu sim a tal questão se referiu ao adoecimento e à importância dos vínculos com o coletivo na tentativa de preservação de sua saúde e ideal ético-político:

Eu vivo pensando em me transferir ou fazer concurso pra outro lugar, mas fico achando que eu não conseguiria, porque eu publiquei pouco. E publiquei tão pouco porque fiquei sobrecarregado, estressado, doente e depois deprimido. O que fez que eu “ressuscitasse” um pouco foi que eu comecei a escrever denúncias e textos “militantes, e daí me aproximei de pessoas que estavam muito incomodadas com a situação do polo e tentando mudá-las (Resposta ao questionário, Professor *campus* interiorizado – SILVA, 2013a, p. 121).

O sofrimento, quando produtor de adoecimento propriamente dito, gera processos de licença e afastamento. Mas há distintos desdobramentos. Foi possível identificar intrincados processos de sofrimento, mas irreduzíveis ecos de prazer, ou ainda, de sua forja (fetiche do prazer) pela via sedutora. Nesta conjuntura, o estranhamento, segundo Lukács (2010), uma condição humana irreduzível, se expressa nas relações de trabalho competitivas, nas formas quantitativistas de avaliação, nas pressões desmedidas, no trabalho heterônomo e nas condições precárias e/ou intensas de labor. A dialeticidade é que, *pari passu* ao estranhamento de sua condição expropriada e alienada, aglutina-se a potencialidade de ensinar, na mobilização subjetiva, ações de resistências micropolíticas, tal como expôs o professor, ao se referir aos “textos militantes”.

Frente à sociabilidade existente na universidade pesquisada por Silva (2013a), havia docentes: que adoeciam frente a impedimentos de concretização de seus ideais ético-políticos – os casos prevalentes foram de doenças do humor e do afeto, como a depressão (SILVA, 2015); que aderiam ao produtivismo, numa sobreadaptação defensiva (FERRAZ, 2002); e os que sofriam, envoltos em um trabalho estranhado, mas também ensejavam ações de resistência micropolíticas, ora mais, ora

menos exitosas. O funcionamento das engrenagens e da mobilização e/ou manipulação do desejo será analisado a seguir, tendo por base a pesquisa de Ruza (2017).

## **2. A MANIPULAÇÃO DA SUBJETIVIDADE NO TRABALHO DO PROFESSOR DA PÓS-GRADUAÇÃO**

Ruza (2017) analisou a sedução da gestão institucional na pós-graduação de “excelência” de uma universidade estadual paulista. A pesquisa utilizou documentos e dados da instituição; a aplicação de questionário a 36 professores (dentro o universo de 60 profissionais); e a realização de 10 entrevistas semiestruturadas, que foram analisadas de forma triangulada às demais fontes de evidência, tendo por base alguns pressupostos da análise de conteúdo.

No questionário, 78% dos docentes responderam ter adoecido no trabalho e a sobrecarga foi referida por 72%; por outro lado, 53% se consideraram satisfeitos no trabalho e 19%, muito satisfeitos. Como explicar essa contradição? Os professores expressaram sentir satisfação e até mesmo paixão pelo trabalho. Discursos entrelaçaram críticas e sofrimentos sobre o cotidiano laboral, a interferência do trabalho na rotina familiar, pressões profissionais e perda de sentido em alguns fazeres. Mas como alguém conseguiria amar o seu trabalho e ao mesmo tempo vivenciar nele tamanho grau de adversidades, crises e sofrimentos? Aubert e Gaulejac (1991) responderam a essa indagação na obra *Le coût de l'excellence*, expressando que não se trata propriamente de amor, mas de um vínculo psicológico estreito que liga a pessoa ao seu trabalho. Trata-se de uma tentativa de correspondência entre o aparelho psíquico do indivíduo e as estruturas de funcionamento da instituição. Estabelecido tal liame (*attachement*) entre o profissional e a imagem autoengendrada da instituição, são criados mecanismos que dificultam sobremaneira a dissolução desse vínculo.

O reconhecimento é elemento chave na construção de sentido do trabalho e conversão do sofrimento em prazer (DEJOURS, 2011). Pressupõe e reforça os laços de confiança no trabalho, permite a canalização de energias pulsionais, a mobilização da engenhosidade e uma retribuição simbólica necessária à realização exitosa de si no âmbito pessoal. O trabalho docente, no entanto, não é só deleites, pois o reconhecimento tem nas expectativas de excelência e alta performance entraves e engodos à sua efetiva realização (GAULEJAC, 2007). O reconhecimento malversado pela organização é a base do *attachement* (AUBERT; GAULEJAC, 1991). Estabelece-se um contrato narcísico entre o indivíduo e a instituição, mediado por uma série de dimensões: ideológica, política, econômica e psicológica que se antecipam aos conflitos e reforçam o pacto narcísico criado (PAGÈS *et al.*, 1990).

O sistema de avaliação institucional e do trabalho é central na configuração do liame expropriador entre o indivíduo-instituição. Uma sofisticada panóplia de mecanismos de regulação do trabalho acadêmico centrado na comparação e hierarquização dos desempenhos reforçam o arдил da “lattesocracia” e de forjada ideologia da “excelência acadêmica” nas multiformes dimensões do trabalho, como a entrevistada de Ruza (2017, p. 194) expressa: “porque você é obrigado a ser super bom em tudo: super bom professor, super bom pesquisador, super bom gerenciador e super bom orientador” (PROFESSORA 02, 2014). Ou ainda, uma rendição pouco consciente ao ideário de produtividade, excelência e sucesso, conforme se verifica na fala de outro docente (p. 201):

Eu quero ser um pesquisador de excelência. Eu não me sinto pressionado nem pela CPA [Comissão Permanente de Avaliação] nem... pela CAPES [Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior]. [...] Mas o que está em jogo não é o que essa agência quer, é o que eu quero para minha carreira (PROFESSOR 03, 2015).



A “autoimposição” da excelência ou sua idealização elucidam uma série de processos psicológicos, que envolvem a apropriação dos mecanismos defensivos de projeção, introjeção e identificação. O instrumental teórico de Aubert e Gaulejac (1991) permite compreender que o professor capitaneado pela busca do prazer e evitação da angústia, tende a projetar seus ideais narcísicos de reconhecimento, sucesso e prestígio na imagem de onipotência da carreira e instituição, ao mesmo tempo que passa a introjetar as normas e valores institucionais (produtividade acadêmica, internacionalização, excelência, etc.), como sendo seus.

No bojo do capitalismo acadêmico, “[...] as rendas acadêmicas induzem rendas financeiras” (GAULEJAC, 2007, p. 66), objetivadas nas possibilidades de obtenção de financiamentos, progressão de carreira, bolsas de pesquisa e de produtividade CNPq, etc. O desejo por prestígio e a busca por melhores condições infraestruturais de trabalho vêm reforçar a adesão do docente, seja consciente ou não, às regras dessa sociabilidade produtiva (RUZA, 2017, p. 195):

Essa questão de ser muito citado, de ter esse reconhecimento acadêmico, de eu ser um nome de referência, almejar eu não almejo. Assim como pessoa não faço questão, mas academicamente, isso pontua. Quer dizer, o número de vezes que você é citado pontua no seu Lattes para conseguir publicar em Qualis A1, para você poder conseguir bolsa de IC para o seu aluno de graduação. Então, não tem como não pensar nisso, é uma consequência [...] Então, não para dizer que eu espero que isso aconteça como consequência do meu trabalho, porque isso acontecendo eu tenho mais chances de ter mais bolsas para alunos e mais gente para poder se dedicar a pesquisa, poder estudar e tal. Isso é um pouco de função social também. E como, academicamente, são esses números que valem, não tem como eu não pensar ou eu não trabalhar para que isso aconteça (PROFESSOR 04, 2015).

A pretensa “meritocracia” nas políticas de fomento amplia as desigualdades internas entre os pesquisadores e instituições, pois tratam como iguais condições laborais distintas, como a diferença na realidade

---

das unidades do interior e capital da UFF, identificada por Silva (2015, 2013a). Recentemente, com o Teto de Gastos Públicos mediante a Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016 (BRASIL, 2016), os investimentos públicos têm se tornado ainda mais escassos, o que impõe dificuldades adicionais ao trabalho docente e induz a maior concorrência e pressão laboral.

A precarização do trabalho e da subjetividade retroalimentam-se. As universidades estaduais paulistas, fruto de recrudescido ideário neoliberal capitaneado por décadas pelos governos PSDB (Partido da Social Democracia Brasileira) em São Paulo, submetem os professores a um regime de trabalho e remuneração vinculado ao cumprimento de metas e desempenho acadêmico, realizando, ainda, a contratação dos docentes através do regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ao invés do estatutário. Surge na UNESP (Universidade Estadual Paulista) um hibridismo maquiavélico de dois modelos de gestão: um sedutor e outro repressor. Cria-se uma “cultura do medo” reforçadora da angústia intrapsíquica do docente não se sentir à altura do idealizado pela instituição, aliado à exaltação do desejo por reconhecimento, instrumentalizado pelo prazer narcísico de sucesso e de autossuperação de si e do outro. Situação desvelada na pesquisa de Ruza (2017, p. 199

Para alguns, eu acho que a cultura do medo – os instrumentos auferidos [...]. Com base nesses critérios mensuradores, é claro que você tem uma ameaça implícita, é lógico, então, é claro que a cultura do medo existe. Mas não só, eu acho que existe o prazer do reconhecimento pelos pares e para consigo mesmo. O ano que você supera a meta, exige 100, mas eu fiz 120, eu fiz mais do que precisava, mais do que deu para contar. Isso, também é uma coisa. [...] Na verdade, para te dizer isso, quando a gente transporta as coisas para planilha, por conta dos números e dos pesos, a gente, de modo geral, é engraçado e eu não vou saber te explicar o porquê, eu precisaria ter aqui na minha frente. De modo geral, a gente sempre fica achando aqui que fez menos do que deveria, mesmo que todo mundo tem uma pontuação maior (PROFESSOR 01, 2014).

A sociabilidade produtiva na universidade, como retratado na pesquisa e estudos de Silva (2013b, 2013a), não é um beco sem saída ao professor, nem tampouco a sedução institucional uma cooptação intransponível, embora atuem como obstáculos à inteligência astuciosa, ao sofrimento criativo, à solidariedade e à cooperação. O sofrimento pode ensejar estranhamento e resultar em ações de resistência. A atuação política em espaços de gestão e representação pode, em situações específicas, permitir resistências frente às dimensões deletérias do trabalho, como uma entrevistada (RUZA, 2017, p. 104) discorreu sobre sua participação na CPA (Comissão Própria de Avaliação) – comissão que analisa a vinculação do regime de trabalho docente:

Essa comissão da CPA que eu participei durante anos é a comissão mais temida da UNESP porque é que corta o regime. Mas a reunião em si era uma das melhores que eu participava [...] Eram pessoas sérias, ninguém estava lá para puxar o tapete, ajudava, dava chance para a pessoa se defender umas três ou quatro vezes; era um trabalho sério. E eu sentia prazer de trabalhar lá (PROFESSORA 05, 2016).

As ações micropolíticas, quando dotadas de significação e reconhecimento, permitem a conversão do sofrimento em prazer (DEJOURS, 2011). Mas, como as resistências, geralmente, não afrontam os pilares da sociabilidade produtiva, a atuação nos espaços de gestão e representação não é eximida de contradições e eventuais crises de sentido do trabalho, como pode ocorrer quando o professor que integra a CPA, eventualmente, autoriza a redução da jornada de trabalho de seus pares. Atitudes distintas, por vezes, paradoxais que propiciam sentimentos ambivalentes experimentados também por professores-gestores, segundo a pesquisa de Leda (2019), apresentada na sequência.

## **CONSIDERAÇÕES SOBRE O TRABALHO DE PROFESSORES-GESTORES EM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE EDUCAÇÃO SUPERIOR**

O interesse da pesquisa de Leda (2019) foi sobre o trabalho do professor-gestor, particularmente o professor-coordenador da pós-graduação, que, frente a tal duplicidade de funções, malabaristicamente, precisa dar conta das múltiplas demandas como professor (e pesquisador produtivo), assim como das exigências do cargo de gestão. A amostra da pesquisa empírica apresentou a seguinte definição: docentes doutores, servidores de instituições acadêmicas públicas da capital maranhense, com inserção em cursos de graduação e programas de pós-graduação. Como critério de inclusão, os docentes deveriam estar ocupando cargos de gestão acadêmica há pelo menos um ano. Foram realizadas quinze entrevistas e utilizado um roteiro semiestruturado para a obtenção dos dados, que foram analisados com base na Teoria Social do Discurso (FAIRCLOUGH, 2001).

A análise dos dados empíricos revelou que, sob a égide da sobrecarga e da quantofrenia avaliativa, o professor-gestor vive uma relação conflituosa e dual. Há um conflito identitário e ético entre os papéis de professor-pesquisador e de coordenador de pós-graduação, entre as demandas heterônomas que sobre ele recaem e seus preceitos éticos e políticos em torno da solidariedade e zelo pelo trabalho coletivo.

Nessa perspectiva, Sevcenko (2000) argumenta sobre a possibilidade do surgimento de novas subjetividades e sociabilidades dos professores que, pelas forças contextuais de avanço das relações capitalistas em que estão inseridos, passam a buscar resultados comercializáveis por meio de seus trabalhos acadêmicos. Em se tratando do processo de reorganização do ensino superior a favor desses incrementos, Ferrer e Rossignoli (2016, p. 110) afirmam:

A reestruturação produtiva do capital, tanto dos países líderes em desenvolvimento quanto das chamadas economias “emergentes”, impõe novas determinações ao campo educacional, em especial ao ensino superior, conferindo-lhe novos papéis. Em decorrência deste contexto, juntamente com a reestruturação econômica [...], ocorre uma reestruturação do universo do ensino superior, gerada por sua aproximação com o processo produtivo capitalista.

O cotidiano acadêmico tem sido intensamente permeado por uma ideologia produtivista e competitiva, cada vez mais atrelado aos princípios de flexibilidade, polivalência e empreendedorismo, e à captura da subjetividade do sujeito que tende a naturalizar as exigências que dela decorrem.

No âmbito da pós-graduação, o agrupamento das exigências para a avaliação dos programas de pós-graduação, as mensurações *qualis* e os dados estatísticos são inseridos na Plataforma Sucupira<sup>32</sup>, para onde migram elementos substancialmente quantitativos. Tais métricas credenciam e descredenciam professores e cursos.

Nesse momento, cabe fazer menção à fala de um dos entrevistados que, na ocasião em que precisou descredenciar dois professores do programa de pós-graduação devido às publicações insuficientes (conforme os padrões Capes), afirmou:

Eu fiz o que tinha que ser feito e, com o apoio do Colegiado, com o apoio de todos... Não foi eu, [...] aqui, que tomou essa decisão. [...] a Capes, por exemplo, determina, se você não tiver a produção X, você não pode permanecer no Programa. Que quando eu entrei não tinha isso, aí eu criei isso. Aí, fiz um corte e teve um ou dois que, infelizmente, precisou deixar o quadro. Então, eu fiz o que eu tinha que fazer, mas... não. Eu pessoal, não. A pessoa ficou constrangida, imagino, comigo. Mas eu fiz o que a Capes dizia, para melhorar o Programa. Fiz para melhorar o programa, para melhorar, aumentar a média do programa. Não fiz com intenção pessoal [...]. Então... da minha parte, não houve sofrimento não (PROFESSOR-GESTOR 01, 2018).

---

**32** Ambiente on-line que coleta informações e funciona como base de referência do Sistema Nacional de Pós-Graduação (SNPG).

---

O discurso acima expõe uma naturalização da quantofrenia avaliativa e, conseqüentemente, uma normopatia socialmente construída. O conceito de normopatia<sup>33</sup> indicado por Dejours (1999) diz respeito a uma adaptação à racionalidade instrumental, vivida sem culpa, sempre bem justificada, como no exemplo em foco, “eu fiz o que a Capes dizia, para melhorar o Programa”.

Embora os princípios da ideologia gerencialista estejam sendo absorvidos e quase sempre naturalizados, dar conta de tais princípios costuma ser um desafio, visto que nenhum dos entrevistados relatou preparo para desempenhar o cargo de gestor, situação bem ilustrada no trecho abaixo:

É a falta de preparo, o professor que é técnico como é o meu caso, não tem um preparo na área de gestão, não somos administradores. Então isso acaba que a gente por falta desse preparo, nós nos assoberbamos demais de atividade, porque muitas das vezes a gente não tem a capacidade de gerir pessoas, de distribuir tarefas. Então, muitos de nós acaba sufocado. Eu tenho colegas que surtam de tanta atividade, chega em um período de enviar, por exemplo, o relatório da sucupira, tem colega que surta mesmo, porque não consegue entregar para uma secretária, para outra pessoa pela falta de preparo na área de gestão (PROFESSOR-GESTOR 02, 2018).

Ratifica-se, assim, as conclusões de Gaulejac (2007) de que o indivíduo submetido à gestão deve ajustar-se ao tempo de trabalho e às suas necessidades produtivas, devendo apresentar predicados como adaptabilidade

---

**33** A normopatia é referida por Ferraz (2002, p. 22) como “*sobreadaptação defensiva*”, “*hipernormalidade reativa*” e/ou “*pseudonormalidade*”. Na normopatia há uma “*cisão entre a realidade interna e a externa, a primeira sendo praticamente suprimida e a segunda sobre-investida de modo compensatório*” (FERRAZ, 2002, p. 48). Caracteriza sujeitos anormalmente normais, isto é, de tal modo ancorados na realidade que perdem contato com sua interioridade e capacidade criativa em prol de sua adaptação ao tarefismo desafetado e à norma institucional. O normótico foge do onírico e da vida imaginativa. Para ele não há sentimentos, afetos a elaborar, somente fatos e coisas a fazer. Divorciado do *jogo interno dos afetos que informa criativamente nosso trabalho*, e não acometido por *humores*, o normótico aparenta estabilidade e força (BOLLAS, 2015, p. 169-170). Em sua psicanálise do conhecido não pensado, Bollas (2015, p. 178) se refere à *doença normótica* como uma *ruptura radical com a subjetividade e profunda ausência do elemento subjetivo na vida cotidiana*. Os dois autores relacionam a normopatia a um tipo de cisão não esquizoide, típica do viciado em trabalho (*workaholic*).

---

e flexibilidade quase que em tempo integral – devendo superar todos os obstáculos que se colocam contra a conclusão das mais diversas tarefas.

Desta forma, racionalidades e intencionalidades distintas que ocupam seu cotidiano convivem lado a lado, sem que sejam compatíveis em vários momentos. Enquanto professor, sente o controle, as pressões, mas também conhece as especificidades do processo criativo, a necessidade de maior maturação dos processos de análise dos dados de pesquisa, os desafios no processo de orientação dos trabalhos acadêmicos, etc. Mas como gestor é impelido a exigir que as metas sejam estabelecidas, especialmente as aplicadas pelas instituições de financiamento e regulação da pesquisa e pós-graduação. Desse modo se impõe o tempo do mercado e não da pesquisa. A heteronomia suplanta a subjetividade criativa e a autonomia.

Esse ambiente, atravessado pela sobrecarga de trabalho, possui métricas cada vez mais pautadas pelo produtivismo acadêmico, fomentando competição, individualismo, normopatia, elementos que destroem os laços sociais e potencializam sofrimentos e adoecimentos, muitas vezes negligenciados para não se perder os melhores lugares do ranking.

Para enfrentar os desafios vividos no espaço acadêmico urge a desnaturalização dos princípios da ideologia gerencialista e o desvelamento de seus efeitos perversos. Além disso, sugere-se que cada programa de pós-graduação crie espaços coletivos de reflexão, fala e escuta das problemáticas enfrentadas por docentes e discentes.

A escolha por estar na pós-graduação, seja na condição de professor ou aluno, quase sempre envolve o desejo pelo saber, relacionando o saber com a liberdade, com a criatividade, com a possibilidade de influenciar num debate que possa trazer transformação para o mundo. Mas intempéries vivenciadas podem fazer ruir esse desejo.

Intempéries que propiciam dissabores, mas que também vêm acompanhadas de desafios e enfrentamentos. A complexa relação concomitante

---

de prazer e sofrimento permeia igualmente a trajetória de professores e técnicos que decidem retornar ao “batente” após se aposentarem, temática analisada a seguir a partir da pesquisa de Ribeiro.

## **SERVIDORES DE UMA IFES RETORNANDO AO “BATENTE” DEPOIS DA APOSENTADORIA**

A pesquisa coordenada por Ribeiro (2019) analisa as vivências de servidores inativos (técnicos/docentes) de uma IFES (Instituição Federal de Ensino Superior) no retorno ao trabalho remunerado ou voluntário. É um estudo, em andamento, fruto de pesquisa bibliográfica e de campo, em que a coleta de dados foi realizada no período de agosto de 2019 a dezembro de 2020, por meio de 23 entrevistas semiestruturadas com servidores aposentados que voltaram a trabalhar na IFES de origem, ou em outras instituições, seja na condição de trabalhador voluntário, ou de trabalhador remunerado. O ponto em comum de todos servidores participantes é a não desvinculação do mundo do trabalho depois da aposentadoria formal. O estudo está na fase de análise e discussão do material obtido nas entrevistas, tomando como base a Teoria Social do Discurso (FAIRCLOUGH, 2001).

Tal investigação vem alargar aspectos considerados nas pesquisas anteriores. Alargar por não se limitar aos docentes, como também, por melhor evidenciar aspectos destacados por Ruza (2017), relativos às dificuldades de desprendimento das amarras e das teias do trabalho. O estudo sinaliza o quanto é desafiador para os servidores, mesmo com direito adquirido para aposentadoria, se afastarem do cotidiano laboral.

Busca ressaltar que o medo da ocupação do não lugar – em uma sociedade que exalta o sujeito produtivo e discrimina quem se afastou do labor – pode propiciar a volta ao batente do profissional que já se aposentou (RIBEIRO *et al.*, 2019). Destaca que a heteronomia não é algo simplesmente externo, que forja uma vinculação intensa e dependente



com o trabalho. Nesse contexto, o labor é incorporado tal qual uma droga da qual não é fácil se libertar. Os relatos de técnicas aposentadas que retornaram à IFES retratam a dificuldade de ruptura com o mundo do trabalho:

Se eu não tivesse essa oportunidade de estar aqui com elas, sendo útil pra elas, a minha vida também perderia o sentido. Então, o trabalho dá sentido para a vida da gente. Eu tenho horror à aposentadoria (TÉCNICA VOLUNTÁRIA 2, 2019).

[...] após a aposentadoria, com a minha saída, a minha reação, eu analiso hoje [empregada atualmente], como se fosse um pouquinho de depressão, é, parece que o mundo tinha acabado e que eu não tinha, não encontrava mais sol em lugar nenhum (TÉCNICA REMUNERADA 7, 2020).

Trabalho pra mim é muito significativo, é muito importante, eu amo trabalhar, e na universidade mais ainda. Eu digo assim, que é uma paixão, eu me sinto apaixonada pela universidade (TÉCNICA REMUNERADA 8, 2020).

Ribeiro e Leda (2018) sinalizam que a possibilidade de afastamento do trabalho suscita temores, principalmente para os indivíduos que priorizaram a dimensão profissional em detrimento de outras dimensões, como pessoal. Podendo simbolizar, até a perda do próprio sentido da vida, como expressa a técnica supracitada.

Nessa mesma direção, frente ao receio da vivência de exclusão, uma entrevistada comenta: “Talvez até essa seja uma das causas da minha não aposentadoria [...] é a forma como o aposentado é visto. Parece que ele se acabou, parece que ele morreu” (PROFESSORA VOLUNTÁRIA 8, 2020).

Diante da complexidade de ruptura com o mundo do trabalho, a realização de uma atividade laboral após a conquista da aposentadoria configura-se como uma estratégia de mediação, podendo ser analisada por diversos ângulos, por vezes, comparecendo como estratégia de defesa ou, até mesmo, de enfrentamento para lidar com fenômeno tão desafiador.

As estratégias defensivas, segundo Dejours (2012), podem em primeira instância proteger a saúde mental, contudo engendram resistências à mudança, perpetuando modos de vida e dificultando o tão essencial questionamento de situações que demandam transformações. Não é incomum servidores em situação de aposentadoria apresentarem atitudes de negação frente à mudança de vínculo com o trabalho. As falas a seguir revelam a enorme dificuldade em aceitar a condição de aposentado:

Olha, na realidade não foi um retorno, foi uma permanência, porque não cheguei a sair, não cheguei a parar, né? [...] nunca me senti aposentada, nunca tive férias depois que me aposentei (TÉCNICA VOLUNTÁRIA 1, 2019).

Eu não saí nenhum dia daqui, apenas tomei conhecimento e assinei que eu estava aposentada. A carga horária continua a mesma, 8h, rigorosamente. Nem férias, eu tirei (TÉCNICA VOLUNTÁRIA 2, 2019).

A atitude de negação da aposentadoria pode se revelar em grande fonte de sofrimento e adoecimento, pois o desligamento, cedo ou tarde, ocorrerá e quanto mais o tema do afastamento do trabalho for rechaçado, maiores serão os riscos para o sujeito.

Entretanto, também há servidores inativos, que decidem lidar de modo mais decisivo diante dos temores da efetiva aposentadoria. Lançam mão da estratégia de retorno ao trabalho, na expectativa de vivenciar a transição de modo mais saudável. Optam por desempenhar a atividade laboral, em ritmos e contornos diferentes. Afirmam que têm a opção de escolher o que querem fazer e onde querem continuar contribuindo. Ao exercerem funções após a formalização da aposentadoria, argumentam que podem realizar atividades mais prazerosas e evitar as consideradas mais desgastantes. No relato da entrevistada abaixo percebe-se essa opção:

É a própria liberdade de escolher algumas atividades, escolher alguns componentes do seu cotidiano que necessariamente poderia não

ter essa opção, caso fosse ainda um vínculo formal (PROFESSORA VOLUNTÁRIA 8, 2020).

Foi possível constatar que parte dos entrevistados foi convidada a continuar trabalhando, mesmo depois da efetivação formal da aposentadoria, outra parcela dos participantes chegou até a se afastar da atividade laboral, mas por razões diversas retornaram ao mundo do trabalho. A remuneração é mais frequente no retorno ao trabalho dos técnicos do que dos docentes. O trabalho voluntário geralmente comparece atrelado aos docentes aposentados em programas de pós-graduação na instituição de origem.

Independente da forma e motivos que o retorno/permanência ao trabalho assumiu, defende-se que continuar trabalhando no pós-aposentadoria pode ser uma alternativa que se configura como um período que permite ao servidor dito inativo a reconstrução de planos, a composição de novas escolhas e o reestabelecer-se em outros espaços e fazeres, enquanto ainda mantém um vínculo com o trabalho. Esta estratégia de enfrentamento propicia a diminuição de modo gradual da rotina frenética que muitos estão envolvidos, favorecendo uma preparação para o desafiador momento de ruptura efetiva com o mundo do trabalho.

Eu tenho dito que eu vou fazer uma transição, uma outra transição, para me afastar completamente. Aí um afastamento que eu vou me preparar é como se eu tivesse, do ponto de vista mais pessoal, me preparando de vez para me afastar de algo que é sua vida, de 30, 40 anos, não é uma coisa. Estou tentando encontrar um prazo, que no momento aparece pra mim como até a próxima jornada de políticas públicas daqui a dois anos. Acho que é um tempo de preparo pessoal, emocional pra eu fechar todas essas coisas que fazem parte de você (PROFESSORA VOLUNTÁRIA 3, 2019).

Constata-se que os sentidos do trabalho para os aposentados em questão são os mais distintos. Para alguns é “paixão”, “razão de viver”, “oxigênio”, sentidos tão fortes e centrais que dificultam um planejamento

---

para uma desvinculação futura. Para outros, o trabalho é uma atividade importante, mas que precisa ser relativizada e dosada, não podendo assumir tamanha centralidade. Os defensores do processo de desaceleração entendem que este é um dos caminhos que permite uma travessia do mundo do trabalho para o mundo do não trabalho com menores turbulências. Reconhecem que o retorno ao trabalho para o recém-aposentado pode funcionar como um estágio probatório em final de carreira, suavizando a transição para o momento da efetivação no mundo do não trabalho.

Fica explícito que o trabalho ao mesmo tempo descrito como sufocante, com demandas excessivas, é também conclamado a não ser perdido. As contradições são muitas e neste cenário, a preparação para a aposentadoria se torna fundamental. Defende-se a relevante identificação de caminhos que permitam desacelerar e permanecer ativo. Propicia-se, deste modo, condições favoráveis à criação de oportunidades para reconstituir a sua subjetividade e conquistar novas possibilidades de referência social.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No presente texto, buscamos analisar o trabalho na educação superior. O eixo que articulou e aproximou as quatro distintas pesquisas referenciadas foi o de seus objetos, a saber: trabalho, saúde e subjetividade.

Ao partirmos das análises sobre o trabalho do professor em uma universidade federal em expansão foi possível apontar para consequências negativas do entrelaçamento da precarização e intensificação na saúde docente. E de como tais aspectos assumem distintos contornos e especificidades conforme o contexto. Com base neste aspecto geral, foram apresentadas as questões relacionadas à particularidade do trabalho intensificado na pós-graduação. Foi elucidada a subsunção da subjetividade ao ditame institucional, sob a mediação do sistema de poder sociomental.

E a dimensão heterônoma de um trabalho que, em tese, poderia resguardar a autonomia e a criatividade. Identificou-se a dimensão patogênica de conflitos identitários e a malversação do reconhecimento no trabalho.

A pesquisa com professores-gestores, coordenadores de programas de pós-graduação, permitiu aprofundar a compreensão dos elementos identitários conflitivos e igualmente reforçou a análise da racionalidade instrumental no trabalho na pós-graduação. As injunções paradoxais foram (re)consideradas como elementos da quantofrenia dos sistemas avaliativos, protagonizados pelo papel normativo do professor-gestor.

Novamente se apontou para as implicações nocivas de tais conflitos e injunções para a saúde mental docente. E a compreensão do trabalho na universidade pôde ser finalmente vista de forma mais ampla e multifacetada com base nas análises da pesquisa que englobou as questões da subjetividade, identidade e saúde não somente de professores, mas também de técnico-administrativos que retornam ao trabalho após se aposentarem. O vínculo com o trabalho, as agruras deste vínculo, e ao mesmo tempo, o temor de dele se desfazer, permitiram estabelecimentos com os demais aspectos fundamentais e, em certa medida, evidenciados nas pesquisas anteriores.

Conclui-se que o trabalho na universidade está sujeito a uma série de elementos diversos e complementares que o intensifica e o precariza de distintas formas. O intrincado jogo de prazer-sofrimento se desloca do fetiche do prazer às possibilidades de subversão criativa, ao mesmo tempo em que retoma ao primeiro. As resistências ou subversões criativas, embora não predominantes, nem frequentes, não são ausentes. Os sujeitos históricos, políticos e desejantes, resistentes às injunções paradoxais, se apresentam como irredutíveis, mas ao mesmo tempo como seres sociais inseridos em um contexto acadêmico atravessado pela conformação do trabalho intensificado, extensificado, precarizado e autointensificado. Sujeitos irredutíveis, mas não passíveis de serem

reduzidos a si mesmos, nem tampouco às suas potencialidades individuais, uma vez que estão enredados pelas armadilhas da engrenagem socioinstitucional.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Giovane. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo, 2011.

ALVES, Giovane. *Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios da sociologia do trabalho*. São Paulo: Práxis, 2007. Disponível em: <http://www.giovannialves.org/DRP.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2021.

ANTUNES, Ricardo. O trabalho precário está a tornar-se crescentemente a regra. *Público*, Lisboa, Portugal, p. 20-21, 23 set. 2013. Disponível em: [https://raquelcardeiravarela.files.wordpress.com/2013/09/ricardo-antunes\\_publico\\_23-09-2013-2-1.pdf](https://raquelcardeiravarela.files.wordpress.com/2013/09/ricardo-antunes_publico_23-09-2013-2-1.pdf). Acesso em: 21 jan. 2021.

AUBERT, Nicole; GAULEJAC, Vincent. *Le coût de l'excellence*. Paris: Seuil, 1991.

BOLLAS, Christopher. A doença normótica. In: *A sombra do objeto: Psicanálise do conhecido não pensado*. São Paulo: Escuta, 2015. p. 167-188.

BOSI, Antônio de P. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 28, n. 111, p. 1503-1523, set/dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/es/v28n101/a1228101.pdf>. Acesso em: 7 out. 2020.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016. Altera o ato das disposições constitucionais transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. Publicação Original [*Diário Oficial da União* de 16/12/2016] (p. 2, col. 2). Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/540698>. Acesso em: 5 set. 2020.

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Tradução: Iraci D. Poleti. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2001.

CHESNAIS, François. *A mundialização do capital*. Tradução: Silvana Finzi Foá. São Paulo: Xamã, 1996.

CLOT, Yves. *Trabalho e poder de agir*. Tradução: Guilherme João de Freitas Teixeira e Marlene Machado Zica Vianna. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. Tradução: Mariana Echalar. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.

DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

DEJOURS, Christophe. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (org.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Tradução: Franck Soudant. 3. ed. Brasília: Paralelo 15; Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011, p. 57-154.

DEJOURS, Christophe. *Trabalho vivo: trabalho e emancipação*. Tradução: Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012. [v. 2].

FAIRCLOUGH, Norman. *Discurso e mudança social*. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2001.

FERRAZ, Flávio C. *Normopatia*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

FERRER, Walkiria M. H.; ROSSIGNOLI, Marisa. Expansão do Ensino Superior e Precarização do Trabalho Docente: o trabalho do “horista” no ensino privado. *Cadernos de Pesquisa*, São Luís, v. 23, n. esp., p. 106-118, set/dez 2016.

GAULEJAC, Vincent. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Tradução: Ivo Storniolo. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2007.

LEDA, Denise B. *O trabalho de professores – gestores em instituições públicas de educação superior e as implicações de suas atividades para a saúde e a subjetividade desses trabalhadores*. Relatório Final de Pesquisa. Universidade Federal do Maranhão. 2019.

LINHART, Daniele. Modernização e precarização da vida no trabalho. In: ANTUNES, R. (org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho*, v. III. São Paulo: Ed. Boitempo, 2014.

LUKÁCS, Gyorgy. *Prolegômenos para uma ontologia do ser social*. Tradução: Lya Luft e Rodnei Nascimento. São Paulo: Boitempo, 2010.

OLIVEIRA, Romualdo P. de. A transformação da educação em mercadoria no Brasil. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 30, n. 108, p. 739-760, out. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/es/v30n108/ao630108.pdf>. Acesso em: 12 set. 2020.

PAGÈS, Max; BONETTI, Michel; GAULEJAC, Vincent; DESCENDRE, Daniel. *O poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos*. Tradução: Maria Cecília Pereira Taraves e Sônia Simas Favatti. São Paulo: Atlas, 1990.

RIBEIRO, Carla V. dos S. *Análise das repercussões do retorno ao trabalho na subjetividade de servidores aposentados de uma IFES*. Projeto de Pesquisa, Universidade Federal do Maranhão, 2019.

RIBEIRO, Carla V. dos S.; COSTA, Ana F. M.; CARDOSO, Valéria M. L.; MACHADO, Brenda B. "Se você se aposentar e não continuar tendo prazer na vida, você vai se aposentar para quê?": um estudo sobre o trabalho de docentes aposentados de uma IFES. *Trabalho (En)Cena*, Palmas, v. 4, n. 1, p. 323-343, 2019. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/5568/15266>. Acesso em: 7 out. 2020.

RIBEIRO, Carla V. dos S.; LEDA, Denise B. Sentidos atribuídos ao trabalho na sociedade contemporânea e as repercussões na subjetividade do trabalhador. *Revista Espaço Acadêmico*, n. 211, p. 39-49, dez. 2018. Disponível em: <http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/45047/751375138736>. Acesso em: 1º out. 2020.

RUZA, Fábio M. *Trabalho e subjetividade do professor da pós-graduação da UNESP: o sentido do trabalho e as relações entre sofrimento e prazer*. 326 f. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP, 2017.

RUZA, Fábio M.; SILVA, Santuza A. da; PÁDUA, Karla C. Ser professor universitário: identidades construídas entre aspectos de satisfação e insatisfação profissional. *Linhas Críticas*, Brasília, v. 21, n. 44, p. 179-199, jan/abr. 2015. Disponível em: [https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/2175-](https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/2175-795X.2013v31n3p1099/27736)

[795X.2013v31n3p1099/27736](https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/2175-795X.2013v31n3p1099/27736). Acesso em: 3 jun. 2016.

SEVCENKO, Nicolau. O Professor Corretor. *Folha de São Paulo*. São Paulo, domingo, 4 de junho de 2000. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/mais/fso406200004.htm>. Acesso em: 7 out. 2020.

SGUISSARDI, Valdemar; SILVA JUNIOR, João dos R. *Trabalho intensificado nas federais: pós-graduação e produtivismo acadêmico*. São Paulo: Xamã, 2009.



SILVA, Eduardo P. e. *Trabalho, subjetividade e saúde do professor no contexto de expansão da universidade pública: estranhamento, sofrimento e prazer*. Relatório de Pesquisa de Pós-Doutorado, Universidade Estadual do Rio de Janeiro/ Universidade Federal de São Carlos, 2013a.

SILVA, Eduardo P. e. Subjetividade e sociabilidade: reflexões sobre o trabalho e saúde do professor universitário sob uma perspectiva freudo-marxista. *Advir* (ASDUERJ), v. 30, p. 19-31, 2013b. Disponível em: <http://www.asduerj.org.br/images/advir/pdf/advir30web.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2014.

SILVA, Eduardo P. e. Adoecimento e sofrimento de professores universitários: dimensões afetivas e ético-políticas. *Revista de Psicologia: Teoria e Prática*, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 61-71, jan/abr. 2015. Disponível em: <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/ptp/article/view/7049/5323>. Acesso em: 15 maio 2015.

SILVA, Eduardo P.; MANCEBO, Deise. Subjetividade docente na expansão da UFF: criação, refração e adoecimento. *Fractal: Revista de Psicologia*, Niterói, v. 26, n. 2, p. 479 - 492, maio/ago. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/fractal/v26n2/1984-0292-fractal-26-02-00479.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2015.

SILVA JUNIOR, João dos R. *The new brazilian univerisity: a busca por resultados comercializáveis para quem?* Bauru: Canal 6 Editora, 2017.

CAPÍTULO 4

# SUBJETIVIDADE E TRABALHO RURAL NO AMAZONAS: SINGULARIDADES, SOFRIMENTO E RESISTÊNCIA

**Socorro de Fátima Moraes Nina<sup>34</sup>**  
**Rosângela Dutra de Moraes<sup>35</sup>**  
**Josiane da Silva Maciel<sup>36</sup>**  
**Giselle Maria da Silva Menezes<sup>37</sup>**

## INTRODUÇÃO

O estudo da dimensão subjetiva do trabalho rural é um dos desafios postos aos pesquisadores do Laboratório de Psicologia, Trabalho e Saúde – LAPSIC, na Universidade Federal do Amazonas – UFAM. O trabalho rural no Amazonas, maior estado do Brasil, contextualiza-se por singularidades, em uma configuração complexa, cuja realidade é permeada por tradições e herança cultural dos antepassados (principalmente descendentes de indígenas e imigrantes de outras regiões do Brasil).

No sentido de situar as singularidades do rural no Amazonas, destaca-se a importância da relação entre a água, a terra e a mata. A bacia amazônica define a paisagem da região, em que abundam rios caudalosos,

---

**34** Doutora em Sociedade e Cultura na Amazônia pela Universidade Federal do Amazonas (UFAM). Professora da Escola Superior de Ciências da Saúde da Universidade do Estado do Amazonas e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFAM.

**35** Doutorado em Ciências pela Universidade Federal do Pará. Pesquisadora do LAPSIC-UFAM.

**36** Mestre em Processos Psicológicos e Saúde pela UFAM. Pesquisadora do LAPSIC-UFAM.

**37** Mestre em Processos Psicológicos e Saúde pela UFAM. Pesquisadora do LAPSIC-UFAM.

---

igarapés, igapós. As cidades, vilas e povoados na Amazônia, em sua maioria, surgiram às margens dos rios, que são as “estradas” que possibilitam o transporte de pessoas e mercadorias. A Floresta Amazônica é a maior floresta tropical úmida do Planeta e, a despeito dos ataques do atual governo, o verde ainda predomina na paisagem rural.

O rural é marcado por enorme diversidade ambiental, social, econômica e cultural. Grande parte dos trabalhadores rurais do Amazonas são considerados – e identificam-se como ribeirinhos. Para efeitos deste estudo, segundo Maciel (2019), o ribeirinho é entendido como o povo que se construiu na várzea amazônica, vive em comunidades às margens dos rios, possui costumes, crenças, valores e conhecimento arraigado em suas tradições culturais, suas práticas de trabalho acontecem ancoradas no afeto pelo viés da subjetividade que se mostra pelo modo de vida, pelo saber fazer e o cotidiano de trabalho.

Situando a relação rural urbano na Amazônia, Diegues (1999) ressalta que o meio rural deve ser pensado como um todo, pois envolve, além da atividade extrativista, agrícola e de pesca, todos os serviços ligados a estas atividades, como os serviços administrativos, o comércio, a rede de serviços de saúde e de ensino, as associações profissionais, políticas e culturais, todas as instituições que são típicas das aglomerações, ou seja, o que antes era tipicamente urbano alcançou o espaço rural.

Nina (2014) destaca, no rural amazônico, novas configurações de trabalho que se afirmam no processo técnico em que a desmaterialização dos processos laborais assinala formas de trabalho múltiplas e complexas. Ultrapassar a visão do rural enquanto *locus* exclusivo das atividades agrícolas, e do urbano como o lugar das indústrias e dos serviços, é compreender que não há separação do rural e do urbano, porque estão imbricados.

Para Oliveira e Nina (2014) as estruturas e as dimensões socioespaciais na Amazônia hoje são compartilhadas de modo diferente do

---

que era no passado. Novos e velhos sujeitos (indígenas, movimentos sociais, empresas, governo, forças armadas, pacifistas e mídia) produzem espacialidades diversas e articulam as estruturas preexistentes quase sempre locais, às novas dimensões agora globais. Suscita pensar a Amazônia como um território multidimensional e multifacetado. Suas diferentes dimensões, urbana e rural, não podem ser compreendidas separadamente, por serem complementares.

O conceito rural precisa ser maturado no sentido de compreender as transformações concretas da sociedade e suas implicações sobre as vidas singulares, que dizem respeito a lugares específicos. Neste processo, há transformações e permanências; no urbano amazônico permanecem ainda reminiscências do rural, tais como a forte relação com o rio, com o transporte fluvial, com a vida ribeirinha. Portanto, o rural não diz respeito apenas ao acabado, passado já concluído. Está presente, atualizado, no espaço urbano, inclusive nas capitais.

Entender como as mudanças substantivas do rural na Amazônia impactam, de maneira definitiva o modo de vida local de pequenas vilas e cidades da Amazônia, significa entender as tendências que impõem novas formas de viver. Nina (2014) considera, em sua tese, que o espaço rural e a sociedade rural recriam-se, requalificam-se e produzem novos conteúdos. Isto significa que pensar o rural é trazer para a discussão o lugar da diversidade social e cultural na Amazônia. Estudar o rural na Amazônia implica considerar a historicidade dos conceitos. O conjunto articulado de teorias propicia a base para pensar o espaço rural e o urbano como resultado de processos geradores de formas e funções modificadoras de cidade encravada no meio da selva. As contradições colocam a realidade plural do desenvolvimento da sociedade, uma vez que o campo é espaço predominantemente rural, mas não exclusivamente.

Na elaboração deste capítulo partiu-se de duas pesquisas integrantes de dissertações de mestrado defendidas no Mestrado em Psicologia

---

da UFAM, desenvolvidas no contexto rural, fundamentadas no aporte teórico da Psicodinâmica do Trabalho – PdT, que privilegia a dimensão subjetiva do trabalhar, dedicando-se ao estudo dos processos psicodinâmicos mobilizados na situação de trabalho (DEJOURS, 2012a).

A Psicodinâmica do Trabalho é a área de conhecimento privilegiada nesta coletânea, razão pela qual não se faz necessário discorrer acerca de seus fundamentos teóricos, de forma abrangente. Optou-se por fazer referência apenas aos conceitos que serão mencionados neste capítulo.

O sofrimento, as defesas contra o sofrimento e a mobilização subjetiva em busca da subversão do sofrimento são construções teóricas importantes da PdT. O sofrimento é inevitável na situação de trabalho, sendo mobilizado pelo confronto da subjetividade com a organização do trabalho ou, em outras situações, diante do revés, daquilo que não funcionou conforme o planejado. Trabalhar consiste em experimentar o real, que se dá a conhecer a quem trabalha pelos limites de seu saber-fazer.

A experiência com o real acontece a partir da vivência afetiva, do sofrimento, porque há uma distância irreduzível entre o prescrito e o efetivo, que o sujeito buscará preencher mediante esforços da inteligência prática, criativa (DEJOURS, 2012b).

A inteligência prática é uma manifestação da mobilização subjetiva. Embora a vivência do sofrimento esteja presente, impulsionado pela busca de alívio para o sofrimento ele mobiliza seus recursos subjetivos para preencher a lacuna entre o prescrito e o efetivo, transformando o sofrimento em prazer (DEJOURS, 2012b).

Quando não consegue subverter o sofrimento, o sujeito utiliza-se de estratégias de defesa, que são recursos construídos para minimizar a percepção da situação de sofrimento, não atuando na mudança da organização de trabalho. As estratégias de defesa podem ser individuais ou coletivas, e possuem um funcionamento inconsciente. São elas que possibilitam que a normalidade prevaleça sobre a doença e permaneça

no plano da normalidade, sem descompensações, apesar do sofrimento (DEJOURS, 1992).

Partindo do estudo das estratégias defensivas, Moraes (2011) propôs o conceito de estratégias de enfrentamento, que são conscientes e elaboradas de forma a transformar, na organização de trabalho, aquilo que agrava o sofrimento. São fruto da mobilização subjetiva e, geralmente, se valem da cooperação do coletivo.

No presente capítulo faz-se um recorte da organização de trabalho e seus desdobramentos sobre os agravantes de sofrimento, bem como as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores rurais para lidar com as adversidades e resistir, provendo a subsistência de sua família.

A Organização do Trabalho (OT) é uma construção conceitual basilar na Psicodinâmica do Trabalho, que se diferenciou da psicopatologia do trabalho, constituindo-se como área de conhecimento autônoma no início dos anos 90. Grande parte das pesquisas iniciais de Dejours (1992) foi realizada com trabalhadores semiqualeificados da indústria, que possuem uma minuciosa prescrição de trabalho. No diálogo com a ergonomia da atividade, percebeu-se que existe um intervalo irredutível entre a tarefa prescrita e a atividade real executada. A partir desta compreensão, Dejours (2011) define trabalho precisamente como a atividade manifestada por homens e mulheres para realizar o que ainda não está prescrito pela organização de trabalho” (p. 78).

Em seu ensaio inicial, publicado em 1980<sup>38</sup>, o fundador da PdT enfatizou que a organização de trabalho contempla a divisão de trabalho (divisão de tarefas, ritmos) bem como a divisão de homens (hierarquia, relações de comando e controle). No *Addendum* a este ensaio, publicado originalmente em 1993, Dejours (2011) ressaltou que a organização real

---

**38** *Travail: usure mental* publicado no Brasil, em 1987, com o título “A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho”.

---

do trabalho decorre da interpretação das normas prescritas, aparecendo, de fato, como um compromisso social, pois pode haver diversas interpretações, sendo necessário chegar a um acordo sobre qual interpretação adotar, ressaltando o aspecto social da organização do trabalho.

A Organização do Trabalho foi escolhida como categoria de análise central para este estudo por se configurar como o ponto de partida para a compreensão do trabalho rural no contexto ribeirinho, a partir do qual pode haver uma aproximação das características deste trabalho. Também serão abordadas as condições de trabalho, definidas por Dejours (1994) como o estudo das pressões físicas, mecânicas, químicas e biológicas relacionadas ao trabalho. Os constrangimentos relacionados às condições de trabalho têm consequências sobre o corpo dos trabalhadores, havendo o risco de desencadear doenças. Embora as condições de trabalho sejam um tema mais abordado pela ergonomia que pela psicodinâmica do trabalho, mostrou-se importante para a compreensão dos agravantes do sofrimento no trabalho dos ribeirinhos.

O objetivo deste capítulo é analisar a dimensão subjetiva do trabalho rural em duas comunidades do Amazonas, partindo da Organização do Trabalho e sua relação com os agravantes de sofrimento e com as estratégias de enfrentamento do mesmo, que evidenciam a resistência face à precariedade das condições de trabalho.

O capítulo inicia com a apresentação da pesquisa acerca da dimensão subjetiva do trabalho do ribeirinho, tendo como base empírica o estudo realizado no município de Anori, Amazonas. Em seguida será apresentada a pesquisa relativa aos aspectos subjetivos do trabalho com juta e malva, que é uma das atividades realizadas pelos ribeirinhos no município de Manacapuru, Amazonas. Em seguida serão discutidos os pontos de intersecção das duas pesquisas, na tentativa de aproximar o leitor deste universo de trabalho singular, mantendo, nas falas, as expressões características da região.

## **1. O TRABALHO DO RIBEIRINHO EM UMA COMUNIDADE NO MUNICÍPIO DE ANORI, AMAZONAS**

O trabalho do ribeirinho constitui-se por saberes e diversidade de práticas peculiares no que tange à vida cotidiana, à alimentação, ao meio de transporte, à moradia, na relação com o rio, com a mata, lagos, igapós e pelas águas que emergem anualmente e mudam a sua organização de trabalho.

A fim de situar o leitor, será apresentada uma breve caracterização da Costa do Ambé, localidade onde foi realizada a pesquisa. A mesma caracteriza-se como várzea: um lugar de grande extensão de terra plana cultivável, banhada por um rio de água barrenta, o Rio Solimões. Anualmente este lugar passa por alagação e variação do nível da água dos rios. O município de Anori possui 20.538 habitantes. Localiza-se a oeste de Manaus, capital do estado, distando aproximadamente 250 quilômetros da mesma. O acesso se dá por via fluvial, por barco ou lancha. O tempo estimado do percurso de viagem de barco de Manaus a Anori é de aproximadamente dezoito horas; se a opção for lancha, esse tempo pode ser reduzido para seis horas.

A localidade Costa do Ambé possui 68 casas palafitas e sete casas flutuantes. Nesta localidade há três comunidades, assim denominadas: São João, Nova Jerusalém e Nova Esperança.

### **1.1. Traçando o caminho (entre rios e igapós)**

Quanto ao método, nesta pesquisa utilizou-se a abordagem qualitativa, adequada ao estudo da subjetividade. A coleta de dados foi realizada a partir de uma entrevista individual semiestruturada e da observação participante. O roteiro de entrevista constituiu-se de perguntas abertas. Os participantes foram dez trabalhadores da localidade chamada Costa do Ambé, no município de Anori, Amazonas, cinco homens e cinco mulheres, com idade entre 18 e 66 anos, pertencentes a diferentes



famílias. Com o intuito de preservar a identidade dos participantes na citação das falas, utilizaram-se nomes fictícios.

A pesquisa seguiu todos os critérios éticos necessários para a sua realização. Antes da coleta de dados, a pesquisadora abordou os participantes para conversar sobre a proposta da pesquisa e ressaltou que a participação seria voluntária. Explicitou os princípios éticos da pesquisa e, a partir da construção de vínculo de confiança, leu e explicou o TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Em seguida solicitou aos participantes que o assinassem. O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Amazonas – CEP/UFAM – CAAE: 99959018.1.0000.5020. O parecer consubstanciado do CEP recebeu o número 3.005.249. A assinatura do termo de anuência para a realização da pesquisa foi solicitada aos representantes da Comunidade São João porque, além de apresentar-se mais organizada no que tange à documentação, todos os moradores da localidade de Costa do Ambé participam e se beneficiam da única escola da localidade, situada nesta comunidade.

Para a coleta de dados, a pesquisadora realizou cinco viagens de Manaus até Costa do Ambé. Nas três primeiras permaneceu menos de uma semana, na quarta decidiu ficar por doze dias e na quinta permaneceu por quinze dias na comunidade. Em todas as viagens, a pesquisadora hospedou-se na casa dos pais, que são moradores da comunidade, situação que favoreceu a permanência no lugar para realizar as entrevistas, e a observação participante como maior profundidade; este instrumento possibilitou observar como são realizadas as principais atividades do trabalhador ribeirinho, como o preparo da farinha de mandioca, a pesca do lago e do rio e o trabalho da malva.

Assim, as entrevistas foram realizadas nos diferentes locais de trabalho: na casa de farinha, no paiol, em um banco de madeira na beira do rio, na casa do participante e no roçado da malva, respeitando sempre a

vontade do entrevistado. A observação participante aconteceu durante as entrevistas e ainda em outros momentos, no local e na prática do trabalho, em que foi possível registrar no diário de campo outros dados e também fazer os registros fotográficos das atividades de trabalho.

A análise de dados ocorreu pela adaptação da sistemática de análise da *Grounded Theory*, proposta por Moraes (2010), inspirada na sistemática do Método de Comparação Constante – MCC, também chamada de Análise da Teoria Fundamentada – ATF, proposta originalmente por Glaser e Strauss em 1965. Inicialmente foram sistematizadas as informações coletadas nas diferentes entrevistas, visando trazer à tona elementos comuns, seguindo a proposição principal da sistemática da ATF. Assim, tornou-se possível a identificação de uma categoria central bem como a análise da mesma – a organização de trabalho do ribeirinho em sua complexidade. Com a interligação entre o aporte teórico da psicodinâmica do trabalho e o refinamento e integração das categorias identificadas nos eixos de análise, abriram-se caminhos para estudar os fenômenos centrais, sem deixar de considerar os demais, que apareceram durante o processo de comparação constante.

## **1.2. A Organização de Trabalho do ribeirinho**

Segundo Dejours (1993, 2011), o sofrimento no trabalho é inevitável, primeiramente pelo confronto da subjetividade com a organização de trabalho prescrita, marcada por regras, regulamentos, metas. E, ainda, pelo confronto com o real do trabalho, que se manifesta a partir de imprevistos do trabalho, situações colocam o trabalhador diante de desafios, que põem a provar o seu saber-fazer.

O trabalho do ribeirinho não possui uma prescrição, propriamente dita; antes, parte de um planejamento. A organização do trabalho do ribeirinho nessa comunidade é constituída por uma organização familiar, com diferentes atividades, compartilhadas entre os membros, tendo como meta a subsistência da família, geralmente liderada pelo

homem. Situa-se no campo da informalidade, caracterizando-se como um trabalho precário, sem garantias legais.

O trabalho do ribeirinho é marcado por imprevistos. Seu trabalho bem como seu modo de vida estão articulados aos fenômenos da natureza (chuvas, enchentes, secas) que interferem na execução das atividades. Frequentemente todo o planejamento é inviabilizado, exigindo adequação à situação posta pelos fenômenos naturais, tal como a antecipação das chuvas.

As condições de trabalho precárias apareceram, na pesquisa, como um dos principais agravantes de sofrimento no trabalho do ribeirinho.

### **1.3. Sofrimento relacionado à precariedade das condições de trabalho**

O trabalhador ribeirinho realiza diferentes atividades de trabalho: trabalho da malva, da roça de farinha de mandioca, da pesca do rio, do lago, das plantações de milho, feijão, banana, jerimum, melancia e outras. Pela realidade e maneira de como são realizadas as atividades do povo que vive e trabalha na várzea, o trabalhador enfrenta diversas situações de precariedade nas condições de trabalho, como exposta nas falas a seguir.

É um trabalho perigoso pra tá sevando mandioca, até ano passado eu cortei meu dedo aqui, meio tortinho ele é, mas cortou mesmo quase a metade assim da unha ó, tirou um pedaço, ficou na ponta do osso, sevando mandioca. É um serviço perigoso pra mulher, o trabalho de sevar mandioca (JOSÉ).

É um processo mais difícil e mais perigoso né, que precisa de atenção, porque na parte da seragem a gente precisa de motor, nessa parte do motor ele é perigoso porque as castanhas (lâminas) que sevam a mandioca né, elas contem pontas que se a pessoa faltar um pouco de atenção é arriscado né, tacar a mão lá e causar danos, ferimentos que podem levar a pessoa ao hospital, que mulher, sempre, às vezes é um processo que não é muito adequado pra mulher né, por causa desse ponto que é um processo mais perigoso, depende de atenção (FRANCISCO).

O trabalho da farinha de mandioca passa por vários processos, dentre eles está o de sevar a mandioca<sup>39</sup>. Na comunidade pesquisada comumente quem realiza este trabalho são os homens, tendo em vista que este é um trabalho considerado perigoso, além das condições de trabalho precárias: não há nenhum equipamento de proteção, realizam o processo de sevar a mandioca correndo risco e assim o fazem, pois esta é a realidade dos trabalhadores, não existe outra maneira de sevar a mandioca para não ser com o motor rabeta<sup>40</sup> adaptado a uma mesa de madeira com um suporte com lâminas para triturar a mandioca. Esta situação nos leva a compreender que qualquer descuido ou falta de atenção pode levar o trabalhador à ocorrência de acidentes, provocando danos físicos e psicológicos.

Outra atividade que é realizada em condições precárias é a pesca, quando realizada em rio (há também pesca no lago), conforme a fala:

Pesquei muito no rio mesmo, nós pescava de rede, aí teve uma vez que eu quase morro, sinceramente. Eu estou falando a verdade! Nós fomos pescar, de arrastão, de rede, aí chegamos lá em cima no ponto de jogar a rede e nós joguemos a rede, quando é no tempo da piracema é muito peixe né, maninha veio um aracú, ainda bem que ele pegou assim, se ele tivesse pego assim (gesticulou mostrando o lado periférico do olho), eu acho que ele tinha furado meu olho, foi tá que eu sentei, assim, procurando “forgo” [fôlego], assim, a modo que eu já ia me acabar naquela hora, sinceramente... Machucou meu olho, deu assim, aí me faltou o ar, aí me sentei... – vou morrer, sei lá – , aquela coisa, foi indo... Chega ficou roxo ( SUELY).

A pesca do peixe liso no rio acontece de maneira artesanal. Normalmente os trabalhadores utilizam canoas de tamanho médio, com

---

**39** Consiste em triturar a mandioca com o auxílio de um pequeno motor à gasolina.

**40** Pequena embarcação movida a motor que tem acoplado, em sua parte traseira, uma “rabeta” (espécie de cauda feita em alumínio com uma pequena hélice). As pequenas embarcações, como a canoa, são impulsionadas para a frente, por sua hélice, quando se liga o referido motor. Para facilitar o processo de sevar a mandioca, pode-se retirar este motor da embarcação, separá-lo da rabeta e utilizá-lo acoplado à mesa onde será triturada a mandioca. Ressalta-se que na comunidade pesquisada estas pequenas embarcações são apelidadas de rabeta.

---

motor rabeta na popa (parte traseira da canoa) e uma rede de pesca – o “arrastão” –, no centro da canoa. As condições de trabalho são adversas, pois quando trabalham durante o dia é sob forte calor do sol ou chuva; grande parte das canoas dos ribeirinhos da comunidade pesquisada não tem cobertura, situação que propicia desgaste físico por causa do calor. Também há frio com dores nas articulações, em caso de chuva. A pesca durante à noite acontece em meio à escuridão, o que dificulta a visão de situações intervenientes, aumentando o risco de acidentes no trabalho. A situação de trabalho exige passar muitas horas sentado no banco da canoa, desconfortável. Em outros momentos é necessário ficar de pé para puxar a rede de pesca, o que provoca dores na coluna. Quando acontece algum acidente de trabalho dificilmente recebem assistência financeira, pois o único recurso acessível é o “seguro defeso”, que provê remuneração somente para os trabalhadores cadastrados e apenas no período da reprodução dos peixes (desova), em que a pesca é proibida.

A pesca no lago, por sua vez, foi mencionada na pesquisa como uma atividade prazerosa. Ainda assim as condições de trabalho também são precárias e penosas. No período da seca do rio é necessário transportar a canoa do rio para o lago, comumente arrastando-a pela terra ou carregando-a nas costas. Há famílias que possuem apenas uma canoa, e quando a canoa está no lago e alguém da família dela necessita, como transporte, no rio, é necessário carregá-la várias vezes, requerendo considerável força física, causando cansaço extremo, pois a canoa é pesada e o percurso às vezes é longo.

Às vezes eu ficava até pensando quando nós varava (atravessavam) a canoa por terra, eu e ele: pesado né, assim, pra ir pescar no igapó, por aí, se atolando na lama. Aí eu disse: acho que esse ano não vou fazer isso mas não, não tenho mais força (SUELY).

Outro trabalho extremamente penoso, com precárias condições de trabalho, é a extração da malva. Exige muito esforço físico para carregar

---

peso, e é realizado dentro da água, com o corpo submerso até a coluna dorsal ou quadril.

Não é muito apropriado mulher tá trabalhando no serviço da malva porque, como eu te falei, é um processo pesado. Serviços assim que nem a malva, a mulher trabalha muito na parte de cortar ela, que é o serviço mais leve da malva; a parte de cortar que só depende do terçado pra cortar ela. Agora a parte de alotamento, já fica assim para o homem porque é peso, né, ele precisa alotar de 2 a 3 feixes um em cima do outro e tem que carregar tudo em uma só viagem e é peso, e só homem, bem dizer, consegue fazer isso, porque é um serviço pesado que depende de força e pra levar. Da mesma forma é mais apropriado pra homem, é um trabalho na água todo tempo, é no molhado todo tempo (FRANCISCO).

O marido taí caído, com febre, foi alotar malva pra li e adoeceu, tá com febre e dor de cabeça, só o que dá é assim, essas febres... O trabalho da malva é assim... Essas doenças que dá na gente, acho que é bem da água, de carregar peso (JOAQUINA).

No trabalho da malva existem várias etapas para se chegar ao produto final. Destas, as que exigem menor esforço físico são: retirar a malva seca do varal e fazer os fardos de malva. Nas demais etapas o trabalhador está exposto a risco de lesões por excesso de esforço. O trabalho que demanda maior esforço físico geralmente é realizado por homens, que por vezes adoecem, sendo o adoecimento relacionado ao trabalho.

As mulheres referiram-se a outra situação penosa do trabalho com a malva: o prurido causado por uma parte das folhas: “Porque ela não trabalha em malva, porque coça tudo, o pico da malva” (JOAQUINA).

A malva eu já gostava de trabalhar na chuva, porque na chuva não tem como ficar aquele pico na roupa né, sai tudinho; aí, no enxuto não, o pico cai e fura todo o corpo da gente, fica aquele espetadeiro no corpo (LIKA).

Durante a etapa do corte das varas da malva, o desconforto gerado pelas partículas que causam prurido é tão grande que há trabalhadoras que preferem trabalhar na chuva, pois as tais partículas se desprendem

---

das roupas. Trabalhar na chuva não é confortável, mas, nesse caso, chega a ser preferível.

Com o passar dos anos, as condições penosas de trabalho, tal como trabalhar com o corpo submerso na água, resultam em sintomas e adoecimento, e que os ribeirinhos com mais idade associam às condições de trabalho:

Aí quando a gente vai pegando a idade, a gente já vai começando a sentir né, as dores, como por exemplo assim ó, a gente passando muito tempo dentro d' água, alí o frio da água entranha pros ossos da gente, aí quando a gente vai pegando certa idade, aí já vai prejudicando já, parecendo muitas dor né (LIKA).

Acho que é por causa da água né, que a gente trabalha só na água né, aí quando a gente vai ficando mais coisado, mais velho vai ficando, mais doença vai aparecendo na gente, porque malva é dentro da água né (JOAQUINA).

Os relatos demonstram preocupação com o envelhecer, pelo aumento das limitações. O trabalhador compreende que as precárias condições de trabalho foram os principais responsáveis pelos agravos à sua saúde.

## **2. RIBEIRINHO: TRABALHAR, RESISTIR, SOBREVIVER**

Enfrentar os imprevistos constitui uma necessidade constante no cotidiano de trabalho do ribeirinho. Este tem sempre como prioridade prover a subsistência de sua família, para isto luta e resiste às adversidades e situações de sofrimento advindo da precariedade das condições de trabalho, utilizando recursos internos subjetivos pelo viés da inteligência, da criatividade e do saber fazer.

Para Moraes (2013), quando diante do sofrimento, pela experiência do saber fazer, o trabalhador coloca em prática sua criatividade e busca criar soluções a partir de recursos internos; ele está fazendo uso da inteligência da prática. Este modo de agir configura-se como uma inteligência

astuciosa, criativa, que leva o trabalhador ultrapassar a adversidade contribuindo, assim, na maneira de como organiza seu trabalho.

Neste contexto, é pertinente considerar que estamos nos referindo a um povo com práticas culturais tradicionais, com saberes advindos de seus antepassados, povo que tem sua historicidade arraigada em lutas e resistências. A fala a seguir reflete o quanto o ribeirinho é um trabalhador forte, corajoso, resistente, que apesar das diversas adversidades consegue realizar diferentes atividades de trabalho. “A gente consegue, pescar no rio, não é todo dia né, corta malva, ajuda a mulher fazer farinha, raspa mandioca, isso é trabalho de agricultura” (CHICÓ).

Neste contexto, pela vivência e modo de vida, o ribeirinho aprendeu a trabalhar no tempo determinado pelos fenômenos da natureza, na realidade advinda pelos eventos anuais que ocorrem na várzea, como enchente, cheia, vazante, seca.

De tudo um pouco a gente planta, as mangueiras, olha aí, tudo grande já, se a água não vier muito fundo né, ela já escapa e vai dar fruta, aí quando a enchente é demais grande, ela não prospera né, porque ela more com a água. Traz incômodo porque ela não dá a fruta né, a gente só vê a árvore dela, mas a fruta que é bom (risos), aí tem que plantar de novo até acertar o tempo que ela vai dar o fruto dela (LIKA).

A enchente ou vazante do rio exige do ribeirinho espantosa força de trabalho. No período da colheita o trabalhador separa sementes de melancia, jerimum, milho, feijão e outros, também armazena plantas de manivas para produção de farinha de mandioca, bananeira, macaxeira e outras, para ter o que plantar no período da vazante, mesmo durante a enchente perdendo plantações de árvores que têm um tempo maior para frutificar, como mangueiras, goiabeiras, cajueiros, ingazeiras. É admirável a persistência dos trabalhadores ribeirinhos, que não desistem, mesmo que algumas plantações venham a morrer; eles continuam plantando, pois compreendem que em algum momento colherão o fruto



do trabalho, que se dá por um verdadeiro processo de resistência para manter a sobrevivência e as tradições de seus antepassados.

No período da enchente o trabalhador enfrenta dificuldades, pois a subida da água impõe que o trabalho seja realizado em pouco tempo, do contrário perde toda plantação. Para que isso não aconteça, o trabalhador ribeirinho lança mão de sua sabedoria e para lidar e resistir a presente situação, faz acordos em contexto de coletivo familiar, dividindo as tarefas, marcando o tempo de dormir e acordar, trabalhando muito em um contexto de cooperação entre todos os membros da família.

Considerando tudo o que foi dito, é no contexto da imprevisibilidade nas diferentes situações que se configura a organização de trabalho do ribeirinho. Pelas condições climáticas, sazonalidade dos rios, e para não perder todo o esforço empenhado nas plantações, trabalha arduamente, enfrenta as adversidades. Utiliza a mobilização subjetiva, emprega o melhor de sua força de trabalho, supera os obstáculos e consegue prover a subsistência da família. “O que a gente faz pra resolver é trabalhar mesmo pra colher o produto, porque se o cara não colher o cara perde, que faça sol que faça *chuva a gente está lá no meio do serviço*” (JOÃO).

Assim, resistência é a marca do trabalhador ribeirinho, povo de singularidade ímpar, cujo modo de vida está situado no campo da complexidade, com manifestações de inteligência e sabedoria advindas de suas raízes culturais. Diante das imprevisibilidades utiliza a criatividade, natural do lugar em que vive, a várzea.

### **3. O TRABALHO COM JUTA E MALVA**

Os povos e comunidades tradicionais da Amazônia, os chamados “ribeirinhos”, desenvolvem, na região rural do município amazonense de Manacapuru, a cultura de juta (*Corchoros Capsularis*) e malva (*Urena Lobata L.*), duas fibras utilizadas em variadas confecções têxteis: tapetes, telas, sacolas, cordas, barbantes, entre outros (CASTRO, 2015; SILVA;

FRAXE, 2012). A presente pesquisa se voltou para a dimensão subjetiva do trabalho destes ribeirinhos, tendo como objetivo compreender como se configuram as vivências de sofrimento de trabalhadores que cultivam a juta e a malva, no município de Manacapuru, AM.

A análise da organização de trabalho com essas fibras evidenciou a precariedade e a insalubridade do processo produtivo, já detalhadamente apontada por autores como Silvan (2018) e Ferreira (2016).

Neste texto apresenta-se um recorte da pesquisa de campo, privilegiando a organização e as condições de trabalho, os principais agravantes de sofrimento, e as estratégias de enfrentamento do mesmo no contexto da produção de fibras de juta e malva.

### **3.1. Traçando o percurso**

A pesquisa foi delineada dentro da abordagem qualitativa, valorizando a palavra. Como fundamento teórico recorreu-se às construções conceituais da Psicodinâmica do Trabalho. Para a coleta de dados optou-se pela utilização da entrevista semiestruturada, privilegiando a escuta como uma premissa básica, com foco na relação subjetiva do entrevistado com o seu trabalho.

O campo de pesquisa abrangeu três comunidades da zona rural do município de Manacapuru, AM: Ilha do Supiá, Ilha do Marrecão e Costa da Cabaleana. Os participantes da pesquisa têm entre 25 e 69 anos e, ao todo, foram realizadas oito entrevistas individuais e uma entrevista coletiva com seis participantes do gênero feminino. É importante ressaltar que a entrevista coletiva foi concedida mediante pedido das próprias trabalhadoras que preferiram ser entrevistadas em grupo, o que foi compreendido como um reflexo dos modos de vida dessas trabalhadoras que têm o “viver junto” como uma característica marcante.

Os procedimentos éticos foram resguardados, sendo o projeto aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa – CEP, conforme se observa no

Certificado de Apresentação para Apreciação Ética – CAAE, de número 921663318.6.0000.502. As falas dos participantes são mencionadas a partir de nomes fictícios, de estrelas, a fim de preservar o sigilo.

A técnica escolhida para a análise de dados foi a adaptação da sistemática de análise da Teoria Fundamentada / *Grounded Theory*, realizada por Moraes (2010). Consiste fundamentalmente na comparação constante e categorização dos dados até estabelecer os eixos de análise.

Os procedimentos de análise iniciaram pela escuta e transcrição integral das entrevistas. Na sequência, as falas mais significativas foram destacadas, ao passo que se realizou uma síntese de todas as respostas. Sistematizou-se as sínteses, realizando a análise das relações entre as falas com as categorias e prováveis subcategorias, efetuando a comparação constante. Posteriormente procedeu-se à integração entre os dados e as categorias de análise da Psicodinâmica do Trabalho.

### **3.2. Condições e organização do trabalho**

A cultura de juta e malva acontece em etapas. São elas:

- a.** *Aquisição de sementes:* pode acontecer por meio de repasses gratuitos do Governo do Estado do Amazonas ou mediante permuta com atravessadores (pessoas que intermedeiam a distribuição de sementes e compra de fibras entre trabalhadores e indústrias).
- b.** *Plantio:* acontece enquanto as terras estão úmidas e enlameadas durante a redução dos níveis dos rios após o período das cheias anuais da região.
- c.** *Manutenção da área plantada:* consiste em realizar a limpeza constante da área, evitando o sufocamento das fibras pela vegetação natural da várzea.
- d.** *Colheita:* este processo consiste no corte das plantas, que podem chegar a seis metros de altura. Por vezes, os produtores precisam carregar os pesados feixes por longas distâncias.

- e. *Imersão na água para maceração*: Nesta etapa, os feixes são conduzidos até a água para o processo de maceração biológica com o objetivo de facilitar o desfibramento.
- f. *Desfibramento*: Nesta etapa, os trabalhadores ficam dentro da água por cerca de 8 a 10 horas por dia, com água acima do joelho, ou, por vezes, na altura do ombro. O processo consiste em remover os talos que envolvem a fibra das hastes para obter a fibra “in natura”.
- g. *Secagem, armazenamento e comercialização*: Após o desfibramento, as fibras são postas sobre o varal para secagem. Uma vez secas, os produtores comercializam com o apoio de cooperativas ou atravessadores.

A observação do campo e a fala dos entrevistados indicam que as atividades na cultura de juta e malva são realizadas à luz de regras de ofício construídas historicamente. O saber-fazer no trabalho de juta e malva é construído no âmbito familiar a partir da experiência de antepassados, da construção de normas e regras coletivas, da própria vivência no campo de trabalho e da observação direta. Lima e Costa (2013) destacam que o que caracteriza o coletivo de trabalho, na concepção da Psicodinâmica do Trabalho, é justamente o processo de construção compartilhada de regras do trabalho e acordos entre os trabalhadores sobre maneiras de trabalhar.

A organização do trabalho, no que tange à divisão entre gêneros ocorre de forma diferente de família para família. Observou-se que em alguns dos núcleos familiares as mulheres e filhas adultas se envolvem no processo, enquanto em outras famílias apenas os homens constituem a força de trabalho. No entanto, percebe-se que o acúmulo de atividades, dentro e fora de casa, geram sobrecarga de trabalho para a figura feminina, configurando-se como um agravante de sofrimento. A respeito disso, a pesquisa de Nina (2014) demonstra que esta complexa

rotina demanda grande investimento de tempo e da própria história das mulheres no contexto da agricultura.

### **3.3. Agravantes de sofrimento**

O principal agravante de sofrimento é o risco de perder toda a safra, considerando que o período de colheita coincide com a cheia, período em que sobe rapidamente o nível da água nos rios na região. Se as chuvas acontecerem antes do previsto, antecipando a cheia dos rios, o roçado ficará alagado e as fibras serão perdidas, como relata uma das pessoas entrevistadas:

*[...] quando você olha pro roçado, principalmente quando você tá devendo, você olha pro roçado... Não tem condições de colher aquilo que você tá esperando, que você olha pro roçado, você fica tão triste que dá um desespero tão grande de você não poder fazer o que você tava pensando[...]* (BELLATRIX).

Quando os roçados ficam alagados antes da colheita, os trabalhadores acumulam dívidas com atravessadores e indústrias. Todos os entrevistados consideram a perda da safra como um dos piores cenários possíveis. Sintomas característicos de ansiedade e depressão foram identificados nas falas dos trabalhadores ao retratarem esse cenário. A respeito disso, é pertinente mencionar um tipo de ansiedade muito particular exposta por Dejours (1992): aquela cuja gênese está na chamada “disciplina da fome”. O autor explica que estes sintomas surgem quando o sofrimento já não pode mais ser repellido e, apesar disso, os trabalhadores se mantêm em suas atividades laborais, expostos a perturbações de ordem física e psíquica ante as ameaças do trabalho. Este grande esforço se deve com fins de enfrentar um desafio prioritário: o da sobrevivência.

No que tange às condições de trabalho, destacaram-se três elementos: condições climáticas não favoráveis, possível ataque de animais, tais como cobras, arraias, jacarés, entre outros, “[...]de vez em quando a gente é picado pelo inseto, pelo uma arraia... [...] aí desmorona tudo[...]

---

(APOLLO). E a ocorrência de acidentes com o “terçado”, um tipo de fiação utilizado pelos produtores como instrumento de trabalho: “[...][tem dia ruim assim se Deus o livre o cara pega um golpe[...]. Esse dia fica péssimo pra gente. Tem que parar, tem que parar[...]. Se parar perde a malva” (APHELION).

As falas em questão indicam sintomas de medo relacionados aos perigos das condições de trabalho insalubres. Ademais, em outros momentos, sintomas de ansiedade também foram verbalizados: insônia, tensão, entre outros. Um dos aspectos de ansiedade envolvidos no trabalhar está relacionado à degradação do organismo e diz respeito ao risco que envolve a saúde física. Segundo Dejours (1992), as más condições de trabalho impactam não somente o corpo, mas também o espírito, uma vez que a ansiedade é de natureza mental e pôde ser sinalizada nos relatos e sintomas apresentados pelos trabalhadores.

As relações socioprofissionais foram identificadas como um relevante agravante de sofrimento no contexto da cultura de juta e malva. Os atravessadores, nomeados pelos trabalhadores como “patrões”, estão no cerne dessas vivências. Os relatos demonstram que os “patrões” praticam preços abusivos sobre o valor total das fibras cujas sementes são distribuídas por eles e que ainda há o acréscimo de 5% referente a uma taxa fixa de desconto se as fibras estiverem supostamente úmidas, o que os produtores contestam veementemente.

Nos casos em que os produtores ficam devendo, são acrescidos juros de 3% para o ano seguinte. Quando os produtores não dispõem de recursos financeiros para manutenção da casa, seja por perda da safra, seja pelos altos preços praticados pelos atravessadores, tais “patrões” fornecem “adiantamentos” por meio de empréstimos em dinheiro ou em forma de abastecimento de produtos alimentícios, despesas essas que são devidamente cobradas no período da safra. Os dados sugerem

que tais dívidas são potenciais agravantes de sofrimento na cultura das fibras, conforme se observa no relato:

*É difícil a senhora olhar pra um lado, olhar pro outro, terminar o fardo as vezes devendo, às vezes doente... Não tem pra onde a senhora correr, sem um centavo... É só Deus pra nos dar força (ADHARA).*

Silvan (2018) explica que a principal lógica do sistema mercantil de financiamento da produção agrícola que permeou as relações de trabalho na cultura de juta nos anos 50 foi a do aviamento. Esse complexo sistema é definido pelo autor como altamente lucrativo considerando o superfaturamento das mercadorias cujos preços, à época, chegavam a triplicar nas mãos dos “patrões” às custas de práticas opressoras em um sistema cujas redes econômicas e sociais eram extensas e invasivas. Tal lógica ainda persiste nas relações de trabalho agrícolas na região, conforme se observa nos relatos:

[...] se eu devo aqui o patrão, se eu não tenho como pagar eu vou sempre dispor de algum objeto meu, uma freezer, uma televisão, aí eu vou ficar triste, né... (ADHARA)

[...] aí no outro ano vou ter que trabalhar de novo pra conseguir o mesmo objeto, né... que o patrão levou (ZANIAH)

Os dados apontam que, em casos de dívidas, os “patrões” vão até as casas dos produtores e sanam as dívidas, muitas vezes se apropriando dos objetos de valor que os produtores dispõem em suas casas. Tal prática se configura como uma violência na qual existe violação da moradia, asilo inviolável do indivíduo, com nefastas consequências à saúde mental dos trabalhadores.

### **3.4. Estratégias de enfrentamento**

Embora as vivências de sofrimento na cultura de juta e malva sejam uma constante, estratégias foram desenvolvidas pelos trabalhadores com vistas a enfrentar estas agruras. A principal dessas estratégias diz

---

respeito à prática de outras atividades para composição de renda entre safras quando o lucro não é suficiente para prover as necessidades básicas, tais como a comercialização de peixe, banana ou criação de gado. Além disso, os produtores relatam que elaboram um controle financeiro para evitar gastos desnecessários em situações desfavoráveis.

Foi possível identificar ainda que, para reduzir a carga física, os produtores transformaram a forma de trabalhar:

O produtor tem que pensar muito antes de começar seu trabalho, hoje em dia todo mundo já está criando um animal que é o cavalo... Muitas pessoas já não carregam mais, aí já colocam na costa do animal, quando o cara puxa a corda do cavalo aí vai embora (ADHARA).

Dejours (2012a) assevera que a confrontação com o real implica utilizar um tipo de inteligência muito particular para elucidar problemas cujas soluções são desconhecidas: a inteligência prática, que descobre e que inventa. Neste sentido, os dados sugerem que o confronto com o real na cultura da juta e da malva mobiliza a inteligência prática, por meio da qual são construídas as estratégias de enfrentamento relatadas no presente tópico.

#### **4. INTERFACES ENTRE AS DUAS PESQUISAS**

Preliminarmente se destaca que o trabalho no contexto rural, no Amazonas, se encontra estreitamente relacionado e até mesmo depende dos fenômenos da natureza, destacando-se o ciclo das águas. No clima equatorial não existe a definição de quatro estações (primavera, verão, outono, inverno). Há o período das chuvas, no primeiro semestre, e o período mais seco, em que pouco chove, no segundo semestre. A antecipação das chuvas pode comprometer toda safra de juta e de malva, colocando em risco o produto do trabalho de um ano, por exemplo. A ausência de chuvas, ou sua redução além de determinados níveis, também pode



causar secas, que dificultam o ciclo de plantio e até mesmo a navegação, que é o principal meio de transporte da região do Baixo Amazonas.

O planejamento do trabalho do ribeirinho – que, a rigor não possui uma organização de trabalho planejada por outrem –, pode ser inviabilizado pelos fenômenos da natureza, situação em que o trabalhador se depara com o real do trabalho e necessita mobilizar a sua inteligência prática e todos os seus recursos subjetivos para lidar com os imprevistos, enfrentar as adversidades e subverter o sofrimento. Pois deste trabalho depende a sua sobrevivência.

Outro agravante do sofrimento é a exploração por parte dos “patrões”, à qual os produtores de juta e malva parecem mais vulneráveis. Os ribeirinhos que também trabalham com pesca e agricultura familiar possuem mais autonomia para produzir os seus alimentos.

Uma característica presente nas duas pesquisas é a divisão sexual do trabalho. Há uma primazia da figura masculina. Ressalta-se que esta temática vem sendo objeto de pesquisas no campo das ciências humanas e, especificamente, da psicologia social e do trabalho.

É o dono da casa que estabelece a organização de trabalho de sua família e recebe o pagamento, em caso de venda de produtos. E toma as decisões relativas a transações financeiras. As tarefas que exigem mais esforço físico são atribuídas aos homens e as tarefas consideradas mais “leves” são destinadas às mulheres, que acumulam trabalhos domésticos com a atividade de pesca, agricultura e demais trabalhos realizados pelos homens. Na condição de “ajudante”. Quando não há a presença de um homem adulto, a mulher assume a organização do trabalho da família. Tais questões podem indicar que os aspectos simbólicos de dominação não são percebidos pelas mulheres. Nessa trama social, cultural e econômica urge a necessária exploração teórica tanto no campo material quanto de reconhecimento.

No espaço rural a divisão de tarefas, para além de uma questão de poder, é uma questão de sobrevivência, sendo as tarefas negociadas entre os membros da família; pois todos da casa, muitas vezes, exercem trabalhos diversos e necessários para a sobrevivência. O estudo da ruralidade na Amazônia produz saberes que contribuem para a ampliação do olhar sobre o mundo do trabalho, em sua articulação cotidiana, atravessando a problemática das relações intersubjetivas e abrangendo as esferas de produção e reprodução. Permitindo, assim, que pluralidades sejam percebidas, nessas novas dinâmicas sociais e políticas.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As duas pesquisas empíricas realizadas no contexto rural do Amazonas mostraram que os agravantes do sofrimento, as estratégias para lidar com o mesmo e os possíveis mobilizadores do prazer no trabalho se encontram estreitamente ligados à organização e às condições de trabalho do ribeirinho.

Analisando a organização de trabalho rural no contexto do ribeirinho percebe-se que, além da mesma ser complexa, também exige experiência, força e inteligência prática para enfrentar as diferentes adversidades e precariedades do trabalho. É importante sinalizar que a sobrevivência depende do seu trabalho. Apesar do sofrimento, o sujeito não fica paralisado. Ao contrário, a resistência faz parte do seu cotidiano, revelando-se nas estratégias para executar o trabalho em diferentes contextos, destacando-se os imprevistos advindos da dependência dos fenômenos da natureza, tais como enchentes, secas e outras situações que permeiam a vida e o trabalho.

Portanto, é no trabalho que se efetiva a subjetividade do fazer, do existir e do viver do trabalho, justificada pelas consequências do modo como o espaço agrário vem sendo produzido e organizado na Amazônia. Pelas condições históricas e objetivas de sua produção, o lugar ribeirinho

é também um espaço de exploração, determinando um ambiente de vida tecido pelas diversas articulações existentes entre as variáveis econômicas, sociais, políticas e culturais que podem se tornar agravos aos modos de vida de homens e mulheres no espaço rural da Amazônia.

Nesse traço amazônico os trabalhadores selecionam saberes e modos de viver cotidianos atravessados de adversidades, que retratam a complexidade e marcam singularidades da organização de trabalho de um conjunto de homens e mulheres que são impelidos à criação constante de estratégias de enfrentamento, como forma de resistência, em busca de condições de trabalho – e de vida – mais igualitários e solidários.

## REFERÊNCIAS

CASTRO, Alberlane P. *Análise Sistêmica da Cultura de Malva: Um estudo comparativo nas comunidades Nossa Senhora das Graças e Monte Sião no município de Manacapuru/AM*. 2015. 116 f. Dissertação (Mestrado) – Curso de Ciências Ambientais, 104 Programa de Pós-Graduação em Ciências do Ambiente e Sustentabilidade na Amazônia, Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2015.

DIEGUES, Antonio C. *Desmatamento e modos de vida na Amazônia*. São Paulo: NUPAUB/USP, 1999.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, Christophe. Addendum: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (org.). *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15/Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011, p. 57-119.

DEJOURS, Christophe. *Trabalho vivo*. Tomo I – Sexualidade e Trabalho. Brasília: Paralelo 15, 2012a.

DEJOURS, Christophe. *Trabalho vivo*. Tomo II – Trabalho e emancipação. Brasília: Paralelo 15, 2012b.

FERREIRA, Aldenor S. *Fios Dourados dos Trópicos: Culturas, histórias, singularidades e possibilidades* (Juta e malva – Brasil e Índia). 2016. 487 f. Tese (Doutorado) – Curso de Ciências Sociais, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, 2016.

LIMA, Suzana C. da C.; COSTA, Marcelo F. Método em Psicodinâmica do Trabalho. In: FREITAS, L. G. (org.). *Prazer e Sofrimento no Trabalho Docente: pesquisas brasileiras*. Curitiba: Juruá, 2013, p. 25-34.

MACIEL, Josiane S. *Subjetividade e trabalho rural: organização de trabalho de ribeirinho em uma comunidade de Anori-AM*. 2019. 116 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Faculdade de Psicologia, Programa de Pós Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Amazonas – UFAM, Manaus, 2019.

MORAES, Rosângela D. *Prazer-sofrimento no trabalho com automação: estudo em empresa japonesa no Polo Industrial de Manaus*. Manaus: EDUA, 2010.

MORAES, Rosângela D. As estratégias de defesa e o enfrentamento do sofrimento no trabalho com automação no Polo Industrial de Manaus. In: FERREIRA, M. C. et al. *Dominação e Resistência no contexto trabalho-saúde*. São Paulo: Universidade Prebisteriana Mackenzie, 2011. p. 101-120.

MORAES, Rosângela D. Sofrimento criativo e patogênico. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (org.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013. p. 415-419.

NINA, Socorro F. M. *Trabalho, Ambiente e Saúde: Cotidiano dos Fazeres da Mulher Rural na Amazônia*. 2014. 197 f. Tese (Doutorado em Sociedade e Cultura na Amazônia) – Instituto de Ciências Humanas e Letras, Universidade Federal do Amazonas – UFAM, Manaus, 2014.

OLIVEIRA, José A.; NINA, Socorro F. M. Ambiente e saúde da mulher trabalhadora: transformações numa comunidade da Amazônia brasileira. *Saúde e sociedade*. [online]. São Paulo. v. 23, n. 4, p. 1162-1172, 2014. ISSN 0104-1290. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-12902014000400004>

SILVA, Sandra H. da; FRAXE, Therezinha de J. P. Processo produto da juta e malva na perspectiva do desenvolvimento sustentável. *Somanlu*, Manaus, v. 2, n. 11, p. 83-103, dez. 2012.

SILVAN, Denison. *Trabalhadores de juta na Amazônia: trajetórias de luta, suor e sofrimento*. 2018. Trabalho de conclusão de curso (Tese) – Programa de Pós-Graduação Sociedade e Cultura na Amazônia, Universidade Federal do Amazonas – UFAM, Manaus, 2018.

CAPÍTULO 5

# PROCESSO DE TRABALHO E SAÚDE DE TRABALHADORES RURAIS

**Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa<sup>41</sup>**  
**Socorro de Fátima Moraes Nina<sup>42</sup>**  
**Brena Elizandra Pantoja de Souza<sup>43</sup>**

## INTRODUÇÃO

Há exigências que o próprio contexto produtivo impõe aos trabalhadores rurais, juntamente com a relação de comprometimento desses sujeitos com o seu trabalho, que dignificam e sustentam suas vidas. Darcy Ribeiro (1995) já alertava sobre o grande desgaste humano no país, a partir do qual este terrível “moinho de gastar gente” é ainda mais visível no contexto diário do agricultor.

Para afirmar que um indivíduo goza plenamente de sua cidadania, precisa-se considerar o acesso de todos ao direito básico à saúde. Porém, na realidade, sabe-se que garantir o direito à saúde dessas populações rurais representa um grande desafio no âmbito da saúde pública (PENA; GOMEZ, 2014).

Este cenário nos instigou a desenvolver duas pesquisas com trabalhadores rurais, sendo escolhidos dois estados brasileiros que apresentam,

---

**41** Doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Universidade Federal do Maranhão (UFMA).

**42** Doutora em Sociedade e Cultura na Amazônia pela Universidade Federal do Amazonas. Universidade do Estado do Amazonas (UEA).

**43** Médica pela Universidade do Estado do Amazonas. Programa Mais Médicos (MS).

---

economicamente, a importância do trabalho rural, a saber: Amazonas e Paraíba. Os dados mostraram as consequências de um tipo de trabalho que se pode dizer ser comprometedor à vida dos pesquisados. Mas não podemos fazer tal afirmação sem conhecer a realidade concreta daqueles que vivem a situação de trabalho do juticultor amazônico e do agricultor paraibano produtor de verduras.

Os objetivos destas pesquisas foram compreender a atividade dos trabalhadores rurais da plantação de verduras no interior da Paraíba e conhecer as condições, o processo e a organização de trabalho dos juticultores amazônicos. Compreender o universo singular da atividade destes trabalhadores foi o caminho escolhido por nós para buscar explicações sobre o processo de saúde-doença e sua relação com o trabalho.

## **1. PROCESSO DE TRABALHO**

O processo de trabalho é a relação entre o homem e a natureza, por meio do qual o homem utiliza sua energia, força, para transformar, manter ou produzir bens necessários à sua sobrevivência. A relação que o homem estabelece com a natureza, a forma como se apropria da natureza e a transforma, resulta também no processo saúde-doença.

A utilização da força de trabalho é o próprio trabalho, cujo sentido deve ser compreendido historicamente (COHN; MARSIGLIA, 1993). O homem vende sua força de trabalho ao dono dos meios de produção que irá consumi-la. Por isso, temos primeiramente de analisar o processo de trabalho à parte de qualquer estrutura social determinada.

Inicialmente, o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo este que o homem, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças de seu corpo, braços e pernas, cabeça e mãos, com a finalidade de apoderar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à

vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza. O trabalho humano é consciente, intencional e proposital. Desta forma, no fim do processo do trabalho, aparece um resultado que já existia antes na imaginação do trabalhador.

Comungamos com a ideia de Harnecker (1983, p. 32) acerca do significado do processo de trabalho que é “todo processo de transformação de um objeto determinado, seja este em estado natural ou já trabalhado, em um produto determinado, transformação efetuada por uma atividade humana determinada, utilizando instrumentos de trabalho”. O momento de transformação se define como o mais importante no processo de trabalho, pois só haverá um produto final se houver interpolação da força humana.

Os elementos componentes do processo de trabalho são:

1. a matéria a que se aplica o trabalho, o objeto de trabalho;
2. os meios de trabalho, o instrumental de trabalho;
3. a atividade adequada a um fim, isto é, o próprio trabalho.

Para que se compreendam as características que assume o processo de trabalho no capitalismo, tem-se que lembrar que sua finalidade é a extração da mais-valia. É preciso, pois, remeter ao conceito de processo de produção, com suas duas facetas: o processo de valorização (de produção de mais-valia) e o processo de trabalho (de produção de bens). (LAURELL; NORIEGA, 1989, p. 105).

Logo, tanto os processos de trabalho como os de valorização compõem o processo de produção capitalista, salientando que seu objetivo é a extração de mais-valia e a acumulação de capital. O processo de valorização é determinado pela concorrência intercapitalista e a produção tem que ser realizada em condições que possibilitem a lucratividade. O processo de trabalho torna-se não só um meio pelo qual são produzidos bens ou valores de uso, mas de produção de valor, valorização.

---



Por isso, há uma simbiose perfeita do processo de trabalho na realização do processo de valorização, associado ao fato de formar-se um ambiente de confronto entre forças antagônicas do capital e do trabalho. Em relação à saúde-doença, o processo de trabalho representa o momento em que tomam forma os padrões de desgaste-reprodução dos grupos humanos.

Nesse sentido, segundo Laurell e Noriega (1989, p. 106),

Se para o capital o processo de trabalho é o meio do processo de valorização, para o trabalho é o âmbito primário da luta contra a exploração. Para ambos, esse processo é inevitável e, portanto, um espaço indiscutível de confronto.

Salientamos que, para entendermos o processo de trabalho de forma totalizante e dinâmica em relação à saúde dos trabalhadores, é necessário conhecer os elementos que o compõem, ou seja, o objeto de trabalho, os instrumentos e o próprio trabalho. Assim sendo, é pertinente um olhar voltado para suas vertentes técnica e social, identificando também a relação entre os elementos.

## **2. SAÚDE COMO PONTO DE PARTIDA**

Falar sobre saúde implica um olhar amplo e complexo. A palavra saúde pode remeter a múltiplos sentidos, dependendo da cultura, da época e do indivíduo. A própria compreensão de saúde tem também alto grau de subjetividade na medida em que indivíduos e sociedades consideram ter mais ou menos saúde, dependendo do momento, do referencial e dos valores que atribuem a uma situação. Desse modo, saúde não é um simples resultado de estar ou não doente, mas a resposta complexa às condições gerais de vida a que as diferentes populações estão expostas (ROUQUAYROL, 1994).

Neste sentido, Paim e Almeida Filho (1998) enfatizam a necessidade de um marco teórico e conceitual capaz de reconfigurar o campo social

---

da saúde, atualizando-o face às evidências de esgotamento do paradigma científico que sustenta suas práticas. Os autores propõem um movimento ideológico que possa articular-se a novos paradigmas científicos capazes de abordar o objeto complexo saúde-doença-trabalho, respeitando sua historicidade e integralidade.

Podemos opinar que o conceito de saúde não deve se restringir somente a aspectos biológicos, porque são também fatores determinantes de saúde as condições históricas, sociais, econômicas, políticas, culturais e individuais. As condições individuais, por sua vez, comportam um alto grau de subjetividade. Nesse sentido, a saúde vai além do orgânico, pois nela há algo de singular, tornando-a um conceito dinâmico, amplo e complexo.

Dejours (1999, p. 55) afirma que devemos pensar a saúde com a realidade em que o homem está inserido, a qual se divide em três contextos:

A realidade do ambiente material (física, química, biológica), a realidade afetiva, relacional e familiar (psicológica) e a realidade social (organização do trabalho). Diante disto ele defende que a “saúde, para cada homem, mulher ou criança, é ter meios de traçar um caminho pessoal e original em direção ao bem-estar físico, mental e social” (grifo do autor).

Estes caminhos são desenhados ou traçados em direção à busca pela saúde em termos do bem-estar físico, repouso corporal e saciamento das necessidades básicas do homem. Em se tratando do bem-estar psíquico, “os meios de alcançar a saúde estão ligados à liberdade que é deixada ao desejo de cada um na organização da sua vida” (CUNHA; PANÚNCIO-PINTO, 2005, p. 5). Por fim, o bem-estar social consiste no agir com liberdade, seja individual ou coletivamente, sobre a organização do trabalho.

Salientamos que não existe a necessidade de criar um novo paradigma frente aos já existentes, mas devemos nos empenhar em adotar

uma visão global da realidade, absorvendo as contradições como complementos necessários à vida. Por isso, esta linha de pensamento de Dejours proporciona um conceito mais amplo de saúde que nos conduz à construção de práticas sociais mais abrangentes que modifiquem os modelos assistenciais vigentes, buscando alternativas mais eficazes para estender a vida com qualidade e assim contribuir para a plena realização do potencial de saúde dos indivíduos e comunidades em todo o mundo.

### **3. CLÍNICA DA ATIVIDADE**

A Clínica da Atividade é uma corrente da Psicologia do Trabalho surgida na década de 90 na França. Esta abordagem busca compreender o problema da subjetividade no trabalho, suas fontes epistemológicas vêm da linhagem histórico-cultural em psicologia e de Bakhtin e Vygotski. Seu principal autor, Yves Clot, seguiu seus estudos de doutorado em Aix-en-Provence, orientado por Yves Schwartz, dentro dos conceitos da Ergologia e da Filosofia do Trabalho (SCHWARTZ, 2000). Em seguida, inseriu-se como docente no Centre National des Arts et Métiers (CNAM) de Paris, passando a formar a equipe do Laboratório de Psicologia do Trabalho, dirigido por Christophe Dejours (1999, 2003), que compôs um grupo de pesquisa.

A atividade de trabalho é um conceito chave desta disciplina que vai além do entendimento da ergonomia sobre o trabalho real. O conceito de atividade de trabalho extrapola o que é efetivamente realizado, já que, no dizer de Clot, se incluem neste conceito os conflitos do real. Segundo Clot (2006, p. 116),

Ainda aqui, o real da atividade é também aquilo que não se faz, aquilo que não se pode fazer, aquilo que se busca fazer sem conseguir – os fracassos –, aquilo que se teria querido ou podido fazer, aquilo que se pensa ou que se sonha poder fazer alhures. É preciso acrescentar a isso – o que é um paradoxo frequente – aquilo que se faz para não fazer aquilo que se tem de fazer ou ainda aquilo que se faz sem querer fazer. Sem contar, aquilo que se tem de refazer.

Com esta definição de atividade de trabalho, Clot procura incluir todo o conflito vital de que se reveste a ação daqueles que trabalham. Ele complementa afirmando que

[...]a atividade é uma prova subjetiva em que cada um enfrenta a si mesmo e aos outros para ter uma oportunidade de conseguir realizar aquilo que tem a fazer. As atividades suspensas, contrariadas ou impedidas, e mesmo as contra atividades, devem ser admitidas na análise. (CLOT, 2006, p. 116).

O modo como a atividade de trabalho se configura em determinado segmento profissional é denominado de *gênero* e *estilo* pela clínica da atividade. O conceito de *gênero* da atividade está diretamente relacionado ao trabalho social prévio à ação. Trata-se de maneiras de pensar e de agir sedimentados no meio de trabalho e moldadas por ele, que vêm sob a forma de normas e de regras prescritas (FAITÁ, 2005).

O gênero não é mais que o sistema de regras impessoais, não-escritas, que definem, num dado ambiente, o uso dos objetos e a troca entre as pessoas. [...] O gênero organiza os lugares e as funções definindo as atividades de modo independente das características subjetivas dos indivíduos que as preenchem num momento dado. (CLOT; SOUBIRAN, 1998, p. 86).

Os *gêneros* momentaneamente estabilizados são um meio para se localizar no mundo do trabalho, saber como agir, evitando errar sozinho. O *gênero* marca o pertencimento a um grupo e orienta a ação (CLOT *et al.*, 2000). Ele regula não as relações intersubjetivas, mas as relações interprofissionais fixando o espírito de lugar como instrumento de ação. Compreendermos o *gênero* possibilita um maior entendimento das regras, normas e das formas de compartilhamento do patrimônio de experiências e saberes, ressaltando que são inacabados porque em cada situação de trabalho são redefinidos e em cada nova atividade utiliza-se atividades pré-construídas.

Reconhecemos ainda que, no meio do sujeito e seu objeto, existe o ambiente de trabalho, não estático, mas em constante movimento, complicado de adentrar, onde ocorrem atividades outras sobre o mesmo objeto. Por isso, afirmamos que agir é sempre uma réplica a outras atividades, seja para desenvolvê-las, seja para recusá-las. A análise da atividade conduz-se, então, não apenas ao procedimento realizado, mas também às intenções que levaram àquelas escolhas.

Dessa perspectiva observamos que a atividade de trabalho é ininterruptamente individual, sendo a recriação de situações que a prefiguram. A procura de um jeito de agir pessoal consiste na busca de uma forma de agir que é maior que cada um, já que agrupa a ação do outro à ação prescrita. Os precedentes sociais da atividade compõem um conhecimento, objetivo e impessoal, que proporciona continente à atividade, propondo modelos de agir, dando meios para encarar situações que são inatas de um ofício. Este trabalho social prévio à ação configura o gênero de cada ofício. Trata-se de algo dado a ser recriado na ação, convenções que são tanto recursos quanto constrangimentos a essa ação. Os gêneros profissionais momentaneamente consolidados são um meio para centralizar-se no mundo do trabalho, saber como agir, evitando errar sozinho.

Cada trabalhador pertence simultaneamente a diversos gêneros. Uma das bases da estilização da atividade será o conflito entre esses diferentes gêneros. O *estilo* não é um atributo psicológico do indivíduo, ele se situa no ponto de colisão entre os gêneros, dos quais ele se destaca e através dos quais ele fala. Mas o estilo pode ser pessoal e faz a história dos gêneros na situação real das atividades, transformando-os em recursos para a ação, e aqueles que agem serão, afinal, também objetos dessa ação. O trabalho de ajustamento do gênero para fazer um instrumento da ação pode ser designado como o estilo da ação, uma vez que é por meio do estilo que o trabalhador saberá fazer as regulações frente às

---

variabilidades existentes no trabalho. Ou seja, são invenções individuais que correspondem ao estilo profissional que oferece ao trabalhador o uso de recursos para situações não previstas, concebendo uma solução (CLOT, 2006).

Para manter vivo um gênero profissional, é importante conhecer os estilos concomitantemente utilizados para que possamos guiar nossas discussões e posicionamentos respaldados nas diferentes maneiras de ver e realizar uma determinada profissão. Para Clot (2004), o que a Clínica da Atividade faz é, justamente, tornar o sujeito capaz de determinar a atividade, não só ser afetado por ela, como também passar a afetá-la. O que é afetado pela atividade é a ação. A Clot interessará, então, pesquisar como se faz o trabalho, a dimensão real da atividade que, em face de todas as variabilidades da tarefa a ser executada, determina a mobilização física e psíquica, já que o trabalhar se dá em constante concorrência entre ações, exigindo escolhas, decisões, antecipações, improvisações, enfim, desvios que convocam a inserção da subjetividade do trabalhador.

Portanto, não é tanto o trabalho, mas o trabalhar que se torna seu objeto de estudo porque o trabalhar é sempre uma dimensão coletiva, mesmo que se desenvolva por um único trabalhador. Nessa passagem, consegue-se construir as ferramentas que possibilitaram entender toda a atividade de trabalho como um desvio, dependendo da decisão daquele que a processa, de tal forma que, ao executá-la, já não o possa fazer sem a mobilização da fábrica de subjetividade, o que constitui todo trabalhador como produtor e produto do seu trabalho.

## **4. MÉTODO**

Uma premissa para se pesquisar é ter clareza de que o processo não é somente objetivo, nem neutro, porque os pesquisadores são pessoas, neste sentido, definidores e selecionadores de fontes e critérios.

Decidimos trilhar um caminho que incorpora e valoriza a subjetividade e a linguagem dos sujeitos da pesquisa. Com isto, se busca um modo distinto de olhar e pensar determinada realidade a partir da experiência e apropriação do conhecimento que são engendrados na prática.

Os materiais que embasam a temática deste capítulo têm um caráter interdisciplinar. São abordagens teórico-metodológicas que se complementam e serviram de fio condutor para alcançar o olhar para o trabalhador rural. Partindo do pressuposto de que a compreensão do mundo do trabalho, em razão da sua complexidade, é uma tarefa interdisciplinar, tomamos como base teórica desta pesquisa os conceitos do Processo de Trabalho, Saúde e Clínica do Trabalho.

Foram realizadas duas pesquisas com trabalhadores rurais, sendo uma com agricultores da Paraíba e outra com jaticultores da Amazônia. Metodologicamente, iremos denominar pesquisa 1 para o universo dos agricultores e pesquisa 2 para o universo dos jaticultores.

Para a pesquisa 1, foi realizada uma abordagem qualitativa, delineamento transversal, estudo descritivo e analítico. A amostra da pesquisa foi intencional: produtores de verduras, maiores de 18 anos e que se dispuseram a participar do estudo. Para registro das atividades, foram utilizados diário de campo e entrevistas semiestruturadas. O método utilizado foi o da instrução ao sócio de Yves Clot, sendo um método que privilegiaria o aumento do poder dos coletivos de trabalho em transformar os objetivos, os meios e os conhecimentos de sua atividade profissional, complementado com as técnicas de observações sistemáticas do trabalho. A amostra da pesquisa foi de sete trabalhadores, em duas propriedades agrícolas. Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB (CAAE – 0020.0.133.000-07) e que todos os agricultores concordaram em participar da pesquisa, assinando ou colocando impressões datiloscópicas no local do destinado ao consentimento em participarem desta pesquisa.

---

Para a pesquisa 2, foi utilizada abordagem quanti-qualitativa, de caráter descritivo e participante, com investigação focada na compreensão do trabalho e sua relação com a saúde. Utilizado o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA, adaptado, aliado a entrevistas, gravadas e transcritas. Análise e interpretação dos dados através da Análise dos **Núcleos de Sentido** – ANS. Critérios de inclusão: homens e mulheres, que trabalham há mais de cinco anos com a modalidade agrícola de juta e/ou malva, moradores efetivos das localidades escolhidas. Critérios de exclusão: agricultores que não cultivam esta modalidade agrícola. Participaram 10 jaticultores, pertencentes à zona rural do município de Manacapuru. Ressaltamos que todas as informações coletadas foram mantidas em sigilo e preservado o anonimato dos trabalhadores, obedecendo às questões éticas de pesquisa com seres humanos, preconizadas pelo Código de Ética em Pesquisa, através da Resolução nº 510/16; os participantes assinaram o Termo de Compromisso Livre e Esclarecido – TCLE, e esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade do Estado do Amazonas, com CAAE 758233171.0000.5016.

## 5. RESULTADOS

### Pesquisa 1

Os participantes da pesquisa possuíam idades diversificadas, sendo um com 20, um com 30 anos, dois com 34 anos, dois com 54 anos e um com 63 anos. Destes, seis são do sexo masculino e um do sexo feminino. Quando não estavam executando as ações pertinentes ao plantio de verduras, os trabalhadores desdobravam-se em tarefas relacionadas ao trabalho rural, como capinar, dar comida ao gado, entre outras.

Em relação à escolaridade, o analfabetismo é uma realidade na região estudada, sendo que seis relataram nunca ter frequentado escola. Destes, três sabem assinar o nome e os outros três usam a impressão digital para se identificar. Apenas um participante possui ensino médio completo.



No tocante à renda mensal, verificou-se que dos sete trabalhadores, um, recebe um ganho entre dois/três salários mínimos – SM. Três recebem um ganho entre um/dois SM e os outros três recebem entre quatro/cinco SM. A renda mensal inclui apenas ganho relativo ao trabalho na lavoura. A composição familiar se constitui de dois a três moradores por domicílio.

Os proprietários dos sítios (2) e seus familiares (2) participam ativamente do processo produtivo, como também da negociação das vendas das verduras. Os demais trabalhadores (3) referiram ser diaristas e, neste caso, o agricultor é pago por tarefa, não tendo vínculo empregatício formal com nenhuma propriedade, sendo apenas contratado verbalmente e o valor de sua diária é inferior a 15 reais.

À época da pesquisa, as propriedades que abriram as portas para nossa pesquisa localizavam-se a 12 km de Campina Grande (PB) e 10 km de Lagoa Seca (cidade próxima de Campina Grande), contavam com uma importante estrutura física de irrigação – como poços artesianos, construídos especialmente para aguar as verduras, mas também servindo para consumo próprio. O terreno destinado ao plantio de verduras compreende uma área de aproximadamente 2 ha com canteiros medindo 2 m de largura por 24 m de comprimento e 30 cm de altura. Possuía, ainda, excelentes casas de moradia.

De acordo com as observações e entrevistas realizadas com os trabalhadores, verificamos que nenhum possuía carteira de trabalho assinada. Em relação à saúde, constatamos que na unidade básica de saúde da família do território não constavam prontuários dos trabalhadores envolvidos na pesquisa. Quando precisavam de atendimento médico, esses trabalhadores se dirigiam para os hospitais em Campina Grande (PB).

Com relação à análise do trabalho, segundo Clot (2006, p. 50), permite explicitar, “[...] a interioridade recíproca dos estilos e dos gêneros” levamos a compreender que “[...] os estilos são a reformulação dos gêneros

em situação” que, por sua vez, são “[...] o contrário de estado fixo”, sendo, portanto, sempre inacabados.

[...] a atividade não é somente um atributo da pessoa. A tarefa prescrita é redefinida pelos coletivos que formam e transformam os gêneros sociais da atividade vinculados com as situações reais. Eles delimitam gêneros de situação de trabalho, memória impessoal e instrumento, graças aos quais os sujeitos agem ao mesmo tempo no mundo e entre si. (CLOT, 2006, p. 52).

Deste modo, observamos que os diferentes momentos implicados do início ao final da ação, de plantar verduras, nessa sequência, envolvem nove etapas: preparar a terra para o plantio arrancando o mato manualmente, limpando-a; levantar as laterais do canteiro; fofar a terra; aguar a terra; plantar as sementes; tirar e plantar as mudas; pulverizar, colher e transportar as caixas de plástico.

Todas essas etapas do processo de trabalho são executadas com ferramentas classificadas como manuais e na parte da tarde, porque se deve evitar que a terra leve sol depois do plantio, favorecendo a “pega” da muda da alface. Esse período do dia é, também, escolhido porque ao término de todas estas etapas, a quantidade de água usada para aguar o plantio das alfaces é menor, pois se aproveita o sereno da noite, quando a temperatura cai e a evaporação da água na terra diminui consideravelmente e, automaticamente, retém mais água.

Quadro 1 – Caracterização da atividade dos trabalhadores rurais da plantação de verduras no interior da Paraíba

ETAPA	CARACTERÍSTICAS
1. Preparar a terra	Esta etapa é o momento em que os trabalhadores rurais preparam a terra, ou seja, retiram todos os resíduos vegetais (restos de raiz das alfaces e ervas daninhas), deixando o local limpo e adequado para a próxima fase.

2. Levantar as laterais do canteiro	Esta etapa consiste em levantar os canteiros no terreno que foram preparados anteriormente. Nesta etapa, o instrumento mais utilizado é a enxada. É um refazer de novos canteiros dando formas e estilos que precisam seguir um padrão, ou seja, a largura precisa ser de 2 m, altura de 30 cm e comprimento de 24 m.
3. Fofar a terra	É o momento que o trabalhador mistura a terra mais seca da parte de cima com a úmida que está por baixo. Com a mesma enxada que levantou os aceiros, o trabalhador fofa a terra. Ele fica o tempo todo em cima do canteiro que está limpo e começa esta atividade por uma das extremidades do canteiro.
4. Aguar a terra	Esta etapa visa regar o canteiro finalizando sua preparação para receber as sementes.
5. Plantar as sementes da alface	Esta etapa consta da plantação de sementes de alface industrializadas. Para realizar esta atividade o trabalhador faz, primeiramente, com as mãos, pequenas covas nas leiras (tipos de canteiros menores com extensão 1 m x 2 m x 10 cm).
6. Tirar e plantar as mudas	As sementes depois de 15 a 20 dias de plantadas originam as mudas que são pés de alface ainda jovens com duas folhas cada uma. Estas são realocadas das leiras para os canteiros que foram preparados e molhados. A retirada das mudas é feita de forma manual, rápida e à tarde.
7. Pulverização	É nesta etapa que os trabalhadores fazem a aplicação dos agrotóxicos nas verduras. Na visão dos trabalhadores entrevistados, é essencial usá-los para que a verdura possa chegar à mesa.
8. Colheita	Este é o momento em que os agricultores fazem a retirada das verduras produzidas. Esta etapa nos parece ser mais expressiva de sentimentos de satisfação por parte dos agricultores, uma vez que o trabalho de plantar germina e se transforma em verduras.
9. Transporte das caixas de plástico	Esta etapa consiste no transporte das caixas cheias de alface do canteiro para o caminhão. Este trabalho é feito por meio de um carro de mão.

Percebemos, com a caracterização acima, que os agricultores executam diversas etapas na atividade de plantação de verdura e ficam vulneráveis a danos em sua saúde, pois apresentam movimentos corporais frenéticos

e precisos, o que exige atenção para não provocar um acidente. Durante a análise da atividade, podemos constatar a presença de animal peçonhento e tudo é feito a olho nu, sem nenhuma ferramenta de medição. Observamos que este trabalho é um emaranhado de saber e fazer indissociáveis e que, por isso, alguns trabalhadores rurais entrevistados têm consciência da importância do seu trabalho para a sociedade e que precisam conhecê-lo para executá-lo.

A pessoa não pode trabalhar aqui no campo apenas com as pernas e os braços. Tem que usar a cabeça. [...] quem mora na zona urbana a gente fornece verdura, fornece feijão, fornece tudo que vai para a mesa do povo da cidade (R. M. – 20 anos).

Interessante destacarmos que se pensava a todo momento que esta atividade era extremamente dinâmica e cheia de sentido. Como afirmam Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994, p. 143), “o trabalho não é apenas ‘um teatro aberto ao investimento subjetivo’, ele é também um espaço de construção do sentido, portanto, da conquista da identidade, continuidade e da historicização do sujeito”. Porém, nos deparamos com um desabafo que não condiz com este pensamento, e percebemos o quão vazio de sentido está o trabalho para um dos agricultores entrevistados, que expressa seu sofrimento e ao mesmo tempo se conforma em razão de ter consciência de que sua força de trabalho é importante para o sustento da casa.

[...] tô nesta lida porque não tem outro jeito... considero meu trabalho monótono e repetitivo porque todos os dias levanto e faço a mesma coisa... fico aqui também porque meu pai tá ficando velho e sou o único filho homem... é um serviço maneiro, o que castiga é o sol... e também é um trabalho incerto porque dependemos do tempo (R. M. 20 anos).

Por outro lado, o mesmo agricultor que expressa um sentimento negativo em relação ao seu trabalho, em outra ocasião, exalta a lida no campo como uma coisa que produz sentido para sua vida.

A gente vendendo a mercadoria que a gente plantou isso é muito bom. E sabe que vai ganhar alguma coisa com isso. A gente tá trabalhando e não tá vendo jogando fora o que se esforçou para ver (R. M. 20 anos).

É um prazer trabalhar e saber que levo alimento para a mesa do povo (J. M. 65 anos).

Trazendo à cena Yves Clot, podemos afirmar que o desenvolvimento da atividade dos sujeitos é desigual. Com isto, refletimos que a produção do sentido do trabalho para o trabalhador não é linear. Como afirma Clot (2006, p. 117), “é, pelo contrário, esse conflito no real que a história do sujeito busca superar e que é a fonte de seu desenvolvimento possível”.

Queremos destacar que a etapa de pulverização é realizada sem uso de EPI (Equipamento de Proteção Individual) apropriado. Os agricultores apenas usam botas e a mesma roupa do seu dia a dia (calça de tecido, boné e blusa de malha ou tecido). Os agricultores relatam que utilizam sua experiência para se proteger, mas usam também estratégias de defesa em relação aos agrotóxicos.

A roupa correta esquenta muito e com o calor aqui não dá para usar não. Uso este meião porque protege meu pé e na altura que aplico (o veneno) as pernas ficam mais expostas e o resto do corpo o adubo não pega. Adubo sem problemas com esta roupa (E. M. 34 anos)

Importante observarmos que, na citação de nosso trabalhador quanto à sua experiência, o uso do EPI parece confundir a eficácia de sua ação. Além de desconfortável, ele se interpola no meio da exigência da tarefa e o uso que é necessário fazer durante a pulverização, restringindo ou atrapalhando seu poder de agir, no curso da atividade. Nesse contexto, o sujeito não somente evidencia buscar eficácia na ação, como também

tornar o trabalho realizável (SCHWARTZ, 2000; PESSOA; ALCHIERI, 2018).

Por fim, concordamos com aquilo que Canguilhem (1995) denominou de “margem de segurança” ou de “poder de tolerância”, para denominar que as pessoas têm certo número de defesas capazes de suportar os fatores adversos do meio e que o adoecimento é o produto do respaçamento da possibilidade do corpo de enfrentar/tolerar as “infidelidades do meio”. Na linha do que afirma Canguilhem (1995), os trabalhadores suportam trabalhar nestas condições porque cada pessoa tem um modo particular de viver o seu cotidiano, de enfrentar as imposições do meio.

## **Resultados da Pesquisa 2**

### *Processo de trabalho e saúde de trabalhadores de juta e malva*

Ao estudarmos a saúde do trabalhador de juta, reverbera a premissa de que para um indivíduo gozar plenamente de sua cidadania, é preciso considerar o acesso de todos ao direito básico da saúde. Porém, na realidade, sabe-se que garantir o direito à saúde dessas populações rurais representa um grande desafio no âmbito da saúde pública (PENA; GOMEZ, 2014).

A cultura agrícola de juta (*Corchorus capsularis*) e malva (*Urena lobata*, L.), que atualmente segue como uma das principais culturas agrícolas produzidas pelas famílias ribeirinhas do estado do Amazonas, caracteriza-se por uma atividade exclusiva dos pequenos agricultores, na base da agricultura familiar, geridas por vínculos hierárquicos de parentesco, nos quais as próprias famílias se autogerem neste processo produtivo.

O cultivo e a colheita dessas plantas possuem características artesanais e arriscadas, tendo diversos fatores de risco envolvidos no processo e na organização do trabalho, além de fatores ambientais inerentes à localização dessas produções. Ao conhecer esta atividade humana,

observamos que os juticultores criam estratégias de confronto às adversidades, para assim executarem o trabalho.

No período de maior demanda, esses trabalhadores tendem a se dedicar ao cultivo de juta e malva, todos os dias, com pouco tempo de intervalo para o descanso. Nesse processo produtivo estão inseridos filhos, mulheres, homens, idosos; todos da família participam direta ou indiretamente (SILVA; FRAXE, 2012).

Pena e Gomes (2014) afirmam que o aumento de complicações à saúde pelo trabalho rural inclui: exposição à radiação solar, trazendo risco de neoplasias; acometimentos oculares, devido ao contato diário com o reflexo solar nos rios e lagos; dermatites micóticas e onicomicoses, predispostas pelo contato frequente com a água; alergias desencadeadas pelas fibras; infecções respiratórias; risco de acidentes com animais peçonhentos e animais aquáticos. Além dos riscos ergonômicos à coluna vertebral e ao restante dos membros, relacionada ao transporte de peso, posturas nocivas e excesso de movimentos com esforços repetitivos.

#### *Cotidiano de trabalho dos trabalhadores de juta e malva*

Foi possível acompanhar o cotidiano de trabalho ao longo do processo, que se inicia com o preparo do roçado, das condições e dos riscos à saúde do juticultor. Nessa etapa, observamos a exposição do trabalhador a horas de sol e calor, sem a reposição hídrica adequada, associada ao manuseio de instrumentos, como o terçado, a enxada e a própria força do trabalhador.

Em seguida, há a fase do plantio, quando as sementes são lançadas nas áreas previamente preparadas e conhecidas por várzeas. Registramos uma técnica chamada desbaste, que fundamentalmente tem a função de otimizar a produção, mas também é utilizada como medida de segurança. Esse desbastamento consiste em reduzir o excesso das plantas em suas mudas e, dessa forma, a possibilidade de surpresas (como cobras escondidas nos pés das plantas) reduz consideravelmente.

---

No período posterior à colheita, ocorre o desfibramento, que normalmente inicia-se em fevereiro indo até maio. Nesta etapa, o juticultor trabalha também com o auxílio do terçado, quando são realizados cortes rentes ao solo, de feixes contendo cerca de 20 a 30 hastes das plantas. Há o momento de submersão desses feixes na água, que ficam cerca de 7 a 8 dias, no caso da malva, ou 12 a 15 dias, no caso da juta, para ocorrer o amolecimento da casca das plantas, facilitando assim a retirada das fibras. Nas comunidades observadas, a canoa mostrou-se um instrumento muito útil, pois é usada para transporte das fibras novamente à terra e também como meio de locomoção no local inundado pelas águas. Até então, este se mostra o momento mais insalubre aos juticultores, sendo que, no processo de amolecimento e separação dessas fibras da casca, é necessário o manuseio direto das plantas dentro d'água por horas (separa-se a fibra das suas cascas já amolecidas pela água). Cada juticultor trabalha em média 10 horas por dia, durante seis dias da semana.

Nas técnicas de observação *in loco*, constatamos que a última etapa do processo de trabalho com a juta e malva é a finalização das fibras para comercialização. Realiza-se a secagem em varais expostos ao sol. Nem todo produtor dispõe de locais para armazenar as fibras enfardadas, fazendo assim com que, por vezes, a produção de determinado juticultor seja guardada até a comercialização, em locais de armazenamento pertencentes a outros produtores. Destacamos que cada enfardamento da fibra em fardos tem peso superior a 80 kg (em média) e o trabalhador transporta-os sobre as costas.

Destacamos que, no período de entressafra, os juticultores esperam as plantas crescerem e atingirem o ponto ideal para o corte (Fig. 1). Eles semeiam a malva em setembro, para começar a colher em meados de fevereiro e março (acompanhando também o ciclo das águas).



**Figura 1** – Plantação de cultivo de malva. Localidade Costa do Cabaleana. Manacapuru/Amazonas



Fonte: SOUZA, Brena. Pesquisa de campo, fev. 2018.

A partir da segunda visita, em fevereiro de 2018, percebemos o início dos trabalhos para colheita e extração da safra 2018. O juticultor trabalha com sua própria família ou contrata outras pessoas para auxiliarem na extração da fibra. O trabalho começa bem cedo pela manhã e termina no fim do dia. Num primeiro momento do trabalho, normalmente os juticultores dividem-se em duas equipes: uma delas fica em terra (Fig. 2), cortando e organizando os feixes da planta de malva e/ou juta, levando-os depois até a água. A outra permanece dentro d'água (com água até mais ou menos na linha de cintura, aproximadamente 10 horas por dia), para onde os feixes são levados e afogados (deixa-se as plantas de molho na água) (Fig. 3). Esta fase é utilizada para o amolecimento da casca da planta.

Após oito dias, a fibra pode ser removida dos feixes afogados e é levada para a secagem nos varais (Fig. 4). O número de integrantes de cada equipe pode oscilar. Constatamos que algumas equipes trabalham apenas com uma pessoa cortando e mais uma lavando, mas também observamos

que outras trabalham com mais integrantes em cada equipe (equipes de até seis pessoas ou mais, dependendo do tamanho da produção).

**Figura 2** – Etapa da colheita e organização em feixes. Localidade Costa do Cabaleana – município de Manacapuru/AM



**Figura 3** – Desfibramento manual da juta. Localidade Costa do Cabaleana – município de Manacapuru/AM



Fonte: SOUZA, Brena. Pesquisa de campo, fev. 2018.

**Figura 4** – Transporte da fibra molhada para etapa de secagem. Localidade Ilha do Marrecão – município de Manacapuru/AM



Fonte: SOUZA, Brena. Pesquisa de campo, fev. 2018.

---

Depois que a fibra seca nos varais, há o processo de enfardamento. É uma maneira de melhor armazenar a fibra para posterior venda (Fig. 5 e 6). Os fardos são armazenados em local semelhante a uma casa, toda fechada, chamado de paiol, para evitar que a fibra seja molhada pela chuva.

**Figuras 5 e 6** – Secagem e Armazenamento da malva empilhada em blocos no paiol. Localidade Supiá – município de Manacapuru/AM



Fonte: SOUZA, Brena. Pesquisa de campo, fev. 2018.

### *Saúde no contexto socioambiental de juta e malva: um olhar sobre o trabalho*

A importância dada pelos ribeirinhos a essa cultura compareceu em todas as entrevistas. Notamos que, mesmo tendo alguma noção sobre o risco de agravos à sua saúde, os mesmos continuam com esta prática, pois reconhecem que apenas o mercado dessas fibras traz um melhor retorno financeiro dentre as outras culturas agrícolas do seu dia a dia (plantio de roça, cultivo de milho, banana, mamão, dentre outras culturas agrícolas familiares).

[...] Pra mim, tudo é ponto positivo, porque se não fosse essa fibra aparecer, como a gente iria conseguir ganhar um dinheiro pra sobreviver?! Outra coisa não tem, mana. Tem a roça, tem a banana, tem as verduras, mas não chega nem perto da fibra pra nós aqui [...]. (JUTICULTOR B3).

Quando questionados sobre os acidentes durante o processo de trabalho, expuseram que são situações que frequentemente acontecem, principalmente pela utilização de instrumentos cortantes (facas grandes conhecidas como terçados). Os acidentes por serpentes também são observados na região amazônica, principalmente com serpentes dos gêneros *Bothrops* e *Lachesis*, causadoras da maioria dos acidentes ofídicos nesta região (conhecidas popularmente como surucucu; surucucu pico-de-jaca; surucucurana, jararaca). O veneno dessas serpentes possui ações proteolíticas, hemorrágicas e neurotóxicas. A gravidade das manifestações clínicas depende da quantidade de veneno injetada. Os sintomas mais característicos incluem dor, formação de edema, bolhas e necrose (Manual de Rotinas – Fundação de medicina tropical do Amazonas).

[...] Aconteceu ano passado comigo, fui cortar, e quase cortava meus dedinhos todinhos, mas graças a Deus não degolei meus dedos. Só tem a cicatriz aqui já, mas é comum acontecer. Com cobras a gente tem muito cuidado, semana passada mesmo a gente matou uma por aqui [...] (JUTICULTOR A5).

Por meio de uma observação mais acurada, percebemos que o conhecimento empírico do ribeirão, passado de geração em geração, é fundamental para execução de todas as fases do processo de trabalho, incluindo aqui o trabalho do juticultor. Há o ocultamento dos reais efeitos que o trabalho gera sobre a saúde do mesmo, criando-se um senso comum que chega a naturalizar o adoecimento, mortes e mutilações em decorrência do processo, organização e ambiente de trabalho.

O ambiente de trabalho enfrentado pelos juticultores envolve o caminho percorrido até suas plantações, geralmente antes do raiar do sol, propiciando maiores riscos de acidentes com cobras, entre outros animais peçonhentos. Já durante a fase de lavagem, o ambiente predominante é a água, de rios e lagos, que auxilia no processo de amolecimento da

---

casca da planta. Na biodiversidade amazônica das águas, encontramos uma infinidade de espécies animais e vegetais, uma vasta diversidade biológica.

Além das serpentes do gênero *Bothrops*, outros animais peçonhentos foram citados pelos ribeirinhos: arraias (*Potamotrygon falkneri*) e o poraquê (*Electrophorus electricus*). Estes animais, ao entrarem em contato com o corpo humano, podem desencadear lesões graves, como perfurações nos membros atingidos pelo esporão da arraia, ou descargas elétricas de até 500 volts ao contato com o poraquê. Estes tipos de acidentes costumam ter características epidemiológicas distintas, incluindo especificidades da utilização do rio e dos lagos.

Observamos que, quando o trabalhador dispõe de lagos nos fundos de seus terrenos, há preferência por utilizar esses espaços e não o leito do rio principal. Além disso, conta-se também com o ciclo das águas, que alterna a dinâmica entre cheia e seca, propiciando também o aparecimento de mais perigos à saúde do jiticultor.

[...] Não acontece muito acidente não. Mas tem muita cobra. Tem que ter cuidado. Até matei uma essa semana. Arraia só tem lá pra fora [...] (JUTICULTOR A2).

[...] Acontece muitas vezes, mas ali pro outro lado. Arraia e cobra mordem. Mas aqui nessa área não acontece não. [...] (JUTICULTOR A3).

Registramos que na morbidade, ao ser referida, há uma negação do perigo. Acreditar no perigo dificultaria a execução das suas atividades. Nega-se o perigo para poder executar-se o real do trabalho.

[...] Costuma acontecer com pessoas que plantam em áreas mais pra fora, no rio, aí levam ferrada de arraia. Em caso daqui, que é lago, já não tem [...] (JUTICULTOR A4).

Sobre a relação do adoecimento por meio do trabalho, não existe clareza por parte do produtor sobre o processo saúde/doença envolvido no seu cotidiano de trabalho. É perceptível que algumas atividades dentro do processo produtivo causam efeitos que afetam diretamente a qualidade de vida destes trabalhadores, fatos esses observados nas seguintes falas dos juticultores:

[...] Dentro d'água com o frio, parece que ataca as dores, nas juntas, pernas. Às vezes preciso fazer massagem pra poder acalmar um pouco. Aí outro problema que também tá me prejudicando é o reumatismo. Meus dois braços e minhas munhecas adormecem à noite, porque a gente faz muito movimento né [...] (JUTICULTOR B1).

[...] A gente sente dor no corpo. Geralmente é muito quente. A gente veste duas camisas, chapéu, porque a gente vê na televisão que o câncer de pele é perigoso. Como a gente fica dentro d'água, esfria, aí sente dor, mas tomamos um anti-inflamatório e passa. [...] (JUTICULTOR A2).

Por meio do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), respondido pelos juticultores, percebemos que pelo menos 90% dos entrevistados queixaram-se de sentir dores no corpo, dores nas pernas (70%) e dores nas costas (70%). O desgaste humano do trabalhador rural exige fisicamente demandas corporais fisiologicamente dispendiosas. Há uma alta frequência de movimentos corporais, incluindo braços, mãos, pernas e também do manuseio de objetos pesados. Os esforços extenuantes e a repetição constante de determinados movimentos, em posturas corporais inadequadas, acabam por desencadear inflamações crônicas, e com posteriores consequências funcionais provenientes de sobrecargas biomecânicas.

Przysieszny (2000) demonstra que o indivíduo treinado, fisicamente bem condicionado, que mantém posturas e movimentos corretos durante a jornada de trabalho, que inclui intervalos apropriados para descanso, terá maior probabilidade em desempenhar suas atividades no trabalho sem prejuízo da sua saúde. Quesitos esses que não se

---

assemelham à realidade do processo e da organização de trabalho do juticultor amazônico.

Quando questionados sobre a queixa “dores de cabeça”, evidenciou-se que 60% dos entrevistados sentiram pelo menos duas a seis vezes cefaleia durante a última semana de trabalho. Os resultados mostram-se frequentes, quando associados à exposição solar por longos períodos durante o dia. Não podemos, por meio do método aplicado, classificar essas cefaleias, para saber se ocorrem sem etiologia demonstrável (cefaleia primária), ou ainda, se estas queixas dar-se-iam por alguma doença demonstrável. Pelos relatos coletados, há um certo padrão predominante de características que tendem a corresponder às cefaleias de origem tensional.

Ressaltamos que os juticultores trabalham sob sol, sem o uso de óculos de proteção aos raios UV, e ainda recebem diariamente o reflexo desses raios, no momento em que estão na fase de lavagem dos feixes dentro d’água. Portanto, a prevenção primária de saúde ocular inclui a promoção de saúde ocular e intervenção comunitária com vistas a prevenir condições conducentes à cegueira, propondo a identificação e o tratamento de distúrbios oculares com auxílio de pessoal leigo treinado (TEMPORINI; KARA-JOSÉ, 2004).

Os trabalhadores ribeirinhos, em grande parte, não consideram o seu trabalho insalubre ou perigoso, havendo tendência à conformidade e aceitação desta dinâmica entre ambiente, modo de fazer e instrumentos de trabalho na expectativa dos mesmos.

[...] Falar como o papai: a gente trabalha porque é o jeito né (risos). Mas como a gente precisa, mas tem vezes que a gente sente que o nosso corpo se esgota, às vezes a gente sente muita dor também, e aí a gente também vai cansando ao trabalhar com essa atividade. Uma coisa que eu não gosto da malva é ter que carregar ela. Eu gosto de trabalhar com ela assim, dentro d’água, porque a gente já não faz tanta força. Agora quando tá muito longe a água, tem que carregar, e isso aí eu já não gosto muito não [...] (JUTICULTOR B1).

A assistência à saúde dos trabalhadores rurais ocorre esporadicamente, com a visita de agentes comunitários em saúde nas comunidades.

[...] É difícil aparecer um médico por aqui. Quando estamos doentes, precisamos ir à Manacapuru [...] (JUTICULTOR A3).

Observamos dificuldades de acesso ao atendimento básico e emergencial de saúde dos agricultores, que não possuem atendimento médico regular em suas comunidades, sendo necessário enfrentar horas de barco ou rabetas (pequeno motor de propulsão que, acoplado na traseira de pequenas embarcações ou barcos, é conduzido manualmente) até a sede do município de Manacapuru.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Constatamos, na pesquisa 1, a presença significativa do trabalho coletivo, por meio das etapas: tirar e plantar as mudas e na colheita da produção. Durante o processo de plantação, percebemos que os agricultores conseguem se adaptar à variabilidade do tempo e demonstram regulação da hora do plantio. As etapas são esquematizadas mediante os horários que eles estabelecem como sendo os mais adequados e esta afirmação, embora pareça simples, só foi possível com a análise da atividade.

O processo de trabalho da plantação de verduras mostrou-se bastante complexo e dinâmico. Com a pesquisa, pudemos constatar o quanto o processo de trabalho na agricultura não é uma coisa simples, como muitas vezes parece transparecer. Nesse sentido, o conceito de atividade de trabalho trazido por Clot (2006) define bem o que é este universo da plantação das verduras. Como deixamos claro na análise da atividade, os trabalhadores fazem uso diverso de sua experiência, de seu saber-fazer sedimentado em determinadas regras, de modos operatórios que facilitam e agilizam o trabalho.



Registramos a presença significativa do trabalho coletivo que entrelaça os agricultores no curso da ação. O trabalho coletivo se expressa nas situações fundamentais do processo de trabalho da plantação de verduras: nas atividades de mudas de alface e na colheita da produção. Nas atividades de trabalho que envolvem estas duas etapas, podemos perceber a estilização da ação, ou seja, os trabalhadores imprimem formas singulares de tirar as mudas, bem como plantá-las nos canteiros. Nas etapas de tirar e plantar as mudas e na colheita, os agricultores se organizam e atuam em grupo para resolver os problemas surgidos durante as atividades.

Por fim, embora seja uma atividade planejada, o trabalho do campo apresenta uma dinâmica e significado que precisam ser levados em conta mediante a subjetividade do trabalhador para que se o entenda como um trabalho vivo e essencial para a sociedade.

Já na pesquisa 2, há a execução de diversas e variadas atividades: semear as sementes de juta e malva na várzea durante o período propício; corte dos feixes das plantas; carregamento das plantas e fibras; desfibramento das fibras dentro d'água; enfardamento e carregamento dos fardos, dentre outras atividades. Há também o fato de o trabalho ser ao ar livre, em que não é possível ter o controle do ambiente, propiciando a submissão desses trabalhadores a condições climáticas de frio, chuvas, calor intenso, exposição ao reflexo solar sob a água, entre outros. Há uma precariedade de instrumentos característicos utilizados neste método artesanal de extração de fibras, assim como a ausência de quaisquer equipamentos de proteção individual para os trabalhadores.

Percebemos também que as jornadas de trabalho são longas. Durante o período efetivo da safra, principalmente na colheita, o juticultor trabalha todos os dias de 10 a 12 horas diretamente, com pausas apenas para se alimentar e se hidratar, ainda que inadequadamente. Além disso, há um intenso esforço físico, com o uso de força muscular superior aos limites

indicados por normas regulamentadoras da atividade agrícola, ampliando, assim, os riscos de adoecimento em função do trabalho realizado.

Quanto às relações organizacionais, não há muitos níveis hierárquicos, prevalecendo a cultura das relações intrafamiliares, de cunho paternalista, havendo muitas vezes a impossibilidade de distinção entre ambiente familiar e ambiente de trabalho, ampliando ainda mais a carga de trabalho para os indivíduos envolvidos.

O acesso dos ribeirinhos a transportes e meios de comunicação apresenta-se escasso. Há um déficit dos meios de comunicação na zona rural e, juntamente com isso, há dispersão do trabalho pelo campo. Fisicamente só podem locomover-se por longas distâncias, pelo meio fluvial ou a pé, como no deslocamento de uma comunidade para outra mais próxima à sede do município, a fim de ter acesso ao sinal de telefone dentro do raio de transmissão das torres de telefonia situadas na cidade.

Na falta de acesso integral à saúde, pode-se observar a influência das barreiras geográficas naturais da região, assim como também a desinformação sobre saúde e acesso aos equipamentos de saúde. O município, responsável direto pela saúde de todo e qualquer indivíduo do seu território, tenta abranger as famílias ribeirinhas com visitas esporádicas de barcos ou com agentes comunitários de saúde. Porém, notamos que, comparativamente à quantidade de queixas relatadas por esses indivíduos, esse tipo de serviço de saúde mostra-se inadequado à sua demanda. Há um escasso acesso às consultas médicas e os ribeirinhos precisam se deslocar até a cidade em caso de adoecimentos mais graves.

Por fim, relacionando as duas pesquisas, podemos refletir que o trabalho é o elemento material primordial, concreto e real para a formação humana. Dessa forma, a perda da saúde e da capacidade de trabalho pelo sofrimento e adoecimento é uma expressão da corrosão da base material da vida. Há uma tendência em naturalizar o mal-estar no

trabalho. Observa-se que as condições de trabalho dos pesquisados apresentam-se com um elevado risco à saúde.

Destacamos que são pequenos produtores e que, para sobreviver, não levam em consideração determinadas recomendações de uso mais comum (como uso de Equipamento Individual improvisado) e realizam extensas jornadas de trabalho (incluindo os horários mais quentes não recomendados, expondo demasiadamente a si e a todos que estão ao redor).

A análise da atividade de trabalho permitiu que percebêssemos a visão contraditória dos agricultores em relação ao seu trabalho. Alguns referem satisfação no trabalho, mas outros nos dão pistas que apontam para uma vida de sofrimentos.

Em relação à carga de trabalho, as pesquisas mostraram que é intensa e as consequências são diversas. Embora não se tenha encontrado trabalhadores com doenças estabelecidas, levantou-se um conjunto de sintomas que podem ser relacionados ao tipo de trabalho desenvolvido na agricultura. Chamam atenção as queixas de dores nas costas e cefaleias. Os movimentos realizados pelos trabalhadores quase sempre exigem muito da parte física. Como engendram modos operatórios para agilizar o trabalho, muitas vezes não se dão conta de que estão prejudicando a saúde.

Por fim, o campo da saúde do trabalhador traduz, por meio de estudos de campo, as necessidades de algumas áreas ainda carentes de pesquisas nesse mosaico brasileiro de realidades tão diversas. Cabe provocar a tomada de decisões próximas dessas realidades dando assim visibilidade a elas. Para tanto, os protagonistas devem ser escutados para direcionarem tais mudanças. Promover a saúde, por meio da formação dos próprios trabalhadores rurais, possibilitará a incorporação dos saberes que só estes possuem, permitindo atuar diretamente com ações de prevenção e intervenção em saúde no contexto da Psicologia e suas áreas afins.

---

## REFERÊNCIAS

- CANGUILHEM, Georges. *O normal e o patológico*. Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária, 1995.
- CLOT, Yves. *Uma psicologia histórico-cultural para a compreensão das práticas educativas*. Tradução: Adail Sobral e Marina Gonçlaves Buzzo. Curso organizado pelo LAEL-PUC/SP. Realizado no período de 20 a 24 de setembro de 2004. São Paulo, SP.
- CLOT, Yves. *A função psicológica do trabalho*. Tradução: Adail Sobral. Petrópolis, RJ: Vozes, 2006.
- CLOT, Yves; SOUBIRAN, Michel. Prendre la classe: une question de style? *Société Française*, n. 12/13 (62-63), p. 78-88, oct. nov. déc. 1998.
- CLOT, Yves; FAÏTA, Daniel; FERNANDEZ, Gabriel; SCHELLER, Livia. Entretiens en autoconfrontation croisée: une méthode en clinique de l'activité, 2000. *OpenEdition Journals*. Doi: <https://doi.org/10.4000/pistes.3833>
- COHN, Amélia; MARSIGLIA, Regina M. G. Processo e organização do trabalho. In: BURSCHINELLI, J. T. P. et al. *Isto é trabalho de gente: vida, doença e trabalho no Brasil*. São Paulo: Vozes, 1993. p. 56-75.
- CUNHA, Leila M. V. R. da; PANÚNCIO-PINTO, Maria P. O Programa de Atenção à Saúde do Adolescente: a experiência interdisciplinar de atenção básica desenvolvida pela Universidade de Uberaba. *Simpósio Internacional do Adolescente*, 2, 2005, São Paulo.
- DEJOURS, Christophe. *O fator humano*. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2003.
- DEJOURS, Christophe. Psychologie clinique du travail et tradition compréhensive. In: CLOT, Y. (dir.). *Les histoires de la psychologie du travail: approche pluridisciplinaire (seconde édition augmentée)*. Toulouse: Octarès, 1999. p. 195-219.
- DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.
- FAITÁ, Daniel. *Análise dialógica da atividade profissional*. Rio de Janeiro: Imprinta Express, 2005.

HARNECKER, Marta. *Os conceitos elementares do materialismo histórico*. 2. ed. São Paulo: Global, 1983. p. 31-40.

LAURELL, Asa C.; NORIEGA, Mariano. *Processo de produção e saúde – trabalho e desgaste operário*. São Paulo: Hucitec, 1989. p. 99-135.

PAIM, Janilson de S.; ALMEIDA FILHO, Naomar. Saúde Coletiva: Uma ‘nova saúde pública’ ou campo aberto para novos paradigmas? *Revista de Saúde Pública*, v. 32, n. 4, p. 299-316, 1998.

PENA, Paulo G. L.; GOMEZ, Carlos M. Saúde dos pescadores artesanais e desafios para a vigilância em saúde do trabalhador. *Ciênc. saúde coletiva*, v. 19, n. 12, p. 4689-4698, 2014. Doi: <https://doi.org/10.1590/1413-812320141912.13162014>

PESSOA, Yldry S. R. Q.; ALCHIERI, João C. O trabalho do agricultor e as repercussões em sua saúde. *Revista Espaço Acadêmico*, n. 211, dez. 2018. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/44959/751375138733>. Acesso em: 11 fev. 2021.

PRZYSIEZNY, Wilson L. Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho: um enfoque ergonômico. *Revista Tecno-científica Dynamis*, v. 8, n. 31, p. 19-34, abr./jun. 2000.

RIBEIRO, Darcy. *O povo brasileiro: a formação e o sentido do Brasil*. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

ROUQUAYROL, Maria Z. *Epidemiologia & Saúde*. Rio de Janeiro: Medsi, 1994.

SCHWARTZ, Yves. *Le paradigme ergologique ou un métier de philosophe*. Toulouse: Octares, 2000.

SILVA, Sandra H. da; FRAXE, Therezinha de J. P. Processo produtivo da juta e malva na perspectiva do desenvolvimento sustentável. *Somanlu*, ano 12, n. 1, jan./jun. 2012.

TEMPORINI, Edméa R.; KARA-JOSÉ, Newton. A perda da visão – Estratégias de prevenção. *Arq. Bras. Oftalmol.*, v. 67, n. 4, p. 597-601, 2004.

CAPÍTULO 6

# CLÍNICAS DO TRABALHO FACE À PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO ESTADO DO AMAZONAS: A CONSTRUÇÃO DE DISPOSITIVOS DE PESQUISA E INTERVENÇÃO

**Socorro de Fátima Moraes Nina<sup>44</sup>**  
**Ana Cláudia Leal Vasconcelos<sup>45</sup>**  
**Fernando Henrique Melo Silva<sup>46</sup>**  
**Priscila Moreira Santana<sup>47</sup>**

## INTRODUÇÃO

Tendo como referência práticas de pesquisa e intervenção desenvolvidas no estado do Amazonas, este capítulo apresenta articulações estratégicas entre os aportes da Psicodinâmica do Trabalho, da Ergonomia da Atividade, Ergologia e Psicoterapia Breve. Balizando-se por compromissos éticos e coletivos, a psicodinâmica do trabalho foi colocada em sinergia

---

**44** Doutora em Sociedade e Cultura na Amazônia pela Universidade Federal do Amazonas (UFAM). Professora da Escola Superior de Ciências da Saúde da Universidade do Estado do Amazonas e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFAM.

**45** Doutora em Psicologia pela Universidade Federal Fluminense (UFF). Professora da Faculdade de Psicologia da Universidade Federal do Amazonas (UFAM).

**46** Mestre em Processos Psicológicos e Saúde pela Universidade Federal do Amazonas. Pesquisador do LAPSIC-UFAM.

**47** Doutoranda em Psicologia Social no programa de pós-graduação da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP).

---

com outras abordagens, teorias e posturas, no sentido da construção de dispositivos que permitiram, além da produção de conhecimento, a mobilização de estratégias de resistência em situações de trabalho.

As reflexões acerca das articulações teórico-metodológicas na construção dos dispositivos de análise de situações de trabalho e de intervenção no sentido da resistência será ilustrada a partir de pesquisas desenvolvidas – pelos autores deste capítulo – com diversas categorias profissionais, a saber: enfermeiras (SANTANA, 2017), professoras/es de ensino público superior (VASCONCELOS, 2017; SILVA, 2018), motorista de ônibus (SILVA, 2018) e agricultoras rurais (NINA, 2014).

Convém enaltecer as contribuições do coletivo de pesquisadores do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho da UFAM (LAPSIC-UFAM) e do Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador (CEREST/AM), no processo de análise de demandas e na “coconstrução” das articulações entre abordagens. A cooperação entre CEREST e LAPSIC possibilitou a criação de espaços de escuta individual e coletiva de trabalhadores. Em várias situações, esses espaços foram promotores de autonomia, transformação do sofrimento em formas de enfrentamento e mobilização subjetiva. O reconhecimento do sofrimento em muitos casos, subverteu-se em mobilização para tomadas de decisões, dotando de sentido as situações de trabalho e criando vias para manutenção de saúde mental. Tem se criado, portanto, espaços de saúde.

A seguir, expõe-se processos de precarização do trabalho a partir de reflexões sobre Divisão Sexual do Trabalho, Assédio Moral e Sobrecarga de Trabalho desveladas nas pesquisas supracitadas. Posteriormente, dois dispositivos de pesquisa e intervenção serão apresentados. Um dos dispositivos refere-se à Escuta Individual do Sofrimento no trabalho a partir da articulação entre pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho e da Psicoterapia Breve. O outro dispositivo é o Encontros sobre o Trabalho, que articula Psicodinâmica do Trabalho, Ergonomia da Atividade

e Ergologia. E conclui-se o capítulo com algumas considerações sobre a potência desses dispositivos e da articulação entre LAPSIC-UFAM e CEREST-AM.

## **1. PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DE MULHERES NO ESTADO DO AMAZONAS**

Revisitando as pesquisas e intervenções para elaboração deste capítulo, identificou-se que não seria possível tecer reflexões sobre o emprego das clínicas do trabalho como dispositivo de intervenção face à precarização do trabalho, sem considerar a divisão sexual do trabalho. O exercício fértil e precioso de avaliar nossas práticas clínicas do trabalho nos permitiu identificar o agravamento da precarização nas desvantagens que marcam a divisão sexual do trabalho; de outra feita, nos possibilitou descortinar a potência da transformação dessas assimetrias (naturalizadas) em objeto de resistência.

A divisão social do trabalho é compreendida por autoras como Kergoat (2009) e Hirata (2009, 2016) a partir dos tensionamentos entre as relações sociais de gênero, classe e raça/etnia. Essas relações são compreendidas como consubstanciais e coextensivas, ou seja, imbricadas nas práticas sociais se reproduzindo e se coproduzindo mutuamente. Enquanto relações sociais, são sempre materiais e antagônicas entre dois grupos sociais, sempre conflituosas.

Apesar da historicidade e multiplicidade das relações sociais, dois princípios organizadores são sinalizados por Kergoat (2009) no que se refere à divisão sexual do trabalho: o princípio da separação que sinaliza para a distinção entre trabalhos de homem e trabalhos de mulher; e o princípio da hierarquia que se refere à atribuição de maior valor ao trabalho do homem em relação ao trabalho da mulher.



## **1.1. Divisão Sexual do Trabalho: princípio da separação, sobrecarga e assédio moral**

Para discutir o princípio da separação na Divisão Sexual do Trabalho partir-se-á de reflexões acerca de duas ocupações marcadamente atribuídas aos gêneros feminino e masculino, respectivamente: a enfermagem e a condução de transporte público. Santana (2017) apresenta pesquisa realizada com 35 membros da equipe de enfermagem em um hospital universitário na cidade de Manaus. Nesta situação de trabalho, a previsível maioria feminina manifesta-se em um total de participantes composto por 30 mulheres e apenas cinco homens. Silva (2018) relata o caso de uma mulher motorista de ônibus.

A história da enfermagem compõe um rol de profissões permitidas pelo patriarcado à participação das mulheres no mercado de trabalho. Segundo Spindola (2000), foram atividades aceitas pela “sociedade” pois mantinham as características da mãe e mulher ideal. A própria origem do nome enfermagem é proveniente de duas palavras “nutrix” – mãe, e “nutrire” – criar e nutrir, do nascimento até a morte. Nesse caso, as tarefas de cuidado, orientado para a atenção dos outros e o alívio do sofrimento psíquico são atribuídas ao feminino a partir de um processo de naturalização de competências femininas, tais como a compaixão. Entretanto, como bem ensina Molinier (2008), a compaixão é um recurso não somente adquirido, mas que pode continuar sendo sustentado em decorrência dos constrangimentos organizacionais, como um processo psíquico desencadeado pela obrigação de se confrontar com os doentes mesmo quando não se deseja. A compaixão foi analisada na pesquisa de Santana (2015) e sinalizou para o medo, entre as enfermeiras, de desumanizar-se, de não “sentir-compreender” mais a dor do paciente.

Essa compreensão do trabalho de enfermagem como atributos femininos e não qualificação que demandou amplos investimentos na formação e exercício, implica em desvalorização em relação a outros

profissionais (como os de medicina) especialmente no que se refere a salários e benefícios. Como muitas dessas mulheres enfermeiras são provedoras de suas famílias, a vinculação com outros locais de trabalho, em turnos diferentes, é frequente. As enfermeiras sinalizaram, ainda, para o trabalho doméstico não remunerado, entendido como trabalho de mulher, que, ao somar-se às múltiplas vinculações implica em intensificação e sobrecarga de trabalho. Então, o trabalho de enfermagem, ao ser entendido mais como uma qualidade que uma qualificação, implica em precarização marcada por múltiplas jornadas de trabalho (SANTANA, 2015).

Na pesquisa realizada por Silva (2018), a opressão que marca as relações sociais de gênero implica consequências severas para a saúde de uma trabalhadora motorista de ônibus. O caso trouxe uma situação ímpar pela ótica da subjetividade e singularidade dessa trabalhadora, porém com denominador comum para muitas mulheres brasileiras em situações de trabalho: o princípio de separação na Divisão Sexual do Trabalho manifesta-se na forma de virilidade machista na organização do trabalho. Para a empresa e para o coletivo de motoristas era inconcebível que uma mulher ocupasse, na esfera produtiva, um trabalho marcadamente viril, indexado aos homens. A participante do estudo de caso, motorista de transporte coletivo urbano, relatou sobre a orquestra do complô machista que havia entre os pares e seus superiores que a oprimia. Se tratava de situações sistemáticas e repetitivas que provocavam agressões contra o próprio corpo (longo período de privação das necessidades fisiológicas) e outros perigos externos que puseram em risco sua vida. Para a mulher na função de motorista, a precariedade das condições de trabalho é, portanto, intensificada.

Nesse coletivo masculino em questão, em reuniões, todos tinham direito a opinar e escolher as rotas que melhor lhes favoreciam, exceto a motorista. Apesar de expressar sua opinião, não era ouvida, até que,

---

por fim, os seus colegas escolhiam a sua rota com declarações de que ela tinha de provar que sabia dirigir e que era capaz de ser motorista. A trabalhadora dizia “eu tinha que provar para eles, doutor. O problema é que nunca era o suficiente. Eu ia lá, aceitava aquela rota porque não tinha escolha, né? Aí chegava na outra reunião, era a mesma história”. As rotas que eram escolhidas para ela sempre eram as mais longas, distantes e perigosas, que os motoristas reconhecem como mais sujeita a assaltos a mão armada (a própria motorista foi vítima quatro vezes em menos de três meses). Os “trotos” puseram sua vida em risco fazendo com que fosse necessário lutar pela sua sobrevivência... apenas por ser mulher.

Essas duas situações (enfermeiras e motorista) revelam que as ocupações atribuídas às mulheres sofrem precarização suplementar e, quando elas assumem profissões consideradas masculinas, as condições precárias também são intensificadas. Entretanto, o princípio da separação não ocorre apenas para ocupações consideradas de homem e ocupações atribuídas às mulheres. Por vezes, mesmo em ocupações em que não há esta nítida marcação pelos gêneros, as atividades desenvolvidas por homens e por mulheres são distintas. Nesse sentido, utilizaremos as pesquisas desenvolvidas por Nina (2014) e Vasconcelos (2017) para apresentar situações em que as atividades desenvolvidas por homens e mulheres diferem, mesmo quando compartilham a mesma vinculação de trabalho.

Em relação ao trabalho rural amazônico, a pesquisa realizada por Nina (2014) evidencia a posse da terra ligada a forças e relações de produção específicas que se caracterizam com instrumentos de trabalho. Em sua maioria caracterizado como trabalho familiar, é marcado pela divisão sexual do trabalho. Em uma das áreas rurais pesquisadas, as atividades atribuídas aos homens consistiam, principalmente, em capina, cova, adubação, colheita e aplicação de agrotóxico. Para as mulheres cabem tarefas como a da colheita da pimenta cheirosa, lavagem das frutas e

---

polinização manual do maracujá; e, a depender da safra, fazem outras atividades, como lavagem das hortaliças, colheita do quiabo, maxixe, melancia e couve para o comércio.

Esses espaços revelam sobrecarga nos múltiplos trabalhos da mulher na agricultura, pois além de trabalharem fora (plantio, cooperativa entre outras atividades), as mulheres também são responsáveis por todas as tarefas domésticas, são agricultoras, e sendo da agricultura familiar tem dentre suas atividades a incumbência de cozinhar para os trabalhadores do roçado da família: “Somos trabalhadoras rurais, nossa agricultura é familiar e aí temos que ajudar na cozinha e na arrumação da casa”. Na gestão do trabalho da mulher, pelo sistema compartilhado de tarefas, há um padrão de horário que deve ser obedecido, gerando um sobretabalho invisibilizado e não reconhecido.

Na pesquisa de Vasconcelos (2017), realizada com professores de uma unidade acadêmica de ensino superior, algumas atividades foram atribuídas, majoritariamente e/ou exclusivamente, às professoras – os considerados “trabalhos femininos”. Ou seja, mesmo em uma universidade pública, assumindo mesmos cargos e funções, em uma mesma unidade acadêmica, as atividades de trabalho são atribuídas distintamente conforme os gêneros. Atividades administrativas, descritas como “trabalho de secretaria”; além dos planejamentos e realizações de eventos e comemorações são atribuídos às mulheres professoras. Além disso, são elas que assumem majoritariamente as atividades domésticas e de cuidados com os filhos, mesmo quando – no espaço público da universidade – inseridas na mesma função que seus companheiros. Ora, se inseridas na mesma situação de trabalho nos espaços produtivos, essas mulheres desenvolvem outras atividades além das que os homens desenvolvem, e somam-se a estas o trabalho doméstico não remunerado, e de fácil evidenciação como sobrecarga imposta a estas mulheres em relação aos homens.

---

## **1.2. Divisão Sexual do Trabalho: princípio da hierarquia**

Ao retomarmos os princípios da hierarquia sustentado por Hirata e Kergoat (2007), a atribuição de maior valor ao trabalho do homem em relação ao trabalho da mulher pôde ser identificada na pesquisa realizada por Nina (2014). Às atividades desenvolvidas por homens e por mulheres, no trabalho rural, são atribuídos salários diferentes. Na época da pesquisa, era paga uma diária entre R\$ 35,00 e R\$ 40,00, dependendo do tipo de trabalho. Nos trabalhos como aplicação dos defensivos agrícolas, o dia de trabalho chegava a R\$ 60,00 em alguns casos. O dia de trabalho da mulher girava em torno dos R\$ 30,00 e R\$ 35,00 reais. As desigualdades no valor das diárias entre homens e mulheres foram justificadas, principalmente, pela especificidade de algumas tarefas que requerem força física e pelo risco da atividade (aplicação do agrotóxico, por exemplo). Homens e mulheres nas propriedades agrícolas são diaristas, com atividades similares em lugares de sol e chuva, suor e trabalho. Porém, para o homem trabalhador é facultado um tempo maior e valores diferenciados.

Entretanto, mesmo quando não há esta diferenciação salarial entre homens e mulheres, o princípio da hierarquia pode ser identificado em relação à valorização do trabalho como no caso das professoras de ensino superior público, pesquisadas por Vasconcelos (2017). Moschkovich e Almeida (2015) propõem uma reflexão a partir da falsa ideia de que a carreira acadêmica permite relativa superação da desvantagem feminina encontrada em outras situações de trabalho. Isso porque no ensino superior público, em tese, as mulheres teriam os mesmos salários e as mesmas condições de acesso ao topo da carreira, além da garantia de estabilidade no emprego e de as decisões de promoção serem tomadas pelos próprios pares, num sistema de gestão colegiada.

A despeito dessa ilusória equidade, o processo de precarização do trabalho vivenciado nas universidades públicas afeta de forma distinta

as pessoas conforme as relações sociais de gênero, classe e raça se configuram. Refletir sobre a precarização do trabalho docente no ensino superior implica, portanto, pensar as relações sociais estabelecidas nas instituições de ensino superior e como essas hierarquizam e impõem desvantagens a determinados grupos de trabalhadores.

A pesquisa realizada por Vasconcelos (2017) evidenciou a existência de desvantagens, especialmente, quando se considera a relação com o espaço doméstico, de reprodução que, por vezes, impõe limites suplementares ao crescimento das mulheres na carreira, em relação aos homens. Dada a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva, o trabalho docente, de homens e mulheres, com filhos, tem sido afetado de forma desigual, segundo os gêneros. Essas desvantagens parecem ser ampliadas quando se considera que a intensificação do trabalho, em decorrência dos novos critérios de avaliação e formação docente, têm exigido maior disponibilidade de tempo, o que acaba, também, por ampliar as desvantagens das mulheres, especialmente as com filhos. Assim, ser mulher com filhos limita as possibilidades de ser produtiva, pode prolongar o tempo entre as promoções (principalmente quando estas decorrem de formação e necessitam de afastamento) e, conseqüentemente, pode implicar salários mais baixos.

Se essas assimetrias entre os sexos estão naturalizadas, quando transformadas em objeto de estudo, podem dar visibilidade ao caráter social desta construção e ampliar a discussão sobre a igualdade de gênero nos âmbitos público e privado (BRITO *et al.*, 2012). É nesse sentido que acreditamos na potência do emprego das clínicas do trabalho como forma de resistência.

### **1.3. Intensificação de sofrimento e adoecimento: a Divisão Sexual do Trabalho como precarização das relações de trabalho e das vivências de mulheres trabalhadoras**

Nas pesquisas desenvolvidas por Vasconcelos (2017) e Silva (2018) foram identificadas vivências de sofrimento e adoecimento relacionadas à precarização suplementar infligida às mulheres trabalhadoras.

A partir das reflexões oriundas da pesquisa de Vasconcelos (2017), identificou-se que, diante da divisão sexual do trabalho, as professoras sinalizaram para a sobrecarga de trabalho, esgotamento físico e mental, culpa, ressentimento ou frustração diante da injustiça e frustração por fazer um trabalho aquém do que poderiam. A ansiedade, diante das pressões por produção e do tempo limitado para a realização de complexas tarefas, foi mencionada com “aflição”. Mas, além da ansiedade, as professoras revelaram preocupação com a possibilidade de esgotamento físico e mental, dada a sobrecarga de trabalho. A “culpa” foi sinalizada, especialmente, em relação ao tempo “subtraído” do trabalho para dar conta dos cuidados com os filhos e, vice-versa, do tempo que se deixa de cuidar dos filhos para trabalhar. Ao dividir o tempo entre trabalho e família, a culpa aparece como vivência de sofrimento, pois, quando se dedica a um dos polos, essas professoras sentem-se como privando o outro polo de seu tempo e de sua dedicação. Em relação à injustiça, ela apareceu, na discussão sobre a divisão sexual do trabalho, em que as professoras sinalizaram para a insatisfação diante das desvantagens em relação aos homens e foi mencionado o ressentimento diante dessa injustiça – “E, às vezes, eu confesso que eu me ressentia [...] O meu trabalho é menos importante?”. Manifesta-se o sofrimento por fazer um trabalho aquém do que gostariam e poderiam, em virtude das pressões de tempo. Dejours (2011c) alerta que, dada a intensificação do sofrimento, o trabalho pode implicar desestabilização do equilíbrio psicossomático e resultar em inúmeras doenças.

O estudo de caso da motorista de transporte coletivo urbano, da pesquisa de Silva (2018), evidenciou o adoecimento oriundo da precarização do trabalho das mulheres naquela instituição que degradaram a psiquê da trabalhadora. Precarização essa presente na organização do trabalho perpetrada pela divisão sexual do trabalho, no qual a motorista era sabotada pelo complô machista para não conseguir desempenhar sua atividade e propositalmente exposta aos perigos que o trabalho envolvia. Isso resultou em um quadro de ansiedade paroxística episódica na trabalhadora, além de outras debilitações egoicas e intensificação de mecanismos de defesas que mais alienavam do que a protegiam.

## **2. ESCUTA INDIVIDUAL DO SOFRIMENTO: ENFRENTAMENTO EM UM CASO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

O assédio moral é a expressão mais atual da autoalienação pelo que representa: a degradação da pessoa que trabalha. A barbárie social como autoalienação do trabalho vivo e o dispositivo psicológico utilizado para a sua manutenção é a gestão por humilhação, no qual ao ser humilhado, o trabalhador assalariado se aliena de si e dos outros, perdendo a autoestima e ficando à mercê das normas do capital (HELLOANI; BARRETO, 2018).

Para Antunes (2018), os assédios, embora em determinadas ocasiões sejam personificados e individualizados, passam a compor uma métrica que extravasa para o coletivo, principalmente a partir do momento em que a hegemonia financeira invadiu o espaço empresarial, de modo a perpassar uma nova e intensa sistemática letal abrindo as portas para uma era destrutiva. Os valores do mundo corporativo não podem ser sequer minimamente questionados. Os ritmos e os tempos devem ser embalados por palavras como sustentabilidade, parceria e colaboradores, provenientes do vocabulário empresarial que acaba por encontrar sua



consequência na efetivação dos adocementos, acidentes, depressões, mortes e suicídios.

Um caso apresentado por Silva (2018) expõe o desdobramento das práticas de assédio moral no trabalho a nível individual no impacto da vida do sujeito que é vítima das manobras de humilhação e agressão. A partir de uma escuta individual, abordou-se um caso de assédio moral no trabalho com gravíssimas consequências. O participante era professor universitário com tempo de casa para se aposentar, respeitado internacionalmente e bem acolhido pelos seus alunos, era completamente apaixonado pela docência, mas no fim se viu obrigado a aposentar-se para “deixar de ser perseguido por um pesadelo”.

Foi um caso severo que chegou ao nível de ameaça de morte por parte dos assediadores. O participante foi diagnosticado – de acordo com o Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde da Organização Mundial da Saúde (OMS, 1997) – com sintomas de neurastenia (F48.0), além de um ritmo de trabalho penoso (Z56.3), dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6) e crises de ansiedade e síncope toda vez que necessitava participar de reuniões junto aos assediadores.

Entende-se por crise, como conceito que não se refere somente ao quadro situacional do paciente, mas a um fenómeno em si mesmo com uma estrutura específica, um período de desorganização que diante de esforços de diferentes métodos insatisfatórios não se encontra resolução para um problema (FERREIRA-SANTOS, 2013).

No seu passado, o professor já havia sofrido anos atrás um assédio moral gravíssimo por ter sido testemunha de uma fraude e esquema de um grupo dentro de uma universidade, o qual resultou em tentativas de assassinato. Nessa ocasião, após anos de psicoterapia e ao que o professor se refere como “vigor” de seus anos mais jovem, “venceu a

luta”. Porém dizia que se sentia desgastado, como se tivesse perdido sua armadura em batalha.

Após esse episódio, cerca de dez anos se passaram, “e não foram de paz, mas também não insuportáveis”. Até o momento em que a Organização do Trabalho veio a sofrer alterações drásticas quando um grupo de professores novos assumiram o departamento da faculdade.

O prestígio e reconhecimento que o professor possuía pela reitoria e universidades afora era de conhecimento de todos – corpo docente e discente – incluindo os professores novos à frente da chefia. Tão logo se tornou alvo deste grupo que agora detinha o poder, foi quando os ataques ao professor começaram a endossar. Dessa forma, não demorou para se instalar o que se chama de assédio laboral vertical descendente – configurado pela gestão do medo e da humilhação que vem de uma posição hierárquica superior – ao mesmo tempo em que ocorria um assédio laboral horizontal – entre pares – dada a participação de alguns colegas, segundo a vítima, ligados ou interessados na chefia. É comum que alguns pares se aliem nas práticas de assédio quando estas partem de um superior (HELOANI; BARRETO, 2018).

O “segundo capítulo” era o que o professor temia após ter perdido a sua armadura na última batalha. Estava ciente que sofreria mais do que da última vez, não por ser pior que o assédio anterior, mas por assumir não ter mais o vigor para suportar. Foi assim que o professor encontrou o CEREST-AM e a pesquisa-intervenção de Silva (2018) como possibilidade de escuta individual do sofrimento relacionado ao trabalho.

A articulação entre Psicoterapia Breve (FERREIRA-SANTOS, 2013) e Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS, 2017) foi essencial para realização da escuta clínica. A construção do foco ocorreu de maneira dinâmica de acordo com a “hierarquia de angústia” sentida pelo participante, transitando pelas esferas pessoal e do trabalho com o denominador comum do assédio moral no seu sofrimento.

---

Em sua elaboração, entendeu que se continuasse a trabalhar, acabaria morrendo. Não pelas ameaças, pois a essa altura do acompanhamento da clínica, já se assegurava de sua segurança acerca desses eventos mais remotos, mas pela perseguição que sofria naquele momento em seu local de trabalho e por não ter mais forças para lutar contra tal (o)pressão. Temia pela sua vida não mais pela ameaça de morte, mas pelo adoecimento de seu próprio corpo e mente. O professor disse uma vez: “no fundo (pausa e respira profundamente) acho que sou como Robespierre [...] o que querem de mim? Nesse ritmo, pelo que tão fazendo comigo, concluo que querem me matar”.

A clínica, então, caminhou em seu auxílio nesse processo de sua decisão de afastamento do trabalho e consequente aposentadoria, etapa por etapa: estabelecimento do/s nexos causal/is, preparação para a perícia médica, planos para reconquistar seu equilíbrio e harmonia de vida durante o período de afastamento e projeto de vida posterior à aposentadoria.

O principal dispositivo técnico utilizado foi a construção do foco no atendimento, bem como a utilização de outras técnicas de intervenção psicoterapêuticas: interpretação, clarificação, recapitulação. O objetivo dos atendimentos foi dado através da clínica psicodinâmica do trabalho, tendo em vista o eixo central da reestruturação da saúde do sujeito, tendo as técnicas psicoterápicas como breve dinâmica auxiliar nesse trabalho. O terapeuta com a escuta qualificada para o sofrimento no trabalho por meio do manejo – sustentado pelo olhar da psicodinâmica do trabalho – permitiu que aquele espaço de fala e escuta transformasse o silêncio em palavras, portanto em ações de subversão do sofrimento para o professor. Foi a partir desses encontros que ele conseguiu ressignificar seu trabalho, se reaproximou de sua família ao se afastar do polo de sofrimento, esta que havia sido afetada com toda a repercussão do caso, e buscou sublimar seu sofrimento por meio de seus dons artísticos.

---

O caso em questão desvelou a matriz de sustentação dos atos de violência no trabalho que se encontra ancorada nas práticas organizacionais que tecem e impõem relações autoritárias e abuso de poder, formas de dominação e captura da subjetividade. Tais atitudes ecoam no coletivo produzindo uma atmosfera de terror, trazendo riscos psicossociais aos trabalhadores, e, conseqüentemente, assassinando a cooperação do coletivo. O professor relatava que não era o único a sofrer assédio dentro daquele ambiente laboral, porém, seu caso foi mais grave devido à sua história.

### **3. ENCONTROS SOBRE O TRABALHO COMO DISPOSITIVO POTENTE À REFLEXÃO E RESISTÊNCIA À SOBRECARGA DE TRABALHO**

Faremos um recorte aqui para discutir como a articulação entre a Ergologia, a Psicodinâmica do Trabalho e a Ergonomia da Atividade, na pesquisa desenvolvida por Vasconcelos (2017), possibilitou a criação de um espaço de reflexão-intervenção em situações de intensificação de sofrimento, bem como de resistência às práticas sociais precarizadas que marcam a divisão sexual do trabalho. Os referidos aportes teóricos e metodológicos foram convocados no sentido da construção de dispositivos que permitissem inserção no campo, aproximação da atividade e intervenção no complexo trabalho docente em uma unidade acadêmica de ensino superior público.

Na Psicodinâmica do Trabalho, a ação clínica é viabilizada por um espaço de fala e escuta qualificada, podendo transformar-se em ação política de enfrentamento, sendo que o elemento condutor do processo é a palavra (fala) dos trabalhadores (DEJOURS, 2011a, 2011b). A Ergonomia da Atividade propõe a Análise Ergonômica do Trabalho (AET) que parte de uma análise da situação global, um pré-diagnóstico, contemplando observações livres e sistemáticas no curso da atividade e a confrontação com os trabalhadores; segue-se a construção conjunta de alternativas

---

à transformação dos problemas identificados na situação de trabalho analisada (DANIELLOU, 2004). Em relação à Ergologia, Athayde, Souza e Brito (2014) a diferenciam de outras clínicas do trabalho ao caracterizá-la não como uma disciplina científica ou abordagem, e sim como uma postura, uma *démarche*. Para eles, a Ergologia propõe-se um esforço de compreender-transformar a vida e o trabalho, a partir de um “dispositivo dinâmico de três polos” (DD3P), um regime de produção de saberes que se dá pela dupla confrontação entre saberes acadêmicos-científicos e tecnológicos entre si (polo 1) e os saberes mobilizados e renormatizados pelos trabalhadores em atividade (polo 2), confrontação sempre mediada por um terceiro polo ético-epistêmico.

A partir dessa articulação entre as abordagens, Vasconcelos (2017) lançou mão de um dispositivo apresentado por Durrive (2010), que vem sendo incorporado em práticas brasileiras como “Encontros Sobre o Trabalho” (ATHAYDE; SOUZA; BRITO, 2014). A pesquisa-intervenção incorporou a análise global como mobilizadora de construção de vínculos e de produção de temas propulsores da discussão para um segundo momento que correspondia à realização de Encontros sobre o Trabalho com os professores.

De acordo com Athayde, Souza e Brito (2014), os Encontros sobre o Trabalho são espaços de construção coletiva, de construção de uma “comunidade dialógica”, em que cada um pode apresentar/discutir/trocar com os demais, sobre como veem suas atividades e a dos outros; e que seja possível dar visibilidade à complexidade da atividade. Durrive (2010) propõe que os Encontros sobre o Trabalho permitam, a cada um, construir um ponto de vista sobre a atividade, ainda que provisório. É possível que no decorrer dos Encontros, os participantes construam um novo olhar sobre o trabalho e sobre a sua atividade. E, a partir daí, sejam elaboradas questões autênticas à compreensão-transformação.

Assim, os Encontros sobre o Trabalho foram incorporados, na pesquisa de Vasconcelos (2017), como uma aposta em um tipo de dispositivo de análise que permita a construção de saberes sobre o trabalho que, provavelmente, não poderia se dar apenas com um dos polos, ou apenas um método. Foram realizados seis Encontros sobre o Trabalho com professores, nos quais participaram 24 professores e a coordenadora administrativa.

Durante um dos Encontros sobre o Trabalho na pesquisa de Vasconcelos (2017), ao serem colocadas em discussão as estratégias que os professores utilizavam no enfrentamento da sobrecarga de trabalho e minimização dos riscos de adoecimento, o relato das estratégias individuais despertava o interesse e a curiosidade dos demais. Alguns professores solicitavam esclarecimentos dos colegas com intervenções, como: “Posso te fazer uma pergunta? Como que tu faz com o deadline? Com o deadline, quando você é a revisora?” [...] “Em relação à saúde? Como assim?” [...] “Como você faz isso?” Assim, a discussão sobre sofrimento e estratégias de enfrentamento em relação à sobrecarga de trabalho abriu espaço para conhecer as formas de trabalhar e fazer a gestão das variabilidades dessa situação de trabalho. Mas, sobretudo, permitiu a fala e a escuta acerca do sofrimento, das singularidades e dos limites do outro, o que também iniciou um processo de cuidado com a saúde do outro. Em alguns momentos, os professores sinalizaram para a possibilidade de dividir algumas tarefas, inclusive, oferecendo-se para ajudar. Um momento emblemático ocorreu quando um dos professores fala do sofrimento e de suas dificuldades em lidar com as demandas e ansiedade em atendê-las.

E, assim, esse problema de alguém me parar para pedir alguma coisa, é desesperador. Assim, eu tenho parado para fazer três coisas. Eu parei o que tinha que fazer [...] Final de semana, se eu vir, eu tento fazer no final de semana. E aí, me desespera um pouco.

E alguns colegas chegaram a um consenso em limitar essas demandas, no sentido de minimizar a ansiedade do professor em questão. Uma professora referiu: “A gente tem que saber isso para não pedir! Nunca mais eu vou te mandar um e-mail no final de semana”. E vários outros concordaram e acordaram de evitar, quando possível, demandas de última hora, ou no final de semana, para este professor.

Dentre as discussões sobre a Divisão Sexual do Trabalho, o 4º encontro parece ter mobilizado outros espaços de trocas acerca do tema. Uma das professoras refere que, após o encontro, ela e outras professoras conversaram sobre o assunto e que alguns aspectos tratados levaram a reflexões, que a fizeram discutir a questão em casa com o esposo (também professor da Unidade). O tema volta a aparecer de forma pontual, em momento informal, após o 5º encontro.

No 6º encontro, foi feita a restituição dessas questões a partir da consideração de que o trabalho docente, de homens e mulheres, casados e com filhos, tem sido afetado de forma desigual, segundo os gêneros. Assim, tendo em conta que a intensificação do trabalho, em decorrência dos novos critérios de avaliação e de formação docente, tem exigido maior disponibilidade de tempo e de dedicação, as limitações e possibilidades de “ser produtivo” são desiguais para os homens e mulheres da Unidade. Além disso, resgatou-se as discussões sobre a atribuição de algumas atividades da Unidade, majoritariamente e/ou exclusivamente, às professoras, os considerados “trabalhos femininos”. A partir dessa restituição, alguns professores validam as considerações e chamam a atenção para a necessidade de refletir sobre essas questões. Se, nos momentos anteriores da pesquisa, a discussão sobre a Divisão Sexual do Trabalho aconteceu de forma mais pulverizada, a organização do material analisado permitiu dar centralidade a essa questão e parece ter criado um espaço para reflexão. A manifestação de interesse, por parte de alguns professores, em ampliar o debate sobre essas questões

---

desencadeou reações defensivas como a “negação” da existência de desigualdade entre os gêneros na Unidade e/ou a atribuição dessas relações à “sociedade”.

A partir dessas colocações, os professores foram convocados pela pesquisadora a refletirem se essas relações se reproduzem nesta situação de trabalho e que implicações elas têm no trabalho e na vida dos homens e mulheres da Unidade. Então, alguns professores reiteraram a necessidade desse debate na Unidade. Entretanto, a fala de um professor revela como a reflexão sobre a Divisão Sexual do Trabalho vem sendo incorporada em sua vida e reitera a importância de estar atento a essas questões. Mas, sobretudo, intervém no grupo no sentido de trazer a discussão para a situação específica da Unidade:

Dá licença, eu posso falar uma coisa. Eu acho que o pessoal está muito na defensiva! É claro que tem a sociedade, a cultura e tal; parte de perfil da mulher, do homem. Que seja! Não importa! O que a Ana está dizendo é: “Eu vi isso aqui!” Não interessa o fato de lá fora ser igual ou diferente. E o fato de lá fora ser igual, não quer dizer que a gente tem que ser igual, toda hora. É importante trazer para refletir: “É isso mesmo? A gente quer que continue assim? A gente acha que é o certo? Você acha que esse é o certo? Você deixar seus filhos e suas filhas com a sua mulher, só para você trabalhar mais, e ela não?” Isso eu acho que cada um tem que se perguntar! Agora – estou tentando falar sem palavrão, mas não é mole! – Agora, se lá fora é assim, não importa, cara! Isso eu falo por mim! Desde que eu e a [Nome da Esposa] começamos a discutir isso, eu percebi muita coisa que eu fazia e eu poderia não fazer, e muitas coisas que eu não fazia e eu poderia fazer. Agora, claro, o cara teve filho, isso também é independente de gênero, não importa! Cara, o dia tem 24 horas! Filho toma horas do dia, graças a Deus! Se o cara tem filho e continua sendo tão produtivo quanto era antes, cara, eu tenho pena do filho dele. O fato é: homem e mulher vão ser menos produtivos. Mulher tem sofrido mais com isso porque elas têm assumido mais responsabilidades. Se vocês tiveram filho e isso não afetou a produtividade de vocês, vocês deveriam conversar mais com os filhos de vocês.



A partir dessa fala, o grupo caminha no sentido de reconhecer que essa discussão é necessária. Inclusive, um dos professores que, inicialmente, discordou da existência de relações desvantajosas para as mulheres refere: “Acho que sua reflexão está correta! É uma coisa que acontece aqui!”.

Acreditamos que os Encontros sobre o Trabalho, a partir da articulação entre Psicodinâmica do Trabalho, Ergologia e Ergonomia da Atividade, permitiram transformar as assimetrias entre os sexos – antes naturalizadas – em objeto de estudo, dando visibilidade ao caráter social desta construção, mas também sua reprodução na Unidade. Isso contribuiu para algumas primeiras reflexões no sentido da criação de estratégias mais coletivas em relação às desvantagens conferidas pela Divisão Sexual do Trabalho na situação de trabalho investigada.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Há mais de uma década a Abordagem Psicodinâmica do Trabalho tem sido incorporada como aporte teórico e metodológico às pesquisas e intervenções desenvolvidas no LAPSIC/UFAM. Inicialmente, buscou-se o aprofundamento teórico a partir da apropriação dos principais conceitos, pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho. Em seguida, optou-se por privilegiar a abordagem Clínica do Trabalho fundamentada em pressupostos teórico-metodológicos desta abordagem, aproximando-se da proposta descrita por Dejours (2011a, 2011b, 2011c). A Psicodinâmica do Trabalho revelou-se como uma abordagem teórico-metodológica que direcionou tanto o debate quanto as interpretações do modo de olhar as contradições e as dinâmicas que envolvem as relações intersubjetivas no trabalho.

Entretanto, diante da complexidade de cada situação, nem sempre tem sido possível limitar-se à abordagem clínica psicodinâmica. O caminho percorrido pelo/a clínico/a no sentido de compreender e intervir

nas situações de trabalho costuma ser tortuoso e requer empenho e humildade. Para além das condições e da organização do trabalho, as pesquisas e intervenções clínicas, ao se aproximarem da atividade de trabalho, encontram a singularidade e a complexidade da pessoa que trabalha. Entre a inesgotável defasagem prescrito-real, os pesquisadores têm buscado uma aproximação do fazer em seus aspectos coletivos e singulares. A complexidade e especificidades de cada situação de trabalho, por vezes, têm demandado articulações teóricas, metodológicas e práticas no sentido de uma maior aproximação do real do trabalho.

Destarte, não tem sido incomum a incorporação de articulações teóricas e metodológicas que têm potencializado a ação clínica. A Ergonomia da Atividade, a Ergologia, a Psicologia Sócio-Histórica, a Psicoterapia Breve têm sido convocadas às práticas desenvolvidas por membros do LAPSIC. As articulações entre as abordagens teóricas e metodológicas têm permitido a aproximação das situações de trabalho e a produção de conhecimento acerca da relação saúde e trabalho.

Além dessas articulações entre abordagens clínicas do trabalho, algumas das pesquisas – especialmente as relatadas neste capítulo – sinalizaram para a necessidade de aprofundar e contemplar a Divisão Sexual do Trabalho. As incontornáveis relações sociais de sexo emergem empiricamente e demandam a criação de dispositivos de resistência face às desvantagens constantes entre o trabalho de homens e mulheres no Amazonas.

Assim, a clínica psicodinâmica não tem sido apenas ajustada ou adaptada à realidade amazônica. A articulação estratégica entre clínicas do trabalho e o olhar atento às relações sociais de sexo possibilitaram a criação de dispositivos criativos e potentes não apenas à produção de conhecimento, mas, sobretudo às intervenções tanto coletivas quanto na escuta individual. Essas articulações são discutidas, planejadas e implementadas coletivamente.

A parceria com o Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador (CEREST/AM) tem permitido relevantes avanços. A cooperação entre CEREST e LAPSIC tem promovido a inserção da academia no SUS, bem como produzido práticas de promoção de espaços de saúde aos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. Prefácio. In: HELOANI, R.; BARRETO, M. *Assédio moral: Gestão por humilhação*. Curitiba: Juruá, 2018.

ATHAYDE, Milton R. C.; SOUZA, Paulo C. Z.; BRITO, Jussara C. Intervenção e pesquisa em psicologia: uma postura ergológica. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (org.). *Métodos de Pesquisa e Intervenção em Psicologia do Trabalho*. Clínicas do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2014.

BRITO, Jussara C.; NEVES, Mary Y.; OLIVEIRA, Simone S.; ROTENBERG, Lucia. Saúde, subjetividade e trabalho: o enfoque clínico e de Gênero. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 316-329, 2012.

DANIELLOU, François. Questões epistemológicas levantadas pela ergonomia de projeto. In: DANIELLOU, F. (coord.). *A Ergonomia em busca de seus princípios*. Debates epistemológicos. São Paulo: Edgard Blücher, 2004.

DEJOURS, Christophe. A metodologia em psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. 3. ed. rev. amp., Rio de Janeiro: Editora Fiocruz. Brasília: Paralelo 15, 2011a.

DEJOURS, Christophe. Addendum. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. 3. ed. rev. amp. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2011b.

DEJOURS, Christophe. Sofrimento e prazer no trabalho: a abordagem da psicopatologia do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. 3. ed. rev. amp. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz. Brasília: Paralelo 15, 2011c.

DEJOURS, Christophe. *Psicodinâmica do Trabalho: Casos clínicos*. Porto Alegre: Dublinense, 2017.

DURRIVE, Louis. O formador ergológico ou “ergoformador”: uma introdução à ergoformação. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (coord.). *Trabalho e Ergologia*. Conversas sobre a atividade humana. Tradução e revisão técnica: J. Brito e M. Athayde, 2. ed. Niterói: EdUFF, 2010.

FERREIRA-SANTOS, Eduardo. *Psicoterapia Breve*: Abordagem sistematizada de situações de crise. São Paulo: Ágora, 2013.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. *Assédio moral*: Gestão por humilhação. Curitiba: Juruá, 2018.

HIRATA, Helena. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. *Sociologias*, n. 21, p. 24-41, 2009.

HIRATA, Helena. O trabalho de cuidado. *Sur*: revista internacional de direitos humanos, São Paulo, 13, 53-64, 2016.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sexuais de sexo. In: HIRATA, H. et al. (org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009. p. 67-75.

MOLINIER, Pascale. A dimensão do cuidar no trabalho hospitalar: abordagem psicodinâmica do trabalho de enfermagem e dos serviços de manutenção. *Rev. bras. Saúde ocup.*, São Paulo, v. 33, n. 118, p. 6-16, 2008.

MOSCHKOVICH, Marília; ALMEIDA, Ana M. F. Desigualdades de Gênero na Carreira Acadêmica no Brasil. *Revista de Ciências Sociais*. Rio de Janeiro, v. 58, n. 3, p. 749-789, 2015.

NINA, Socorro de F. M. *Trabalho, ambiente e saúde*: cotidiano dos fazeres da mulher rural na Amazônia. Doutorado em Sociedade e Cultura na Amazônia. Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2014.

OMS. Organização Mundial da Saúde. *Código Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde*. Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde. 10. ed. rev. São Paulo: Universidade de São Paulo, 1997.

SANTANA, Priscila. M. *Vivências de prazer e sofrimento de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário em Manaus*. Dissertação de mestrado. Manaus: Universidade Federal do Amazonas, 2015.

SANTANA, Priscila M. *O desumanizar-se no trabalho da enfermagem: Vivências de prazer e sofrimento*. Manaus: EDUA – Editora da Universidade Federal do Amazonas, v. 1, 2017.

SILVA, Fernando H. M. *Clínica Psicodinâmica do Trabalho em atendimentos individuais*. 129 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2018.

SPINDOLA, Thelma. Mulher, mãe e ... trabalhadora de enfermagem. *Rev. esc. enferm. USP*, São Paulo, v. 34, n. 4, p. 354-361, 2000.

VASCONCELOS, Ana C. L. *Situação de trabalho docente no instituto de computação de uma universidade pública federal: debate de normas e dimensionamento de valores do bem comum*. Doutorado em psicologia. Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2017.

CAPÍTULO 7

# AS/OS TRABALHADORAS/ES DE SAÚDE NA ATENÇÃO EM HIV/AIDS SOB O OLHAR DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

**Michele Torres dos Santos de Melo<sup>48</sup>**  
**Paulo de Tarso Ribeiro de Oliveira<sup>49</sup>**  
**Ana Carolina Secco de Andrade Mélo<sup>50</sup>**  
**Anaclan Pereira Lopes da Silva<sup>51</sup>**

## INTRODUÇÃO

O surgimento da epidemia do HIV/Aids, no Brasil, foi marcado por intensa mobilização, principalmente nos grandes centros urbanos localizados na região Sudeste do país, local em que houve o primeiro caso da doença em 1982. Profissionais da saúde buscavam, sem sucesso, respostas para esta nova doença. Afetados pelo drama dos pacientes, estes profissionais recebiam apoio psicológico ofertado pelo Hospital

---

**48** Mestra em Psicologia pela Universidade Federal do Pará (PPGP/UFPA). Professora do Curso de Psicologia da Universidade da Amazônia (UNAMA).

**49** Doutor e Mestre em Saúde *Pública* pela ENSP/Fiocruz. Professor Associado III da Universidade Federal do Pará.

**50** Doutoranda pela Universidade Federal do Pará. Professora do curso de Psicologia e Direito do Centro Universitário Metropolitano da Amazônia (UNIFAMAZ).

**51** Doutoranda pela Universidade Federal do Pará. Psicóloga efetiva da Universidade do Estado do Pará.

---

Emílio Ribas (São Paulo), o primeiro hospital com um Centro de Aids<sup>52</sup>, tornando-se referência na área de infectologia, sendo que a instituição continua sendo referência na área até os dias atuais (MENDONÇA; ALVES; CAMPOS, 2010).

Quando se fala de uma prática em saúde ligada à assistência em HIV<sup>1</sup>/Aids<sup>53</sup>, segundo o Ministério da Saúde (BRASIL, 2012), as circunstâncias e questões suscitadas a partir do sofrimento psíquico causam impacto significativo no profissional que precisa lidar com esta realidade. Assim, as situações de vida compartilhadas pelos usuários geram, nestes profissionais, sofrimento e sentimento de impotência, insegurança, medo e dúvida em relação à melhor conduta a ser tomada. Esse sentimento pode levar o profissional ao adoecimento. A relação destes sujeitos com as atividades inerentes ao trabalho assim como a relação com seus pares e suas equipes podem contribuir para o fortalecimento ou fragilização destes trabalhadores e trabalhadores no enfrentamento do cotidiano laboral e dos sofrimentos vivenciados.

Ao se abordar a temática da saúde mental no trabalho e as questões relativas à compreensão do sofrimento psíquico e prazer no trabalho de profissionais de saúde atuantes em HIV/Aids, tem-se como importante base teórica a Psicodinâmica do Trabalho (PdT), disciplina desenvolvida na França na década de 1980, por Christophe Dejours, médico psiquiatra, especialista em Medicina do Trabalho, e Psicanalista, professor do *Conservatoire National des Arts et Métiers*<sup>54</sup> em Paris, Diretor do Laboratório de Psicologia do Trabalho e da Ação (DEJOURS, 2004).

O trabalho de assistência em saúde caracteriza-se pela atuação de equipes interdisciplinares, compostas por profissionais das mais diferentes áreas, nas quais se complementam formações específicas e

---

**52** Human Immunodeficiency Virus. Em português significa: Vírus da Imunodeficiência Humana.

**53** Acquired Immunodeficiency Syndrome. Em português pode ser usada a sigla SIDA: Síndrome da Imunodeficiência Adquirida.

**54** Conservatório Nacional de Artes e Ofícios.

---

conhecimentos teóricos diversificados, que contribuem de modo significativo tanto para o desenvolvimento técnico quanto para a própria saúde do usuário dos serviços.

Assim, é importante ressaltar que muito mais do que médicos/as, enfermeiros/as, psicólogos/as, assistentes sociais, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e auxiliares, trata-se de pessoas com sentimentos, vivências, experiências e visões de mundo que interagem, acima de qualquer conhecimento técnico.

De acordo com o Ministério da Saúde (BRASIL, 2012, p. 95), “o papel profissional faz parte daquilo que somos, sentimos e pensamos enquanto sujeitos e, reconhecer esse aspecto compõe a atuação profissional, assim como a vivência no trabalho enriquece a vida pessoal e amplia a visão de mundo”.

Delimita-se, então, a importância de um olhar voltado ao sujeito inserido no contexto do cuidado em saúde no âmbito do HIV/Aids, às particularidades e subjetividades implicadas nessa atuação profissional específica. Há de se considerar o respeito, o acolhimento das adversidades e sentimentos vividos, ampliando-se a escuta atenta a estes/as profissionais.

Para maior compreensão quanto ao referencial teórico adotado, destaca-se que a PdT é uma das disciplinas que compõem as Clínicas do Trabalho, que se dedicam à compreensão da relação entre o trabalho, a subjetividade e a intersubjetividade. A PdT é considerada uma clínica, que se desdobra para um trabalho de campo radicalmente diferente do lugar da cura. Visa intervir em situações concretas de trabalho, compreender os processos psíquicos envolvidos e formular avanços teóricos e metodológicos reproduzíveis a outros contextos (LANCMAN; UCHIDA; HELOANI, 2004).

Para Mendes (2007), é “objeto da psicodinâmica do trabalho o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos



de subjetivação” (p. 29). Nesse sentido, explica que o acesso a essas relações dinâmicas dá-se pela palavra. No caso de trabalho prescrito, a palavra registrada. No caso do trabalho real, a palavra relatada pelo trabalhador. E complementa que é na palavra que expressa que se possibilita ressignificar o sofrimento, para que ele possa ser reconhecido e discutido, fortalecendo as relações fundamentais na constituição do coletivo de trabalho.

Destarte, Martins (2015) afirma que a clínica do trabalho revela como foco central a construção de um espaço de discussão que ocorre mediante a escuta e a fala dos trabalhadores, acerca do que lhes faz sofrer, permitindo uma reflexão com acesso aos sentidos que eles atribuem acerca da sua situação de trabalho e análise da organização do trabalho em que estão inseridos.

Segundo Merlo e Mendes (2009), sobre as perspectivas do uso da teoria de Dejours no Brasil, pode-se considerar que a Psicodinâmica do Trabalho tem sido utilizada de duas formas: como categoria teórico-metodológica, quando há o uso da teoria e do método conforme proposto por Dejours; e também como categoria teórica apenas, que se caracteriza pelo uso central em discussões teóricas, adotando os conceitos da PdT como um dos delineamentos da pesquisa.

Macêdo e Fleury (2012) apresentam um breve resumo das principais categorias de análise da PdT e as classificam em: – *Organização do Trabalho*, constituída pela organização do trabalho propriamente dita (divisão de tarefas, hierarquia e controle), as condições de trabalho (ambiente físico e biológico) e as relações de trabalho; – *Mobilização Subjetiva*, que congrega a inteligência prática ou astuciosa (capacidade inventiva ao prescrito, estratégia de enfrentamento); – *Sofrimento*, composto pelo sofrimento criativo, sofrimento patogênico e sofrimento ético; e *Defesas*, compostas pelos mecanismos individuais de defesa e estratégias coletivas de defesa.

Duarte e Mendes (2015) afirmam que para que o trabalho seja fonte de saúde mental é central a mobilização da inteligência prática, do espaço de discussão, da cooperação e do reconhecimento no trabalho, possibilitando o sofrimento criativo e o prazer, e, conseqüentemente, a conquista da saúde. A falha no emprego desses mecanismos por parte das trabalhadoras e trabalhadores levaria aos sintomas de sofrimento psíquico e ao adoecimento.

A presente análise conceitual dá ênfase à compreensão dos conceitos de *prazer e reconhecimento no trabalho*. O prazer pode ser definido como algo além da vivência, como um princípio mobilizador que surge da dinâmica psíquica nos diversos contextos de trabalho.

Assim, Macêdo e Heloani (2018) acreditam que talvez um dos fatores que mais contribuíram para o interesse e aceitação da abordagem tem sido a sua visão ampliada, complexa e crítica das relações de trabalho e seu caráter emancipatório. Assim apontam os/as estudiosos/as que salientam seu caráter multidisciplinar e a importância do conceito de trabalho e do trabalhar na constituição da identidade do trabalhador e o impacto sobre sua saúde.

Dessa forma, o presente estudo propõe a utilização de uma metodologia de cunho exploratório e levantamento de literatura, em que o objetivo foi identificar e analisar as produções acadêmicas brasileiras, realizadas no período de 2008 a 2018, sobre tal temática, que citaram, fundamentaram ou fizeram alguma referência à Psicodinâmica do Trabalho (PdT). Assim, pretende contribuir com novos estudos em saúde mental de trabalhadoras/es em suas organizações e ambientes laborais voltados à atenção em saúde pública, especificamente em HIV/Aids.

A análise das produções levantadas de 2008 a 2018 envolve saber as áreas de concentração das quais foram originados tais estudos, com destaque aos estudos baseados na PdT e nos conteúdos de análise presentes na dinâmica prazer-sofrimento psíquico no trabalho.

Assim, pensando o universo de trabalho na atenção em HIV/Aids e a saúde mental das/os trabalhadoras/es de saúde, com um olhar ancorado na Psicodinâmica do Trabalho, conforme já explanado, realizou-se um levantamento da literatura durante os meses de janeiro a maio de 2020, nos seguintes bancos de dados científicos, de modo virtual: Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), Portal de Periódicos Capes e Google Acadêmico, utilizando-se os descritores: “Saúde Mental no Trabalho”, “Trabalhadoras/es de Saúde”, “Psicodinâmica do Trabalho”, “HIV/Aids”.

## **1. PENSANDO AS/OS TRABALHADORAS/ES DE SAÚDE NA ATENÇÃO EM HIV/AIDS**

Ao longo das últimas décadas, conforme apontado pelo Ministério da Saúde (BRASIL, 2012), a discussão acerca da saúde mental no trabalho em HIV/Aids remete à necessidade de análise da subjetividade e da complexidade do processo saúde-doença e das diferentes dimensões que precisam ser consideradas na prática das/os profissionais de saúde. Pois, como afirmam Franco e Merhy (2013, p. 151), “há uma produção subjetiva no cuidado em saúde”.

Nesse contexto, surgiram novas preocupações quanto ao manejo e cuidados necessários à saúde mental dos profissionais que atuam em HIV/Aids. Destaca-se, então, que “a maneira como o profissional lida com o usuário é orientada pela concepção que se tem acerca do processo saúde-doença, tornando muitas vezes difícil separar sentimentos e valores pessoais da prática profissional (BRASIL, 2012, p. 95).

Diante do contexto aqui abordado, ressalta-se que, para Dejours (1993), a presença do sofrimento psíquico no local de trabalho impulsiona, como um dos primeiros dispositivos de defesa por parte das/dos trabalhadoras/es, o de se distanciar das responsabilidades, materializado pela falta de zelo e iniciativa, fazendo com que os sujeitos se cerquem de proteção e executem as tarefas de forma estritamente mecanizada.

A partir disso, afirma que surge a desconfiança e o silenciamento do sofrimento. Dessa forma, os profissionais de saúde passam a se sentir imobilizados com estas questões, inseridos numa instituição na qual não existe a “personificação” de um sujeito capaz de resolver estes problemas, estando submetidos a hierarquias inflexíveis, número insuficiente de funcionários para a demanda acentuada de trabalho, em uma organização, muitas vezes, sem condições satisfatórias de trabalho.

Dessa forma, a psicodinâmica do trabalho procura estudar, de um lado, as relações entre condutas, comportamentos, vivências de sofrimento e de prazer, e de outro, estudar a organização do trabalho e as relações sociais nele existentes. Destacamos, portanto, que a PdT busca a compreensão dos aspectos da subjetividade e intersubjetividade dos trabalhadores, podendo trazer contribuições relevantes aos estudos com os profissionais de saúde, mais especificamente daqueles inseridos no contexto do HIV/Aids.

De acordo com Santos e Carvalho (1999) a/o profissional de saúde se percebe como depositário de todas as esperanças de futuro que alimentam a pessoa com HIV, uma vez que manipula as condições necessárias para manutenção da vida. Assim, afirma que a/o trabalhadora/or de saúde que lida com a Aids, tem que lidar com o risco mensurável e o papel da organização do trabalho, tanto quanto em suas representações acerca do sofrimento, luto, sexualidade, preconceitos e a morte no dia a dia.

Campos (2005) destaca que são várias e intensas as atividades nas quais as/os profissionais de saúde sentem-se sobrecarregados, já que têm que enfrentar um trabalho de natureza diferenciada, pois, além de trabalharem com pessoas que estão adoecidas, muitas vezes são mal remunerados, têm poucas oportunidades de qualificação, sendo obrigados a atender um número excessivo de pacientes em ambientes e recursos precários.

Tal situação destaca a necessidade de um olhar voltado ao estudo da saúde mental das/os profissionais, em que se possa compreender melhor a organização do trabalho na qual estão inseridas/os, os aspectos subjetivos implicados no fazer laboral, que podem resultar em sofrimento psíquico e, em alguns casos, em adoecimento. Dejours (1980), na obra *Travail: usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*, afirma que os sistemas individuais e coletivos construídos pelas/os trabalhadoras/es precisam ser compreendidos em sua coerência interna, pois emergem da necessidade de afastar a percepção do sofrimento que o sujeito experimenta em função do seu trabalho. Logo, resta compreender a serviço de que estas defesas são erigidas, ou seja, que fatores contidos na organização do trabalho se mostram deletérios à saúde mental.

Na visão de Oliveira e Moreira (2006), os profissionais de saúde, ao lidar com problemas que envolvem o complexo HIV/Aids, estão lidando com a própria finitude, em um embate imaginário com a própria morte. Ressaltam não ser uma morte qualquer, mas que se trata de um processo cheio de tensões entre as/os trabalhadoras/es e as/os pacientes, marcados de afetos diferenciados, confusos, ou até conflituosos.

É importante ressaltar que apesar das condições, muitas vezes desfavoráveis que as/os trabalhadoras/es que lidam com a realidade HIV/Aids enfrentam em seus diferentes contextos laborais, também existem as situações que geram vivências de prazer, tais como a possibilidade de intervenção e promoção da saúde da/o paciente, o reconhecimento desta/e e de seus familiares pelo seu trabalho, o constante aprendizado, a valorização da vida e o reconhecimento institucional (FERREIRA, 2011).

Desta maneira, Sobrosa (2017) revela a necessidade das/os trabalhadoras/es de encontrar estratégias para que possam intervir na diminuição dos danos à saúde mental dos profissionais de saúde no contexto laboral, permeado por riscos, tanto biológicos quanto psicossociais, potencializadores de adoecimento psíquico.

---

De acordo com Acioli e Pedro (2019), a saúde, sob a ótica do setor produtivo, recebe influência direta das organizações hegemônicas e dos interesses do capitalismo, colocando as/os trabalhadoras/es em um processo de degradação alienante. Assim, argumentam que parte do trabalho em saúde é meio para a recuperação da força de trabalho, sendo que a preocupação com a saúde dos que trabalham com saúde é afetada pela organização de suas práticas, pela forma como acontece a gestão dessas organizações e pelo próprio trabalho em si, como ele acontece.

## **2. AS/OS TRABALHADORAS/ES DE SAÚDE NA ATENÇÃO EM HIV/AIDS SOB O OLHAR DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

Diante do levantamento de literatura realizado, foram encontrados 294 estudos relacionados aos profissionais de saúde atuantes em HIV/Aids, abrangendo temáticas diversas, tais como práticas de cuidado, internação hospitalar, acidentes de trabalho, riscos ocupacionais, estigmas no trabalho, vulnerabilidade, integralidade, satisfação e vivência profissional, saúde mental, assistência e políticas de saúde pública coletiva e humanização.

Dentre os estudos identificados, foram selecionadas 53 publicações com ênfase na saúde mental no trabalho de profissionais de saúde na atuação em HIV/Aids, com diferentes referenciais teórico-metodológicos. Destes 53 estudos, destacaram-se 15 publicações que utilizaram, citaram ou realizaram alguma referência à Psicodinâmica do Trabalho. Estes constituem artigos, anais de eventos científicos, monografias, dissertações e teses.

A proposta deste estudo não é de explanar acerca dos conceitos teóricos que fundamentam cada uma das abordagens ou perspectivas teórico-metodológicas identificadas neste levantamento bibliográfico. No entanto, é importante ressaltar o interesse e papel relevante da

Psicologia Social nos estudos relacionados às experiências, discursos, sentimentos e emoções vivenciadas pelos profissionais de saúde, no âmbito de sua atuação nos serviços voltados ao HIV/Aids.

Assim, observa-se na Tabela 1, a utilização de algumas diferentes abordagens teóricas presentes na Psicologia Social, demonstrando interesse significativo para a compreensão da temática em questão, tão relevante para a promoção da saúde coletiva em nossa sociedade. Assim, evidenciaram-se estudos com base na Análise Institucional, Construcionismo Social, Fenomenologia, Interacionismo Simbólico, Perspectiva Sócio-Histórica, Pesquisa em Saúde, Psicanálise, Psicodinâmica do Trabalho e Teoria das Representações Sociais. As áreas de concentração em pesquisa, destas publicações baseadas na PdT, revelaram oito estudos da Enfermagem, seis da Psicologia e um da Medicina e Saúde. Assim, evidencia-se maior interesse da área da Saúde, com destaque para a Enfermagem e a Psicologia, nos estudos ligados à temática aqui levantada.

Silva, Magalhães Júnior e Inada (2017) destacam que cabe à Psicologia o papel de facilitadora para a melhoria da saúde mental, com o intuito de propiciar saúde e qualidade de vida às cidadãs e aos cidadãos portadores. Sobre o papel da/o psicóloga/o, haverá a necessidade, nas ocasiões em que ocorre uma fragilização da pessoa contaminada, de uma mudança no método de trabalho, em que a/o paciente passa a adaptar novos significados pessoais e seu engajamento na batalha pela qualidade de vida e, conseqüentemente, para a promoção da saúde.

Acentua-se, então, a importância da realização de pesquisas no campo de atuação da/o psicóloga/o, para que se possa desenvolver muito mais o conhecimento acerca das vivências encontradas na realização do trabalho de profissionais de saúde, no universo de sua atuação com as pessoas vivendo com HIV/Aids, em que novas formas desse real do trabalho possam ser implementadas para o surgimento e desenvolvimento das potencialidades existentes.

Na Tabela 1 constam as abordagens teórico-metodológicas adotadas nos estudos identificados, com o respectivo quantitativo de publicações encontradas. Destaca-se a quantidade de publicações em que foi utilizada a Psicodinâmica do Trabalho, seja fundamentando de forma teórica-metodológica, utilizando algum de seus conceitos, ou realizando citação de autores que embasam os estudos realizados.

**Tabela 1** – Publicações acadêmicas acerca de Trabalhadoras/es de Saúde na Atenção em HIV/Aids, de 2008 a 2018

Referencial Teórico-Metodológico	Base de Consulta	Quantidade
Análise Institucional	Google Acadêmico	1
Construcionismo Social	Google Acadêmico e BVS Brasil	5
Fenomenologia	Portal Capes e Google Acadêmico	4
Interacionismo Simbólico	Google Acadêmico	1
Perspectiva Sócio-Histórica	BVS Brasil	2
Pesquisa em Saúde	BVS Brasil e Portal Capes	4
Psicanálise	Portal Capes	2
Psicodinâmica do Trabalho	Google Acadêmico, BVS Brasil e Portal Capes	15
Teoria das Representações Sociais	Google Acadêmico, BVS Brasil e Portal Capes	19
Total de Publicações		<b>53</b>

Fonte: Elaborado pelas/es autoras/es (2020 – grifo das autoras).

A Tabela 1 permite verificar que dentre os 53 estudos brasileiros voltados à saúde mental no trabalho com trabalhadoras/es de saúde na atenção em HIV/Aids, a PdT foi o segundo referencial teórico presente em tais estudos e pesquisas, realizados no período de 2008 a 2018, o que corrobora a sua inserção e ampliação nos estudos realizados nos espaços acadêmicos e a relevância científica em sua utilização nas publicações brasileiras.



Na Tabela 2, a seguir, são apresentadas as 15 pesquisas selecionadas, nas quais há o interesse pela análise acerca da saúde mental de trabalhadoras/es atuantes na atenção às PVHA, sugerindo possibilidades na promoção do bem-estar e prazer no trabalho destas/es trabalhadoras/es, que lidam com esta realidade e melhoria na qualidade dos serviços de saúde ofertados à população.

A seguir, são ilustrados os principais aspectos identificados nestas pesquisas, que trazem conceitos ou reflexões importantes, à luz da Psicodinâmica do Trabalho.

**Tabela 2** – Estudos com PdT e Trabalhadoras/es de Saúde na Atenção em HIV/Aids, de 2008 a 2018

Nº	Título	Autores	Base de Consulta	Ano	Tipo	Área Concentração
1	Trabalhador de enfermagem: de anjo de branco a profissional	José H. V. L. Júnior, Rafael S. Alvim, Márcia Cristina S. Macedo e Anderson L. B. Castanha	Google Acadêmico	2008	Artigo	Enfermagem
2	Satisfação profissional da equipe de atendimento domiciliar terapêutico de uma unidade de referência ao portador de HIV/Aids do estado do Pará	Cristiane da Silva Rosa, Aida Maris Peres e Mariluci Alves Maftum	BVS Brasil	2009	Artigo	Enfermagem
3	O significado do acidente de trabalho com material biológico para os profissionais de enfermagem	Maristela Aparecida M. Magagnini; Suelen A. Rocha; Jairo A. Ayres	BVS Brasil	2011	Artigo	Enfermagem

4	A organização do trabalho na Unidade de Doenças Infecto-contagiosas e ocorrência de Burnout nos trabalhadores de enfermagem	Rita Elzi Dias de Seixas Ferreira	Portal Capes	2011	Dissertação	Enfermagem
5	O adoecer no trabalho pela enfermagem: uma revisão integrativa	Renata P. Ribeiro, Julia T. Martins, Maria Helena P. Marziale, Maria Lucia do Carmo C Robazzi	Google Acadêmico	2012	Artigo	Enfermagem
6	O trabalho de enfermagem com clientes HIV/Aids: potencialidade para o sofrimento psíquico	Rita Elzi Seixas Ferreira, Norma Valéria D. de O. Souza, Francisco Gleidson de A. Gonçalves, Déborah M. dos Santos e Claudia Regina M. da R. Pôças	BVS Brasil	2013	Artigo	Enfermagem
7	O sofrimento no trabalho entre profissionais da saúde que acompanham pacientes com HIV/Aids	Clara Miranda Santos	Google Acadêmico	2013	Capítulo Livro	Psicologia
8	Aprendendo a ser médico: análise da relação trabalho-saúde de médicos residentes	Monalisa Vasconcelos Ernesto	Portal Capes	2013	Dissertação	Psicologia
9	O sofrimento e o prazer dos trabalhadores de enfermagem no cuidado com cliente HIV/Aids	Rita Elzi D. de S. Ferreira, Norma Valéria Dantas de O. Souza, Claudia Regina M. da R. Pôças, Francisco G. de A. Gonçalves, Déborah M. dos Santos	Google Acadêmico	2014	Artigo	Enfermagem

10	Implicações pessoais e profissionais do acidente ocupacional com Material Biológico para o Trabalhador da Saúde	Dulcelene de Sousa Melo	Portal Capes	2014	Tese	Enfermagem
11	Interfaces entre produção de saúde e coordenação do cuidado: perspectiva da psicodinâmica do trabalho na compreensão do trabalhar de médicos inseridos em um hospital universitário – São Paulo, Brasil	Juliana de Oliveira Barros	Portal Capes	2015	Tese	Medicina e Saúde
12	Descentralização da atenção em HIV/Aids para a atenção básica: tensões e potencialidades	Gustavo Zambenedetti, Rosane Azevedo N. da Silva	Google Acadêmico	2016	Artigo	Psicologia
13	Saúde mental e contexto hospitalar: uma investigação em técnicos de enfermagem	Gênesis Marimar Rodrigues Sobrosa	Portal Capes	2017	Tese	Psicologia
14	O trabalhar dos profissionais de serviços gerais de limpeza hospitalar: uma análise da relação trabalho-saúde	Flávia Marcelly de Sousa Mendes da Silva	Portal Capes	2017	Dissertação	Psicologia
15	O ser e o fazer humanizado: reflexões acerca do cotidiano profissional de uma médica infectologista no extremo oeste catarinense	Abel Petter, Gabriel Afonso Costacurta, Gilberto Oliveira Rodrigues e Ana Paula Risson	Google Acadêmico	2018	Resumo Expandido	Psicologia

Fonte: Elaborado pelas/os autoras/es (2020).

Estes estudos versam sobre pesquisas com ênfase no ambiente e às condições de trabalho de profissionais de saúde em hospitais, serviços de unidades de referência especializada, atendimento domiciliar terapêutico e na atenção básica, que compõem a rede de atenção especializada, voltadas à assistência às pessoas vivendo com HIV/Aids (PVHA).

Neste levantamento de literatura, foi possível perceber quais os principais aspectos apontados quanto ao prazer e sofrimento psíquico no fazer das/os trabalhadoras/es de saúde, inseridos na atenção em HIV/Aids. Nesse sentido, apreendem-se reflexões importantes quanto aos aspectos da organização deste trabalho e suas nuances na saúde mental destes, em sua relação com a atuação profissional de cada uma/um.

Lima Jr Júnior *et al.* (2008) destacam as premissas teóricas sobre relações de trabalho, em especial, a categoria da organização do trabalho e condições de trabalho aliadas às contribuições da escola dejouriana, analisando os temas do prazer e do sofrimento vinculados ao trabalho. Propõem-se desvendar o processo de desgaste/prazer no trabalho dentro de hospitais público e privado, trazido por meio do discurso das/os trabalhadores de enfermagem ali atuantes, buscando captar suas realizações, dificuldades, alegrias, tramas e defesas, angústias, contradições, a luta pelo poder, as vivências subjetivas, os silêncios. Trazem a trajetória da enfermagem de anjo de branco a profissional como sendo marcada por preconceitos, desgaste, sofrimento e luta por espaço laboral, abandonando a posição de saber periférico e vulnerável.

Assistimos, atualmente, ao esforço das/os trabalhadoras/es de enfermagem para a construção de uma nova imagem que contempla estratégias de revalorização do estatuto do profissional, controle da formação, das carreiras e dos conteúdos do trabalho, para que se tornem agentes privilegiados e ativos na melhoria das condições de saúde da comunidade e propulsoras de novas ideias para o avanço da gestão nas organizações hospitalares.

---

Em Rosa, Peres e Maftum (2009), apresenta-se uma pesquisa realizada em uma unidade de referência especializada no atendimento ao portador de HIV/Aids no estado do Pará. Esta teve como objetivos identificar fatores ambientais e psicossociais que podem influenciar no nível de satisfação profissional de uma equipe de Atendimento Domiciliar Terapêutico e conhecer as estratégias utilizadas pela equipe para a promoção da sua satisfação profissional. Constatou um equilíbrio existente entre satisfação e insatisfação dos profissionais, bem como uma diversidade de fatores ambientais e psicossociais que influenciam o nível de satisfação dos profissionais. O artigo reflete a necessidade de adoção de medidas de prevenção e promoção da saúde da equipe, haja vista as peculiaridades de seu trabalho, em que o sofrimento e a morte fazem parte da rotina diária dessas/es trabalhadoras/es, com reflexos na saúde mental destas/es profissionais.

O estudo de Magagnini, Rocha e Ayres (2011) tem como objetivo compreender o significado dos acidentes de trabalho com exposição a material biológico na perspectiva das/os profissionais de enfermagem, expostos à soropositividade para hepatite B e C e HIV/Aids. As/os profissionais atribuíram o significado aos acidentes, emergindo quatro categorias de análise: situação de risco, percepção de perigo, fatalidade e sentimentos. Evidenciou-se o fato de que a organização de trabalho e ações educativas têm impacto considerável para diminuir esse tipo de acidente, aplacando os prejuízos na vida dos acidentados. Nesse sentido, a pesquisa ressalta aspectos relevantes da organização do trabalho e suas condições neste fazer laboral e que influenciam na saúde mental destas/es trabalhadoras/es, tal como estudado pela Psicodinâmica do Trabalho.

Ferreira (2011) apresenta uma pesquisa de dissertação de mestrado, em que enfatiza o papel da organização do trabalho hospitalar em vários determinantes que resultam no desgaste psicofísico da/o trabalhador/a

de enfermagem, mesmo com o discurso de que gostam da profissão e se sentem realizadas/os em cuidar de pessoas enfermas, especialmente, no cuidado de clientes adoecidas/os com o HIV/Aids. Destaca a Psicodinâmica do Trabalho enquanto uma ciência que possibilita analisar a configuração da organização laboral, a qual comprovadamente incide na dimensão subjetiva da/o trabalhadora/or, identificando o sofrimento psíquico, que pode potencializar o desenvolvimento do adoecimento, destacando-se a *Síndrome de Burnout*. A autora verificou a existência de discrepâncias marcantes entre o trabalho prescrito e o real, acarretando o sofrimento para a/o profissional de enfermagem. Constatou, ainda, o sofrimento psíquico resultante da vivência cotidiana do processo de morte/morrer do cliente com HIV/Aids, pela/o profissional de enfermagem. Sofrimento também determinado pela precarização das relações e condições de trabalho. Nele, várias/os trabalhadoras/es apresentaram indícios significativos de *burnout*, onde a organização do trabalho se configurava como incoerente e incompatível com processo necessário de cuidar do cliente com HIV/Aids.

Ribeiro *et al.* (2012) explanam o quanto a busca incessante pela realização de diferentes atividades, provoca na mulher e no homem um aumento das cargas laborais, levando à manifestação de doenças físicas, psíquicas e emocionais. Assim, traz uma análise sobre as formas de adoecimento pelo trabalho da enfermagem, bem como as formas para o enfrentamento e prevenção ao adoecimento e possíveis acidentes de trabalho. Para isto, ancora-se em alguns conceitos relevantes da PdT.

Em Ferreira *et al.* (2013), ilustra-se um estudo que objetivou identificar a percepção das/os trabalhadoras/es de enfermagem acerca das características do trabalho na unidade de doença infectocontagiosa e analisar sua potencialidade para o surgimento do sofrimento psíquico entre essas/es trabalhadoras/es. Os autores verificaram as discrepâncias entre o trabalho prescrito e o real, sendo que além de não haver

material e pessoal em quantidade e qualidade adequadas, a estrutura física da unidade estudada não era apropriada para o cuidado de enfermagem. Com base na PdT, os autores ilustram a constatação de que a/o trabalhadora/or de enfermagem apresenta sofrimento psíquico devido à característica da organização laboral, ao processo de trabalho e à especificidade da clientela assistida.

De acordo com Santos (2013), é preciso algumas reflexões quanto ao advento da Aids, sobre as diversas mudanças nas relações humanas, em especial com as/os profissionais de saúde, em função do contato diário com as/os pacientes, a sensação de impotência perante a morte e todo o desgaste físico e psicossocial pelo qual passam as/os doentes. Destaca a necessidade de um olhar voltado ao sofrimento existente no trabalho das/os profissionais de saúde que acompanham pacientes que vivem com HIV/Aids, sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho. Mostra a existência de aspectos inerentes às atividades das/os profissionais de saúde, com extensas e desgastantes jornadas de trabalho, problemas administrativos, os problemas de comunicação com a equipe, a sobrecarga física e mental, a falta de funcionários, a falta de reconhecimento profissional, exposição a riscos físicos e químicos, conflitos no trabalho, a necessidade de conviver com a/o doente, as baixas remunerações salariais, as pressões sofridas, o contato diário com o sofrimento e adoecimento, a falta de envolvimento dos profissionais, a falta de medicamentos/equipamentos e até inadaptabilidade ao trabalho, como fontes de sofrimento psíquico.

Ernesto (2013) contribui em sua pesquisa com a proposta de uma análise acerca das atividades da/o médica/o residente, além de delinear as condições e organização do trabalho, identificando as fontes de prazer e sofrimento psíquico no trabalho. Avalia a ocorrências de possíveis problemas de saúde (doenças, acidentes, adoecimento), as estratégias defensivas de enfrentamento à realidade do trabalho, em algumas

situações, no contato com pacientes de HIV/Aids. O estudo tem referência na Psicodinâmica do Trabalho, Ergonomia da Atividade e Clínica da Atividade. Conclui que as/os médicas/os residentes apontaram como fontes de sofrimento o sentimento de impotência diante da realidade do serviço público, como a deletéria falta de material e as condições de trabalho, a pressão e o excesso de trabalho. O prazer no real desse trabalho foi apontado pela satisfação pessoal em ajudar a/o paciente.

Ferreira e colaboradores (2014) apresentam em seu estudo o tema do sofrimento e o prazer das/os trabalhadoras/es de enfermagem decorrentes da assistência a clientes com HIV/Aids em uma Unidade de Doença Infectocontagiosa. Nele, os autores constataram que o sofrimento psíquico advindo da vivência do processo de morte/morrer das/os pacientes, do estigma da doença, da discriminação às/aos pacientes e às/aos profissionais, além do medo que as/os profissionais têm da contaminação ocupacional. Acentua o prazer ligado ao sentimento de utilidade e ao reconhecimento das/dos pacientes acerca da qualidade do cuidado, enfatizando que a vivência do sofrimento apareceu de forma mais contundente que o sentimento de prazer. Recomenda a adoção de estratégias para minimizar o sofrimento psíquico destas/es profissionais: grupos de reflexão, terapias alternativas, ambiente laboral humanizado e capacitação permanente das/os profissionais.

Em sua tese de doutorado, Melo (2014) analisa as/os trabalhadoras/es da área da saúde no cotidiano laboral quanto à exposição a diversos riscos, tal como o biológico. Reflete acerca do agravo disso para a saúde mental das/os trabalhadoras/es, assim como as implicações pessoais e profissionais neste fazer laboral. Por tratar-se de biossegurança, destaca a atuação, muitas vezes voltada à atenção com pacientes de HIV/Aids, que requer cuidados adicionais no fazer laboral, para evitar possíveis acidentes de trabalho. Aponta, em suas discussões, a existência de grande sofrimento psíquico expresso por meio dos sentimentos de medo de



contaminação para si e família, preocupação, desespero, desproteção, culpa, indignação, insegurança, introspecção, desamparo, incerteza, constrangimento, entre outros. Esse sofrimento repercutiu nas três esferas do convívio e inter-relação das trabalhadoras acidentadas. Por outro lado, destaca que experienciam o prazer pela solidariedade por parte de colegas de trabalho, paciente e profissional, durante o atendimento, por meio de gestos e relações que ajudam no enfrentamento das tensões que tal situação aflora na organização do trabalho no contexto estudado.

Barros (2015) desenvolveu sua tese com base no referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho, salientando a compreensão da construção da subjetividade como constituinte da identidade e da saúde mental dos sujeitos adultos, tendo no trabalho um lugar central. O estudo evidencia os componentes da organização do trabalho, como favorecedores da produção da saúde, na construção e fortalecimento da identidade de sujeitos singulares e coletivos profissionais, a partir da compreensão de uma situação específica de trabalho. Ilustra seus resultados, como um de seus eixos temáticos, as experiências de sofrimento e prazer no trabalho. Evidencia a importância do julgamento de utilidade técnica e social emitido, sobretudo, por aquelas/es que compõem a base da linha hierárquica organizacional. Compreende a cooperação e o reconhecimento como aspectos importantes quando se trata da produção da saúde mental e da prevenção de situações de adoecimento no trabalho. Não enfatiza diretamente a atuação em HIV/Aids, mas, nas nuances de sua análise, destaca aspectos relevantes para pensar o real deste trabalhar.

Zambenedetti e Silva (2016) propõem um estudo que discute as tensões que permeiam o processo da organização do trabalho quanto à descentralização do diagnóstico para HIV e o acompanhamento das pessoas vivendo com HIV/Aids para a atenção básica. Ressalta os problemas que tensionam o processo, com equipes incompletas e rotatividade de profissionais, desconfiança em relação ao instrumento utilizado

na testagem, percepção de sobrecarga de trabalho e na comunicação diagnóstica. Revela que o processo de descentralização das atividades de trabalho envolve uma mobilização subjetiva da/o trabalhadora/or, apontando o que a PdT diz a respeito do investimento que a/o trabalhadora/or faz para (re)criar sua ação de trabalho, podendo transformar sensações de desconforto e sofrimento psíquico relacionados ao trabalho em situações prazerosas.

Sobrosa (2017), na tese de doutorado, busca compreender como o contexto de trabalho influencia a saúde mental no trabalho de técnicas/os de enfermagem em hospitais do Rio Grande de Sul, dentre eles, tratando da atuação profissional na realidade de atenção em HIV/Aids, apesar de não ser o ponto de interesse central na pesquisa. Revelou como fonte de sofrimento psíquico a sobrecarga no trabalho, com cobranças e ritmos excessivos, falta de reconhecimento das equipes e das instituições estudadas. Sugere a implementação de espaços de escuta para dar voz ativa às/aos trabalhadoras/es, tais como os espaços de discussão coletiva, conceito ancorado na Psicodinâmica do Trabalho.

Silva (2017), em sua dissertação de mestrado, analisa a relação entre o trabalho e a saúde das/os profissionais dos serviços de limpeza hospitalar, pautada nas conceituações teóricas da Psicodinâmica do Trabalho e da Ergonomia da Atividade. Não dá ênfase exclusiva à atenção em HIV/Aids, mas ressalta aspectos importantes, que recaem de forma mais acentuada, na organização de trabalho, mediante os riscos de biossegurança e estigmas associados a esta atuação profissional específica. Destaca a questão dos riscos em seu ambiente de trabalho, tanto físicos, químicos e biológicos, e suas consequências psicossociais para esta/e trabalhadora/or. Ressalta a organização e condições de trabalho que despertam riscos de ordem psíquica, tais como ansiedade, estresse, alterações de sono e desgaste emocional. Em sua maioria, suas histórias de vida estão ligadas à baixa qualificação profissional. O sofrimento psíquico ligado a

conflitos de hierarquia, o sentimento de invisibilidade e o preconceito em seu fazer laboral são elementos constantemente evidenciados pelas/os entrevistadas/os. O estudo aponta o reconhecimento vindo pelos elogios proferidos pelas/os usuárias/os dos serviços, de pacientes que enaltecem o sentimento de utilidade do seu trabalho, transformando sofrimento em prazer no trabalho.

Costacurta, Rodrigues e Risson (2018) apresentam um resumo expandido de um anuário de pesquisa e extensão, do curso de Psicologia, da Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc), campus de São Miguel do Oeste. Trazem uma relevante reflexão sobre a atividade desenvolvida por uma médica infectologista, em sua relação com o trabalho de atendimento à demanda de doenças infecciosas pelo SUS, com DSTs/ HIV/ Aids. Destaca seu relato quanto ao prazer que sente no seu trabalho, por possibilitar-lhe uma troca de informações e contribuições entre as/os pacientes e usuárias/os, com um trabalho multidisciplinar que traz contribuições mútuas. A Psicodinâmica do Trabalho desvela em sua prática que um serviço só funciona quando trabalhadoras/es, por conta própria, usam de artimanhas [...], truques, quando se antecipam [...]. Revela o sofrimento psíquico na sobrecarga de trabalho, sendo que os mecanismos de defesa atuam no real do trabalho, já que é a única Médica Infectologista da cidade, sempre procurando “dar um jeitinho” para atender todas/os que a demandam no serviço.

Aponta-se na análise realizada junto a estas pesquisas, aspectos que versam sobre os constructos teóricos da PdT, em que se evidencia a mobilização subjetiva das/os trabalhadoras/es de saúde em seu fazer laboral, na atenção em HIV/Aids. Assim, Mendes e Duarte (2013) salientam ser um processo intersubjetivo que se caracteriza pelo engajamento de toda a subjetividade do trabalhador, assim como pelo espaço público de discussão sobre o trabalho. Tal mobilização subjetiva permite a transformação do sofrimento por meio do resgate do sentido dado ao trabalho.

---

Destarte, os estudos e produções científicas levantados corroboram a relevância e a necessidade de ampliação destas pesquisas, para a crescente construção do conhecimento necessário para instrumentalizar e potencializar a promoção da saúde mental das/dos trabalhadoras/es, nesse cuidar e atuação profissional junto às pessoas vivendo com HIV/Aids.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante das reflexões e estudos identificados, constata-se, nos últimos dez anos, a realização de pesquisas dedicadas ao estudo da saúde mental das/os trabalhadoras/es de saúde, na atenção às pessoas vivendo com HIV/Aids. Da mesma forma, destaca-se a importância e ampliação no conhecimento acerca da abordagem teórico-metodológica da Psicodinâmica do Trabalho, no âmbito acadêmico, subsidiando os estudos nesse campo de atuação.

Assim, os estudos identificados em PdT revelam os pressupostos teóricos contidos em sua disciplina, elucidam os aspectos da saúde mental no fazer laboral destas/es trabalhadoras/es na atenção em HIV/Aids, conforme apontados em suas pesquisas. Dejours (2004) tem tratado da experiência afetiva e corporal de sofrimento, pelo qual o trabalhar passa. Destaca a mobilização subjetiva, desvelada na articulação do desejo, na busca por soluções, em relação ao poder de sentir, pensar e inventar, frente a situações inesperadas pelo trabalhar, requerendo uma inteligência em ação (prática) em que o sofrimento em contato com o real do trabalho faz parte do processo que une a subjetividade ao trabalho vivido.

Sob este olhar, a PdT corrobora os estudos realizados e mencionados, cabendo ressaltar que o trabalho se constitui no processo de mediação entre o inconsciente e o meio social (DEJOURS, 2008), em que o trabalhador produz a sua contribuição no contexto das relações sociais, na busca

pelo reconhecimento e por um espaço de construção e fortalecimento psíquico, na constituição de sua identidade neste trabalhar.

Ambrósio, Lima e Traesel (2019) destacam alguns aspectos importantes que corroboram as pesquisas levantadas no presente estudo, ao ressaltarem que as situações caracterizadas pela presença do sofrimento no trabalho, seja ético ou patogênico, podem se reconfigurar por meio da intervenção no ambiente de trabalho, em que se promova a existência de espaço para o sofrimento criativo, que permita que o trabalho se constitua em agente de contribuição à saúde e não ao adoecimento das/os trabalhadoras/es.

Nesse sentido, pensar as questões que atravessam a subjetividade e intersubjetividade no trabalho, especialmente no ambiente laboral na atenção em HIV/Aids, requer um olhar sensível, de cuidado, em que o conhecimento da Psicodinâmica do Trabalho permite possibilidades importantes de intervenção, na promoção da saúde mental das/os trabalhadoras/es que lidam com o sofrimento e adoecimento de pacientes nas condições de saúde as mais adversas possíveis, assim como os seus próprios sofrimentos diante desse cuidar e das condições de trabalho vivenciadas.

Assim, este capítulo corrobora o objetivo deste livro, colocando como olhar central o trabalho, a subjetividade e as práticas clínicas que atravessam os aspectos da experiência psíquica de trabalhadoras/es, em seu fazer laboral, destacando as nuances relacionadas à saúde mental no trabalho com pacientes de HIV/Aids, com suas peculiaridades, revelando-se correlata aos achados teóricos da Psicodinâmica do Trabalho, nos mais diferentes contextos organizacionais dos estudos já realizados.

## REFERÊNCIAS

ACIOLI, Giovanni G.; PEDRO, Márcia J. Sobre a saúde de quem trabalha em saúde: revendo afinidades entre a psicodinâmica do trabalho e a saúde coletiva. *Revista Saúde em Debate*. Rio de Janeiro, v. 43, n. 120, p. 194-206, jan-mar, 2019.

AMBRÓSIO, Erika G.; LIMA, Vanessa M.; TRAESEL, Elisete S. Sofrimento ético e moral: uma interface com o contexto dos profissionais de enfermagem. *Revista Trabalho (En)Cena*, Palmas, v. 4, n. 1, p. 258-282, 2019.

BARROS, Juliana de Oliveira. Interfaces entre produção de saúde e coordenação do cuidado: perspectiva da psicodinâmica do trabalho na compreensão do trabalhar de médicos inseridos em um hospital universitário. Tese (Doutorado em Ciências da Reabilitação), Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, 2015.

BRASIL, Ministério da Saúde. *Atenção em Saúde Mental nos Serviços Especializados em DST/AIDS*. Brasília, DF, 2012. Disponível em: <http://www.aids.gov.br/pt-br/pub/2012/atencao-em-saude-mental-nos-servicos-especializados-em-dstaid-2012>. Acesso em: 12 jun. 2020.

CAMPOS, Eugenio P. *Quem cuida do cuidador*: uma proposta para os profissionais de saúde. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

COSTACURTA, G. A., PETTER, A., RODRIGUES, G. O., & RISSON, A. P. (2018). O ser e o fazer humanizado: reflexões acerca do cotidiano profissional de uma médica infectologista no extremo oeste catarinense. *Anuário Pesquisa e Extensão Unoesc São Miguel do oeste*, 3, e19140. Recuperado de <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/apeusmo/article/view/19140>

DEJOURS, Christophe. *Travail: usure mentale*. Essai de psychopathologie du travail. Paris: Éditions du Centurion, 1980.

DEJOURS, Christophe. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, J. F. (org.). *O indivíduo na organização*. Dimensões esquecidas. São Paulo, Atlas, p. 149-173, 1993.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.

DEJOURS, Christophe. Avaliação do trabalho submetido à prova do real – crítica aos fundamentos da avaliação. In: SZNELWAR, L. I.; MASCIA, F. L. *Trabalho, Tecnologia e Organização*. São Paulo: Blucher, 2008.

DUARTE, Fernanda S.; MENDES, Ana M. B. Da escravidão à servidão voluntária: perspectivas para a clínica psicodinâmica no Brasil. *Revista Farol*. v. 3, p. 68-128, 2015. Disponível em: <http://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/2579/1519>. Acesso em: 10 out. 2019.

ERNESTO, Monalisa Vasconcelos. Aprendendo a ser médico: análise da relação trabalho-saúde de médicos residentes. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2013.

FERREIRA, Rita Elzi D. S. *A organização do trabalho na Unidade de Doenças Infecto-contagiosas e a ocorrência de Burnout nos trabalhadores de enfermagem*. Dissertação de Mestrado. 2011. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Disponível em [http://www.bdtd.uerj.br/tde\\_busca/arquivo.php?codArquivo=3074](http://www.bdtd.uerj.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=3074). Acesso em: 20 jul. 2018.

FERREIRA, Rita Elzi Seixas; SOUZA, Norma Valéria D O; GONÇALVES, Gleidson de A; SANTOS, Déborah M.; PÔÇAS, Cláudia Regina M. R. O trabalho de enfermagem com clientes hiv/aids: potencialidade para o sofrimento psíquico [Nursing work with customers hiv/aids: psychic potential for suffering]. **Revista Enfermagem UERJ**, [S.l.], v. 21, n. 4, p. 477-482, mar. 2014. ISSN 0104-3552. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/10009>>. Acesso em: 13 ago. 2021.

FERREIRA, Rita Elzi Seixas; SOUZA, Norma Valéria D O; GONÇALVES, Gleidson de A; SANTOS, Déborah M.; PÔÇAS, Cláudia Regina M. R. O trabalho de enfermagem com clientes HIV/Aids: potencialidade para o sofrimento psíquico. Anais do 17º SENPE, volume 1, número 1, Natal, 2013.

FRANCO, Túlio B.; MERHY, Emerson E. *Trabalho, produção do cuidado e subjetividade em saúde*. Textos reunidos. São Paulo: Hucitec, 2013.

LANCMAN, Selma; UCHIDA, Seiji; HELOANI, Roberto. Psicodinâmica do Trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Revista Produção*, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 77-86, 2004.

LIMA JR., José Humberto V., ALVIM, Rafael S.; MACHADO, Márcia Cristina S.; CASTANHA, Anderson L. B. Trabalhador de enfermagem: de anjo de branco a profissional. XXXII Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, 2008.

MACÊDO, Kátia B.; FLEURY, Alessandra R. D. O mal-estar doente para além da modernidade: uma análise psicodinâmica. *Revista Amazônica*, Amazonas, ano 5, v. IX, n. 2, p. 217-238, 2012.

MACÊDO, Kátia B.; HELOANI, Roberto. A arqueologia da psicodinâmica do trabalho no Brasil. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 21, n. 1, p. 45-59, 2018.

MAGAGNINI, Maristela Aparecida; ROCHA, Suelen A; AYRES, Jairo A. O significado do acidente de trabalho com material biológico para os profissionais de enfermagem. *Rev. Gaúcha de Enfermagem* 32 (2) • Jun 2011 • <https://doi.org/10.1590/S1983-14472011000200013>.

MARTINS, Soraya R. Metodologias e Dispositivos Clínicos na Construção da Clínica Psicodinâmica do Trabalho. *In: MORAES, R. D.; VASCONCELOS, A. C. L. (org.). Trabalho e Emancipação: a Potência da Escuta Clínica*. Curitiba: Juruá, p. 87-110, 2015.

MELO, Dulcelene de Sousa. Implicações pessoais e profissionais do acidente ocupacional com Material Biológico para o Trabalhador da Saúde. Tese (Doutorado em Enfermagem), Faculdade de Enfermagem da Universidade de Goiás, 2014.

MENDES, Ana M. B. (org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, métodos e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, Ana M. B.; DUARTE, Fernanda S. Mobilização Subjetiva. *In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (org.). Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013. p. 259-262.

MENDONÇA, Patricia M. E.; ALVES, Mario A.; CAMPOS, Luiz C. Empreendedorismo institucional na emergência do campo de políticas públicas em HIV/Aids no Brasil. *RAE – Eletrônica*, v. 9, n. 1, 2010. Disponível em: [http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590\\_S1676-56482010000100007.pdf](http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S1676-56482010000100007.pdf). Acesso em: 25 set. 2017.

MERLO, Álvaro R. C.; MENDES, Ana M. B. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 12, n. 2, p. 141-156, 2009.

OLIVEIRA, Paulo T. R.; MOREIRA, Ana C. G. Sofrimento psíquico e trabalho hospitalar. *Pulsional Revista de Psicanálise*, ano XIX, n. 185, São Paulo, p. 52-65, março, 2006. Disponível em: [http://www.editoraescura.com.br/pulsional/185\\_06.pdf](http://www.editoraescura.com.br/pulsional/185_06.pdf). Acesso em: 4 out. 2017.

PETTER, Abel; COSTACURTA, Gabriel Afonso; RODRIGUES, Gilberto Oliveira; RISSON, Ana Paula. O ser e o fazer humanizado: reflexões acerca do cotidiano profissional de uma médica infectologista no extremo oeste catarinense.



RIBEIRO, Renata P., MARTINS, Julia T., MARZIALE, Maria Helena P., ROBAZZI, Maria Lucia C. O adoecer no trabalho pela enfermagem: uma revisão integrativa. *Rev Esc Enferm USP* 2012; 46(2):495-504 [www.ee.usp.br/reeusp](http://www.ee.usp.br/reeusp).

ROSA, Cristiane S., PERES, Aida Maris; MAFTUM, Mariluci Alves. Satisfação profissional da equipe de atendimento domiciliar terapêutico de uma unidade de referência ao portador de HIV/Aids do estado do Pará. *Revista Cogitare Enfermagem*, Universidade Federal do Paraná, 2009 Abr/Jun; 14(2):247-53.

SANTOS, Elizabeth M. dos; CARVALHO, Alexandre M. T. Crônicas da vida mais contrariada: sofrimento psíquico, HIV/aids e trabalho em saúde. *Cad. Saúde Coletiva*, v. 7, n. 2, 1999.

SANTOS, Clara Miranda. O sofrimento no trabalho entre profissionais da saúde que acompanham pacientes com HIV/Aids. IN: SCHLINDWEIN, Vanderléia de Lurdes Dal Castel (Org.). *Saúde mental e trabalho na Amazônia: múltiplas leituras sobre prazer e sofrimento no trabalho*. 1ed. Porto Velho: EDUFRO, 2013, v. I, p. 1-139.

SILVA, Flávia Marcelly de Sousa Mendes. O trabalhar dos profissionais de serviços gerais de limpeza hospitalar: uma análise da relação trabalho-saúde. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Universidade Federal da Paraíba, 2017.

SILVA, Cristiano D.; MAGALHÃES JÚNIOR, Carlos A. O. M.; INADA, Jaqueline. F. Psicologia Social, Representações Sociais e AIDS. *Rev. Ens. Educ. Cienc. Human*, Londrina, v. 18, n. 4, p. 458-463, 2017. Disponível em: <http://pgsskroton.com.br/seer/index.php/ensino/article/view/3578/3739>. Acesso em: 26 jul. 2018.

SOBROSA, G. M. R. *Saúde mental e contexto hospitalar: uma investigação em técnicos de enfermagem*. Tese de Doutorado – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, 2017.

ZAMBENEDETTI, Gustavo, SILVA, Rosane Azevedo N. Descentralização da atenção em HIV/Aids para a atenção básica: tensões e potencialidades. *Physis* 26 (03) • Jul-Sep 2016 • <https://doi.org/10.1590/S0103-73312016000300005>

CAPÍTULO 8

# CLÍNICA DO TRABALHO COMO AÇÃO DE RESISTÊNCIA ÉTICO-POLÍTICA

**Soraya Rodrigues Martins<sup>55</sup>**  
**João Batista Ferreira<sup>56</sup>**  
**Elisete Soares Traesel<sup>57</sup>**  
**Sergio Dias Guimarães Júnior<sup>58</sup>**

## INTRODUÇÃO

Este capítulo tem como objetivo apresentar e discutir experiências de clínicas do trabalho e da ação realizada no estado do Rio de Janeiro, utilizando como ponto de partida e eixo de discussões a questão “como escutar clinicamente as situações de trabalho?”. As experiências aqui apresentadas se referem às práticas realizadas em atividades de pesquisa, extensão e práticas supervisionadas de estágios curriculares dos cursos de graduação em Psicologia da UFF-Rio das Ostras; UFF-Campos, UFRJ e graduação e pós-graduação da UFRJ.

Na primeira seção, Martins, com base teórica e metodológica apoiada na psicodinâmica do trabalho, psicanálise e psicologia institucional,

---

**55** Doutora em Psicologia Clínica (PUCSP). Professora Adjunta da Universidade Federal Fluminense (UFF /Rio das Ostras).

**56** Doutor em Psicologia Social e do Trabalho (UnB). Professor Associado da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

**57** Doutora em Psicologia. Professora Adjunta da Universidade Federal Fluminense (UFF / Campos dos Goytacazes).

**58** Doutorando em Psicologia (UFRJ). Professor Substituto da Universidade Federal Fluminense (UFF/Niterói).

---

descreve os caminhos percorridos da escuta clínica e do fazer na clínica do trabalho, a partir do relato de experiência em clínica do trabalho e psicologia institucional junto a trabalhadores em socioeducação. A análise de alguns aspectos psicodinâmicos e institucionais do trabalho real em socioeducação, nesse contexto institucional, aponta as possibilidades e desafios no real do fazer do clínico do trabalho na construção de uma escuta sensível e qualificada, ressaltando a importância do diálogo entre diferentes disciplinas e a articulação entre a clínica, a ética e a política como formas de resistência.

Na segunda seção, com base no dispositivo pluridisciplinar da *Clínica das Formas de Vida no Trabalho* (referenciada na esquizoanálise, psicanálise, psicodinâmica do trabalho e análise institucional), Ferreira destaca as implicações ontológicas, estéticas, éticas e políticas do *trabalhar* no sofrimento e no adoecimento. A abordagem tem como base as atividades de investigação e práticas clínicas realizadas pelo Núcleo Trabalho Vivo – vinculado à Graduação e ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFRJ. Destacam-se as noções de *atenção à vida e sentidos do real*, utilizadas como operadores clínicos, de natureza ético-política, para a construção de processos de ressubjetivação e transformação das situações de sofrimento, adoecimento e produção de saúde no trabalho.

Na terceira seção, Guimarães Júnior (2019) apresenta apontamentos da pesquisa denominada “Poeiras de vida: terceirização, formas de dominação e resistências”, com intervenção clínica junto a um coletivo de trabalhadores e trabalhadoras terceirizados, que prestam serviços de limpeza em uma universidade pública. Os referenciais teórico-metodológicos utilizados no estudo partem da filosofia, da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho.

Na quarta seção, Traesel apresenta um estudo sobre contemporaneidade e contexto do trabalho diante da pandemia da Covid-19. Nesse intuito foi realizada uma revisão teórica fundamentada em publicações recentes

que abordam, em uma vertente crítica, a pandemia e suas repercussões psicossociais, nos processos sociais e no contexto do trabalho. O propósito é levantar, a partir das discussões propiciadas pelos autores do estudo, argumentos e subsídios para reflexão crítica do momento atual, e para a construção de formas de intervenção em Psicologia do Trabalho que possam alavancar a cooperação autêntica, o trabalho real e a inteligência criadora como pontes mediadoras de ressignificação e enfrentamento à crise humanitária e da saúde ocasionadas pela pandemia.

Os estudos revelam a importância no fazer clínico do trabalho, buscando articulações entre clínica e política, em diálogo constante com diferentes disciplinas, na construção de uma escuta sensível e qualificada, como forma de ação de resistência ético-política. A inserção de ações em clínicas do trabalho, em atividades de ensino, pesquisa e extensão na graduação e pós-graduação, destacam a importância de alavancar na academia uma formação crítica e reflexiva para ações ético-políticas, conectadas com a realidade e com o contexto contemporâneo do trabalho, a fim de construir continuamente argumentos para intervenções participativas pautadas na confiança e na promoção de saúde do trabalhador.

## **1. PRIMEIRA SEÇÃO: POSSIBILIDADES E DESAFIOS DA ESCUTA QUALIFICADA NO FAZER DA CLÍNICA DO TRABALHO**

Apresenta-se o desafio de construção de uma escuta sensível e qualificada como uma forma de ação de resistência ético-política frente ao atual mundo do trabalho cada vez mais adoecedor. Nesta seção, abordamos alguns caminhos percorridos da escuta clínica e do fazer na clínica do trabalho, a partir do relato de experiência do percurso das intervenções em clínica do trabalho junto a trabalhadores em socioeducação, destacando alguns aspectos psicodinâmicos e institucionais envolvidos. As intervenções em clínica do trabalho e psicologia institucional foram

---

realizadas junto a uma unidade do Centro de Recursos Integrados ao Adolescente do Departamento Geral de Ações Socioeducativas (CRIA-AD/ novo DEGASE), no interior do estado Rio de Janeiro, que recebe adolescentes do sexo masculino em conflito com a lei em cumprimento de medidas socioeducativas. Essas intervenções foram realizadas por graduandos de Psicologia (UFF-Rio das Ostras) em estágio supervisionado e atividades de extensão. Todo o percurso dessa pesquisa e a intervenção foram coletivizados, contemplando diários de campo, memoriais de sessões coletivas, relatórios, debates em supervisão e no grupo de pesquisa e extensão (MARTINS; SILVA; NEVES, 2020).

No Brasil, a política de atendimento socioeducativo encontra-se ainda em fase de transição, com avanços e recuos dentro de um modelo institucionalizado historicamente de práticas punitivas, repressivas e corretivas – promotoras de criminalização e discriminação, violência e exclusão social – para um modelo de sistema de atendimento socioeducativo, que busque a promoção da inclusão social. Pode ser observado uma grande distância entre o que está prescrito na execução das medidas socioeducativas e o que realmente acontece. Nas unidades de internação socioeducativas, em meio a solicitações institucionais contraditórias imersas em uma grande trajetória histórica de rigidez institucional, a dupla demanda de conter-educar costuma envolver tensionamentos entre diferentes práticas gerando conflitos acirrados pela falta de recursos e precarização. Vários autores (VINUTO; ABREO; GONÇALVES, 2017; ALBUQUERQUE, 2017) apontam que essa rigidez mantém viva uma forte demanda à priorização das ações disciplinares e de segurança em detrimento das ações socioeducativas, levando os agentes a priorizar práticas de segurança, disciplina e vigilância, minimizando a função socioeducativa. No desenvolvimento da escuta clínica nessa instituição apresentaram-se, inicialmente, algumas questões: Qual o real do trabalho de agentes socioeducadores num contexto de internação em regime de semiliberdade? Quais as dificuldades e resistências do fazer

---

em socioeducação? Como pensar os efeitos de trabalhar ou estar em uma unidade de internação em regime de semiliberdade, sem considerar os processos institucionais quanto a organização do trabalho e os afetos? Nesse contexto em estudo, para construção da escuta clínica, foi de fundamental importância a articulação da psicodinâmica do trabalho, a psicanálise e a psicologia institucional.

Este estudo tem como base teórica e metodológica a psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 2011; MENDES; ARAÚJO, 2011), a psicanálise e a psicologia institucional (BLEGER, 1980; BAREMBLITT, 2002), bem como a literatura especializada sobre o tema. Procura abordar questões relacionadas ao trabalho em socioeducação nesse contexto, a partir do fazer do clínico-pesquisador e da escuta clínica de servidores do CRIAAD, em especial agentes socioeducativos. Os dados clínicos aqui apresentados, foram retirados dos documentos clínicos, produzidos ao longo de intervenções (2017 e 2018) junto aos servidores de uma unidade de internação em regime semiliberdade (CRAAI/DEGASE), realizadas por graduandos de Psicologia em estágio supervisionado e atividade de extensão. São elas: acolhimento e levantamento de demandas; oficinas de escuta clínica e gestão de estresse junto aos servidores (2017 – 12 sessões coletivas); escuta clínica dos servidores (2018) em sessões coletivas e em pequenos encontros e conversas apoiadas na intervenção institucional. Esses dados clínicos também fizeram parte de um estudo que aborda o trabalho socioeducativo a partir da escuta clínica de trabalhadores socioeducativos e adolescentes em regime de semiliberdade (MARTINS; SILVA; NEVES, 2020).

No primeiro ano, a partir de uma queixa de adoecimentos e afastamento do trabalho, entramos na instituição com atividades extensionistas. Após a fase de acolhimento e análise de demanda com a realização de visita no local, reuniões e entrevistas individuais (40 entrevistas) com os servidores (agentes socioeducativos equipe técnica e serviços

gerais), iniciamos a clínica do trabalho propriamente dita por meio das oficinas de escuta clínica e gestão de estresse quinzenais em dois dias da semana. No total foram realizados 12 encontros, com a participação, por adesão espontânea, oscilando entre duas a dez pessoas. Essas ações tiveram como objetivo promover a construção de espaços de escuta clínica qualificada para os participantes falarem sobre suas vivências relacionadas ao seu trabalho e os problemas enfrentados.

Na construção dessa escuta procurou-se articular a escuta arriscada da psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 2011b) com a indagação operativa da psicologia institucional (BLEGER, 1980) apoiada na psicanálise. A escuta arriscada aponta para o posicionamento político do clínico pesquisador em escutar o inédito (o não dito) do trabalhar e do sofrimento. Já a escuta apoiada na indagação operativa procura contemplar a verticalidade (história pessoal e do coletivo), a horizontalidade (o processo atual que ocorre “aqui e agora” com a totalidade dos membros) e a transversalidade (com as múltiplas determinações sociais, políticas, econômicas e culturais). O estabelecimento de espaço coletivo de discussão junto a coletivo de trabalhadores procura a reflexão implicada subjetivamente dos modos de trabalhar, tendo como foco a análise da organização do trabalho e aspectos institucionalizados, tendo em vista que os sujeitos são constituídos e constitutivos das relações institucionais.

As articulações das contribuições da psicologia institucional (BLEGER, 1980), da psicanálise e da psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 2011b) auxiliaram na compreensão dos processos grupais e institucionais das situações de trabalho (MARTINS; MENDES, 2012; MARTINS, 2015). Os participantes puderam compartilhar as vivências relacionadas ao trabalhar no CRIAAD com suas especificidades. A partir da fala compartilhada e dos assuntos recorrentes, destacamos algumas metáforas que deram continência ao vivido, tais como: A tensão dentro e fora do trabalho “[...] O rosto que eles não esquecem é o da gente”; “[...] Não podemos demonstrar

medo, mas medo todos nós temos”. A fala sobre a sensação de tensão e medo entre os servidores foi um tema recorrente. [...] os adolescentes já vêm instituídos pelo crime [...] muitas vezes funcionam como barreiras para separar a briga de facções. A insegurança dentro e fora do local de trabalho é um sentimento comum, apesar de ser pouco compartilhado. Por outro lado, a interface com finalidade de promover ações de socioeducação e a vinculação do CRIAAD à Secretaria de Educação não parece garantir aos agentes a possibilidade do exercício de atividades mais voltadas para socioeducação, pois segundo os mesmos, o exigido é “[...] em primeiro, segundo e terceiro lugar, a segurança”. O que parece estar realmente instituído é a exigência pela segurança.

Essas experiências repercutem na forma que os servidores costumam visualizar o seu trabalho como um trabalho esvaziado de sentido. “[...] É como enxugar gelo”, “[...] É abrir e fechar cadeado”, aproximando-se da imagem do “carcereiro”. O exercício de atividades voltadas para a socioeducação torna-se difícil, por resistência do Estado, da hierarquia, do “sistema” que está preocupado com a segurança, por resistências dos colegas frente ao desconhecido com receio de assumir uma posição nova e perder o “controle” frente aos adolescentes; por resistência dos próprios adolescentes que já trazem uma história de violência e falta de cuidado. O afeto gerador de tensão e angústia pode ser expresso na ideia de que “[...] Uma bomba pode explodir a qualquer momento” e os profissionais em serviço têm que dar conta de controlar. Para manter o controle e enfrentar a tensão e o medo observa-se a construção de estratégias associadas ao cinismo viril, por meio de condutas, histórias e por brincadeiras. Porém, o coletivo ao compartilhar suas vivências, trouxe consigo uma dimensão do trabalhar que inicialmente não é visível, nem facilmente reconhecida, relacionada ao “cuidado” com os adolescentes. “[...] Disciplinar é cuidado”. Essa dimensão do trabalho de cuidado é imposta pelo próprio convívio diário com os adolescentes em regime semiaberto. Só a atitude de segurança não basta para dar

---



conta das situações cotidianas de trabalho, de dar conta do imprevisto de encontrar um ex-internado na rua, no imprevisto para se posicionar frente às situações que têm que estar sob controle; no imprevisto de ficar sensibilizado com as histórias relatadas pelos adolescentes e poder contribuir positivamente de alguma forma na vida dos que estão sob seu “controle”, sob seu cuidado.

Um dos conflitos latentes trazidos pelo coletivo durante o processo grupal e apontado pelos clínicos pesquisadores foi: até onde apenas o controle é suficiente e até onde o cuidado pode ser eficaz. Porém, observamos que a falta de liberdade e confiança entre os colegas, para poderem conversar sobre essas possibilidades e compartilhar as experiências vividas no cotidiano de trabalho, costuma trazer sofrimento, silenciamento e muitas vezes o adoecimento. Após apresentarmos o relatório validado das oficinas em uma reunião com os servidores e a direção, foi acordado a continuidade do espaço coletivo das oficinas para o ano de 2018.

No segundo ano, as ações junto aos servidores foram marcadas pela expectativa de mudanças institucionais planejadas pelos órgãos governamentais, o papel do agente socioeducador nesse contexto estava em questão. Nas oficinas, alguns servidores puderam compartilhar as mudanças pessoais ocorridas a partir do contato com o trabalho e com a tensão constante de trabalhar “disciplinando e contendo” adolescentes em conflito com a lei. A marca no corpo do fracasso da normatização e prescrição frente à realidade no dia a dia era um dos assuntos recorrentes nos encontros com os servidores. Muitos diziam sentir-se sobrecarregados. O sentimento de insegurança, de despreparo pessoal e institucional frente à mudança para a posição de apenas segurança para agente de segurança socioeducador foi um ponto destacado. Cabe destacar que a passagem da posição de segurança associada ao “carcereiro” para agente socioeducativo caracteriza-se por um longo processo de avanços e

recuos que se reflete na própria execução das medidas socioeducativas. Pois, como destaca Albuquerque (2017, p. 240), “(...) apesar de o ECA em vigor estar apontando para a necessidade de medidas socioeducativas, a instituição procurava contratar profissionais que pudessem sobretudo conter fisicamente os adolescentes e fechar as grades dos alojamentos, ou seja, carcereiros”.

O efeito desses aspectos institucionalizados se manifesta na percepção do próprio trabalho e na forma como ele está dividido na instituição. Apesar dos agentes estarem mais presentes no dia a dia com os adolescentes, a função de socioeducação é percebida pelo coletivo como mais próxima da equipe técnica. Essa costuma ser vista pelos agentes como “defensores” e “passando a mão por cima” dos erros dos adolescentes. Por outro lado, a equipe técnica vê, muitas vezes, o trabalho dos agentes com uma exacerbação da violência, com falta de diálogo para lidar com o outro e (ab)uso da sua posição de autoridade.

O discurso em prol da segurança e a exaltação do discurso da virilidade presente entre os servidores, por meio de brincadeiras e comentários, desvaloriza ações de cuidado ou mais próximas à socioeducação. Essa divisão traz segregação e silenciamento desvalorizando o trabalho multiprofissional e coletivo. Nesse segundo ano foram realizados 12 encontros de sessões coletivas, porém a mobilização coletiva para manter as oficinas não se manteve, ocorreram problemas de escalas, rotinas de serviço, etc. A marca desse processo de desmobilização foi expressa pela seguinte fala: “[...] nós estamos aqui porque o diretor pediu, não confiamos nesse espaço, as pessoas (colegas) acabam usando nossas falas para nos prejudicar”. As falas vinham carregadas de hostilidade, ofensas, desesperança, de frustração frente a tudo o que estava sendo feito, expressando a desesperança de um trabalho vivo, instituinte. Foi possível observar os processos psicodinâmicos dessa desmobilização e

o silenciamento por meio de brincadeiras, “piadas” e comentários hostis sobre o não reconhecimento do trabalho do outro.

As relações mostravam-se mais complexas e difíceis com o recrudescimento e intensificação das defesas de virilidade junto aos agentes, com um aumento das piadinhas difamando a imagem do outro. A fala espontânea mostrava-se reprimida, e o espaço de compartilhar as vivências esvaziado. “[...] aqui as paredes têm ouvidos, tem que tomar cuidado”. O silenciamento também se configurava como uma estratégia defensiva, frente ao sofrimento, diante da desqualificação e da desvalorização. Essa forma de exercício de virilidade parecia influenciar e também ser influenciada pelo estresse, pelo medo, pelo sofrimento e pelo adoecimento dos servidores nesse contexto. Segundo Dejours (2011a, p. 81), as relações de confiança são uma exigência para a construção de acordos, normas e regras de trabalho, que enquadram a maneira como se executa o trabalho, sendo fundamental para o estabelecimento da cooperação. “[...] a organização do trabalho real não pode ser neutra em relação à confiança: confiança ou desconfiança, cooperação ou incoerência – tais são as alternativas. O estabelecimento da confiança é uma luta constante”. Junto ao coletivo de trabalhadores aqui estudados, as possibilidades de processos coletivos pautados na inteligência prática, na confiança, no reconhecimento pelo fazer e na cooperação com intuito de criar regras mais saudáveis de trabalho e convivência, mostravam-se bloqueados.

A partir de um olhar mais clínico, ficou evidente que a realização das sessões coletivas não estava sendo suficiente para acessar de forma operativa esse coletivo, configurando-se uma demanda de escuta da instituição (viva). No processo de intervenção, a composição de dois grupos operativos para as oficinas de gestão de estresse junto aos servidores transformou-se com o decorrer do tempo em uma intervenção geral, com observação participante do manejo institucional. O foco voltou-se para

a forma como as relações se estabeleciam na instituição, privilegiando os pequenos encontros, a conversa no pátio e no horário do almoço.

A partir de diálogos informais, foi possível observar e intervir no *modus operandi* junto ao corpo de funcionários do DEGASE. No caminho percorrido frente ao real do fazer dos clínicos pesquisadores, a intervenção institucional foi uma estratégia fundamental, permitindo o acesso ao espaço de fala e escuta, com conteúdo acerca do vivido que não aparecia no espaço formal das oficinas dos servidores (até sinalizavam, mas de maneira discreta). As conversas pelos arredores da unidade, os desabafos e piadinhas durante o almoço, contribuíram para que de alguma forma a instituição falasse de maneiras diversas sobre os seus sofrimentos, principais atravessamentos e desafios de seu cotidiano de trabalho.

O sofrimento presente na fala dos trabalhadores socioeducativos denota, para além da fragilidade, a falta de amparo institucional e o silenciamento das doenças relacionadas ao trabalho com consequências diretas na sua saúde e em suas formas de vida. A angústia, a ansiedade, o medo do que pode acontecer no (e fora) do trabalho incrementam o uso de estratégias defensivas construídas coletivamente contra o sofrimento, como a do cinismo viril e do silenciamento, levando a uma maior alienação de si mesmo e ao adoecimento. A frustração e o sofrimento diante do trabalhar em socioeducação aprisionam os trabalhadores na imagem de “carcereiros”, esvaziando o sentido de seu trabalho, com custos na manutenção de sua própria saúde, bem como a saúde dos adolescentes. A lógica institucional da virilidade, que sustenta processos defensivos como “cinismo viril”, é algo que precisa ser claramente visualizado e tratado nesse contexto.

Os dados clínicos analisados apontam que a lógica institucionalizada aliada aos processos defensivos alimenta conflitos entre os diversos atores, segrega profissionais, impede a visibilidade dos afetos que não reforcem a virilidade, mina a confiança promovendo o silenciamento

---

defensivo e diferentes formas de adoecimento, promovendo a quebra de relações coletivas mais saudáveis. Esses processos incidem diretamente na desestruturação e mobilização coletiva, promovendo o distanciamento de um trabalho vivo e instituinte, dificultando avanços na socioeducação (tal como é preconizada pelo ECA). No fazer do clínico do trabalho, os impasses frente ao processo grupal, a rigidez dos aspectos institucionalizados, a falta de confiança nas relações entre os pares e com o coletivo trouxeram desafios na construção de dispositivos clínicos. A busca constante da construção de uma escuta clínica qualificada e sensível, modificando formas e métodos de intervenção, configurou-se como uma ação de resistência ético-política.

## **2. SEGUNDA SEÇÃO: CLÍNICA DAS FORMAS DE VIDA NO TRABALHO: UMA POÉTICA DA ATENÇÃO AOS SENTIDOS DO REAL**

*Como escutar clinicamente as situações de trabalho?* Discutimos essa questão a partir de alguns *operadores ético-políticos de ressubjetivação da Clínica das Formas de Vida no Trabalho (CFV)*. A CFV é um dispositivo de pesquisa, experimentação e intervenção que busca mapear e problematizar situações de sofrimento e adoecimento no trabalho. A abordagem é pluridisciplinar e tem como base a análise dos *aspectos paradigmáticos* e das *condições de (des)legitimação das formas de vida no trabalho* (FERREIRA, 2020)<sup>59</sup>. Aspectos paradigmáticos no sentido de *situações existenciais singulares* que tornam inteligíveis contextos problemáticos mais amplos, inclusive históricos, relacionados principalmente aos sofrimentos e adoecimentos no trabalho.

---

**59** Clínica desenvolvida com base nas atividades e práticas do Núcleo Trabalho Vivo – Pesquisas e Intervenções em Arte, Trabalho, Clínica e Ações Coletivas – vinculado à Graduação em Psicologia e ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFRJ. As práticas clínicas integram estágios curriculares na clínica-escola da Divisão de Psicologia Aplicada (DPA), com a participação de graduandos de Psicologia (nos atendimentos), e de doutorandos e mestrands nas supervisões clínicas coordenadas pelo professor orientador.

---

As *formas de vida no trabalho* são produzidas nas interações complexas, correlações processuais e de mútua inclusão dos âmbitos macro e microeconômicos, políticos, sociais, culturais e organizacionais. Com isso, os *contextos* (mais amplos) e as *situações* (singulares) são indissociáveis – são sempre *contextos-situações* (1º operador ético-político – #1º oep), cuja natureza depende das forças que os produzem. Inspirada no método cartográfico de Deleuze e Guattari (2005), a CFV busca *compreender as linhas e os jogos de forças, afetos e composições implicadas nos contextos-situações que geram as formas de vida no trabalho* (#2º oep)<sup>60</sup>.

A referência ético-política maior para a valoração dos modos de existência é o *teor de intensificação da vida*, pautada em ações coletivizadas que afirmam a vida digna – entendida como *política da vida*. Política ainda mais necessária no contexto necropolítico do novo liberalismo. Isso demanda a busca permanente de ações – micro e macro ético-políticas – que afirmem direitos de existência, entre as quais as abordagens críticas e clínicas. Mas o que é a cartografia? “Cartografar é, em cada caso, desemaranhar as linhas de um dispositivo, montar um mapa – mapografar, o que Foucault chamava de *trabalho de campo*” (DELEUZE, 2016, p. 360).

A noção de *dispositivo* (proposta por Foucault, e revisitada por Agamben e Deleuze) é o que tem “a capacidade de capturar, orientar, determinar, interceptar, modelar, controlar e assegurar os gestos, as condutas, as opiniões e os discursos dos seres viventes” [...]; é uma “máquina de produzir subjetivações, sem as quais não pode funcionar” (AGAMBEN, 2009, p. 46). As *subjetivações* (modos situados de sentir, ver, pensar, agir, falar) nascem no corpo a corpo entre dispositivos e seres viventes. Dispositivos têm o *poder de fazer ver e de fazer falar* – comandam *regimes de visibilidade e regimes de enunciação*. Definem o visível e o invisível, o pensável e o

---

**60** Com base nos princípios da cartografia, a ordenação dos operadores aqui apresentada é meramente didática: não ordenações, nem precedências definidas *a priori*. A situação e o processo clínicos é que vão sinalizar seus modos de composição.

---

impensável, o dizível e o indizível (o que pode e deve ser dito; o que não deve ser dito; o que deve ser calado). Em última instância: o desejável e o indesejável (DELEUZE, 2016, p. 361) e – como operadores ontológicos – o *que pode existir e não existir*, pois fazem valer ou não valer (como expropriação) os direitos de existências dignas. São máquinas de produção das realidades do mundo<sup>61</sup>. Tais jogos de forças – como emaranhados de linhas de forças, “traçam processos sempre em desequilíbrio e ora se aproximam ora se afastam umas das outras. Cada linha é rompida, submetida a variações de direções [...] e a derivações” (DELEUZE, 2016, p. 367) – são fundamentais para a CFV. As linhas de um dispositivo se distinguem em dois grupos: um grupo de linhas com as funções de *estratificar* ou *sedimentar*, e outro, de *atualizar* ou *criar*.

Na perspectiva da CFV, quando o grupo *estratificar-sedimentar* é capturado por forças dogmáticas (imposição de verdades), o trabalho é submetido a regimes intensivos de exploração e expropriação<sup>62</sup> que subtraem a capacidade inventiva, exaurem os fluxos de vitalidade e os transformam em mercadorias (no sentido de tudo o que se produz para venda e não para uso do produtor). Até que só restem corpos mortificados – devastados, por síndromes de *burnout*, por exemplo. Ou as patologias sociais do silêncio e da solidão (FERREIRA, 2009, 2016); da sobrecarga, violência e servidão voluntária (MENDES, 2007; FERREIRA, 2009), derivadas da patologia social bio e necropolítica, de primeira ordem, do neoliberalismo. Ou corpos mortos. No momento em que o capitalismo de vigilância investe fortemente nos dispositivos que capturam e manipulam a atenção e induzem modos de sentir e agir, como bem mostra

---

61 “O poder é a terceira dimensão do espaço” (DELEUZE, 2016, p. 361). Neste sentido, o terraplanismo, para tomarmos um exemplo atual e grotesco, é paradigmático das *formas dogmáticas do saber-poder* que se tornam “visões de mundo”. Sintoma do poder que reduz a complexidade do real, achata a realidade e a história, para decretar: “a terra não é mais redonda”! O poder e o saber, nesta lógica, são também *temporalidades*, pois fazem retroceder compreensões da realidade às referências de séculos passados.

62 Forças dogmáticas no sentido de formas de dominação (abuso de poder) e imposição de verdades, entendidas como *regime de veridicção*, proposto por Foucault (2008).

---

o documentário *O Dilema das redes* (FERREIRA, 2020), argumentamos que as patologias sociais, e especialmente as patologias sociais do trabalho atuais, são antes *patologias da atenção à vida*. Na perspectiva da CFV, no entanto, uma parte dos afetos sempre escapa. Estão sempre dentro-fora dos dispositivos de captura. E são tais afetos que produzem e sustentam os vínculos que produzem os processos clínicos. Afetos que se expressam no grupo-função *atualizar-criar* que gera linhas de fissura e fratura, que “parecem particularmente capazes de traçar caminhos de criação, que não param de abortar, mas também de ser retomados, modificados, até a ruptura do antigo dispositivo” (DELEUZE, 2016, p. 365). Neste grupo, contra tudo e contra todos, o trabalho clínico pode ser experienciado pelas/os pacientes-agentes como trabalho vivo, como “saber-fazer, um engajamento do corpo; o poder de sentir, de pensar e de inventar” (DEJOURS, 2004, p. 28); como ação de transformação do mundo que transforma o sujeito. O trabalho vivo da clínica, assim, se instaura como ato poético, momento da potência e potência da criação. É uma *arte do fazer* – uma *poética*.

Uma questão ético-política central para Foucault é uma referência importante para a CFV: *como estimar o valor de um dispositivo, do ponto de vista da afirmação dos modos de existência?* Para o autor (na linha de Espinosa e Nietzsche), o valor de um dispositivo refere-se aos *critérios de vida* (DELEUZE, 2016, p. 364). Tal *valor vital* é um imperativo ético-político para as pesquisas clínicas que buscam afirmar direitos de existência (#3º oep). Neste sentido, a CFV é um *dispositivo de produção de atenção sensível à vida* (#4º oep). Especialmente de atenção aos movimentos vitais que procuram resistir, que resistem às maquinarias de produção de sentidos e capturas calcadas no apologismo produtivista neoliberal. Para isso, investiga e procura instaurar a experimentação e produção de *outros sentidos do real* (#5º oep), mapeando sinais e sintomas que expressam modos e condições de *atenção à vida* – compreendida como processo de cuidado pelo qual buscamos atender (ou negar), consciente

---



e inconscientemente, as exigências do mundo e dos próprios desejos, atenção que possibilita “responder aos seus incessantes imperativos [...] e se define correlativamente como *sentido do real*” (LAPOUJADE, 2017a p. 92). Tais formas de *atenção à vida* (ou desatenção) podem ressubjetivar os *sentidos do real*<sup>63</sup>. Nos *contextos-situações* exacerbados pela pandemia, por exemplo (“a economia vale mais do que a vida”), quais são os *sentidos do real*? As noções de *real* e de *sentido* ganham destaque como dimensões centrais para as referências teóricas e metodológicas da CFV. Além das dimensões objetivas e subjetivas mais acessíveis da realidade, o real é tomado aqui como a parte da realidade que, por um lado, escapa aos sentidos pré-determinados (é o não sentido), como o *real do inconsciente*.

E, por outro lado, gera impedimentos ao fazer, como o *real das relações sociais de dominação, exploração, opressão* (DEJOURS, 2012), que reduzem e fecham os *sentidos do real*. Inclui, portanto, os *sentidos pré e superdeterminados do real* (dos contextos-situações de dominação, entendido como abuso de poder), e o que se apresenta como *não sentido* (com os movimentos de indeterminação que podem reconfigurar os jogos de forças em favor da vida). Nesta linha, a *escuta clínica (#5º oep)* é a *arte da atenção* às forças, gestos vitais e sentidos *outros que buscam problematizar e modificar as dimensões do real instituído* (objetivas e subjetivas, formais e informais) produtoras de sofrimento e adoecimento. Com isso, a *escuta acolhedora* é fundamental para as *condições de instauração e legitimação*

**63** Na apropriação da noção de *sentidos do real* para a CFV, o real, por um lado, é a parte da realidade passível de descrição, conhecimento, apropriação e regulação. Ou seja, a parte que pode ser inscrita nas determinações formais e informais (regras, normatividades, conhecimentos, sentidos fechados). Por outra via, é também a parte da realidade que escapa às determinações (não se deixa apreender por dispositivos simbólicos, resiste às apropriações, se mostra nas situações inesperadas, escapa à compreensão, ao sentido e gera resistências ao fazer). No *real das relações sociais de dominação*, os imperativos da dominação podem ultrapassar a capacidade de apropriação, determinação de sentidos e de lutas pela saúde e impossibilitam *a vida pela qual vivemos*. Nessa linha, a CFV é um modo de atenção voltado à problematização dos *sentidos do real* (objetivos e subjetivos, formais e informais) que produzem sofrimento e adoecimento e também aos *sentidos do real* que potencializam afetos e ações produtoras de saúde. Assim, a *atenção à vida* como procedimento clínico de pesquisa e intervenção é, sobretudo, *atenção aos sentidos das forças de composição da realidade, buscando potencializar as forças de produção da vida eticamente e politicamente referenciada*.

---

da CFV (#6º oep). É uma permanente experiência de abertura sensível aos afetos (capturados e de resistência) e às forças de produção dos *sentidos do real*.

Mas como conhecer os *sentidos do real*? Compreendendo as relações e dinâmicas das forças ativas e reativas que se apropriam, apoderam, exploram ou se expressam nos sujeitos (DELEUZE, 2018). Forças que podem se contrapor aos movimentos vitais e singulares do desejo. Para lidar com esses conflitos, são acionadas estratégias defensivas que – quando se tornam rígidas – podem se reconfigurar como patologias mentais, que reduzem os vínculos dos sujeitos com a realidade, lentificam e paralisam os processos vitais. Produzem adoecimentos nos quais “as palavras em nada mais desembocam, já não se ouve nem se vê coisa alguma através delas, exceto uma noite que perdeu sua história, suas cores e seus cantos” (DELEUZE, 2011, p. 9). As situações de adoecimento tornam-se, assim, “abismos de impotência” (CANGUILHEM, 2009). Os horizontes se perdem. E tudo parece se dissipar numa espiral de impossibilidades (iminentes ou efetivas) e atingir vastos territórios existenciais. Em situações extremas, são as vidas que perdem os vínculos com o mundo. Ou estão em vias de perder.

Como busca de sobrevivência, as tentativas de adaptação às adversidades tornam encapsulados os sentidos dos desejos. Mas, mesmo em tais situações, os restos de vida resistem. São sempre possibilidades de criação de desvios, escapes – pequenos ou maiores – das capturas das estruturas materiais e subjetivas patologizantes. São possibilidades de aberturas para expressar outros modos de consciência, de criar rotas de fuga que podem, a qualquer momento, se conectar às vitalidades adormecidas, muitas vezes anestesiadas, que se movimentam para ultrapassar o que está dado. Com o olhar das linhas de fuga,

[...]todas as ações e sensações são gestos vitais. Até mesmo o mais antivitais dos gestos borbulha de vida em algum nível. Uma *cartografia dos gestos vitais* registra essas borbulhas. Desce ao nível das

microfissuras para intuir qual o potencial de singularização que elas anunciam. (MASSUMI, 2017, p. 152).

Ou seja, em toda forma de vida resta sempre uma *potência de saúde* – que chamamos *saúde da autonomia temporária* ou *saúde existencial* (#7º oep).

Os *processos de produção de sentidos vivos do real* são, portanto, movidos por forças tendenciais que operam nas formas de vida. A pergunta a ser explorada é: *quais forças determinam os sentidos dos modos de subjetivação?* De modo esquemático, a CFV se vale de três planos analíticos de composição, relacionados aos aspectos *estruturais, relacionais, dinâmicos* e ético-políticos das situações de trabalho. Com tais operadores, busca cartografar a *sintomatologia dos contextos-situações* (sinais e sintomas com base nas forças que os produzem), e sua *genealogia* (a origem das forças) (DELEUZE, 2018). O primeiro plano (#8º oep), com interrogações sobre: *o que é considerado trabalho (quais forças operam a determinação dos seus sentidos)? Como é organizado? O que a organização exige das pessoas? O que está fazendo com as pessoas?* (FRASER, 2020, p. 15). O segundo plano (#9º oep), desdobrado e inerente ao anterior, com questões que buscam caracterizar: *situações de trabalho* (trabalho prescrito e real, tarefa e atividade – distâncias e tensões entre os sistemas normativos e os seres vivos); *afetos ativos e reativos* (alegria, tristeza, prazer, sofrimento – aumentam ou diminuem o poder de agir); *mobilizações subjetivas e objetivas* (individuais, coletivas, sabedoria prática, cooperação, reconhecimento, resistências, criação, estratégias defensivas); *subjetivações* (modos de sentir, pensar, agir, cuidar-se, adoecer). Tais planos se referem aos aspectos *estruturais, relacionais e dinâmicos*, com atenção aos *aspectos paradigmáticos*. O terceiro plano (#10º oep) aborda *aspectos ético-políticos*, a partir das questões: *quais são os fatos? O que torna possível os fatos? Com quais direitos são exercidos?* (LAPOUJADE, 2015, p. 28). Os *aspectos ético-políticos* sintetizam os anteriores. Referem-se às *condições de legitimação* (ou *deslegitimação*) dos contextos-situações de trabalho. A análise conjunta desses planos

---

indissociáveis procura compreender o que os fatos expressam, para além deles mesmos, acerca dos sentidos dessas relações com aspectos mais profundos do capitalismo neoliberal, como a racionalidade soberana e as forças que o determinam.

A *escuta acolhedora* é a conexão sensível com essas dimensões, considerando as adversidades e possibilidades de afirmação da vida. É a *atenção conjunta intersubjetiva* (paciente-agente e clínico) aos gestos vitais, mobilizações e ações contra fatores patologizantes do contexto-situação. Gestos vitais que intensificam o poder de ver e ouvir através das palavras, possibilitam dizer o não dito, sentir o insensibilizado, pensar o não pensado. Expressam os movimentos da *saúde existencial*: como forças de saúde que – em maior ou menor intensidade e tanto quanto possível – estão sempre presentes. Os gestos vitais procuram, de modo incansável, “fazer-se eco do que não pode deixar de falar” (BLANCHOT, 2011, p. 18). A *saúde existencial* – mesmo como vestígio de vida – tem o *germe da mais alta potência de existir*. Potência que conjuga – de modo indissociável e simultâneo – dimensões *ontológicas* (a vida só existe como formas de vida), *estéticas* (atenção sensível à vida), *éticas* (afirmação da vida singular-plural) e *políticas* (ação coletiva de construção da vida ética).

Em síntese, a *CFV* busca acionar processos micropolíticos que se contraponham às capturas dos ordenamentos existenciais no trabalho. Mesmo em atendimentos individuais, procura-se analisar as incidências das dimensões sociais mais amplas no trabalho e nas formas de sentir, pensar e agir. Ao colocar em questão os afetos fixados que reduzem o poder de existir, abrem-se vias para a construção de espaços coletivos de deliberação e mobilizações, para campos políticos mais amplos, para experiências de *autonomia ética subjetiva* (DEJOURS, 2012), que, mesmo transitórias, são pontos de partida e desvios para enfrentar as adversidades adoecedoras e a precarização da vida no trabalho. A *CFV* configura-se, assim, como *arte da atenção à vida*, que pode ser pensada

---

de modo correlato como *poética da atenção aos sentidos do real*. Busca amplificar os gestos vitais, reapropriar as forças e a atenção presentes nas lutas contra as desigualdades, exclusões e discriminações. A construção de *sentidos do real* demanda os contínuos ziguezagues dos atos de criação (inerentes aos desvios clínicos). Como bem aponta Mbembe (2018, p. 259): “A única maneira de permanecer vivo é viver em ziguezagues”. É produzir construções críticas dos sentidos fechados da realidade, com os quais as/os trabalhadoras/es – contra tudo e contra todos – buscam escrever *suas histórias, suas cores e seus cantos* de vida.

### **3. TERCEIRA SEÇÃO: O PESQUISAR ENQUANTO DISPOSITIVO CLÍNICO: EMBARAÇOS ÉTICO-POLÍTICOS ENTRE TERCEIRIZAÇÃO, FORMAS DE DOMINAÇÃO E POSSÍVEIS RESISTÊNCIAS**

A intenção principal da presente seção é apresentar apontamentos críticos acerca dos aspectos ético-políticos do trabalho de pesquisa a partir de sua dimensão clínica. Para tal, serão apresentadas sinalizações de um estudo intitulado “Poeiras de vida: terceirização, formas de dominação e resistências”, realizado com trabalhadoras e trabalhadores terceirizados de uma universidade pública. A proposta é pensar o pesquisar – como trabalho de pesquisa – em seus efeitos de reconfiguração e desvio nas formas instituídas de trabalho e vida que são atravessadas pelo jogo dos dispositivos de captura e ruptura em permanente tensionamento e articulação com processos de subjetivação. Desdobramentos e sinalizações deste trabalho de pesquisa tomados aqui em sua dimensão crítica, transgressora, em seu caráter desviante e, portanto, enquanto dispositivo clínico.

Há que se salientar, logo de saída, que a tarefa de empreender análises acerca dos contextos laborais contemporâneos demanda, fundamentalmente, observação detalhada da moldura social na qual suas práticas estão inseridas. Neste sentido, a noção de trabalho é aqui considerada

---

como categoria social e, por isso mesmo, produto do seu tempo histórico, cujas formas e variações demandam análises situadas e a consideração de elementos do contexto sócio-histórico no qual se materializam. Assim, é possível observar como a historicidade das transformações morfológicas dos conflitos capital-trabalho forjaram uma polimorfia das formas de trabalhar (SATO, 2018) e engendraram seus atuais limites e im-possibilidades.

No decorrer da constituição histórico-política do chamado novo espírito do capitalismo (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009), observou-se um processo de refinamento das formas de exploração e subordinação do trabalho ao capital cujas condições de possibilidade foram constituídas pelo enlace entre os signos do capitalismo financeiro, as formas de acumulação flexível de capital e os desígnios da racionalidade neoliberal – atravessando diversos âmbitos da vida dos sujeitos, para além da dimensão econômica (DARDOT; LAVAL, 2016). Como principais desdobramentos sociais desta articulação, podem ser observados aumentos dos níveis de informalidade, desemprego e o crescente processo de precarização social do trabalho que gradativamente se manifesta em contextos laborais marcados por processos de corrosão do caráter (SENNETT, 2009), banalização de injustiças sociais (DEJOURS, 2007) e múltiplos efeitos subjetivos e expressões clínicas que estão na contramão do histórico de lutas pela saúde da/pela classe trabalhadora, particularmente no contexto brasileiro, marcado por tradições colonialistas e desigualdades estruturais (SCHWARCZ, 2019).

Neste mosaico, observa-se crescente rigidez das formas de precarização e flexibilização do trabalho que formam um cenário de desabilitação de direitos e encontram no processo de terceirização – articulado com novas formas de trabalho precarizado, como as que configuram a chamada *uberização* do trabalho – uma de suas facetas mais extremas (ANTUNES, 2020; ANTUNES; DRUCK, 2015; DRUCK, 2011, 2013, 2016). As recentes

decisões político-jurídicas a respeito da terceirização no Brasil revelam a acentuada consolidação desta prática e afirmam a natureza global da fragilização dos vínculos laborais na contemporaneidade.

A autorização legal da subcontratação irrestrita no país (coroada pela aprovação do Projeto de Lei nº 13.429/2017 e ainda reforçada pela recém-aprovada Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017) e o crescimento de sua capilarização estão acompanhados de forte ameaça aos mecanismos de proteção social, saúde<sup>64</sup>, organização e resistência dos sujeitos envolvidos neste processo. Neste sentido, estudos como os realizados por Guimarães Júnior e Ferreira (2018), Guimarães Júnior e Matos (2018), Guimarães Júnior, Oliveira e Matos (2017) e Barbati *et al.* (2016), reafirmam esta tendência, especificamente no que tange ao trabalho de sujeitos subcontratados em universidades públicas do país.

A partir destas considerações, o objetivo do estudo aqui referido foi analisar criticamente possíveis formas de resistência mobilizadas por sujeitos subcontratados em contextos de trabalho constituídos por relações laborais injustas e excludentes, que ameaçam a garantia de seus direitos, e a afirmação de formas de trabalho dignas e ético-politicamente referenciadas. A proposta então foi pensar tais resistências a partir da noção de dispositivo (FOUCAULT, 1988, 2005; DELEUZE, 1996; AGAMBEN, 2005), no que tange ao tensionamento entre os dispositivos de captura e ruptura, e sua articulação com processos de subjetivação (FERREIRA, 2017b).

Os referenciais teórico-metodológicos utilizados como base para as reflexões empreendidas partiram da filosofia, da psicodinâmica do trabalho, da psicologia social do trabalho e da sociologia do trabalho. Participaram da pesquisa treze trabalhadoras e trabalhadores (dez mulheres e três homens), todos com vínculo contratual terceirizado,

---

**64** A noção de saúde é aqui considerada enquanto normatividade vital, a partir da perspectiva canguilheniana, em sua dimensão processual de permanente movimento instaurador de novas normas (CANGUILHEM, 2009; SAFATLE, 2011).

---

que prestavam serviços de limpeza e manutenção em uma universidade pública brasileira. Foram realizados, na própria instituição, dez encontros coletivos e uma entrevista individual de caráter semiestruturado. Também foram elaborados diários de campo por parte dos pesquisadores envolvidos no estudo que posteriormente foram analisados, juntamente com os dados provenientes das outras apostas metodológicas.

A partir das sinalizações obtidas no trabalho de campo, observou-se o tensionamento entre formas de dominação e resistências que estão em jogo no contexto da universidade e os impactos subjetivos que lhes são subjacentes. Por um lado, foi possível observar formas de controle materializadas na rigidez das prescrições das tarefas a serem cumpridas pelos subcontratados, nos processos de vigilância, exclusão e invisibilidade que atravessam seu cotidiano, e o modo como seus direitos trabalhistas são constantemente desrespeitados, seja por atrasos salariais ou pelas “empresas fantasmas” que desaparecem de forma repentina sem deixar rastros sobre seu paradeiro. Tais dispositivos de captura produzem vivências de sofrimento que, como parte de uma dinâmica marcada por medos e constantes ameaças de punições ou demissão, são silenciadas e pouco compartilhadas pelos/entre os subcontratados. Vale salientar a emergência, durante os encontros, de temáticas referentes a questões étnico-raciais e de gênero que trazem consigo a reprodução de desigualdades socioestruturais, injustiças históricas e lógicas paradigmáticas de exclusão e discriminação – como aspectos da divisão racial e sexual do trabalho – instituídas no seio dos contextos laborais, especialmente na realidade brasileira (ALMEIDA, 2018; SANTOS; DIOGO; SHUCMAN, 2014).

Também foi possível observar, por parte dos sujeitos participantes, mobilizações de diferentes formas de resistência: pelo envolvimento de caráter político em movimentos coletivos de lutas em prol da garantia de seus direitos; e até mesmo nos possíveis quadros de adoecimento

---



que, no limite, representam também uma forma de resistir ao trabalho extremamente precarizado. Resistências sempre singulares, de diferentes tipos, que se colocam em jogo em meio aos diversos dispositivos de controle e dominação presentes no contexto observado. Identificou-se também que os subcontratados se sentem mais reconhecidos no trabalho pelos estudantes do que por outros profissionais da universidade. Essas trabalhadoras e trabalhadores atribuem valor ao seu fazer cotidiano quando afirmam que suas funções são indispensáveis para a continuidade das atividades de ensino, aprendizagem e produção de conhecimento da instituição. Trabalho cujos efeitos e relevância são notados, muitas vezes, somente em situações de paralisação ou greve. Percebidos pela sua ausência. Fazer que não é visto senão quando não é realizado (LHUILIER, 2012).

Observa-se, portanto, que as formas de resistência analisadas provocam abalos e incitam reconfigurações micropolíticas na solidez das lógicas instituídas dos contextos laborais marcados por processos de dominação e exclusão e são elementos fundamentais para a continuidade da luta pela garantia de direitos e formas de trabalho pautadas na dignidade da vida. O pesquisar (trabalho de pesquisa) aqui elucidado, enquanto dispositivo clínico, fez emergir questões reflexivas, desvios e trocas coletivas que, em conjunto, escapam do campo instituído de possíveis da dinâmica laboral dos trabalhadores e trabalhadoras terceirizados da universidade e incitam processos de produção de novos sentidos e olhares sobre o trabalho, tanto por parte dos pesquisadores envolvidos quanto dos sujeitos participantes.

Por fim, observa-se que, diante das ofensivas conservadoras e antidemocráticas do contexto brasileiro, a tarefa de debruçar-se sobre a temática em questão revela-se enquanto convocação necessária para a continuidade da luta pela saúde e dignidade no trabalho em tempos marcados por retrocessos de diferentes níveis propagados sob a forma

---

de simulacros desenvolvimentistas que escondem, em suas intenções, o desmonte de direitos trabalhistas e, no limite, a desabilitação do direito a modos de existência singulares e formas de vida e trabalho ético-estético-politicamente referenciadas.

#### **4. QUARTA SEÇÃO: PANDEMIA – REFLEXÕES SOBRE O MUNDO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO NA TRAVESSIA DO ABISMO**

O objetivo desta seção é apresentar uma reflexão sobre o contexto do trabalho diante da pandemia da Covid-19, analisando suas repercussões e construindo formas de escuta clínica das situações de trabalho diante dessa pandemia. Nesse intuito, foi realizada uma breve revisão teórica de publicações recentes que analisam e discutem, em uma vertente crítica, a pandemia e seus impactos psicossociais, nos processos sociais e no contexto do trabalho.

A pretensão desse manuscrito é, assim, propor uma pausa na hiperconexão a que ficamos expostos a partir do distanciamento social, para refletirmos sobre essa repentina e assustadora realidade pela qual nos sentimos atropelados, construindo, a partir do estudo dessas proposições reflexivas, constatações, entendimentos e argumentos para intervenções éticas e relevantes no mundo do trabalho, em uma perspectiva clínica e crítica, buscando contribuir para alavancar estratégias de enfrentamento e ressignificação como contraponto à desolação e ao desalento deflagrados por essa crise humanitária e na saúde a nível mundial.

Neste prólogo, é importante explicar o título dessa seção, expondo que a insensível proliferação viral com suas nefastas repercussões biopsicossociais gera a sensação de que estamos na travessia de um grande abismo que se tornou visível com a pandemia. Abismo este que já estava diante de nós, mas que nos convocou a atravessá-lo e, para isso, precisamos ir construindo pontes à medida que caminhamos,

pois se os abismos e os territórios coloniais habitados pelas minorias invisibilizadas se acentuam com a pandemia, maior precisa ser nosso esforço para avançar em uma proposta ecológica e pós abissal (SANTOS, 2007), ativando potenciais adormecidos de transformação e emancipação, adormecidos no berço do capitalismo contemporâneo.

## **5. A EXPLOSÃO DO VÍRUS: A QUARENTENA E SEUS IMPACTOS**

De acordo com Agamben (2020, p.13), em busca de segurança, a sociedade atual está sacrificando sua liberdade e por isso “está condenada a viver em um perene estado de medo e insegurança [...]”. Na perspectiva do autor, estamos lutando contra um inimigo oculto que pode fazer seu ninho em outro ser humano. Assim, estamos diante de uma guerra civil absurda, tendo em vista que “o inimigo não está fora, mas dentro de nós”.

O filósofo acrescenta que essa luta desigual com a peste fará com que, mesmo depois do fim do estado de emergência, se ele chegar a acontecer, não voltaremos a viver como vivíamos antes, considerando que o confinamento e o distanciamento social engendram um novo referencial para organização da sociedade e novas estratégias políticas e sociais ancoradas, em grande parte, pelo enredamento às teias da tecnologia digital que gera uma massa densa e submissa.

Abordando questões de gênero, raça e condições de existência, Santos (2020) assevera que a quarentena carrega em seu cerne processos discriminatórios, sendo que determinados grupos sociais, incluindo um grande grupo de cuidadores que têm a missão de sustentar a quarentena à população, não terão o direito ao isolamento. Além desse grupo, o autor propõe-se a analisar a quarentena na ótica dos que mais estão sofrendo injustamente devido à exploração capitalista e discriminação racial e sexual.

Nas palavras do autor, “São os grupos que têm em comum padecerem de uma especial vulnerabilidade que precede a quarentena e se agrava com ela. Tais grupos compõem aquilo a que chamo de Sul” (SANTOS, 2020, p. 15). Ao abordar esses grupos e suas dolorosas vivências diante do isolamento social, o autor alerta para o darwinismo social, asseverando que há uma tendência à eliminação de uma parcela das populações que deixaram de interessar à economia como trabalhadores ou como consumidores, referindo-se às “populações descartáveis como se a economia pudesse prosperar sobre uma pilha de cadáveres ou de corpos desprovidos de qualquer rendimento. Os exemplos mais marcantes são a Inglaterra, os EUA, o Brasil, a Índia, as Filipinas e a Tailândia” (SANTOS, 2020, p. 26).

Em concordância, Bucci (2020, p. 249) aponta que o objetivo do sistema financeiro é tão somente salvaguardar a confiança dos tomadores de crédito e expõe: “Bancos não se movem para salvar vidas, movem-se para salvar a si mesmos, ainda que, para tanto, tenham que chegar ao desplante de salvar vidas”.

## **6. A PANDEMIA E O ISOLAMENTO SOCIAL E SUAS REPERCUSSÕES NO MUNDO DO TRABALHO**

Antunes (2020) defende que, na perspectiva empresarial, a quarentena carrega vantagens para além da prevenção à contaminação, pois reduz as relações coletivas no contexto do trabalho, fragiliza a organização sindical, amplia a tendência ao apagamento dos direitos, promove o fim da distinção entre tempo de trabalho e de vida, e ainda repercute na intensificação do trabalho das mulheres com forte tendência ao acirramento da desigualdade na divisão sociosexual e racial do trabalho.

Além disso, a expansão das tecnologias digitais atrelada ao distanciamento social, incrementa a precarização que já vinha se acentuando, tendo em vista que as atividades humanas, cada vez mais, passam a

ser realizadas pelas ferramentas automatizadas, o que leva a uma profunda redução do trabalho vivo, “ao mesmo tempo em que amplia o monumental exército sobrando de força de trabalho que não para de se expandir nesta fase mais destrutiva do capital” (ANTUNES, 2020, p. 16).

Nessa direção, Bucci (2020, p. 251-252) acrescenta que, diante da inteligência artificial, as máquinas tiram de atividade não somente os corpos, mas também a imaginação. “Ainda mais humilhante do que o desemprego perpétuo das maiorias é o modo como a Inteligência Artificial e máquinas capazes de ‘aprender’ vão deslocando e desativando o espírito”. Na visão do autor, a inteligência nessa era é apropriada pelo capital, perdendo sua capacidade crítica para tornar-se mais e mais rentável e alçar voo em uma jornada infinita de trabalho, ao estilo que a IBM estampa em seu slogan: “a inteligência pronta para trabalhar” (BUCCI, 2020, p. 253).

Nesse sentido, Antunes (2020) adverte que a expansão crescente do EaD nas universidades que se utilizam desta modalidade de ensino, o utilizam para tornar possível a redução do corpo docente, o que resulta em intensificação do labor com o único intuito de conquistar aumento da margem de lucro, relegando a um plano inferior a ciência e a pesquisa. A pandemia arrefece ainda mais a precarização do trabalho docente diante das possibilidades ilimitadas da máquina digital, que acentua sua presença nas instituições privadas e estende seus braços para a universidade pública, como solução ao impasse da retomada das aulas com vestes de autêntico aliado que se coloca à disposição para salvaguardar a educação, prescindindo da interação humana. Ela pode ser, sim, um meio, mas não pode tornar-se um fim em si mesma. Os impactos desses novos contornos contemporâneos de inteligência sobre a academia culminam com projetos em que as artes e a Filosofia são banidas gerando projetos de “universidades sem espírito” (BUCCI, 2020, p. 254).

---

Diante desse cenário de desapropriação da inteligência e do trabalho vivo, Antunes (2020) alerta que essa já é a realidade em situações “normais”, contudo, diante do que denomina período virótico do capital, capital virótico ou capital pandêmico, estão sendo conduzidos experimentos no sentido de aumentar, após a pandemia, os mecanismos de exploração nos diferentes setores da economia. Assim, o capital pandêmico, considerando sua essência discriminatória no que se refere às classes sociais, torna-se extremamente letal para a humanidade que depende de seu trabalho para sobrevivência. Ressalta-se, assim, que a pandemia não é a raiz dos problemas sociais, mas acentua ainda mais as contradições já presentes no capitalismo em sua forma atual (SOUZA, 2020).

Podemos afirmar então que, na era pandêmica, o capital desenvolveu a competência de fazer a exploração do desejo no âmbito da produção e do consumo e da exploração do olhar como uma forma de trabalho. Nesse novo espectro de existência, o trabalho humano se transmuta de turnos de oito horas para a conexão on-line que permanece as 24 horas do dia e que nos convida a estar presente na ausência e, por incrível que possa parecer, em vários lugares ao mesmo tempo.

O sujeito foi alçado a planos paradoxais de existência para além do corpo – age no mundo sem ter que pisar sobre o mundo. O dinheiro viaja na velocidade da luz. O olhar viaja na velocidade da luz. O desejo também. O discurso. Quanto ao corpo, este jaz em quarentena. (BUCCI, 2020, p. 256).

Nessa perspectiva, com a explosão da Covid-19, a categoria trabalho sofreu abalos profundos em sua já fragilizada estrutura. Segundo Lhuillier (2020), passa a prevalecer uma nova divisão do trabalho que se agrega ou transforma as anteriores, intensificando os desafios e tensões na atribuição de tarefas por gênero. A autora elenca categorias de trabalhadores que passam a ter que responder a essa intensificação. A primeira, são os “sem trabalho”, confinados, incluindo os que já estavam sem emprego e

os novos desempregados ou em desemprego parcial, bem como os que precisaram entrar em licença e/ou se afastar para cuidar dos filhos e que perderam ou reduziram repentinamente suas funções profissionais. Acrescenta-se a essa os trabalhadores do “teletrabalho”, confinados, que acumulam tarefas familiares e profissionais tendo que conciliar demandas desses dois campos em um processo de auto-organização.

Por fim, aponta os trabalhadores em “sobretabalho”, não isolados, mas expostos, tais como os profissionais da saúde e assistência, entregadores, bombeiros, policiais, motoristas, coletores de lixo, dentre outros, e que estão a serviço dos que estão em quarentena, mas que também dependem de pessoas que protejam suas crianças. Esses profissionais que atualmente saíram dos bastidores e da frequente invisibilidade e desvalorização, passando a ser reconhecidos como “essenciais” à manutenção da vida, mas que não conseguem usufruir desse prestígio porque estão continuamente expostos ao risco e ao medo de contrair ou de transmitir o vírus.

Em uma situação diferente das categorias acima elencadas, a autora aborda o grupo de trabalhadores da área fabril e industrial, que têm a difícil missão de garantir que a esfera econômica continue girando e que a riqueza da nação continue se perpetuando, para os quais o desafio que se coloca é manter a produção com a capacidade hercúlea de trabalhar e, concomitantemente, prevenir os riscos de contaminação ou transmissão do vírus. Aqui, o esgotamento está na demanda intensificada de produção aliada à insegurança e à precarização das condições de trabalho.

Pode-se compreender, assim, que a pandemia da Covid-19 tende a agravar a precarização do trabalho e a fragilizar os coletivos, deixando o trabalhador em estado de maior vulnerabilidade e expondo o mesmo a maiores riscos psicossociais, o que deve instigar pesquisadores do contexto do trabalho a empreender investigações sobre seus impactos e estratégias de prevenção e intervenção em nível individual, coletivo

e organizacional, ressaltando a importância da atenção à relação vital entre saúde mental e trabalho que fica ainda mais explícita diante do surto pandêmico (REDE COVIDA, 2020a; REDE COVIDA, 2020b; ORNELL *et al.*, 2020).

## **ALGUMAS PONTES NA TRAVESSIA DO ABISMO**

Com base nos estudos abordados, podemos considerar que, apesar das inseguranças e incertezas provocadas pela pandemia com suas dolorosas repercussões, a vivência atual carrega algumas sementes férteis para novos mundos. Talvez possamos entender, sob outro prisma, o que realmente é essencial, a começar pela valorização de profissões antes invisibilizadas e das quais precisamos ter a humildade de considerar que somos dependentes. Podemos passar a visualizar também que nossas trocas afetivas no trabalho são mais importantes e vitais do que nossas performances e que a tecnologia digital perde seu encanto quando passa a exercer domínio sobre nossas vidas nos tornando servis escravos digitais, conforme aponta muito bem Antunes (2018).

Essa humildade poderá destronar a onipotência da produção e do capital que destroem a natureza e aviltam o trabalho humano às últimas consequências, mostrando que é viável desenhar novos modelos de organização social do trabalho. Nessa perspectiva, podemos fazer eco à proposição de Antunes (2020) de que é possível criar um modo de funcionamento autenticamente humano-social.

Urge, então, inventar um modo de vida no qual a humanidade seja dotada de sentido em suas atividades mais vitais e essenciais [...] A pandemia do capital tornou a invenção de um novo modo de vida o imperativo maior de nosso tempo. (ANTUNES, 2020, p. 22-23).

Santos (2020) nos adverte, contudo, que inicialmente lutaremos pela normalidade e desejaremos regressar ao estado anterior à pandemia. Sendo assim, esse período não será muito propício ao debate por alternativas.

---



Por isso, nós pesquisadores precisamos estar atentos e ser propositores de ações em defesa da vida, saúde, dignidade e direitos humanos. Se isso não ocorrer, o planeta Terra vai continuar se defendendo da destruição que lhe causamos, de formas cada vez mais potencialmente agressivas e letais. “Nesse caso, o futuro desta quarentena será um curto intervalo antes das quarentenas futuras” (SANTOS, 2020, p. 31).

Por fim, podemos compreender que, nessa travessia, não estamos mais Tateando em pleno breu, pois ainda que a pandemia tenha escancarado a face mais escura e perversa do capital, é na escuridão que as luzes, por mais tênues que sejam, podem ser percebidas. Sob essa inspiração, podemos vislumbrar algumas alternativas possíveis na direção da solidariedade, da cooperação, do bem comum e das vias simbólicas da palavra para além das imagens midiáticas enlatadas. Nessa direção, precisamos lembrar de que a essência do trabalho real não permite que possamos antecipar o que virá, o que levaria a determinações e engessamentos. Nosso olhar precisa estar mais para o horizonte das criações de novos modos de fazer que preservem a originalidade e a autenticidade, permitindo que venham à luz as invisibilidades e que possam ser ouvidas palavras que ainda não puderam ser discutidas em contextos que geraram impedimentos à criação, ou seja, os desafios do contexto atual ressaltam a importância de que seja colocada em evidência a riqueza do trabalho real (SANTOS; NUSSHOLD, 2020; NUSHOLL; BAUDIN; CELIO, 2020).

Assim, diante da compressão do tempo e do espaço e da intensificação das relações assimétricas de dominação acirradas pela pandemia, precisamos, mais do que nunca, tecer fios de esperança e consolidar pontes para a cooperação autêntica, para circulação da palavra e para a inteligência astuciosa e sabedoria prática que são essencialmente criadoras (DEJOURS, 2011c), o que poderá possibilitar o protagonismo do desejo e da criação em contraposição à égide servil da inteligência

artificial, colocando em evidência o sofrimento criativo e o trabalho real que precisam persistir vivos e pulsantes em nossa trajetória para além do abismo.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As experiências acima relatadas, com base em diferentes referenciais teóricos, abordam a importância do dispositivo da clínica do trabalho, buscando possíveis articulações entre clínica, política, saúde e trabalho, em diálogo constante com campos diversos do saber, na construção de uma escuta sensível e qualificada às demandas dos trabalhadores.

Com base nessas experiências, busca-se indicar aspectos importantes para a instauração e legitimação das situações clínicas do trabalho. Sem esses cuidados, não é possível construir espaços de discussão voltados para afirmar os direitos de trabalho digno, especialmente nos contextos de precarização crescentes das situações laborais contemporâneas, que comparecem de modo significativo nas pesquisas apresentadas.

A inserção das clínicas do trabalho em atividades de ensino, pesquisa e extensão, nos âmbitos da graduação e da pós-graduação nas instituições de filiação das autoras e autores deste capítulo, destaca a importância de ampliar na academia a formação crítica e reflexiva para ações ético-políticas, conectadas com a realidade brasileira e com o contexto adverso do trabalho contemporâneo, na busca da construção permanente de argumentos e propostas para intervenções participativas, fundadas em relações de confiança e de promoção de saúde do trabalhador.

Salientamos, à luz da PdT, e em ressonância com as demais abordagens aqui discutidas com perspectivas inter e transdisciplinares, que o trabalhador é ativo, com a potência para enfrentar, para transformar a realidade e para a emancipação. Porém, esses processos precisam ser mediados pela criação de espaços de fala e escuta, pela criação de espaços de discussão sobre a ação no trabalho e as possibilidades de produção

de alternativas em direção a saídas para os impasses e constrangimentos advindos de contextos organizacionais rígidos e precarizados pela intensificação e controle do trabalho.

Assim, precisamos dar voz e visibilidade aos sujeitos que trabalham e dedicam à organização seu saber-fazer, o que, por sua vez, torna o trabalho vivo e amplifica possibilidades de sentido, agregando valor à organização e à sociedade. Tal como proposto pela ótica dejouriana, a organização não é um bloco imutável e unicamente gerador de adoecimento, mas passível de transformação, possibilitando novas formas de vida e realização.

No que se refere à pandemia e suas repercussões sobre a saúde e sobre as formas de escuta clínica dessas vivências laborais de sofrimento intensificado pela Covid-19, destacamos que, mais do que nunca, precisamos impulsionar os espaços de discussão e as redes de solidariedade para mobilização da engenhosidade e sabedoria prática que são essencialmente criadoras (DEJOURS, 2011c), o que poderá possibilitar o protagonismo do desejo e da criação, dando visibilidade ao investimento do trabalhador e ao trabalho real que precisam persistir ativos, instituintes e pulsantes em nossa trajetória de construção de estratégias de enfrentamento e superação.

Ressignificar histórias de vida marcadas pela dor do fracasso e da humilhação vivenciados no trabalho, através da escuta atenta e autêntica, fortalecer o tecido social do trabalho e tornar a organização mais humana e propícia à saúde é o nosso papel e de todas as pessoas implicadas com a defesa da vida digna no trabalho e além do trabalho, aspecto que se mostrou transversal nos textos e experiências que compõem o presente capítulo. Os protagonistas dessa nova história a ser construída coletivamente e ativamente são os trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

- AGAMBEN, Giorgio. O que é um dispositivo? *Outra travessia*, 5, p. 9-16, 2005.
- AGAMBEN, Giorgio. *O que é o contemporâneo e outros ensaios*. Chapecó: Argos, 2009.
- AGAMBEN, Giorgio. *Reflexões sobre a peste: ensaios em tempos de pandemia*. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ALBUQUERQUE, Bruna S. O agente de segurança socioeducativo: reflexões sobre a relação adulto e adolescente no contexto socioeducativo. *Psicologia em Revista*, v. 23, n. 1, p. 237-255, 2017. Doi: <https://dx.doi.org/10.5752/P.1678-9563.2017v23n1p237-255>
- ALMEIDA, Silvio L. *O que é racismo estrutural?* Belo Horizonte, MG: Letramento, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. *Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. *O Social em Questão*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 34, p. 19-40, 2015. Disponível em: <http://www.cressrn.org.br/files/arquivos/Sm4618UP754c17102374.pdf>. Acesso em: 19 jul. 2019.
- BARBATI, Vinicius M.; HENRIQUES, Flávio C.; GUIMARÃES JÚNIOR, Sergio. D.; FERREIRA, João B. Capturas e resistências à terceirização: estudo com trabalhadores de uma universidade pública. *Revista Trabalho (En)Cena*, v. 1, n. 2, p. 110-127, 2016. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/2925>. Acesso em: 10 maio 2019.
- BAREMBLITT, Gregorio F. *Compêndio de análise institucional e outras correntes: teoria e prática*. 5. ed. Belo Horizonte: Instituto Felix Guattari, 2002.
- BLANCHOT, Maurice. *O espaço literário*. Rio de Janeiro: Rocco, 2011.
- BLEGER, José. *Temas de psicologia*. São Paulo: Martins Fontes, 1980.
- BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BUCCI, Eugênio. A humanidade encontra sua irrelevância. *Estudos Avançados*, v. 34, n. 99, p. 245-260, Epub, 2020. Doi: <https://dx.doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3499.015>

CANGUILHEM, Georges. *O normal e o patológico*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2009.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.

DEJOURS, Christophe. *Subjetividade, trabalho e ação*. Revista Produção, São Paulo, v. 14, n.3, p. 27-34, 2004.

DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro (RJ): Fundação Getulio Vargas, 2007.

DEJOURS, Christophe. Addendum. Da psicopatologia a psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (org.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo, 2011a. p. 57-1243.

DEJOURS, Christophe. A metodologia em psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (org.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2011b. p. 125-150.

DEJOURS, Christophe. Inteligência prática e sabedoria prática: duas dimensões desconhecidas do trabalho real. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (org.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. 3. ed. rev. ampl. Brasília: Paralelo 15/ Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011c.

DEJOURS, Christophe. *Trabalho vivo: trabalho e emancipação* (Tomo II). Brasília: Paralelo 15, 2012.

DELEUZE, Gilles. *O mistério de Ariana*. Lisboa: Ed. Veja, 1996. (Coleção Passagens).

DELEUZE, Gilles. *Crítica e clínica*. São Paulo: Editora 34, 2011.

DELEUZE, Gilles. O que é um dispositivo? In: DELEUZE, G. Dois regimes de loucos. *Textos e entrevistas (1975 – 1990)*. Ed. preparada por David Lapoujade. São Paulo: Ed. 34, p. 359-369, 2016.

DELEUZE, Gilles. *Nietzsche e a filosofia*. São Paulo: N-1 Edições, 2018.

DELEUZE, Gilles.; GUATTARI, Félix. Mil Platôs: *capitalismo e esquizofrenia*. Rio de Janeiro: Editora 34, 2005. v. 1.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Caderno CRH*, 24(esp), p. 37-57, 2011. Doi: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004>

DRUCK, Graça. A Precarização Social do Trabalho no Brasil: alguns indicadores. In: ANTUNES, R. (org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2013. p. 55-73.

DRUCK, Graça. A terceirização na saúde pública: formas diversas de precarização do trabalho. *Trab. educ. saúde*, Rio de Janeiro, v. 14, n. 1, p. 15-43, 2016. Doi: <https://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-solo0023>

FERREIRA, João. B. *Perdi um jeito de sorrir que eu tinha: violência, assédio moral e servidão voluntária no trabalho*. Rio de Janeiro: Ed. 7Letras, 2009.

FERREIRA, João. B. Quantos anos de solidão? Violência, assédio moral e paralisia das formas de vida no trabalho. Em: Farah, B. L. (Org). *Assédio moral organizacional: novas modalidades do sofrimento psíquico nas empresas contemporâneas*. São Paulo: LTr, 2016. p. 111-119, 2016.

FERREIRA, João B. A clínica das formas de vida no trabalho: potência destituente micropolítica da autonomia. *Anais do IX Simpósio Brasileiro de Psicologia Política: Psicologia, Política e Território*. Natal, RN, 2017a.

FERREIRA, João B. Assédio moral e cultura da despolitização das formas de vida no trabalho. *Anais do IX Simpósio Brasileiro de Psicologia Política: Psicologia, Política e Território*. Natal, RN, 2017b.

FERREIRA, João B. “Espelhos partidos têm muito mais luas”: por uma poética das formas-de-vida. *ECOS – Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, v. 7, n. 2, p. 235-244, 2017c.

FERREIRA, João B. La ronda infinita de los obstinados: resonancias entre arte, clínica y trabajo. In: ALVIM, M. B.; GRANESE, A.; FERREIRA, A. L.; MOLAS, A.; REIS, A. V.; REY, J. (org.). *Encuentros en abril: Psicología y subjetividad, diálogos y perspectivas en investigación y extensión*. Montevideo: Universidad de La Republica – UDELAR, 2018.

FERREIRA, João B. Captures et puissances des formes de vie au travail/ Capturas y potencias de las formas de vida en el trabajo Subjectivité et travail: entre mal-être et bien-être / Subjetividad y trabajo: entre el mal-estar y el bien-estar / *Subjetividade e trabalho*: entre mal-estar e bem-estar. HERNÁNDEZ, J. J. R.; LHUILIER, D.; ARAÚJO, J. N. G.; PUJOL, A. (org.). Paris: Éditions L'Harmattan, 2020.

FOUCAULT, Michel. *História da sexualidade I: A vontade de saber*. 13. ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1988.

FOUCAULT, Michel. *Em defesa da sociedade*. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

GUIMARÃES JÚNIOR, Sergio D. *Poeiras de vida: terceirização, formas de dominação e resistências*. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

GUIMARÃES JÚNIOR, Sergio D.; OLIVEIRA, Vanessa R. de; MATOS, Alfredo. Precarização do trabalho e efeitos subjetivos: interlocuções entre práticas de pesquisa. *Revista Psicologia Política*, v. 17, n. 39, p. 304-31, 2017. Acesso em: 23 jul. 2019.

GUIMARÃES JÚNIOR, Sergio D.; MATOS, Alfredo. Embarços contemporâneos do processo de terceirização: um horizonte de retrocessos já anunciado. *R. Laborativa*, v. 7, n. 2, p. 21-39, 2018. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1961/pdf>. Acesso em: 20 jul. 2019.

GUIMARÃES JÚNIOR, Sergio D.; FERREIRA, João B. Sujeito em terceiro plano: uma reflexão crítica acerca da articulação entre a dinâmica da terceirização e processos de subjetivação. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, Brasília, v. 18, n. 2, p. 381-389, 2018. Doi: <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.2.14177>

LAPOUJADE, David. *Deleuze, os movimentos aberrantes*. São Paulo: N-1 Edições, 2015.

LAPOUJADE, David. *Potências do tempo*. São Paulo: N-1 Edições, 2017a.

LAPOUJADE, David. *As existências mínimas*. São Paulo: N-1 Edições, 2017b.

LHUILIER, Dominique. Invisibilidade do trabalho real e a opacidade das relações saúde-trabalho. *Trabalho & Educação*, v. 21, n. 1, p. 13-38, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/8832/6336>. Acesso em: 20 jun. 2019.

LHUILIER, Dominique. E se essa crise mudasse radicalmente o mundo do trabalho. *Caderno de Administração*, Maringá, v. 28, ed. esp., jun./2020. Doi: <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28iEdição E.53900>

MARTINS, Soraya R. Metodologias e dispositivos clínicos na construção da clínica psicodinâmica do trabalho. In: MORAES, R. D.; VASCONCELOS, A. C. (org.). *Trabalho e Emancipação: a Potência da Escuta Clínica*. Curitiba: Juruá, 2015. p. 93-112.

MARTINS, Soraya R.; MENDES, Ana M. Espaço coletivo de discussão: a clínica psicodinâmica do trabalho como ação de resistência. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, v. 12, n. 2, p. 171-183. 2012. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572012000200004&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000200004&lng=pt&tlng=pt). Acesso em: 22 set. 2020.

MARTINS, Soraya R.; SILVA, Débora B.; NEVES, Nataly S. A. O trabalho em socioeducação: escuta clínica junto aos trabalhadores socioeducativos e adolescentes em regime de semiliberdade. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, v. 7, n. 18, p. 228-284, 2020. Doi: <https://doi.org/10.25113/farol.v7i18.5496>

MASSUMI, Brian. *O que os animais nos ensinam sobre política*. São Paulo: N-1 Edições, 2017.

MBEMBE, Achille. *Crítica da razão negra*. São Paulo: N-1 Edições, 2018.

MENDES, A. M. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In A. M. Mendes (Ed.), *Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisas* (pp. 49-87). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, Ana M.; ARAÚJO, Luciane K. R. *Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras*. Brasília: Ex Libris, 2011.

NUSSHOLD, Patricio; BAUDIN, Carole; CELIO, Soledad N. Cuando el trabajo real es tabú: Introducción. *Laboreal* (on-line), v. 16, n. 1, 2020. Doi: <https://doi.org/10.4000/laboreal.15713>

ORNELL, Felipe; HALPERN, Silvia C.; KESSLER, Felix H. P.; NARVAEZ, Joana C. de M. O impacto da pandemia de COVID-19 na saúde mental dos profissionais de saúde. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 13, n. 4, abr/2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0102-311X00036520>



REDE COVIDA: Ciência, informação e solidariedade. A saúde dos profissionais da saúde no enfrentamento da pandemia COVID-19. CEPEDOC, 2020a. Disponível em: <http://covid19br.org>. Acesso em: 22 set. 2020.

REDE COVIDA: Ciência, informação e solidariedade. *Saúde do Trabalhador na pandemia de COVID-19: riscos e vulnerabilidades*. CEPEDOC, 2020b. Disponível em: <http://covid19br.org>. Acesso em: 22 set. 2020.

SAFATLE, Vladimir. O que é uma normatividade vital? Saúde e doença a partir de Georges Canguilhem. *Sci. stud.*, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 11-27, 2011. Doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S1678-31662011000100002>

SANTOS, Boaventura de S. Para além do pensamento abissal: das linhas globais a uma ecologia de saberes. *Novos estud CEBRAP*, n. 79, p. 71-94, 2007. Doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S0101-33002007000300004>

SANTOS, Boaventura de S. *A cruel pedagogia do vírus*. Coimbra: Almedina, 2020.

SANTOS, Marta; NUSSHOLD, Patricio. Editorial. *Laboreal* (on-line), v. 16, n. 1, 2020, p.1-3. Doi: <https://doi.org/10.4000/laboreal.15708>

SANTOS, Elisabete; DIOGO, Maria F.; SHUCMAN, Lia V. Entre o não lugar e o protagonismo: articulações teóricas entre trabalho, gênero e raça. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 17, n. 1, p. 17-32, 2014. Doi: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17i1p17-32>

SATO, Leny. Diferentes faces do trabalho no contexto urbano. In: COUTINHO, M. C.; BERNARDO, M. H.; SATO, L. (org.). *Psicologia Social do Trabalho*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2018.

SCHWARCZ, Lilia M. *Sobre o autoritarismo brasileiro*. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter – consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Tradução: M. Santarrita. 14. ed. Rio de Janeiro/São Paulo: Editora Record, 2009.

SOUZA, Diego de O. A pandemia de COVID-19 para além das Ciências da Saúde: reflexões sobre sua determinação social. *Ciência & Saúde Coletiva*, n. 25 (Supl. 1), p. 2469-2477. Epub June 05, 2020. Doi: <https://dx.doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.11532020>

VINUTO, Juliana; ABREO, Leandro de O.; GONÇALVES, Hebe S. No fio da navalha: efeitos da masculinidade e virilidade no trabalho de agentes socioeducativos. *Plural* – Revista do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da USP, v. 24, n. 1, p. 54-77, 2017. Doi: <https://doi.org/10.11606/issn.2176-8099.pcs0.2017.126635>

CAPÍTULO 9

# A TRAGÉDIA NEOLIBERAL, A PANDEMIA E O LUGAR DO TRABALHO<sup>65</sup>

**Graça Druck<sup>66</sup>**

## A TRAGÉDIA NEOLIBERAL ANTES DA PANDEMIA

A crise mundial que está em curso desde a pandemia da Covid19 colocou a nu para o mundo a tragédia neoliberal que nos últimos 40 anos devastou as sociedades capitalistas. Já se vivia numa situação de regressão social ao nível global: altos níveis de desemprego, intensificação da precarização do trabalho, aumento da desigualdade, concentração de renda, empobrecimento, retirada de direitos, aumento dos sem teto, adoecimento ocupacional, desmantelamento da saúde pública, da previdência social e da educação pública, dentre outros. Resultado de um conjunto de contrarreformas e de políticas de governos neoliberais (trabalhista, previdenciária, estado, funcionalismo público, etc.).

Assim, já havia uma conjuntura de crise social em todo o mundo. Nos países da América Latina, em 2019, várias explosões e convulsões populares, movimentos e processos eleitorais se ergueram contra essa

---

**65** Esse capítulo é uma versão modificada, com algumas atualizações, do artigo com o mesmo nome, publicado na Revista *O Social em Questão* – PUC-Rio, Ano XXIV – nº 49 – Jan a Abr/2021, que contou com a colaboração dos alunos de Iniciação Científica Samara Reis e Emanuel Luca, do Curso de Serviço Social/UFBA, através dos levantamentos de dados e das discussões pertinentes ao projeto de pesquisa “Os funcionários públicos e a terceirização: um estudo do período pós-reforma do Estado no Brasil”, apoiado pelo PIBIC/UFBA e pelo CNPq.

**66** Doutora em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas. Professora titular do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais e do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da UFBA.

situação (Chile, Equador, Colômbia, México, Argentina). No caso brasileiro, as manifestações massivas em defesa da educação pública contra os ataques do governo Bolsonaro também pautaram esse momento.

A crise do coronavírus sintetiza todos os limites do capitalismo globalizado e a perversidade neoliberal: uma política de destruição, inclusive da vida. Considera-se o neoliberalismo em suas múltiplas interfaces: econômica, por meio do processo de globalização e financeirização da economia, constituindo um novo padrão de desenvolvimento – a acumulação flexível, que tem na precarização do trabalho uma dimensão central; política, com o enfraquecimento das instituições democráticas e dos Estados Nacionais, estabelecendo novas estruturas de poder entre as classes; social, com o aumento das desigualdades, através de um processo inédito de concentração de riqueza e propriedade e de suspensão das políticas de redistribuição de renda; e ideológico, como uma nova “racionalidade” (DARDOT; LAVAL, 2016), hegemonizada pelos valores do empreendedorismo, da concorrência e da “mercantilização da vida”, que passam a pautar a conduta de todas as classes – dominantes e dominadas.

As ações dos governos frente à pandemia se opuseram a tudo que em grande parte dos países vinha se processando sob o intervencionismo neoliberal, que mercantilizou a vida, a saúde, a educação, negando as políticas públicas e o direito do trabalho, desconstruindo os estados sociais, estabelecendo um estado gerencial e empresarial, cujas contrarreformas se sustentaram na ideologia do empreendedorismo, do homem empresa, da privatização dos serviços públicos e da gestão estatal. A crise sanitária, o colapso da saúde pública e a inexistência de sistemas de saúde pública foram decisivos para aumentar a tragédia, com o alto índice de contaminação e de mortes. Tendo no isolamento social a única “arma” contra o vírus, os governos tiveram

que deliberar sobre políticas públicas emergenciais, a fim de evitar uma calamidade maior.

Nessa crise social, econômica, política, ambiental e humanitária, se evidenciou que o Estado é o único instrumento que pode minorar os efeitos dessa tragédia, como vem se demonstrando no mundo inteiro, mesmo em países de governos alinhados às políticas neoliberais.

No caso brasileiro, há alguns agravantes que antecedem a pandemia e que já caracterizavam um quadro alarmante, pois já se vivia uma profunda precarização social decorrente das políticas de um neoliberalismo radicalizado e fundamentalista aplicadas no país desde 2016, a exemplo da Emenda Constitucional nº 95, que congelou os gastos sociais por 20 anos, a contrarreforma trabalhista que estabeleceu a precarização como regra, a contrarreforma da previdência, cujas regras adiaram a aposentadoria para milhões de brasileiros; os cortes nos orçamentos para a educação e a saúde públicas, colocando em xeque o SUS e a pesquisa no país, e um conjunto de medidas provisórias, portarias e projetos de emendas constitucionais que tinham como foco a redução do número de funcionários públicos, o fim da estabilidade, a substituições dos contratos em regime jurídico único por CLT, terceirizações e contratos temporários; a diminuição dos recursos destinados à pesquisa, quando 90% dela é realizada pelas universidades públicas; e a censura, controle e descaso com instituições de fomento à pesquisa e produção de informações (CNPq, CAPES, IBGE, dentre outros).

Assim, o quadro do trabalho no setor público e privado no Brasil antes da pandemia já revelava a tragédia neoliberal. Segundo dados da PNAD Contínua, de janeiro a março de 2020, eram 12,9 milhões de desocupados e 36,5 milhões na informalidade, totalizando 49,4 milhões sem qualquer proteção social e trabalhista. Eram 27,6 milhões de força de trabalho subutilizada, que agrupa desempregados, subocupados por

insuficiência de horas (estão empregadas, mas gostariam e poderiam trabalhar mais) e a força de trabalho potencial<sup>67</sup>.

Dentre os autônomos e sem carteira, estão os trabalhadores de aplicativos, que são os que mais crescem no país, resultado de uma nova reestruturação produtiva e de um novo padrão tecnológico (tecnologias de informação), que permite às empresas-aplicativo utilizarem o trabalho e os meios de trabalho do trabalhador, sem qualquer vínculo de emprego, negando qualquer relação trabalhista, ainda que com processos de trabalho taylorizados, sob total controle dessas empresas (ABÍLIO *et al.*, 2020; FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020), e que caracteriza a era da “servidão digital” (ANTUNES, 2019).

Um quadro, portanto, em que se combinam as políticas ultraneoliberais, de desregulamentação do mercado de trabalho, vide a contrarreforma trabalhista de 2017 e a “carteira verde e amarela”, com o uso das novas tecnologias de informação, em que a “uberização” passa a contaminar várias profissões, como é o caso de advogados, médicos, enfermeiros, professores, dentre outras.

No âmbito do trabalho no serviço público, os efeitos da EC nº 95, de congelamento dos gastos sociais, levaram a cortes nos orçamentos para educação, saúde, pesquisa, dentre outros, e de um verdadeiro assédio moral institucional e midiático aos funcionários públicos, desqualificando-os para justificar uma “reforma administrativa”, cujo principal objetivo era de radicalizar a contrarreforma do aparelho do Estado dos anos 1990, suspendendo concursos, aumentando os contratos temporários e a terceirização, esta agora sem qualquer limite e com amparo legal, reduzindo o quadro efetivo dos estatutários, e quebrando a estabilidade.

---

**67** <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27534-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-2-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-24-4-no-trimestre-encerrado-em-marco-de-2020>

---

Estava em curso uma verdadeira campanha para desqualificar e desmoralizar os funcionários públicos, divulgando e distorcendo informações, destituindo-os da sua natureza fundamental, que é a de serem os agentes que executam e garantem o atendimento público em todas as áreas sociais. Sem eles, ou com um contingente cada vez mais reduzido, fica impraticável manter serviços para uma população de 210 milhões de pessoas, o que foi evidenciado pela pandemia.

O mito de que o Estado brasileiro arrecada muito e é grande e inchado, pode ser desmentido pelos dados. Informações divulgadas pela OCDE, utilizadas pelo Banco Mundial em documento encomendado pelo governo brasileiro para justificar as reformas do Estado – “Gestão de pessoas e folha de pagamentos no setor público brasileiro: o que dizem os dados?” –, mostram em 2015, que a carga tributária no Brasil foi de 35,6% do PIB, enquanto na OCDE foi de 42,4%. A proporção de empregados no setor público em relação ao total da população ocupada no Brasil era de 12% e na OCDE, 21,3%. Dado que levou o próprio Banco Mundial a reconhecer que o Brasil tem um “número modesto de funcionários públicos” (BANCO MUNDIAL, 2019).

Em 2017, o Brasil tinha um total de 11,7 milhões de funcionários públicos, o que correspondia a 11% da população economicamente ativa. Destes, 6,5 milhões ou 57% estavam nos municípios; é também aí que a remuneração é a menor e onde trabalha a imensa maioria dos funcionários da saúde, da educação e da segurança, que correspondem a 60% dos funcionários nos municípios. Os funcionários públicos estaduais eram 3,7 milhões ou 32,7%, e no nível federal somavam 1,18 milhão de funcionários civis e militares, ou 10% do total<sup>68</sup>. As despesas do governo com salários estavam distribuídas da seguinte forma: 15%

---

**68** “Três décadas de evolução do funcionalismo público brasileiro (1986-2017)” /Atlas do Estado Brasileiro – (IPEA) Felix Lopez e Erivelton Guedes. O Atlas é uma plataforma de dados e análises sobre o setor público desenvolvida pelo Ipea, sob a coordenação da Diretoria de Estudos e Políticas sobre o Estado, Instituições e Democracia (DIEST) (BRASIL, 2020b).

---

com o judiciário, 3% com o legislativo, 2,5% com o ministério público e 79% com o executivo, onde está inserida a maioria dos funcionários que desempenham as atividades essenciais no atendimento aos direitos sociais da sociedade.

Ainda conforme o Atlas do Estado Brasileiro, o crescimento do número de funcionários é diferente para cada nível federativo. Entre 1995 e 2016, os federais aumentaram 25%, os estaduais cresceram 28% e os municipais, 175%, decorrente da municipalização dos serviços públicos, especialmente, saúde, educação e assistência social e, também, do aumento do número de municípios.

A despesa com pessoal em termos de proporção do PIB se manteve estável, era de 9,6% em 2006 e passou a 10,5% em 2017. Ou seja, não houve nenhum descontrole de gastos, tão alardeado pelo atual governo.

Ao se examinar a composição do orçamento federal executado em 2019, o governo gastou 38,3% (R\$ 1,038 trilhão de reais) com o pagamento de juros e amortizações da dívida pública, destinados às instituições financeiras e bancos. Dívida essa que nunca foi auditada nos termos constitucionais. Já as áreas sociais, como educação, saúde, segurança pública, assistência social e transferências para estados e municípios somaram 21,9% do total gasto pelo governo, conforme dados da Auditoria Cidadã da Dívida.

Em 2019, as universidades federais sofreram o maior corte e contingenciamento de recursos em sua história. O Ministério da Educação, condenando as universidades federais como centros de “balbúrdia”, decidiu penalizá-las, contingenciando e bloqueando recursos, levando a um processo de estrangulamento dessas instituições. Os primeiros resultados dramáticos atingiram os mais vulneráveis e precarizados da Universidade: os trabalhadores terceirizados. O pagamento dos serviços terceirizados representa aproximadamente 60% das verbas de custeio da universidade. Diante da indisponibilidade dos recursos, as



empresas prestadoras de serviços começaram a demitir, justificando as demissões pela falta de repasse dos recursos e responsabilizando as Universidades. Tal situação é de uma gravidade extrema, pois as universidades públicas –, que só podem funcionar com o trabalho desses terceirizados (limpeza, vigilância, portaria, etc.), ou seja, serviços essenciais – se tornaram reféns das empresas privadas que intermediam os contratos e que têm uma longa história de descumprimento dos direitos trabalhistas.

O pacote de reformas denominado “Mais Brasil” pelo governo, constituído por três Propostas de Emendas Constitucionais (PEC nº 186, nº 187 e nº 188), tem como fio condutor a redução das despesas públicas exclusivamente com as políticas sociais, subordinando o volume de recursos a serem aplicados na área social ao “equilíbrio fiscal intergeracional”, isto é, que garanta a “sustentabilidade” da dívida pública. Assim os direitos sociais não serão mais garantidos pela Constituição, pois estarão submetidos aos gastos financeiros do Estado.

As empresas estatais, especialmente o caso do Banco do Brasil e da Petrobras, dois grandes patrimônios da sociedade brasileira, vêm sofrendo processos de reestruturação interna e com venda de ativos, no caso da Petrobras, desde 2016. A “razão neoliberal” dirige a reestruturação organizacional dessas empresas, com incentivos a aposentadorias, planos de demissão voluntária, transferências compulsórias, redução de benefícios, com uma diminuição enorme do contingente de trabalhadores concursados<sup>69</sup> ao lado do uso da terceirização e de contratos precários. Em 2019, já sob a direção do governo Bolsonaro, acelerou-se o processo de privatização da Petrobras, redução do quadro,

---

**69** No caso da Petrobras, a venda de ativos, fechamento de unidades (fertilizantes) com demissões em massa de trabalhadores próprios e terceirizados, levou a uma greve nacional de 20 dias em fevereiro de 2020. Segundo dados do DIEESE/FUP, em 2015, a Petrobras tinha 78.470 funcionários próprios e 158.076 terceirizados, em 2019, eram 57.983 próprios e 103.133 terceirizados, uma redução de 26% e 35% respectivamente, em apenas quatro anos.

---

e uma postura antissindical da direção da empresa, desrespeitando convenções coletivas e sem qualquer diálogo com os sindicatos.

## 1. O QUADRO DO TRABALHO DURANTE A PANDEMIA

Todos os indicadores já referidos antes da pandemia, que caracterizavam um quadro altamente precário do mercado de trabalho brasileiro, foram fortemente amplificados. De acordo com a Pnad Contínua (BRASIL, 2020a), no trimestre fevereiro/abril de 2020, houve uma redução de 4,9 milhões de ocupações em relação ao trimestre anterior. O número de desocupados atingiu 13.177 milhões de pessoas. A força de trabalho subutilizada, que reúne desocupados, subocupados por insuficiência de horas, força de trabalho potencial, chegou a 28,7 milhões de trabalhadores, ou seja, em um mês, esse contingente aumentou em 21%. O total na informalidade era de 39,9 milhões de trabalhadores. Portanto, eram 68,6 milhões sem proteção social e trabalhista. O número de solicitações de seguro-desemprego em maio de 2020 chegou a quase 1 milhão, 28,3% a mais do que em abril (748.540)<sup>70</sup>.

Segundo dados da primeira PNAD Covid-19, somente no mês de maio, cerca de 17,7 milhões de pessoas não conseguiram procurar emprego devido à pandemia. Somente naquele mês eram 28,6 milhões que queriam um emprego, mas não conseguiram, por falta de vagas ou porque ficaram impedidos de procurar trabalho por conta do coronavírus. Considerando que a pandemia não havia ainda atingido o seu pico em junho de 2020, esses números referentes a dois meses – março e abril – já indicam a tendência de agravamento da situação do mercado de trabalho brasileiro.

Em janeiro de 2021, ainda de acordo com a PNAD Covid-19, eram 14.272 milhões de desempregados, ou seja, 14,2% de taxa de desemprego

---

**70** Dados do Ministério da Economia. Em: <https://economia.uol.com.br/noticias/reuters/2020/06/09/pedidos-de-seguro-desemprego-sobem-53-em-maio-a-quase-1-milhao-de-solicitacoes.htm>

---

(considerada a maior da série histórica para o trimestre encerrado em janeiro). A força de trabalho subutilizada atingiu 32.380 milhões de pessoas, correspondendo a 29% da força de trabalho.

É neste grave quadro, que vale destacar a condição dos trabalhadores entregadores de aplicativos. Eles são parte do conjunto da força de trabalho que está sem proteção social e trabalhista, apesar de se tornarem, durante a pandemia, serviços essenciais. Em pesquisa realizada em maio de 2020 por pesquisadores da REMIR – Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista<sup>71</sup>, 60,3% dos entrevistados declararam que houve queda na remuneração e aumento da jornada de trabalho, 57% trabalhavam mais de 9 horas diárias, 19,3%, entre 11 e 12 horas por dia, 9,4% dos entrevistados tornaram-se entregadores durante a pandemia. Nesse período, mesmo com um aumento significativo da demanda por entrega a domicílio, as empresas diminuíram o valor da hora de trabalho e/ou bonificação, o que pode explicar a queda da remuneração aliada ao aumento do número de entregadores. Assim, se antes já arriscavam suas vidas para cumprir as metas e/ou para obter alguma remuneração para sobreviverem, agora se acrescenta a exposição cotidiana à contaminação pelo coronavírus, numa situação de poucas medidas preventivas adotadas pelas empresas e nenhum compromisso destas com o adoecimento ou mesmo morte destes trabalhadores. Condições que levaram a um potente movimento nacional dos entregadores de aplicativos no 1º de julho de 2020 – “Breque dos APPs” –, uma greve que teve grande sucesso organizativo, pelo número de paralisações e manifestações em importantes cidades brasileiras, pela forte repercussão nas redes sociais e na imprensa escrita e televisiva, revelando para a sociedade, as condições precárias de trabalho e de vida desses trabalhadores.

---

**71** Ver artigo “Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19”, Ludmila Costhek Ábilio, Paula Freitas Almeida, Henrique Amorim, Ana Claudia Moreira Cardoso, Vanessa Patriota da Fonseca, Renan Bernardi Kalil, Sidnei Machado, *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*. Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, junho 2020.

---

Ao lado desses indicadores, há outro agravante da realidade brasileira: o quadro político do país. A existência de um governo neofascista que insiste em opor a saúde e a vida das pessoas à economia, acirrando a crise sanitária e da saúde, estimulando as disputas políticas internas e aprofundando a crise política em meio aos efeitos desastrosos da pandemia. Um governo que nega a ciência e o conhecimento produzido por instituições credenciadas como a OMS, com aparições e declarações do presidente da República que desqualificam e ridicularizam as medidas tomadas e recomendadas, a exemplo do isolamento social, que desprezam as vítimas da pandemia, demonstrando não ter qualquer empatia social e que negou a compra de vacinas. Sem uma política nacional de combate à pandemia, em um ano, quatro ministros da saúde passaram pelo ministério, o Brasil se tornou um pária internacional, atingindo em julho de 2021, 557 mil mortos, um descontrole da contaminação e um processo lento de vacinação insuficiente para imunizar a população.

Um governo que ameaça permanentemente as instituições democráticas e defende a radicalização das políticas neoliberais, cujo espírito está presente nas medidas adotadas frente à crise da pandemia, pois as ações emergenciais para socorrer aos mais pobres e desprotegidos foram insuficientes. Ao mesmo tempo, no Congresso Nacional, as pautas e votações de medidas provisórias e projetos de lei penalizaram gravemente os trabalhadores.

Nessa profunda crise sanitária, econômica, social e política, se evidencia a enorme desigualdade de recursos disponibilizados pelo governo para combater a pandemia. O “Auxílio emergencial a pessoas em situação de vulnerabilidade” destinados aos trabalhadores informais, que reúnem os trabalhadores sem carteira, trabalhadores domésticos sem carteira, empregadores sem CNPJ, os conta própria sem CNPJ e trabalhadores familiares auxiliares, definido em 600,00 reais pelo Congresso Nacional, totalizou 292,4 bilhões de reais, representando 8,29%

do orçamento federal executado em 2020, enquanto que o pagamento de juros e amortizações da dívida pública, destinado às instituições financeiras, foi de 1,381 trilhões de reais, correspondendo a 39,08% do orçamento (FATTORELLI; ÁVILA; MULLER, 2021).

O Congresso aprovou o “Programa Federativo de Enfrentamento ao Coronavírus (Lei nº 173)”, encaminhado pelo governo, conhecido como ajuda aos estados e municípios para o combate ao Covid-19. Entretanto, como condição para aprovar esse auxílio, o governo Bolsonaro, por meio do ministro Paulo Guedes, introduziu no corpo do projeto de lei, o congelamento de salários, de progressões na carreira e de suspensão de concursos até 31 de dezembro de 2021. Emendas parlamentares, fruto da pressão de sindicatos e movimentos sociais, excluíram desse congelamento os servidores das áreas da saúde, educação, segurança pública e das Forças Armadas. O Presidente esperou 25 dias para sancionar o PL e vetou essas emendas, mantendo o congelamento salarial, inclusive para os trabalhadores da área de saúde, que estão na linha de frente do combate ao coronavírus.

O argumento do Ministro da Economia<sup>72</sup> era que os funcionários públicos tinham que se sacrificar e dar a sua contribuição para enfrentar a pandemia. É importante lembrar que o sacrifício de grande parte dos funcionários públicos já estava em execução desde o início da contaminação pelo Covid-19 no país. As condições precárias de trabalho, de salário e de proteção e segurança desses profissionais já era objeto de denúncia dos sindicatos e instituições que reúnem estudiosos sobre a saúde dos trabalhadores e sobre o SUS há muitos anos. Situação que se agravou violentamente com a pandemia: falta de equipamentos de proteção, de material, de medicação, de leitos, de infraestrutura, de

---

**72** Em vídeo de reunião ministerial, divulgada amplamente por decisão do STF, o ministro Paulo Guedes se referiu a essa decisão de congelamento salarial, como “a bomba no colo do inimigo” para se referir aos funcionários públicos.

---

pessoal, e os baixos salários, além de jornadas extensas é a regra entre os trabalhadores da saúde.

Dessa forma, para além da natureza mais geral do Estado capitalista como um estado de classe, as ações e políticas do executivo, apoiadas pela maioria do legislativo, evidenciam não só essa natureza, como reafirmam os “trilhos neoliberais” defendidos pela agenda de reformas pautada num permanente “ajuste fiscal”, que transfere recursos públicos para os rentistas e defende corte de salários dos funcionários públicos e o congelamento de salários, carreira e concursos.

## **2. O TRABALHO NO SETOR PRIVADO E PÚBLICO SOB O FOGO DA PANDEMIA E DO FUNDAMENTALISMO NEOLIBERAL**

A tendência já revelada nessa crise humanitária –, de uma pandemia que evidenciou fortemente o fracasso do capitalismo flexível financeirizado, do fundamentalismo neoliberal e de um Estado gerencial/empresarial que negou a necessidade de políticas públicas –, é de uma recessão econômica mundial, e avalia-se que pode ser maior do que a crise de 29.

A recessão – cujo principal indicador é o nível crescente de desemprego, por conta de uma retração na atividade econômica, queda do PIB, queda na renda familiar, falências, etc. – no caso brasileiro, já se manifestava após três meses de pandemia e é reconhecida por economistas das mais diferentes perspectivas teóricas e ideológicas<sup>73</sup>, que afirmam a gravidade

---

**73** Instituições financeiras como Goldman Sachs, afirma a recessão global e estima que a queda da economia na América Latina será de 1,2%. O Itaú Unibanco estima uma queda de 2,2% na América Latina e no Brasil, em 2020, pode chegar a mais de 1%. A Tendências Consultoria, estima que pode haver um recuo de 1,4%, e admite tombo maior, de 3,3%, no pior dos cenários. O Centro de Macroeconomia Aplicada da Fundação Getúlio Vargas de São Paulo (Cemap-FGV-SP) não descarta que o efeito da crise deverá se estender até 2023. Segundo o coordenador do estudo da FGV, Emerson Marçal, “Não é hora de pensar em gastar menos na área de Saúde, caso contrário, o prejuízo vai ser cada vez maior no PIB”. In: Economistas veem riscos de uma recessão profunda na atividade econômica. Em: [https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/politica/2020/03/23/interna\\_politica,835982/economistas-veem-riscos-de-uma-re-](https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/politica/2020/03/23/interna_politica,835982/economistas-veem-riscos-de-uma-re-)

da crise e a necessidade de uma intervenção do Estado com a aplicação de políticas públicas, com investimentos em infraestrutura, inclusive em saneamento básico e saúde, e implementação de programas de renda básica universal.

De acordo com estudo de pesquisadores do Cecon/IE/Unicamp<sup>74</sup>, já no primeiro trimestre de 2020 ocorreu uma contração de -1,5% no PIB, com recuo nas exportações (-0,9%), consumo das famílias (-2%), do setor de serviços (-1,6%), além da queda nas ocupações. A desaceleração já vinha ocorrendo antes de iniciar a pandemia, e com o início da contaminação no Brasil, se transformou em contração. A conjuntura de crise econômica anterior à pandemia pode explicar o que a OCDE e ECDC analisam a “divergência entre contágio econômico e transmissão viral”, isto é, a desaceleração econômica é relativamente mais rápida do que a difusão da pandemia e anterior às primeiras medidas de isolamento social. Por tudo isso, os pesquisadores do Cecon afirmam que a queda do PIB e o aumento do desemprego no primeiro trimestre de 2020 não é culpa da política de saúde pública, mas destacam a reversão de expectativas do capital, diante da conjuntura internacional e do movimento do mercado financeiro, pois nesse primeiro semestre, ocorreu a maior saída de capitais estrangeiros dos mercados emergentes, superior aos piores momentos da crise de 2008-2009. Em relatório “Perspectiva Econômica Global – uma crise como nenhuma outra, uma recuperação incerta”, de junho de 2020, o FMI projetava uma contração do PIB brasileiro de 9,1%<sup>75</sup>

---

cessao-profunda-na-atividade-economic.shtml.

- 74** O impacto econômico da pandemia do Covid-19 e a contração do PIB no primeiro trimestre de 2020: não é culpa da política de saúde pública, de Pedro Paulo Zahluth Bastos, Luiz Celso Gomes-Jr, Lorena Salces Dourado, Gabriel Petrini, Paulo Robilloti e Antonio Ibarra, [https://www.economia.unicamp.br/images/arquivos/nota\\_cecon\\_14\\_PIB\\_corona.pdf](https://www.economia.unicamp.br/images/arquivos/nota_cecon_14_PIB_corona.pdf).
- 75** Segundo dados do IBGE, o PIB de 2020 sofreu uma queda de 4,1%, considerada a maior queda desde 1996, quando iniciou a série histórica atual do IBGE. Só não foi maior e não se realizou a projeção do FMI porque o auxílio emergencial de 600 reais contribuiu decisivamente para manter o movimento da economia.
-

neste ano e de 4,9% a nível mundial, e recomendava o investimento público, especialmente na área de saúde<sup>76</sup>.

Tais informações são importantes para rebater a defesa principista e fundamentalista dos setores empresariais que estão representados por Paulo Guedes no Ministério da Economia, que tem como única resposta à crise, mais do mesmo, isto é, aprofundar as contrarreformas – do trabalho, previdenciária e do Estado – na defesa de um permanente ajuste fiscal, responsabilizando os gastos sociais do governo com as políticas públicas de educação, saúde, segurança, assistência social, etc., e os agentes executores dessas políticas – os funcionários públicos. Uma postura que tem se efetivado num conjunto de Propostas de Emendas Constitucionais (PECs), Projetos de Lei (PLs) e Medidas Provisórias (MPs) antes e durante a pandemia, que penalizam os trabalhadores em geral (MP nº 936) e os funcionários públicos em particular (Lei nº 173 e MP nº 922).

As medidas emergenciais definidas pelo governo e pelo Congresso Nacional, comparativamente a outros países da América Latina, foram tímidas e insuficientes, e ainda com demora na liberação de recursos e atraso na sua execução. Uma política de chantagem com os estados e municípios, retardando o repasse de recursos e a suspensão das dívidas, indicador de um comportamento genocida do governo federal<sup>77</sup>. Ao lado da constante reafirmação do Ministério da Economia sobre a necessidade de pautar e aprovar no Congresso Nacional a continuidade das contrarreformas, especialmente a “Reforma Administrativa”, que tem por objetivo redefinir o estatuto do funcionalismo público, numa perspectiva de reduzir o seu número e adotar todo tipo de contrato flexível e precário, seja através da terceirização, de organizações sociais,

---

**76** Em: <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2020/06/24/WEUpdateJune2020>.

**77** Ver o acompanhamento dos gastos com a pandemia “Tesouro Transparente”. <https://www.tesourotransparente.gov.br>

---



contratos temporários e outras modalidades afins, colocando fim aos concursos públicos e ao regime jurídico único.

Vale destacar dentre as medidas do governo aprovadas no Congresso, a Lei nº 173, que congelou salários, concursos e carreiras dos funcionários públicos, complementada pela MP nº 922, que define os contratos temporários, que poderão durar de seis meses a quatro anos, e em alguns casos até oito anos; dispensa processo seletivo e editais de ampla divulgação, com contratação por “notória capacidade técnica”, mediante análise de currículo e a contratação de servidores aposentados pagos por adicional de produtividade no limite de até 35% do salário da ativa. É o início da chamada “reforma administrativa” do Estado, justificada pelo governo pela urgência sanitária, indicador de uma contrarreforma trabalhista no funcionalismo público.

Além dos índices de desemprego, de subutilização da força de trabalho e de informalidade, com fechamento de postos de trabalho e redução das atividades informais e a queda de rendimentos; vale registrar o processo de precarização para aqueles que continuaram trabalhando, caso mais perverso para os que estavam inseridos nas atividades essenciais. Ao mesmo tempo em que se sentiam aliviados por manter seus empregos ou sua atividade, sabiam que para isso arriscavam a vida diariamente, pelos riscos de contaminação. São os trabalhadores das áreas de alimentação, transportes, saúde, serviços domésticos, segurança e outros serviços. A compulsoriedade do trabalho domiciliar, por meio do *home office*, por exemplo, reconfigurou completamente o ambiente, as relações e as condições de trabalho, obrigando a jornadas mais extensas, sofrimento com o uso de novas tecnologias para as quais não havia treinamento, com um alto custo de insumos e recursos agora totalmente suportados pelos próprios trabalhadores e o isolamento social sem a convivência e apoio dos colegas de trabalho. O caso dos trabalhadores da área de saúde, especialmente os que trabalham no SUS, adquiriu relevância,

---

atenção, indignação e solidariedade. Na linha de frente da guerra ao coronavírus, foram se contaminando, adoecendo e morrendo.

A realidade do trabalho no Brasil – no setor público e privado – se antes da pandemia já mostrava o grau de precariedade e de perda de direitos, durante a crise sanitária, foi objeto de políticas que amplificaram a precarização social do trabalho e cuja tendência já referida de uma violenta recessão mundial, só poderá aprofundar essa crise, se o curso da história no país não for revertido, isto é, se não for possível interromper o intervencionismo neoliberal.

Historicamente, a experiência de crises econômicas e sanitárias e de uma crise humanitária mostrou que para tentar minorar os efeitos dessas tragédias, o Estado teve um papel crucial no desenvolvimento de políticas públicas de emprego e renda, saúde, educação e assistência social. Assim, quanto mais profunda a crise do mercado de trabalho, maior demanda por serviços públicos pela sociedade e, portanto, se tornam ainda mais necessários os funcionários públicos, os agentes encarregados de executar estas políticas.

## **ALGUMAS CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A precarização social do trabalho é um processo econômico, social e político que se tornou hegemônico e central na atual dinâmica do capitalismo flexível – no contexto de mundialização do capital e das políticas de cunho neoliberal. Trata-se de uma estratégia patronal, em geral apoiada pelo Estado e seus governos, que tem sido implementada em todo o mundo, cujos resultados práticos se diferenciam muito mais por conta da história passada de cada país, refletindo os níveis de democracia, de organização e de conquistas dos trabalhadores, do que da história presente, cujos traços principais os aproximam e os tornam semelhantes, pois a precarização social do trabalho se impõe como

regra e como estratégia de dominação assumindo um caráter cada vez mais internacionalizado (DRUCK, 2013).

O processo atual de precarização, como um movimento em curso há aproximadamente 40 anos, é fruto de uma correlação de forças entre as classes sociais em que os trabalhadores foram derrotados, e o neoliberalismo se tornou hegemônico a nível mundial. As primeiras experiências neoliberais que datam dos anos 1970, a começar pelo Chile, após o golpe militar com Pinochet, e posteriormente na Inglaterra e Estados Unidos, foram se reproduzindo por todo o mundo.

Assim como a precariedade, que é estrutural no capitalismo, se metamorfoseia, transformando-se constantemente na história, o capitalismo neoliberal também sofre transformações. No seu desenvolvimento, se constituiu na vanguarda político-ideológica do capitalismo financeirizado e dos Estados imperialistas, produzindo implicações gravíssimas para as condições de vida e trabalho da maioria da população mundial, constituindo uma nova hegemonia ou uma “nova racionalidade” (DARDOT; LAVAL, 2016), apoiada na concorrência de todos contra todos, estimulada pela ideologia do “empreendedorismo” e pela “ditadura do sucesso”, e constituindo um “novo modo de vida”.

Entretanto, vive-se um novo momento do neoliberalismo, em que se radicalizam todos os seus traços, adquirindo um tom fundamentalista, quase religioso, sustentado cada vez menos em sua capacidade ideológica e de convencimento e cada vez mais na imposição de seus valores e das políticas de austeridade, como única via para a preservação da sociedade capitalista. Expressão disso é a maior crise da democracia liberal na história que, cada vez mais deixa de ser útil ao neoliberalismo, alimentando, desta forma, os movimentos neofascistas e os governos que os representam.

Um momento histórico em que esse “novo neoliberalismo” (DARDOT; LAVAL, 2019), ou o “fascismo neoliberal” (FILGUEIRAS; DRUCK, 2019),

ou “momento fascista do neoliberalismo” (FASSIN, 2018), está indicando a existência de uma crise de hegemonia nessa sociedade neoliberal. Isso porque há um esgotamento das condições objetivas criadas pelo capitalismo neoliberal. Ao lado dos avanços tecnológicos até então inimagináveis e do extraordinário crescimento da riqueza material e financeira, propiciada pela nova forma de estruturação e funcionamento do capitalismo, houve um aumento escandaloso da concentração da riqueza e da renda em quase todos os países, o crescimento da pobreza, o distanciamento cada vez maior entre os países centrais e os países periféricos, a elevação do desemprego estrutural, a precarização do trabalho, o ataque ao direito do trabalho e abolição dos direitos sociais e a desmoralização das instituições da democracia liberal.

Neste novo cenário, os problemas sociais criados em todo o mundo, em decorrência da política neoliberal se agigantaram, e este sistema se mostra incapaz de trazer qualquer solução a esse quadro. Ao contrário, segundo Dardot e Laval (2019, p. 2), “o que caracteriza este modo de governo é que se alimenta e se radicaliza por meio de suas próprias crises. O neoliberalismo só se sustenta e se reforça porque governa mediante a crise”, à medida que, ao contrário de questionar a lógica que a criou, busca mantê-la e radicalizá-la, reforçando-a permanentemente. Trata-se da crise “como forma de governo”, o que justifica as políticas de “ajuste fiscal” permanente.

É o que vem se assistindo, no caso brasileiro, durante a pandemia do coronavírus que, conforme já referido, desnudou a tragédia neoliberal amplificando-a, e o governo com o apoio de todos os setores empresariais, mesmo aqueles críticos à postura do governo em relação à crise sanitária, e da maioria do Congresso Nacional, aprofundaram as medidas de cunho neoliberal, reduzindo direitos sociais e trabalhistas, penalizando a classe trabalhadora, por meio da redução de salários e jornada, permitindo a demissão em massa, impondo a negociação

individual, neutralizando os sindicatos, congelando salários, carreira e concursos públicos, ampliando as formas precárias e temporárias de contratação no serviço público, iniciando uma “reforma administrativa” do Estado justificada pelo caráter emergencial da pandemia, além da defesa enfática e permanente do Ministro da Economia e de dirigentes do Congresso Nacional, de que a única forma de enfrentar as perdas econômicas eram as reformas, especialmente, a “reforma do Estado”.

Em plena crise humanitária, o que se observa é a voracidade do capital sem qualquer renúncia em se apropriar do fundo público. Esse, historicamente, é objeto de disputa permanente e reflete as relações de forças entre as classes. Em tempos neoliberais do capitalismo financeirizado, o Estado e o orçamento público têm sido capturados de forma avassaladora pelo capital, seja pela transferência de recursos públicos para os rentistas, por meio do pagamento de juros e amortizações da dívida pública, representando a maior fatia do orçamento, seja através da estrutura tributária regressiva, penalizando os mais pobres. A Emenda Constitucional nº 95 congelou gastos sociais em nome da “crise fiscal”, mas não pôs nenhum limite ao pagamento da dívida pública. O “Plano mais Brasil”, conforme já referido, subordina os gastos com políticas sociais à sustentação dessa dívida, que jamais foi auditada, embora tenha inúmeras evidências de irregularidades e inconstitucionalidades.

O fundo público é indispensável para a reprodução do capital, nas mais diferentes modalidades: subsídios, desonerações tributárias, incentivos fiscais, financiamento das políticas públicas; política tributária e dívida pública (SALVADOR, 2012). No caso brasileiro, de um capitalismo financeirizado e flexível, sob a diretriz neoliberal num país da periferia, tais modalidades foram absolutamente todas definidas a favor exclusivamente do capital, refletindo a correlação de forças entre as classes sociais, em que a classe trabalhadora sofreu enormes perdas, amplificando de forma inédita a estrutural desigualdade econômica e social.

---

É por meio também do fundo público que o Estado pode responder a situações de crises humanitárias e de períodos de estagnação e de recessão econômica. É o que se observa em todo o mundo, a partir da crise da pandemia. Mesmo que os governos tenham determinado doses diferentes de aplicação de recursos para “salvar” a economia, foram forçados a usar parte desses recursos para dar alguma proteção aos trabalhadores, especialmente aos mais pobres e desassistidos, para evitar o caos social.

As revelações trazidas por uma crise humanitária mundial, que agravou a tragédia neoliberal do capitalismo financeirizado e globalizado, tem como um dos elementos-chave a centralidade do trabalho em suas mais diversas manifestações. Conforme já analisado, os indicadores de precarização social do trabalho antes e durante a pandemia, determinam o tamanho da crise, assim como indicam as tendências e possibilidades futuras.

Em meio ao desastre sanitário, econômico, social e político vivenciado no país, várias iniciativas e novas formas de organização foram criadas pelos movimentos sociais, culturais e sindicais. A transversalidade das lutas ganhou terreno, começando a questionar as fronteiras ou os limites de cada movimento, enfraquecendo as disputas políticas entre os subalternos, diminuindo a divisão e a fragmentação das classes trabalhadoras. A luta pela vida, por um trabalho digno, por direitos sociais e trabalhistas, por moradia, pelo SUS, por direitos iguais para negros e mulheres, por educação pública de qualidade, pela defesa da natureza, por liberdade de expressão e organização, e por democracia foram traduzidas num amplo movimento que manifestou a vontade coletiva de retirar o país das mãos de governantes que representam a negação de tudo isso e a destruição de milhões de vidas dos brasileiros.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila C.; ALMEIDA, Paula F.; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana C. M.; FONSECA, Vanessa P. da; KALIL, Renan B.; MACHADO, Sidnei. “Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19”. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*. Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, junho 2020.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão – o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2019.

BANCO MUNDIAL. *Gestão de pessoas e folha de pagamentos no setor público brasileiro: o que dizem os dados?*, 2019. Disponível em: <https://braziljournal.com/funcionalismo-publico-os-dados-que-mostram-o-problema#>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BASTOS, Pedro P.Z.; GOMES JÚNIOR, Luiz C.; DOURADO, Lorena S.; PETRINI, Paulo R.; IBARRA, Antonio. *O impacto econômico da pandemia do Covid-19 e a contração do PIB no primeiro trimestre de 2020: não é culpa da política de saúde pública*. Disponível em: [https://www.economia.unicamp.br/images/arquivos/nota\\_cecon\\_14\\_PIB\\_corona.pdf](https://www.economia.unicamp.br/images/arquivos/nota_cecon_14_PIB_corona.pdf). Acesso em: 1º jun. 2020.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística/IBGE. *PNAD Contínua, 2020a*. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27534-pnad-continua-taxe-de-desocupacao-e-de-12-2-e-taxe-de-subutilizacao-e-de-24-4-no-trimestre-encerrado-em-marco-de-2020>. Acesso em: 15 abr. 2020.

BRASIL. *Três décadas de evolução do funcionalismo público brasileiro (1986-2017)*. Texto para discussão – Atlas do Estado Brasileiro. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: agosto 2020b. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10169/1/td\\_2579.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10169/1/td_2579.pdf). Acesso em: 24 abr. 2020.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo, 2016.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. A “nova” fase do neoliberalismo. *Outras Palavras/Outras Mídias* – 29.07.2019. Disponível em: <https://outraspalavras.net/outrasmidias/dardot-e-laval-a-nova-fase-do-neoliberalismo/>. Acesso em: 12 dez. 2019.

DIEESE/FUP. *Dados sobre evolução de investimentos e de funcionários na Petrobras*. 2020, mimeo. Disponível em: <https://fup.org.br> Acesso em: 15 ago. 2020.

DRUCK, Graça. Precarização social do trabalho (verbete). In: IVO, A. (coord.). *Dicionário temático desenvolvimento e questão social: 81 problemáticas contemporâneas*. São Paulo: Annablume; Brasília: CNPq; Salvador: Fapesb, 2013, p. 373-380.

FASSIN, Eric. Le moment néofasciste du néolibéralisme. *MEDIAPART* – 29 de junho de 2018. Disponível em: <https://blogs.mediapart.fr/eric-fassin/blog/290618/le-moment-neofasciste-du-neoliberalisme>. Acesso em: 15 out. 2019.

FATTORELLI, Maria L.; ÁVILA, Rodrigo; MULLER, Rafael. *Gastos com a dívida pública cresceram 33% em 2020*. Em 29 jan. 2021. Disponível em: <https://auditoriacidada.org.br/conteudo/gastos-com-a-divida-publica-cresceram-33-em-2020/>. Acesso em: 10 mar. 2021.

FILGUEIRAS, Luiz; DRUCK, Graça. O neoliberalismo neofascista do governo Bolsonaro e os desafios para a esquerda. *Observatório de Análise Política em Saúde*, 19/12/2019. Disponível em: <https://marxismo21.org/wp-content/uploads/2019/12/Luiz>. Acesso em: 15 maio 2020.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo, 2020, *Contracampo*, v. 39, n. 1, abr/jul 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901/html>. Acesso em: 15 maio 2020.

FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL. *Perspectiva Econômica Global* – uma crise como nenhuma outra, uma recuperação incerta. Disponível em: <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2020/06/24/WEOUpdateJune2020>. Acesso em: 25 jun. 2020.

SALVADOR, Evilasio. *Fundo Público e o financiamento das Políticas Sociais no Brasil*. Trabalho apresentado no I Simpósio Orçamento Público e Políticas Sociais, no dia 10 de abril de 2012, na Universidade Estadual de Londrina (UEL).



CAPÍTULO 10

# ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS DE PANDEMIA

**José Roberto Montes Heloani<sup>78</sup>**

**Álvaro Roberto Crespo Merlo<sup>79</sup>**

**Janine Kieling Monteiro<sup>80</sup>**

**Cristiane Barros Marcos<sup>81</sup>**

**Marcele Schreiner Tonet<sup>82</sup>**

## INTRODUÇÃO

Em meio à maior catástrofe sanitária dos últimos 100 anos, a pandemia da Covid-19, o assédio moral (AM) tem potencial para constituir-se de forma invisível no cotidiano de trabalho, mas pode também ser reconhecido em situações vexatórias e humilhantes que acontecem contra uma pessoa ou grupo durante o legítimo exercício de sua função. O AM consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida

---

**78** Doutor em Psicologia Social pela PUC/SP. Professor Titular na UNICAMP (Faculdade de Educação e Instituto de Filosofia e Ciências Humanas).

**79** Doutor em Sociologia pela Université Paris VII. Professor titular na Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS (Faculdade de Medicina e Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e Institucional) e professor médico-assistente do Hospital de Clínicas de Porto Alegre (Serviço de Medicina Ocupacional/Ambulatório de Doenças do Trabalho e Residência em Medicina do Trabalho).

**80** Doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Professora titular na Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS (Programas de Pós-Graduação em Psicologia e Enfermagem)

**81** Doutora em Psicologia pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Professora adjunta na Universidade Federal do Rio Grande (FURG).

**82** Mestra em Promoção da Saúde pela Universidade de Santa Cruz do Sul. Doutoranda em Psicologia Social e Institucional na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

---

de sua consequente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder. Esse enfraquecimento psíquico pode levar o indivíduo vitimizado a uma paulatina despersonalização, adoecimento e, às vezes, ao suicídio. Sem dúvida, trata-se de um processo disciplinador no qual se procura anular a vontade daquele que, para o abusador, se apresenta como ameaça à não subordinação laboral (HELOANI, 2003).

Em tempos de pandemia, ou seja, de inusitada crise sanitária, na qual a incerteza e a angústia afloram, o assédio pode vir a ser – como já vinha sendo na história recente – uma ferramenta de gestão. Coagir empregados para que fiquem parados em frente à loja na qual trabalham, ajoelhados, “solicitando”, ou melhor, “implorando”, de modo constrangedor, às autoridades locais para que autorizem a volta ao trabalho passa a ser o “novo normal”. Como se depara, o assédio é uma comunicação polissemântica, sutil ou violenta – muitas vezes contempla os dois elementos – na qual marcadores sociais de diferenças individuais ou organizacionais se fazem presentes. Raça/etnia, gênero, orientação sexual, credo e ideologia política se mesclam com a micropolítica de poder pessoal e organizacional que sempre se imbricam.

O cenário atual brasileiro tornou-se um solo fértil para o aumento da violência e do AM no trabalho, e não só o contexto pandêmico contribuiu para tanto, pois pode-se considerar que este é reflexo do que já vem acontecendo historicamente. Nos últimos anos, no Brasil, tem ocorrido de maneira sistemática a perda de direitos dos trabalhadores e a precarização no e do trabalho. As mudanças vão ao encontro das características do capitalismo contemporâneo, que fortalece a autorregulação do mercado com maior flexibilidade para contratação permitindo ao empregador maior liberdade para remunerar e utilizar a mão de obra. Com o pretexto de aumentar postos de trabalho e desburocratizar contratações foram aprovadas em 2017 pelo Congresso Nacional, e sancionadas pela Presidência da República, a Lei nº 13.467/2017, a alteração de 201 pontos

da CLT, e a Lei nº 13.429/2017, que liberaliza a terceirização e amplia o contrato temporário (KREIN, 2018).

Nessa perspectiva, a reforma trabalhista apresentou progressivas mudanças nas organizações e nas relações de trabalho. No final de 2019, 40% da classe trabalhadora estava em atividades informais. Também se evidenciou o crescimento da mão de obra utilizada por aplicativos, sendo que a estimativa é que antes da pandemia do coronavírus eram cerca de 5 milhões de trabalhadores em condições de *uberização* (ANTUNES, 2020).

Diante das novas dificuldades relacionadas à crise de saúde, o governo brasileiro, visando a proteção dos empregos e o enfrentamento dos problemas sanitários, criou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (Medida Provisória nº 936, de 2020). A principal proposta foi a redução da jornada de trabalho e, proporcionalmente ao salário, mediante acordo individual escrito ou negociação coletiva, com duração máxima de 90 dias. O programa é voltado para os trabalhadores formais do setor privado e, no entanto, existe a perda do rendimento salarial individual. A taxa de reposição dos salários de forma integral existe apenas para o salário mínimo, para os demais o recebimento varia entre 90% e 70% para até três salários. Além da perda financeira para o trabalhador, a garantia de emprego só é válida para aqueles que tiveram a redução da jornada ou suspensão do contrato de trabalho. Os demais trabalhadores da empresa podem ser dispensados (DIEESE, 2020a).

Segundo dados de agosto de 2020 do Dieese, no Brasil existem 81,4 milhões de pessoas ocupadas. O segundo trimestre de 2020 registrou recorde de pessoas desocupadas, ficando em 13,3% número de pessoas desempregadas no Brasil. No total, 8,9 milhões de pessoas perderam seus postos de trabalho de abril a junho, em relação ao período de janeiro a março (BRASIL, 2020). As maiores baixas na ocupação ocorreram entre os trabalhadores domésticos (-21,0%), empregados do setor privado (-12,1%),

---

principalmente sem carteira assinada (-21,6%) e trabalhadores por conta própria (-10,3%), com destaque para aqueles sem CNPJ (-12,9%) (DIEESE, 2020b). Durante os meses de pandemia, uma das soluções encontradas por algumas empresas foi o *home office*. Segundo o Dieese (2020), 10% das pessoas ocupadas no Brasil estão nessa modalidade. Elas são em sua maioria mulheres (56%) e têm ensino superior (74%).

O período de paralisação global iniciado para tentar conter o vírus da Covid-19 demonstrou que não é possível eliminar completamente o trabalho, pois sem ele o capital não se valoriza. Tendo o capital financeiro como pano de fundo, faz-se necessário a precarização cada vez mais intensa das condições de trabalho para que o lucro seja ainda mais expressivo. Diante de todo o panorama que vinha sendo construído no Brasil, a pandemia parece ter acelerado algumas ações e é o terreno fértil para informalidade, precarização ilimitada, desemprego estrutural exacerbado, acidentes, suicídios e assédios (ANTUNES, 2020).

Em excelente reportagem, Bárbara Moraes (2020) escancara o problema do assédio em tempos “pandêmicos”. Aproximadamente 11% das denúncias trabalhistas relativas à pandemia da Covid-19 recebidas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT)<sup>83</sup>, em São Paulo, reportaram assédio moral e abuso de superiores hierárquicos. A denúncia predominante é a pressão para continuar trabalhando mesmo sem equipamentos de proteção individuais e coletivos. Geralmente, os trabalhadores afirmam que são constrangidos a trabalhar sem a devida proteção, incluindo

---

**83** O Ministério Público do Trabalho (MPT) tem como escopo fiscalizar e orientar o cumprimento da legislação trabalhista na dinâmica social, ou seja, quando se configura matéria de interesse público. É uma seção do Ministério Público da União. Recentemente, grande conquista ocorreu, quando o MPT instituiu a “Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho” (COORDIGUALDADE) que tem tido a árdua missão – em tempos pandêmicos – de assim proceder, ou melhor, de tentar combater as várias formas de discriminação no espaço laboral. Outrossim, também compete –, quando solicitado e possível – regular e moderar as relações entre capital e trabalho. O MPT é composto pela Procuradoria-Geral do Trabalho (PGT) – situada em Brasília –, por 24 Procuradorias Regionais do Trabalho abrigadas nas capitais de estados, e mais 100 Procuradorias do Trabalho em alguns municípios. É forçoso lembrar que essa instituição deve ser provocada, isto é, denúncias podem e devem ser feitas para a sua devida atuação.

álcool em gel. Segundo eles, alguns gestores dizem que o gasto com esses equipamentos seria desnecessário. Houve também relatos de coação para assinar o pedido de férias ou rebaixar o salário. A chantagem é sempre a mesma: anuência ou rua.

Dados empíricos providos pelo Ministério Público do Trabalho (MPT Digital) nos fornecem uma cartografia da situação. Do surgimento e expansão da pandemia, em São Paulo, até o dia 30 de setembro, foram protocoladas 2.866 denúncias concernentes às questões trabalhistas relacionadas à tragédia sanitária do vírus Covid-19; dessas, pelo menos 275 relatam assédio laboral e/ou abusos decorrentes do poder hierárquico do empregador ou de seus prepostos. Como se evidencia, muitos padrões se prevalecem da disposição de permuta –, na atualidade, ainda mais fragilizada dos trabalhadores –, para lhes impor uma lógica perversa, na qual o lucro se sobrepõe à vida humana.

## **1. CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

O assédio moral não deve ser representado como um ato isolado ou simples conflito – pois é constante e sistemático –, e é uma ação que, no mais das vezes, leva à degradação do ambiente do trabalho e da/s pessoa/s envolvida/s. Exemplos claros de indícios de assédio moral são: isolamento, retenção de informações importantes para o desenvolvimento da função, atribuição de tarefas que não estão de acordo com as capacidades da pessoa, atribuição de metas e prazos impossíveis de serem cumpridos e paulatina destruição da imagem da pessoa que se deseja atingir. Assim, compreendemos a prática de assédio moral como

[...]uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional. (HELOANI; BARRETO, 2018, p. 53).

O assédio moral contém danos, ou melhor, é uma constelação de danos morais, de micro violências e traumas psíquicos cuja gravidade se acentua quanto mais tempo a pessoa ficar exposta às humilhações e constrangimentos. Deste modo, todo assédio moral contém um conjunto de danos morais embutidos em si mesmo, mas nem todo dano moral constitui, por si só, um assédio moral. Desta forma, embora sejam fenômenos que caminhem juntos de maneira compassada, são conceitos distintos e, naturalmente, acarretam consequências jurídicas diversas. Alargando a interpretação, é possível afirmar que o assédio moral é uma categoria ou espécie de dano moral que, por conta de sua forma de expressão, temporalidade e frequência, possui singularidades e particularidades. O dano moral é gênero; o assédio é espécie. O dano moral é um dispositivo jurídico que está previsto na Constituição Federal e no Código Civil do Brasil (HELOANI; BARRETO, 2018).

Por dano moral deve-se entender aquele causado ao patrimônio (bens) simbólico de uma pessoa, ou seja, a tudo aquilo que não tem preço: sua dignidade, sua honra, seu caráter, sua personalidade, seu patrimônio afetivo. Todos os direitos humanos são imprescindíveis, pois concretizam a identidade e a dignidade humanas. Deste modo, os direitos essenciais da pessoa é que são vilipendiados no assédio moral. Se incluirmos o dano moral na mesma categoria do dano pessoal, ou melhor, na categoria dos direitos da personalidade – que, aliás, se embarralha com a proposta iluminista de emancipação – observaremos que, nessas formas de violência laboral, todos os direitos da personalidade previstos na Constituição Federal do Brasil são passíveis de serem solapados (HELOANI; BARRETO, 2018).

Somente uma cuidadosa e responsável busca na coleta de dados e informações poderá discriminar o dano moral, produto de um ato isolado – que pode ser gravíssimo – e um assédio moral, decorrente de um conjunto de danos morais que ocorrem durante a jornada de trabalho,

prolongando-se no tempo e com características e sinais específicos (HELOANI; BARRETO, 2018).

## **2. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO NA PANDEMIA: O CONTEXTO BRASILEIRO**

A situação de pandemia da Covid-19 tem sido considerada um enorme desafio para todos os governos e tem exigido que eles tomem medidas necessárias ao seu enfrentamento e a diminuição de riscos e danos à população. Dentro desse contexto de ações coletivas e individuais, vê-se a manifestação de tensões éticas, geradas por distintos interesses, objetivos e valores (SANTOS, 2020). O serviço público brasileiro tem vivenciado vários dilemas que se apresentam aos seus trabalhadores, seja a nível municipal, estadual ou nacional. O governo federal desde o início da pandemia tem se posicionado de forma duvidosa e irresponsável, inclusive sendo acusado de ter atitudes condizentes à necropolítica<sup>84</sup> como prática governamental, diante de medidas governamentais, entrevistas e slogans divulgados na mídia, tais como: “O Brasil não pode parar” e “Trata-se apenas de uma gripezinha”. Já nos governos estaduais e municipais, encontramos diferentes posicionamentos relativos ao isolamento social e à proteção da população (incluindo os trabalhadores), ora mais protetivos e favoráveis ao isolamento social, ora mais liberais e a serviço do capital ou dos seus interesses.

Diante destas questões, pode-se contestar: Como se apresenta o trabalho dos servidores públicos, tanto daqueles que se isolaram e foram para o teletrabalho quanto dos que não puderam parar as suas atividades, em tempos de pandemia? Iremos apresentar alguns dados relativos a estudos de levantamento e depoimentos trazidos pelos servidores públicos, procurando refletir como se encontram as principais preocupações, medidas de proteção e riscos à saúde relacionados ao

---

**84** Termo relativo à “destruição material dos corpos e populações de humanos julgados como descartáveis e supérfluos” (MBEMBE, 2012).

---

período de pandemia. E, nesse ínterim, como tem se apresentado os riscos para a violência e o assédio moral no trabalho.

Relatórios de dados extraídos de um estudo de levantamento on-line realizado pela Fundação Getúlio Vargas (LOTTA *et al.*, 2020a, 2020b, 2020c, 2020d), trouxeram alguns indicadores relativos a diversos grupos de trabalhadores (assistência social, segurança, saúde, policiais, etc.) que estão atuando em “linha de frente” ou “nível da rua” em todas as regiões do país durante a pandemia. O objetivo da pesquisa foi compreender qual a percepção destes profissionais em relação aos impactos da crise em seu trabalho, bem-estar e modo de agir cotidianamente. E foram trazidos alguns indicadores referentes ao assédio moral no trabalho.

Em relação aos profissionais da assistência social (n=1.091), o relatório indicou que a maioria dos profissionais sente medo de ser contaminada pelo novo coronavírus e afirmou que a pandemia causou impactos negativos na sua saúde mental, sendo que apenas uma pequena parcela recebeu apoio institucional para cuidar da saúde mental. Outro dado relevante foi de que uma parte expressiva dos/as respondentes afirmou que não se sente preparado/a para lidar com a crise do coronavírus e justificou esta resposta por meio de percepções negativas da atuação do governo, à incerteza e desconhecimento perante a questão sanitária, ou referentes à cidadania, como falta de isolamento e consciência de boa parte da população.

No que diz respeito ao contexto de trabalho e suporte institucional, a metade dos/as respondentes não recebeu os equipamentos de proteção individuais (EPIs) necessários para o enfrentamento ao coronavírus e a maioria afirmou não ter recebido treinamento para lidar com a crise do coronavírus, esses depoimentos variam um pouco dependendo da região, demarcando a desigualdade entre as regiões do país. Já 21% dos/as respondentes declararam que sofreram assédio moral durante a pandemia, sendo que em 9% dos casos esse assédio aumentou durante a



pandemia e, ainda, para 4% deles/as a situação se iniciou na pandemia. Como exemplo de um depoimento trazido por um dos participantes foi registrado: “Por ter sido contaminada pela Covid-19, recebi comportamentos discriminatórios e aversão de colegas e usuários”. O que indica a discriminação frente aos profissionais que se contaminam em função da sua atividade e que passam a ser alvo de humilhação ou segregação, como se eles próprios representassem, a partir daquele momento, a ameaça e fossem culpabilizados pela sua contaminação (LOTTA *et al.*, 2020a).

Quanto aos profissionais da área de segurança (n=613), envolvendo agentes prisionais e policiais penais, o mesmo levantamento apontou que quase metade deste grupo não recebeu EPIs adequados para se proteger do risco de contágio e a maior parte referiu que a pandemia trouxe aspectos negativos para a sua saúde mental, seja pelo medo do risco de contágio (de grande potencial pelo risco iminente de contaminação), seja pela falta de informações sobre como age o vírus. A mídia tem trazido desde o início da pandemia informações discordantes e dúbias quanto à possibilidade de contágio ou de cuidados/tratamento frente à Covid-19. Neste ínterim, ainda pode-se mencionar a insegurança e o medo, pelo aumento do potencial de violência.

A pandemia trouxe um acréscimo na tensão e medo entre os presos no sistema prisional, devido à suspensão de visitas e dos trabalhos relacionados à socioeducação, e ao risco e medo de contágio da Covid-19. Tudo isto agravado pelo ambiente insalubre e pela superlotação dos presídios no Brasil. Do total de respondentes, quase 90% conhecem algum/a colega que foi diagnosticado/a com Covid-19 ou que está com suspeita de ter contraído a doença. O levantamento ainda indicou que 29% disseram ter sofrido assédio moral durante a pandemia, sendo que 14% dizem que se agravou com o contexto e 4% que teve início a partir da pandemia. Como ilustra o relato de um dos participantes: “Se colocarmos atestado, há uma tentativa de perseguição como se a única

doença possível nesse momento fosse a Covid-19. Me sinto assediada, perseguida e injustiçada”. Nota-se nesta declaração a pressão pelo presenteísmo no trabalho, que pode vir da instituição e, muitas vezes, dos próprios colegas. Esta pressão e perseguição para ir trabalhar, mesmo estando adoecido, pode ser considerada uma violência para quem está sendo coagido, já que tira o direito do trabalhador de cuidar da sua saúde. Ou, muitas vezes, coloca em dúvida a sua palavra, por ser acusado de estar forjando um motivo para falta no trabalho (LOTTA *et al.*, 2020b).

O Núcleo de Estudos da Burocracia, da Fundação Getúlio Vargas, coletou também dados de policiais civis e militares (n=1.540), sendo metade dos respondentes do estado de São Paulo e os demais dos outros 26 estados brasileiros (LOTTA *et al.*, 2020c). A maior parte dos policiais afirmou que a pandemia afetou suas relações com os cidadãos. O medo de contrair o novo coronavírus ou de que um familiar seja infectado pode impactar o cotidiano laboral da polícia e 60% dos participantes de São Paulo relataram esse medo assim como quase 70% dos policiais dos demais estados. Em São Paulo, 40% afirmaram se sentir preparados para lidar com a pandemia e 32% não, já os demais não souberam avaliar. Nos outros estados, 30% afirmaram que se sentem preparados, 45% não. Diferença que, segundo os autores do levantamento, pode estar relacionada ao recebimento de EPIs, já que 46% dos policiais de São Paulo declararam ter recebido EPI adequado, e nos outros estados este percentual foi de 32%. Além disso, 85% dos trabalhadores dos outros estados disseram não ter recebido diretrizes objetivas para desenvolver seu trabalho na pandemia, enquanto em São Paulo foram 66%. A partir destes dados, pode-se destacar que este cenário de medo e incertezas, inclusive a respeito de informações e orientações oficiais de como agir, somado à falta de condições de trabalho em meio à pandemia, pode impactar negativamente na saúde dos trabalhadores, gerando conflitos, adoecimento e tornando-se solo fértil para violências e assédio moral.

Levantamento similar foi realizado com profissionais das Defensorias Públicas Estaduais e da Defensoria Pública da União (LOTTA *et al.*, 2020d) nas cinco regiões do Brasil (n = 530). Os participantes possuíam diferentes tipos de vínculo trabalhista, sendo 70% concursados sob o regime estatutário. Os demais eram estagiários, terceirizados e contratos temporários. Todos os defensores e a maioria dos participantes das outras carreiras declararam que a pandemia impactou na sua dinâmica de trabalho. Para a metade dos participantes, o atendimento que estavam realizando à população não era satisfatório. Do total de respondentes, 95% estavam em teletrabalho e 19% relataram não ter e nem ter recebido equipamentos adequados para tal.

Grande parte dos trabalhadores afirmou que sua saúde mental foi afetada, sendo estresse/ansiedade e medo relatados pela maioria. Acerca do apoio, 75% declararam não ter recebido. Na busca por motivação foram identificadas estratégias pessoais como isolamento social quando não está trabalhando, humor e empatia com colegas, contato com família/amigos, solidariedade e leitura e hobbies. De acordo com os dados encontrados, 7% dos participantes sofreram assédio moral no trabalho no período da pandemia. Destes, 3% afirmaram que o AM iniciou após a pandemia e 2% já sofriam anteriormente, porém verificaram que se intensificou.

Foram trazidos relatos que retratam algumas situações que indicam a violência/assédio moral no trabalho, tais como:

Assumi os custos, meu celular particular está sobrecarregado de mensagens, os atendimentos são realizados em todos os horários e dias da semana porque quem sabe usar WhatsApp aciona diretamente o número do celular particular... Causou sobrecarga de trabalho, que coincide com o trabalho doméstico e exercício da maternidade.

Pressão para assumir atribuições que não eram minhas, para cobrir a mão de obra de vários idosos em grupo de risco, ou seja, queriam que eu assumisse o trabalho de 6 pessoas.

Os dados estatísticos acerca dos impactos da pandemia nos trabalhadores indicam a necessidade premente de um olhar atento para a saúde mental e o grande risco para o adoecimento neste contexto. A sobrecarga de trabalho e ausência de pausas ou descanso, incluindo o medo ou a ameaça de demissão quando não garantida a estabilidade do vínculo empregatício, têm sido um risco aumentado para a pressão, a tirania, o estresse e o adoecimento mental.

A fim de investigar os impactos da pandemia nos professores brasileiros, o Instituto Península (2020) desenvolveu a pesquisa “Sentimento e percepção dos professores brasileiros nos diferentes estágios do coronavírus no Brasil” (n = 2.749). Dentre os participantes, 80% foram mulheres. Quanto ao local de trabalho, verificou-se que a maior parte, em ordem decrescente, era de instituições municipais, estaduais, federais e da rede privada, com diferentes vínculos de trabalho (concursado, temporário, CLT e outros). Para a metade dos respondentes ocorreram mudanças no trabalho devido à pandemia, relacionadas à carga horária, remuneração, licenças, contratos de trabalho ou outros fatores. Essa percepção foi compartilhada por 56% dos professores atuantes na rede municipal, 50%, estadual e 68%, na rede privada.

As principais dificuldades associadas ao ensino remoto foram a falta de infraestrutura e conectividade dos alunos e a dificuldade para engajar os estudantes. Seguidas do distanciamento e perda de vínculo com alunos, falta de formação para lidar com os desafios do ensino remoto, falta de conhecimento de ferramentas virtuais, falta de um ambiente adequado para trabalhar em casa, problemas para lidar com pais familiares e/ou cuidadores, o lado emocional (medo, ansiedade, estresse, etc.), atrapalhando o trabalho e a falta de conhecimento de recursos de acessibilidade comunicacional. O depoimento de uma professora ilustra bem esta situação: “Vira uma loucura a lógica do trabalho invadindo a vida privada”.

Os principais medos citados sobre o retorno às aulas presenciais foram retomar o funcionamento escolar em condições sanitárias adequadas para que se evite a disseminação do coronavírus e lidar com o receio da contaminação do coronavírus. Seguidos de recuperar a aprendizagem perdida dos estudantes com a retomada das aulas presenciais, retomar as aulas presenciais considerando as condições emocionais fragilizadas dos alunos, reorganizar o ano letivo e rever o desenvolvimento do currículo, atrair os alunos que abandonaram ou evadiram a escola após a crise do coronavírus, lidar na escola e em sala de aula com situações de luto vivenciadas pelos estudantes e pela equipe escolar, retomar as aulas presenciais considerando as condições emocionais pessoais, conciliar a volta ao trabalho com problemas de saúde pessoal ou na própria família e conciliar a volta ao trabalho presencial e a administração de tarefas domésticas.

Os aspectos da vida, como lazer, cultura e qualidade do sono pioraram para um terço dos professores participantes. A presença de ansiedade e cansaço foi apontada por metade dos professores, evidenciando a sobrecarga que tem sido estabelecida para estes trabalhadores ao longo da pandemia. A saúde mental dos alunos é a maior fonte de preocupação para a maioria.

No ensino privado, têm sido relatadas situações de extrema gravidade. Solicitar aos docentes que declinem de seus direitos mais elementares, como o pagamento de horas extras ou mesmo o direito de autoria intelectual – como reza a Lei nº 9.610/98 (Lei dos Direitos Autorais) – passa a ser a condição *sine qua non* para a permanência no emprego, no semestre seguinte, em muitas instituições de ensino privadas que adotaram o trabalho remoto como norma e não como imperiosa exceção na pandemia. Àqueles que não veem com bons olhos tal proposta ou questionam tais procedimentos direciona-se insultos velados ou insinua-se que estão desatualizados e que melhor fariam se “cuidassem

apenas dos trabalhos domésticos ou se aposentassem”. Igualmente, o resultado do “Ibope” – sim, é esse o termo utilizado oficialmente para o processo de avaliação discente em relação aos docentes em algumas instituições de ensino superior particulares – encarrega-se de convencer o professor recalcitrante de que está na hora de mudar ou sair... Neste quadro, os transtornos de ansiedade, depressão e insônia passam a ser companheiros fiéis de muitos daqueles que são obrigados a suportar tais considerações.

Em outros contextos de trabalho, nos quais as atividades não puderam ser interrompidas, às vezes, as mais mezinhas necessidades podem ser vistas como um luxo intolerável. Em setembro de 2020, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no Rio Grande do Sul, censurou e condenou uma rede de supermercados a pagar uma indenização de dez mil reais, por danos morais, a um empregado. Esse trabalhador tinha que submeter-se a uma determinada norma que limitava seu tempo a – no máximo – três minutos para usar o sanitário da empresa. O Tribunal realçou, nos autos, que sempre que o operador de atendimento ao cliente fazia a solicitação de pausa seu nome era registrado em uma espécie de telão. Se o “episódio” durasse mais de três minutos a encarregada da supervisão fisiológica lhe chamava a atenção.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Pode-se observar nos dados e relatos aqui apresentados o quanto a precarização no e do trabalho já vinha se alastrando nacionalmente e se potencializou, ainda mais, na pandemia. E, por consequência, os riscos para a violência e o assédio moral também. No serviço público existem características que podem favorecer o AM, como o autoritarismo exacerbado e mudanças repentinas nas normas e rotinas de trabalho (MONTEIRO *et al.*, 2018). Em tempos de um governo federal nepotista, estas questões se agravam e ficam à mercê de gestores ou servidores que tenham intenções justas e as pratiquem, mesmo que possam contrariar

---

diretivas ou deficiências da administração pública atual. Como foi o caso de alguns prefeitos ou governadores que enfrentaram o governo federal e propuseram medidas mais restritivas de isolamento social em algumas regiões.

Já no âmbito privado, em que o lucro é que define a maior parte das diretrizes, pode-se observar o aumento do desemprego, do subemprego, da exploração, da sobrecarga de trabalho e da ameaça da demissão ou cessação da prestação do serviço. Que, por fim, impactam na submissão e subserviência dos trabalhadores, como no exemplo trazido em que o trabalhador era vigiado e tinha tempo limitado para fazer uso do banheiro na empresa. Ou mesmo daqueles trabalhadores que têm medo de se ausentar da frente da tela do computador e receber alguma advertência ou penalidade por isto. E, em razão disso, acabam não fazendo pausas durante o dia, em trabalho em situação de *home office*. Ou não reivindicam melhores condições de trabalho por medo da demissão.

Como podemos enfrentar ou resistir a estas questões apresentadas? Não existe uma saída ou resposta fácil. A pandemia nos trouxe uma situação aumentada de vulnerabilidade em todos os âmbitos, mas é necessário buscar alternativas para o “novo normal” e não deixar de trazer à tona importantes direitos humanos, como o respeito à vida e à dignidade. São necessárias diversificadas intervenções em prol da prevenção e promoção de um ambiente de trabalho mais ético e saudável, e tais medidas necessitam de intervenções em três níveis (sujeito/grupos/gestão). Devem ser adotadas políticas e posicionamentos institucionais formais contra práticas de AM, em diversos níveis (MONTEIRO *et al.*, 2018). Impõe-se a necessidade de “intolerância zero” a qualquer tipo de violência nas relações de trabalho ((HELOANI; BARRETO, 2018) e, para tal, todos somos responsáveis. A criação de um ambiente saudável implica em assumir posições responsáveis nos negócios, na política e nas relações interpessoais para responder aos desafios e ambiguidades

---

sociais contemporâneas (SROUR, 2000), que, em tempos de pandemia, são diversos e complexos.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *Coronavírus, o trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRASIL. IBGE. *Painel de indicadores de desemprego*. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>. Acesso em: 30 jul. 2020.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda diante dos impactos da Covid-19. *Nota Técnica*, 232, 1-13, abril 2020a. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec232ProgramaEmergencialGoverno/index.html?page=1>. Acesso em: 30 jul. 2020

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Que Brasil emergirá da crise do coronavírus? *Boletim de Conjuntura*, 24, p. 1-7, setembro-outubro, 2020b. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimdeconjuntura/2020/boletimConjuntura024.html>. Acesso em: 03 nov.2020.

HELOANI, Roberto. Violência invisível. *Revista de Administração de Empresas (RAE)*, v. 2, n. 3, ago/out, p. 57-61, 2003.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. *Assédio moral: gestão por humilhação*. Curitiba: Editora Juruá, 2018.

INSTITUTO PENÍNSULA. *Sentimento e percepção dos professores brasileiros nos diferentes estágios do coronavírus no Brasil* - Pesquisa - agosto, 2020. Disponível em: <https://institutopeninsula.org.br/pesquisa-aponta-que-professores-estao-mais-favoraveis-a-tecnologia-e-se-sentindo-valorizados-mas-estao-desconfortaveis-com-retorno-a-escola/>. Acesso em: 30 out.2020.

KREIN, José D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo soc.*, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, Apr. 2018. Doi: <http://dx.doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082>



LOTTA, Gabriela; MAGRI, Giordano; LIMA, Débora D. de; LIMA-SILVA, Fernanda; CORRÊA, Marcela; BECK, Amanda. *A pandemia de Covid-19 e os profissionais da Assistência Social no Brasil*. Nota técnica. Fundação Getúlio Vargas. Núcleo de Estudos da Burocracia (NEB). Jun, 2020a. Disponível em: <http://www.cfess.org.br/arquivos/PesquisaFGV-relo3-social-covid-19-depoimentos-v2.pdf>. Acesso em: 03 nov.2020.

LOTTA, Gabriela; MAGRI, Giordano; LIMA, Débora D. de; LIMA-SILVA, Fernanda; CORRÊA, Marcela; BECK, Amanda. *A pandemia de Covid-19 e os(as) agentes prisionais/policiais penais no Brasil*. Nota técnica. Fundação Getúlio Vargas. Núcleo de Estudos da Burocracia (NEB), agosto, 2020b. Disponível em: <https://ponte.org/wp-content/uploads/2020/08/relo7-prisionais-covid-19-fase2-v3.pdf>. Acesso em: 30 nov.2020.

LOTTA, Gabriela; MAGRI, Giordano; LIMA, Débora D. de; LIMA-SILVA, Fernanda; CORRÊA, Marcela; BECK, Amanda. *A pandemia de Covid-19 e os policiais brasileiros*. Nota técnica. Fundação Getúlio Vargas. Núcleo de Estudos da Burocracia (NEB), 2020c. Disponível em: [https://forumseguranca.org.br/publicacoes\\_posts/a-pandemia-de-covid-19-e-os-policiais-brasileiros/](https://forumseguranca.org.br/publicacoes_posts/a-pandemia-de-covid-19-e-os-policiais-brasileiros/). Acesso em: 30 out.2020.

LOTTA, Gabriela; MAGRI, Giordano; LIMA, Débora D. de; LIMA-SILVA, Fernanda; CORRÊA, Marcela; BECK, Amanda. *A pandemia de Covid-19 e os(as) profissionais das Defensorias Públicas*. Nota técnica. Fundação Getúlio Vargas. Núcleo de Estudos da Burocracia (NEB). Agosto, 2020d. Disponível em: <https://abori.com.br/wp-content/uploads/2020/07/relo6-defensoria-covid-19-v2.pdf>. Acesso em: 30 out. 2020.

MBEMBE, Achille. “Necropolítica, una revisión crítica”. In: GREGOR, H. C. M. (org.). *Estética y violencia: necropolítica, militarización y vidas lloradas*. México: UNAMMUAC, 2012.

MONTEIRO, Janine K.; RISS, Loren A.; POOLI, Adriana M.; HENRICH, Patricia; MACHADO, Isabel C. K. Prevenção do assédio moral no trabalho na visão de servidores público do judiciário. *Psicologia Argumento*, [S.l.], v. 36, n. 94, p. 546-564, dez. 2018. ISSN 1980-5942. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/view/24454>. Acesso em: 30 jul. 2020.

MORAES, Bárbara. *11% das denúncias trabalhistas durante a pandemia relatam assédio moral e abusos dos superiores hierárquicos*. 2020. Ministério Público do Trabalho em São Paulo. Disponível em: <http://www.prt2.mpt.mp.br/776-11-das-denuncias-trabalhistas-durante-a-pandemia-relatam-assedio-moral-e-abusos-dos-superiores-hierarquicos>. Acesso em: 28 ago. 2020.

SANTOS, Laís S. Dilemas morais da gestão pública brasileira no enfrentamento da pandemia do novo coronavírus. *Rev. Adm. Pública*, Rio de Janeiro, v. 54, n. 4, p. 909-922, Aug. 2020. Doi: <https://doi.org/10.1590/0034-761220200219>

SROUR, Robert H. *Ética empresarial*. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CAPÍTULO 11

# DIMENSÃO SUBJETIVA DO TRABALHO ACADÊMICO DE ESTUDANTES DA PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* NO BRASIL

**Rosângela Dutra de Moraes<sup>85</sup>**

**Líliam Deisy Ghizoni<sup>86</sup>**

**Carolina Jean Pinheiro<sup>87</sup>**

**Janaina Vilares da Silva<sup>88</sup>**

## INTRODUÇÃO

A compreensão do cenário atual da Pós-Graduação – PG, *stricto sensu*<sup>89</sup> no Brasil requer um olhar sobre as suas profundas transformações e contradições, a fim de que se possa apreender os vieses constituintes dessa realidade. O Sistema Nacional de Pós-Graduação – SNPG, é composto

---

**85** Doutorado em Ciências pela Universidade Federal do Pará. Pesquisadora do LAPSIC-UFAM.

**86** Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília. Professora do Curso de Administração e do Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Sociedade da Universidade Federal do Tocantins (PPGCOM/UFT).

**87** Mestre em Processos Psicológicos e Saúde pela Universidade Federal do Amazonas. Psicóloga do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região – AM/RR.

**88** Mestre em Comunicação e Sociedade pela Universidade Federal do Tocantins. Psicóloga da Universidade Federal do Tocantins.

**89** De acordo com o Ministério da Educação (MEC) as pós-graduações *stricto sensu* correspondem aos programas de mestrado e doutorado, sendo estes abertos a candidatos diplomados em cursos superiores e que atendam às exigências das instituições de ensino e ao edital de seleção. Informação disponível em: <http://portal.mec.gov.br/component/content/article?id=13072:-qual-a-diferenca-entre-pos-graduacao-lato-sensu-e-stricto-sensu/>. Acesso em: 12 dez. 2018.

por mais de 6.900 cursos distribuídos entre acadêmicos e profissionais, em nível de mestrado e doutorado nos diferentes territórios do país (BRASIL, 2018).

A constituição da PG foi realizada desde 1931 por meio do Decreto nº 19.851/31, com importantes marcos quanto à implantação de cursos de mestrado e convênios com universidades de países estrangeiros. Porém, apenas em dezembro de 1965, com o Parecer nº 977, apelidado de Parecer Sucupira, os cursos de mestrado e doutorado são instituídos formalmente no país, utilizando como referência o modelo estadunidense (SANTOS, 2003; ALMEIDA JÚNIOR *et al.*, 2005).

A partir desse momento, a PG é vista como como peça fundamental para solidificar o país como uma potência em tecnologia e inovação. Neste sentido, foram elaborados documentos norteadores que buscaram ao longo das décadas apontar os caminhos possíveis para a consecução deste objetivo (NOBRE; FREITAS, 2017). Os documentos foram intitulados como Plano Nacional de Pós-Graduação – PNPG, e até o momento foram elaborados cinco distintos: I) 1975-1979, II) 1982-1985, III) 1986-1989, IV) 2005-2010 e V) 2011-2020, com objetivos fundamentalmente semelhantes: o fortalecimento e a expansão dos programas de PG, a formação/qualificação de docentes e pesquisadores e o destaque à Ciência & Tecnologia – C&T.

Apesar da não constituição de um PNPG formal nos anos de 1990 a 2004, foi nesse período que ocorreram mudanças que ocasionaram o redesenho da PG brasileira, como a expansão e diversificação dos programas, introdução de mudanças no processo avaliativo e a sua internacionalização (IVASHITA; VIEIRA, 2017). Destaca-se a expansão quantitativa da PG, com o fortalecimento das agências de fomento, a criação do Currículo Lattes e a alteração no modo de avaliação dos programas pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível

Superior – CAPES, extinguindo o conceito alfabético e estabelecendo o conceito numérico de 1 a 7.

Cabe ressaltar que, desde a sua gênese, intelectuais brasileiros criticavam o caráter elitista contido nas políticas estratégicas da PG, além da predileção por soluções meramente técnicas que estiveram presentes, especialmente, durante as Reformas de 1968 e 1971. São identificadas ainda inúmeras medidas neoliberais, vigorando a ideia da universidade a serviço do sistema produtivo, com enfoque em maior produtividade e eficácia e a recomendação de cobranças de anuidades em instituições públicas (ALMEIDA, 2017; VASCONCELOS, 2017).

A partir PNPGE 2011-2020 há um interesse estratégico em localizar o país em uma posição de destaque entre as grandes potências das pesquisas, configurando um período promissor para o país e para a PG. O clima de otimismo presente no país Brasil era reflexo de seu notável desenvolvimento social, estabilidade econômica – sustentado principalmente pelo avanço do setor agrícola e pela descoberta do pré-sal, além do aumento na escolarização dos brasileiros, que também possibilitou a democratização do acesso à PG e a ampliação dos cursos, especialmente os de ciências humanas e sociais (TREVISOL; FÁVERO; ALMEIDA, 2019).

Nesse período destaca-se a avaliação relativa ao ranking *qualis*, ou *qualis*-periódicos, destinado às revistas acadêmicas, cujo indicador avalia o nível de confiabilidade e o grau de impacto. A classificação dos periódicos é realizada pelas áreas de avaliação e é atualizada anualmente. Os níveis indicativos da qualidade são: A1, o mais elevado, A2, B1, B2, B3, B4, B5, C – peso zero (NOBRE; FREITAS, 2017)<sup>90</sup>. De forma análoga,

---

**90** Em julho de 2019 foi publicada lista preliminar de avaliações e nota de esclarecimento pela CAPES informando sobre nova classificação para as publicações dos anos de 2017 e 2018. A nova classificação, ainda em caráter temporário, seria estratificada em A1, A2, A3, A4, B1, B2, B3 e B4 e denominada “Qualis Referência”. Disponível em: [https://www.capes.gov.br/images/novo\\_portal/documentos/DAV/avaliacao/18072019\\_Esclarecimentos\\_Qualis2.pdf](https://www.capes.gov.br/images/novo_portal/documentos/DAV/avaliacao/18072019_Esclarecimentos_Qualis2.pdf). Acesso em: 20 maio 2020.

---

há o roteiro para classificação de livros e o *qualis*-artístico, os quais atribuem notas para as publicações e obras.

O ranking *qualis*, a avaliação dos cursos e o impacto do discurso neoliberal no desenvolvimento da PG foi profundamente marcante e contribuiu significativamente para equiparar as universidades às empresas. Destarte, o que se observa é uma luta dos trabalhadores que a todo custo tentam manter a alta performance na entrega de seus produtos, mesmo com a precarização das universidades. Neste sentido, o imperativo do “publicar ou perecer” no contexto acadêmico se torna amplamente difundido.

A promessa brasileira de desenvolvimento foi frustrada por diversos fatores, sendo preponderante a crise institucional que o país atravessa desde 2014, agravada desde o impeachment da ex-presidente Dilma Rousseff, o que tem desestruturado sobremaneira o SNPG e deixado as políticas públicas voltadas à área em estrangulamento, desestruturação e retrocesso, com a adoção de medidas discriminatórias, excludentes, as quais marginalizam a produção científica.

O que se tem atualmente é um cenário de resistência contra os ataques do governo e fragilidades geradoras de incertezas quanto ao futuro, em que aqueles que estão envolvidos nas PG enfrentam a precarização e custeiam em termos psíquicos, produtivos e até mesmo monetários a sua sobrevivência. Este cenário evidencia a precarização das condições de trabalho e um enfraquecimento dos laços sociais, sugerindo um ambiente potencializador para o sofrimento e para o adoecimento, com estratégias de acolhimento e cuidado incipientes diante do sofrimento e da evasão de alunos, implicando a necessidade de aprofundar as investigações dos seus desdobramentos para a dimensão subjetiva de alunos de PG.

Este estudo da dimensão subjetiva do trabalho acadêmico na Pós-Graduação elegeu como base teórica a Psicodinâmica do Trabalho – PdT, que apresenta amplos recursos para o estudo da temática, sendo

a referência teórica fundamental desta coletânea. Constituiu-se como disciplina autônoma no início da década de 90 do século passado, a partir da compreensão de que a normalidade predomina sobre a doença nos contextos laborais. Para além dos estudos da psicopatologia do trabalho, essa disciplina dedicou-se ao estudo dos processos psicodinâmicos mobilizados na situação de trabalho, o que inclui as defesas contra o sofrimento e a sua subversão em prazer (DEJOURS, 2012).

O estudo do sofrimento e das mediações construídas pelos trabalhadores possibilitou a compreensão das estratégias coletivas de defesa, que explicam o predomínio da normalidade sobre a doença mesmo em situações de trabalho deletérios à saúde. As pesquisas desenvolvidas por Dejours (2011a), na França, conduziram à compreensão de que o trabalho apresenta a potencialidade de favorecer a saúde ou desencadear a doença, dependendo dos processos psicodinâmicos desenvolvidos no confronto da subjetividade com a organização do trabalho.

Situando as categorias de análise da PdT que constam nas pesquisas ora apresentadas, destaca-se a centralidade do trabalho para a vida humana e sua importância para a identidade. O sofrimento é considerado inevitável na situação de trabalho, visto o confronto do sujeito com a organização de trabalho e, ainda, a defasagem irreduzível entre o prescrito e o real. Diante da vivência de sofrimento, o sujeito mobiliza-se para construir recursos para subverter o sofrimento em prazer. Quando isso não é possível, o sofrimento pode tornar-se patógeno, desencadeando as patologias relacionadas ao trabalho. Dentre as atuais, destacam-se a patologia da sobrecarga, as patologias da violência (dentre elas o assédio moral), a depressão e o suicídio (DEJOURS, 2012).

Dentre as práticas que favorecem a transformação do sofrimento, destaca-se o reconhecimento, o espaço da fala e a cooperação. O reconhecimento mostra-se fundamental para a transformação do sofrimento no trabalho, porque propicia um sentido ao sofrimento, atuando como

a recompensa simbólica para o esforço, para a resistência e para a mobilização subjetiva. Além de possibilitar a subversão do sofrimento em prazer, o reconhecimento promove a realização pessoal e o fortalecimento da identidade, atuando como um operador de saúde.

A fala é o meio privilegiado para a expressão da subjetividade. Quando existe o espaço da fala, além da possibilidade de exprimir os sentimentos em relação ao trabalho, ocorre a possibilidade de trocas entre os pares, favorecendo o conhecimento e o reconhecimento do trabalho do outro. O julgamento do valor do trabalho, pelos pares, fortalece a confiança e favorece a troca de experiências, criando as condições favoráveis para a cooperação.

A cooperação é situada como um dos importantes elementos para a manutenção da saúde no trabalho. Dejours (2012) destaca que trabalhar, para além de produzir, “é viver junto”. Quando um coletivo de trabalho constrói relações de confiança, facilita-se a construção das bases éticas que favorecem a cooperação. Quando isto acontece, potencializa-se a mobilização subjetiva que retroalimenta o reconhecimento, fortalecendo os dispositivos relacionados à transformação do sofrimento e à conquista do prazer no trabalho.

Neste sentido, o objetivo deste capítulo é analisar a dimensão subjetiva do trabalho acadêmico na Pós-Graduação *stricto sensu*, com foco nos agravantes de sofrimento e na mobilização subjetiva, com vistas à transformação do sofrimento em prazer e realização.

O capítulo é composto pelo recorte de duas pesquisas de mestrado desenvolvidas em Instituições Federais de Ensino Superior na Amazônia, tendo participado da primeira, mestrandos e doutorandos do curso de Comunicação de diversos estados brasileiros. A segunda pesquisa, por sua vez, foi realizada com estudantes de Pós-Graduação *stricto sensu* de diversos cursos de uma universidade no Amazonas.



Ao final do capítulo serão discutidas as interfaces entre os resultados das duas pesquisas que, mesmo utilizando métodos diferentes, permitem colocar em evidência os principais elementos da dimensão subjetiva do trabalho acadêmico na Pós-Graduação.

## **1. “VOCÊ NÃO TRABALHA? SÓ ESTUDA?”: INVISIBILIDADE E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO ACADÊMICO**

O trabalho é uma atividade humana e social carregada de significados e sentidos que impactam diretamente na (re)construção de identidades e papéis e na (re)definição da condição de vida de cada sujeito. Neste sentido, um estudante matriculado formalmente em uma instituição de ensino, seja em nível fundamental, médio, superior ou de pós-graduação, é um trabalhador por ocupação, uma vez que tal ocupação coaduna-se com a descrição aqui apresentada. Essa ideia é corroborada pela identificação da “profissão estudante”.

Similar ao trabalho remunerado, cuja importância pode ser constatada pelas quantidades de horas que sujeitos dedicam ao trabalho, o estudo, na modalidade *stricto sensu*, exige tanta dedicação e esforço quanto um trabalho remunerado no mercado capitalista atual, pois, como afirma Dejours (2017, p. 139), “trabalhar nunca é somente produzir; é, no mesmo movimento, transformar-se a si mesmo”. Todavia, no Brasil, o trabalho acadêmico não é reconhecido como “trabalho” por grande parte da população. Muitas pessoas indagam: “Você não trabalha? Só estuda?”.

O estudante/trabalhador experimenta de maneira relativamente similar os benefícios e o sofrimento advindos do trabalho remunerado, pois o estudar/trabalhar é concomitantemente o fundamento da identidade e fonte de emancipação do sujeito; ao mesmo tempo, tanto pode ser uma fonte de realização, como pode vir a desencadear sofrimento e até conduzir a patologias.

O produtivismo no ambiente acadêmico atua como agravante do sofrimento. Além de levar ao crescimento da competição entre os pares (professor contra professor), atinge os discentes, que necessitam lidar com diversas pressões e cobranças por parte da academia.

Esta competição entre os pares docentes gera sofrimentos que transbordam e se ressignificam, reconfiguram, e não raro se recrudescem, nos discentes e nas relações entre orientadores-orientandos (e também entre os estudantes, que re-produzem, entre si, os conflitos entre docentes). Os discentes são alvos, via de regra, mais vulneráveis das pressões e patologias da sobrecarga e violência, quer seja por sua condição identitária-social transitória, quer seja por se inserir numa relação de poder (professor-orientando), no qual pressões e exigências tendem a ser naturalizadas como intrínsecas ao trabalho acadêmico e/ou de orientação.

Destaca-se que diante da precarização nas universidades e da cultura produtivista, os discentes podem ser considerados publicadores temporários, que angariam o ônus da experiência da escrita tão valorizada no meio acadêmico, mas estão sujeitos às fragilidades do percurso formativo, marcados por promessas de empregabilidade que não necessariamente se concretizam, minando projetos de vida.

Além dessas pressões providas da academia, não se pode esquecer que os estudantes da PG possuem uma vida fora deste ambiente, necessitando lidar, também, com questões familiares, de vínculos de trabalho formais ou perspectivas de empregabilidade, até questões existenciais, que podem acarretar qualquer ser humano e que a depender da fase da vida que o indivíduo se encontra, podem ser mais complexos e desestruturantes. Neste sentido, o sofrimento pode atingir níveis patogênicos, havendo inclusive casos de suicídio por pressões relacionadas à vida acadêmica (informação verbal<sup>91</sup>).

---

**91** Informação fornecida por acadêmicos do curso de arquitetura da UFT, em Roda de Conversa, em Palmas – TO, em 11 de dezembro de 2018, dias após o suicídio de uma estudante do curso.

---

Um dos elementos que favorece a transformação do sofrimento é o reconhecimento do valor do trabalho. Para o estudante de Pós-Graduação *stricto sensu* o primeiro desafio é obter o reconhecimento de que o seu fazer é um trabalho.

## **2. NA PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* ESTUDAR É UM TRABALHO!**

A dissertação intitulada “Estudar, para um pós-graduando *stricto sensu*, é o trabalho!”, defendida em 2019, buscou analisar as vivências de prazer-sofrimento que os mestrandos e doutorandos vinculados aos Programas de Pós-Graduação em Comunicação têm vivenciado no Brasil (SILVA, 2019).

A coleta de dados foi realizada a partir de um questionário aplicado aos estudantes regulares de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado) dos Programas de Comunicação existentes no Brasil. Os dados foram lançados no *Excel* e, posteriormente, analisados com o auxílio do *Software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), e as questões abertas por meio da análise de conteúdo de Bardin (1977), tendo como base teórica o direcionamento da Psicodinâmica do Trabalho, de Christophe Dejours.

Retornaram 185 questionários respondidos e destes, 176 foram considerados válidos, seguindo os critérios de inclusão e exclusão, compondo uma amostra não probabilística. O perfil predominante dos participantes foi de pessoas solteiras, do sexo feminino, sem filhos, na faixa etária de 18 a 30 anos de idade, pertencentes a região Sudeste do país e residentes na cidade em que se encontra o Programa de Pós-Graduação.

Tal perfil vai ao encontro do público “exigido” pela CAPES, incentivando o produtivismo e individualismo, no qual pode-se exigir cada vez mais dos acadêmicos, por se tratar de um público jovem e no auge de sua produtividade de vida (ALCADIPANI, 2011; SPINK; ALVES, 2011).

A maioria destes estudantes se graduou no ano de 2010, ingressando na pós-graduação entre 2018 e 2019; com relação ao curso concluído na graduação, a grande maioria se formou em Jornalismo, seguido por Publicidade e Propaganda e Relações Públicas. Ou seja, a maioria dos estudantes são profissionais habilitados na área de comunicação social.

Acima, verifica-se que, apesar de os respondentes serem jovens, há um lapso de, em média, nove anos entre graduação e mestrado/doutorado, inferindo-se que a opção pela pós-graduação *stricto sensu* e a carreira docente pode não ter sido a primeira opção ou ter havido a falta de oportunidade de inserção na pós-graduação logo após a formação.

A maioria destes estudantes estavam cursando disciplinas no momento da aplicação do questionário (62,5%). Destes, 17,3% cursam pelo menos uma disciplina de 30 horas semestrais, 16,4% cursam pelo menos uma disciplina de 45 horas semestrais, 21,8% cursam pelo menos uma disciplina de 60 horas semestrais, 1,8% cursam uma disciplina de 90 horas semestrais, e 0,9% cursam pelo menos uma disciplina de 120 horas semestrais.

A relação destes estudantes com a carga horária de estudo fora da sala de aula é apresentada na tabela abaixo.

**Tabela 1** – Carga horária de estudo fora de sala de aula

Horas Semanais	Estudando fora da sala de aula (%)	Envolvimento com atividades da pós-graduação (%)
0	2,8	15,9
Até 4	14,8	10,2
5 – 10	26,7	22,7
11 – 15	17,6	18,2
16 – 20	21,0	18,8
21 – 25	8,0	10,8
Acima de 26	9,1	3,4

Fonte: Silva (2019).

No que diz respeito ao trabalho, 58% dos participantes informaram trabalhar concomitantemente à pós-graduação, com vínculos principalmente como celetistas (25,5%), seguidos de servidores públicos (20,6%), professores (13,7%) e freelancers (10,8%). A maioria não possui bolsa para o estudo (62,5%), não recebe auxílio financeiro de terceiros (54%) e não possui auxílio da universidade (94,9%).

As informações acima revelam que a sobrecarga no ambiente de trabalho/estudo têm se intensificado nos últimos tempos, com exigências vindas da CAPES, que são repassadas aos programas (pela forma de avaliação e distribuição de bolsas, por exemplo), aos docentes (que precisam produzir cada vez mais e mais para elevar a nota do programa) e aos discentes (que precisam também produzir cada vez mais, muitas vezes, abdicando da qualidade da pesquisa, trabalho, família e vida social) (SGUISSARDI, 2008; SPINK; ALVES, 2011; ZANDONÁ; CABRAL; SUZBACH, 2014; COSTA; NEBEL, 2018).

Nas questões que abordaram formas de abusos, violência e sofrimentos na pós-graduação e na universidade, a grande maioria relatou não ter sofrido nenhuma forma de violência no mestrado/doutorado, todavia, os que sofreram apontaram principalmente o assédio/violência psicológica (29,73%), seguido de assédio/violência institucional (16,22%), assédio/violência moral (13,51%), assédio/violência moral juntamente com assédio/violência psicológica (13,51%) e assédio/violência institucional (8,11%). Vale ressaltar que, nesta questão, o participante poderia marcar mais de uma opção, uma vez que o ambiente de trabalho/estudo pode propiciar um ou mais tipos de violência.

Apesar da alegação acima pelos estudantes, vale ressaltar que os episódios de violências/assédios envolvem interações sociais complexas, que podem gerar dor e sofrimento e quando não se consegue sair do ambiente patógeno ou elaborar esse sofrimento, este pode tornar-se patológico, portanto, não devem ser negligenciados (MENDES; DUARTE,

2013; MONTEIRO; VIEIRA; MENDES, 2015; FERREIRA, 2013; DEJOURS, 2007, 2011b).

Quando indagados acerca das principais dificuldades encontradas durante o mestrado/doutorado, mencionaram “conciliar o mestrado/doutorado com o trabalho”; essa apareceu como a maior dificuldade encontrada, seguida por “pressão pela produção”, e ainda, “dificuldades financeiras”. As outras dificuldades mencionadas foram: ausência de “apoio familiar”, “discriminações e preconceitos” e a “falta de identificação com o programa”.

Neste contexto, Dejours (2007, 2011b) e Ferreira (2013) falam das chamadas “patologias da modernidade/ da solidão”, caracterizadas pela dor e sofrimento excessivos, gerados pelo modelo produtivo do capitalismo pós-industrial e suas configurações sócio-históricas, no qual o sujeito não se permite o ócio, o descanso e, muitas vezes, quando se permite relaxar, sente-se culpado por não estar produzindo.

Quando foi solicitado aos participantes que falassem acerca dos sentimentos e sensações que surgiram no referido percurso, destacou-se a “tensão”, seguida de “dificuldade em se concentrar”, “sentimento de angústia”, “incapacidade de relaxar” e “sensação de fadiga”. As sensações que apareceram em menor número foram “sentir calafrios”, “sudorese” e “dificuldade em manter cuidados pessoais”.

A maioria dos participantes relatou não ter desenvolvido doença alguma durante o mestrado/doutorado; os que desenvolveram, relataram crise de ansiedade, seguida de gastrite, depressão e dores musculares. Outras doenças e sintomas citados foram: Síndrome do *Burnout*, câncer, cisto pilonidal, enxaqueca, gripe, insônia, labirintite, obesidade, viroses, síndrome do pânico, tendinite e acentuação de bruxismo já existente. A maioria dos participantes afirmou não fazer uso de medicamentos psiquiátricos; quando o fazem, é principalmente para ansiedade e depressão.

Nas falas acima é possível observar como o sofrimento no trabalho/estudo vem se agravando e leva à vivência de fracasso, frustração, alienação e ao sentimento de impotência que, quando persistentes, podem comprometer a saúde do sujeito, abrindo portas para manifestação de patologias, psíquicas e/ou somáticas. Essa elevada pressão no ambiente acadêmico, juntamente com a falta de sentido e falta de significação, pode levar a um aumento de estresse e a um desgaste mental, podendo se agravar e gerar diversas outras patologias (MORAES, 2013; MONTEIRO; VIEIRA; MENDES, 2015; DEJOURS, 2011b; ZANDONÁ; CABRAL; SULZBACH, 2014).

Relativo ao sofrimento ético, caracterizado como um conflito moral e emocional do sujeito consigo mesmo, no qual o trabalhador submete-se ou participa de situações que vão de encontro aos seus valores e princípios éticos e morais, 96% citam não ter sido obrigados a realizar algo que ia contra seus princípios (éticos, religiosos, etc.) durante o mestrado/doutorado, o que pode indicar uma mobilização por parte do sujeito, levando-o a transformar o sofrimento ético vivenciado em um sofrimento criativo ou prazer.

Com relação aos destinos que os mestrandos e doutorandos estão dando ao sofrimento vivenciado no meio acadêmico, a maior parte relata que a universidade em que estudam possui algum tipo de apoio psicossocial ao discente, embora possam não estar participando no momento ou nunca terem participado. Assim, o apoio social também aparece como um fator importante apresentado, pois quando os estudantes se sentem mal, as falas a respeito do apoio social aparecem nos temas “Compartilhar a angústia (colegas, amigos...)” e “Buscar ajuda (colegas, professores...)”.

A angústia e o desespero também aparecem nas falas dos alunos, sinalizados no tema “Silenciar/Chorar/Esconder”, em que há menções a respeito de isolamento, introversão e choro, refletindo como a sobrecarga

---

do trabalho acadêmico pode influenciar na saúde mental e nas relações sociais dos alunos-trabalhadores.

No que tange aos agravantes do sofrimento, o estudo aponta para autocobrança e sentimentos negativos, principalmente referente ao seu próprio desempenho na universidade. Tais sentimentos não podem ser negligenciados, uma vez que existe o risco de se desencadearem patologias e de serem um agravante ao risco de suicídio. Foi apontado também o sofrimento da busca de como conciliar o mestrado/doutorado com um trabalho remunerado, a pressão pela produção e dificuldades financeiras, algumas formas de assédio e violência e sofrimento ético.

Neste contexto, a psicodinâmica do trabalho aponta para a “normalidade” no trabalho, que não se caracteriza pela ausência de sofrimento, mas pelo compromisso entre o sofrimento e as estratégias de defesa, que exigem do sujeito uma elaboração tanto individual quanto coletiva, resultante das exigências do trabalho e a ameaça de desestabilização psíquica e somática (MORAES; VASCONCELOS, 2015; VASCONCELOS, 2015; MENDES; ARAÚJO, 2013; DEJOURS, 2011b).

Por outro lado, aparece também a satisfação com a universidade e o curso de pós-graduação, bem como algumas vantagens apresentadas pelos estudantes: desenvolvimento do pensamento crítico, possibilidade de lecionar, aprofundamento em um tema do seu interesse, nova visão da ciência e do mundo acadêmico, possibilidade de ir a eventos/congressos, maior motivação para estudar, contatos profissionais, possibilidade de estudar fora do país, especialização em determinada área, pesquisar e produzir, conhecer novas técnicas de pesquisa, publicações de artigos científicos/resumos/capítulos de livro/livros, ampliação da rede de contatos, possibilidade de conhecer outros estados e/ou países, possibilidade de estudar fora do seu estado, desenvolvimento de habilidades para trabalhar em equipe e viagens para congressos.



Os estudantes estão conseguindo desenvolver estratégias eficazes para evitar adoecimento, como buscar atendimento médico, psicoterapia e outros tipos de terapias, bem como a prática de exercícios físicos, além de estratégias para relaxar, se divertir, ficar com amigos e buscar outro tipo de atividades.

Portanto, como todo ambiente de trabalho, a organização do trabalho da universidade é um lócus das vivências de prazer e sofrimento dos estudantes, sempre um confronto do prescrito com o real, que se deixa reconhecer por sua resistência a se submeter aos conhecimentos e às diferentes formas de saber-fazer. Assim, se por um lado esse confronto é gerador de sofrimento, que pode vir a se tornar patogênico, quando este sofrimento possibilita ativar estratégias de mobilização subjetiva ou levar o sujeito à ação e, conseqüentemente, à alteração da sua realidade e da sua perspectiva, a saúde e o prazer são conquistados (LANCMAN; SZNELWAR, 2011; MENDES; MULLER, 2013; TSCHIEDEL; MONTEIRO, 2013).

### **3. COM A PALAVRA, OS ESTUDANTES DE PÓS-GRADUAÇÃO**

Na pesquisa que originou a dissertação intitulada “A dimensão subjetiva do trabalho acadêmico: com a palavra os estudantes de pós-graduação”, foram analisadas as narrativas de alunos de PG *stricto sensu*, em nível de mestrado e doutorado, com o objetivo de compreender a dimensão subjetiva do trabalho destes estudantes em uma universidade federal localizada na cidade de Manaus-AM, partindo dos fundamentos teóricos da Psicodinâmica do Trabalho – PdT, desenvolvida por Christophe Dejours (PINHEIRO, 2019).

A metodologia empregada, de base qualitativa, foi construída a partir de um modelo proposto por Moraes (2010), o qual preserva os fundamentos teóricos PdT clássica, valorizando a demanda e a fala; e realiza

uma adaptação quanto à coleta de dados, que se deu em entrevistas individuais. Assinala-se também que os participantes apresentavam uma demanda explícita por escuta do sofrimento do trabalho acadêmico.

Os participantes da pesquisa foram treze estudantes de PG *stricto sensu*, sendo sete em nível de doutorado e seis em nível de mestrado, onze do sexo masculino e dois do sexo feminino, com faixa etária entre 23 e 37 anos. Os dados foram coletados em uma entrevista individual semiestruturada, com duração de aproximadamente 50 minutos. A técnica de análise de dados foi procedida de acordo com o Método de Comparação Constante - MCC/ATF, em formato também proposto por Moraes (2010). Utilizaram-se nomes fictícios ao mencionar as falas dos participantes.

Dentre os participantes, seis encontravam-se em dedicação exclusiva, não possuindo outras atividades de trabalho declaradas durante o período de mestrado ou doutorado. E sete deles, além das atividades da PG mantinham outros vínculos formais de emprego, estando apenas um formalmente com licença de seu trabalho remunerado para dedicar-se à PG. Quanto ao recebimento de bolsa, oito eram bolsistas.

Os resultados obtidos na pesquisa permitiram delinear a organização do trabalho acadêmico, abrangendo elementos que permeiam o dia a dia na PG, dentre os quais se pode mencionar: a logicidade adotada pelos estudantes ao distribuir as atividades obrigatórias (disciplinas, pesquisas, experimentos, escrita e publicação de artigos, participação em congressos, entre outros) durante o percurso acadêmico, carga horária de dedicação, a relevância da relação orientador-aluno e das relações socioprofissionais. Também foi possível apreender as vivências de prazer e os agravantes de sofrimento, além de desvelar o modo de enfrentamento a tal sofrimento, o qual se dá por meio de estratégias defensivas e da mobilização subjetiva.

Quanto aos agravantes de sofrimento, estes figuram principalmente nos processos relacionados à escrita, às cobranças excessivas para publicações de excelência, ao sentimento de inadequação ou do medo de não estar à altura das exigências, à obrigatoriedade de disciplinas que não são centrais para a pesquisa, à burocracia que atrasa, emperra ou impede o andamento das pesquisas, e às incertezas perante o futuro, seja na docência ou na pesquisa.

Mendes e Morrone (2010) afirmam que o sofrimento no trabalho é tema recorrente nas pesquisas que abordam a subjetividade no trabalho, sendo comumente associado à presença dos seguintes sentimentos: medo, insatisfação, insegurança, estranhamento, impotência diante das incertezas, alienação, vulnerabilidade, frustração, inquietação, angústia, depressão, tristeza, agressividade, desestímulo, desgaste físico emocional, desvalorização, culpa, tensão, raiva, dentre outros.

Nos PPGs, os sentimentos acima citados são uma realidade recorrente, comparado como algo próximo a um rito de iniciação, como indica a fala de uma estudante de doutorado: “Cara, eu já... olha, a gente conversa muito sobre isso entre nós alunos, na questão de tipo “Já chorou?”, a gente fala assim mesmo: “Tu ainda nem chorou, tá tranquilo” (BERTA).

O que se vê, portanto, é uma banalização do sofrimento acadêmico, uma vez que ele é interpretado e aceito como parte do processo formativo. Tal banalização é insidiosa e se apresenta como um agravante para quadros psicopatológicos pré-existentes e desencadeador de sofrimentos visíveis e invisíveis, que atingem a todos de maneiras distintas, porém profundas. Além disso, cada vez que tais práticas se solidificam como estratégias formativas pode ocorrer um silenciamento no desenvolvimento de políticas de enfrentamento e combate às violências na PG, corroborando a ideia de que aquele que não se conforma ao ambiente adoecido é que está desajustado ou não tem perfil para pesquisa.

A escrita é um dos pontos centrais no processo de formação na PG e surge com frequência associada às vivências de sofrimento. As dificuldades relatadas pelos alunos de PG estão relacionadas ao idioma para alunos estrangeiros e brasileiros, às regras da língua portuguesa e da escrita acadêmica, às lacunas na formação básica que resultam em uma deficiência ao progredir na trajetória acadêmica e, até mesmo, na solidão que está inserida neste processo.

Andrade (2015, p. 221) pontua que é através da escrita que grande parte das dúvidas, inquietações, inseguranças e da culpa imaginária de não corresponder às expectativas do outro podem ser demonstradas e acolhidas. Desta forma, quando orientadores não realizam intervenções, orientandos podem permanecer na inércia, “com o sentimento de culpa por não atingir as expectativas, sofrendo demasiadamente e sem conseguir dar prosseguimento ao trabalho”.

Dejours (2017, p. 29-31) aborda o medo da incompetência, explicando que, muitas vezes nas situações de trabalho, não há como os trabalhadores saberem se suas falhas são oriundas de sua incompetência ou se devem-se a anomalias do sistema técnico. Essa indeterminação se configura como uma fonte de perplexidade e causa de angústia e sofrimento, conduzindo ao “medo de ser incompetente, de não estar à altura ou de se mostrar incapaz de enfrentar inconvenientemente situações incomuns ou incertas”, como no relato de um estudante de mestrado:

Todos nós alunos e professores estamos naquela condição de pesquisadores, desenvolvendo pesquisas e uns colaborando com as pesquisas dos outros, mas os alunos são sempre colocados numa posição que é inferior... mas que é... é como se você sempre fosse... corresse o risco de ser incompetente, de ser taxado de incompetente, sabe? Então, se você cumprir todos os prazos, você não tá fazendo mais que sua obrigação... se você desliza em algum momento, ou precisa de alguma ajuda, você é um completo fracassado, incompetente... porque você não realizou aquilo que tava previsto dentro das normas, como o normal ou aceitável. Então não tem nada que te motive a... nada nesse espaço institucional que te motive a cumprir

com aquelas regras. Você cumpre com aquelas regras para não ser desligado do programa, para não perder bolsa, para não... para não perder o que você tem. (BRUNO)

Outro achado da pesquisa diz respeito à preocupação dos PPGs com a formação de “publicadores”, sinalizada pela pressão por constantes publicações e que são quantificadas por meio de métricas generalistas que desconsideram, por vezes, as peculiaridades de cada área, PPG e região, e que podem originar produções esvaziadas de sentido, seja para aquele que as escreve ou mesmo para a produção científica como um todo. Além disso, essa pressão pelos resultados parece desconsiderar que o aluno de PG possui uma série de atividades curriculares e extracurriculares a desempenhar além da escrita para publicação, potencializando a sobrecarga.

A política sintetizada na expressão “publicar ou perecer”<sup>92</sup> faz com que coordenadores de PPGs, professores e pós-graduandos sejam compelidos a se preocupar com índices, classificações, fatores de impacto, *rankings* e, principalmente, a lidar com situações que envolvem um grande grau de competição (BIANCHETTI, VALLE, 2014). Para os alunos, um agravante é que não se trata apenas de publicações, mas publicações que devem ser de excelência, fazendo menção ao *qualis*-periódicos, além de conter relevância e ineditismo, especialmente no caso de doutorandos. Ademais, em alguns casos, para submissão de artigos existe a cobrança de uma taxa que costuma ser de valor elevado e nem sempre são disponibilizados fundos para essa finalidade, dada a escassez de recursos de fomento e bolsas de estudos.

Leite (2017), ao abordar as novas formas de trabalho docente na PG, amparadas em um modelo gerencial, produtivista e de alcance de metas, elenca que as repercussões para a saúde são preocupantes e incorrem

---

**92** *Publish or perish*, termo cunhado nos anos 50, nos Estados Unidos, que diz respeito ao produtivismo acadêmico. Demonstrava o risco à carreira de professores e pesquisadores que não apresentassem produções conforme as metas estipuladas.

---

desde o consumo de ansiolíticos até o suicídio. Sampaio (2016) acrescenta que neste cenário há um “efeito cascata”, em que orientadores estressados com as demandas de produtividade, geram alunos estressados. Esse fato foi percebido na pesquisa, e como exemplo, o relato de uma doutoranda descreve que no departamento em que desenvolve seu trabalho acadêmico, é comum que outros alunos se afastem de suas atividades por depressão, o que, para ela, ocorre devido às cobranças excessivas. Exemplifica o quadro dizendo que nos meses de março e abril ocorreram as qualificações e defesas e nesse período “todo mundo do laboratório estava medicado”.

Em alusão às técnicas de gerenciamento de tempo e superação de obstáculos a qualquer custo, Ruza e Silva (2015, p. 99), em pesquisa com docentes da PG, alertam que o docente, seduzido por tal discurso, por vezes acredita ter desenvolvido estratégias que permitem potencializar seu prazer no trabalho quando, na verdade, pode estar colaborando para práticas que retroalimentam seu sofrimento, como: ritmo elevado de trabalho, fragilização das relações afetivo-familiares, esgarçamento do coletivo de trabalho, estresse desmensurado, entre outros. No entanto, como seus projetos e desejos encontram-se “fundidos” ao ideal organizacional, ele não é capaz de dar-se conta disso. Tal cenário é também observado entre os alunos, corroborando o dito “efeito cascata”.

Sendo assim, outro achado da pesquisa aponta que a disponibilidade dos alunos para mudar de estado, cidade e até de país para cursar a PG – arcando com uma parcela significativa dos custos envolvidos – e o emprego de técnicas de gerenciamento do tempo para aumentar a produtividade é uma representação desse processo encadeado e evoca algumas reflexões acerca dos modelos emergentes de carreira<sup>93</sup>, em que habilidades como versatilidade, contínua adaptação e resiliência são condições valorizadas para manutenção do emprego e para empregabilidade.

---

**93** Carreira sem fronteiras, carreira proteana, *craft career*, carreira portfólio, carreira multidirecional, carreira transicional, carreira narrativa, carreira construcionista (BENDASSOLLI, 2009).

Nestes modelos, o trabalhador deve se provar constantemente como atrativo aos olhos dos empregadores e potenciais empregadores, comprometendo-se com a qualificação profissional contínua e permanente. Em uma perspectiva crítica, o que se vê é uma responsabilização do indivíduo pelo seu emprego-desemprego, sucesso-fracasso e inclusão social, fazendo com que este realize esforços, por vezes de elevado custo real e simbólico, no sentido de garantir uma certa ideia de sucesso profissional (SILVA, 2016), mesmo diante de inúmeras incertezas perante o futuro, seja na docência ou na pesquisa, como pode ser observado na fala a seguir:

Eu tava pensando no depois, né? Que depois eu vou ter o título, prestar um concurso... mas eu não sei se isso vai ser viável a partir do ano que vem. A gente não sabe como vai ser o cenário político, econômico, e tal... (TÂNIA).

Como reflexo, o que se percebe, então, é que os alunos estão alargando os seus períodos de escolarização, fenômeno também observado em outros estudos com a mesma população (MATTOS, 2011; SILVA; BAR-DAGI, 2015; FERREIRA, 2015). A continuidade imediata na carreira de PG, da graduação para o mestrado e do mestrado para o doutorado em um curto espaço de tempo ocorre porque, de modo geral, existem estímulos que favorecem essa transição: o interesse pela carreira acadêmica, é permitido realizar o aproveitamento das disciplinas se cursadas em até 36 meses antes, seja como aluno regular ou aluno especial, há um incentivo por parte dos orientadores em parcerias consideradas positivas e, fundamental mencionar, é uma alternativa ao desemprego.

Os estudantes também mencionaram a desvalorização do trabalho acadêmico, percebida através dos cortes de orçamento que vêm se intensificando e impactando diretamente os PPGs; e a existência de embates entre a coordenação dos PPGs e os alunos dos cursos, como se as demandas trazidas pelos alunos representassem um problema.

---

Como exemplo, um doutorando menciona que solicitar passagem para congressos que os alunos tiveram trabalhos aprovados não é visto com um ponto positivo no cotidiano do programa, passando a ser somente na hora do *Relatório Sucupira*<sup>94</sup>.

No que diz respeito aos agravantes de sofrimento, o último ponto a ser abordado que fora trazido pelos discentes, é a obrigatoriedade de disciplinas que não são centrais para o tema do aluno ou não agregam à pesquisa, cujos relatos se assemelham a um cenário de presenteísmo<sup>95</sup>. Os alunos comparecem e entregam as atividades obrigatórias por uma imposição institucional, já que a ausência poderia incorrer em reprovação, aumento na permanência ou desligamento do curso, mas pontuam muitas vezes não enxergar sentido na participação destas disciplinas.

No trabalho acadêmico de pós-graduandos, a compreensão da mobilização subjetiva é essencial para intervir diante do sofrimento e dos desdobramentos que se manifestam muitas vezes como sintomas – ansiedade, estresse, medo de falhar e vontade de desistir, vislumbrando se e de que forma as relações de confiança com orientador e colegas, o apoio e a cooperação, além da confiança na sua capacidade se comportam como propulsoras para a subversão das vivências de sofrimento em prazer.

Mendes e Duarte (2013, p. 285) contextualizam que a mobilização subjetiva permite o resgate do sentido do trabalho, ao transformar o sofrimento a partir dessa ação simbólica. Assim, é possível inventar e criar, já que nesse processo reside a busca por identidade. De modo que “o sujeito não quer só executar a tarefa; quer dar vida ao trabalho, deixar sua marca”.

---

**94** Neste documento são consolidadas as informações referentes à produção intelectual e demais atividades desenvolvidas pelos PPGs, os quais serão alvo de avaliação pela equipe técnica, que resulta na classificação do programa.

**95** O presenteísmo nas organizações é caracterizado por um corpo presente associado a uma perda de produtividade, por questões relacionadas à saúde física ou mental.

---



Nota-se que o sentido atribuído pelos pós-graduandos ao que denominam “projeto de vida” abriga uma força que é impulsionadora na caminhada durante a PG. Tal projeto de vida diz respeito à produção de sentido vivenciado na PG, por meio da realização pessoal, experiência de vida, melhora na empregabilidade, ascensão social, a construção de carreira, além do potencial de transformação social que suas pesquisas podem ter.

Desse modo, como mobilização subjetiva foi possível encontrar relatos que valorizavam, nas relações interpessoais, o desenvolvimento de bons relacionamentos e flexibilidade. Para tanto, os alunos então tentam manter um ambiente de cooperação, de modo a contornar os dias mais difíceis do cotidiano. Uma doutoranda descreveu como, em seu laboratório, que é dividido entre três orientadores, os alunos tiveram que desenvolver uma dinâmica relacional positiva, apesar dos desencontros entre os docentes. Como estratégia, criaram lideranças intermediárias para facilitar o fluxo de comunicação e os cuidados com o laboratório, de modo que cada subgrupo possuía um representante que era responsável por repassar os informativos e desenvolver rotinas para o bom funcionamento do espaço.

A cooperação nas relações socioprofissionais também pode ser observada por meio do auxílio mútuo entre colegas do laboratório, em reuniões periódicas, em que os pesquisadores projetavam suas pesquisas e realizavam uma construção em conjunto, com questionamentos e contribuições realizadas por todos os participantes, assim possuíam outros olhares para a escrita e, muitas vezes, “um norte para dar continuidade à pesquisa” (MARC).

O mesmo movimento pode ser observado em relatos cuja dificuldade com escrita a estiveram bem-marcados, os pós-graduandos passaram a convidar coautores do mesmo PPG para os artigos desenvolvidos, os quais se auxiliavam na correção da escrita acadêmica e em contribuições

para a construção do artigo como um todo, diminuindo o retrabalho e concedendo maior objetividade na dinâmica de revisão e submissão. As discussões em grupo também permitiram que os pós-graduandos encontrassem formas de solucionar a dificuldade de comunicação com o orientador, por meio da construção de propostas mais concretas, no formato de imagem, ao invés de escritas, resultando em maior aceitação dos trabalhos encaminhados.

De modo similar, os problemas relacionados à limitação financeira da pesquisa e do laboratório, por exemplo, eram contornados por meio uma cota mensal dos estudantes para custear materiais essenciais para o funcionamento do local.

Por fim, destaca-se a importância de inaugurar espaços para discussões no âmbito da PG que também possam simbolizar um caminho para a mobilização subjetiva, exemplificada aqui por meio de uma iniciativa coordenada por um dos PPGs, com a participação de docentes, que representa um movimento de discussão do cotidiano na PG, evidenciando dificuldades nas trajetórias, o acolhimento e a discussão de possibilidades diante dos impasses:

Eu achei isso útil porque... eu lembro que foi útil pra mim, lembro que até deu pra fazer. Deu umas dicas assim de como não ficar emperrado sem andar na pesquisa, ou então nas disciplinas [...] contou a experiência dele lá e a de outros professores lá... foi bem legal, até mesmo pra conhecer o programa também, porque não foi tanto do programa... mas foi mais questão de dificuldades mesmo dos alunos lá, por exemplo... eles reuniram lá um catálogo de dificuldades, aí foi dizendo: “Tem isso aqui... mas vocês podem fazer isso aqui”, dando dicas assim bem práticas assim... eu, isso eu achei bacana assim, porque querendo ou não, os professores já sabem os problemas que os alunos tem então... conseguem alertar no início, porque no final já era, né? (VILASECA).

A construção e manutenção destes espaços de discussão coletivos é fundamental diante dos impactos originados a partir do trabalhar na

---

PG, sendo um compromisso ético e político de todos o estabelecimento de modos mais saudáveis de trabalhar que sejam baseados, principalmente, na solidariedade e na cooperação, produzindo, sobretudo, desdobramentos positivos na formação dos futuros pesquisadores e profissionais do país e, também, da ciência brasileira.

#### **4. PRECARIZAÇÃO E RESISTÊNCIAS NOS PROGRAMAS DE PÓS – GRADUAÇÃO**

Dejours (2017) destaca que a identidade é importante para a saúde mental. Toda descompensação psicopatológica inicia por uma crise de identidade. O desafio inicial dos estudantes de Pós-Graduação *stricto sensu* no Brasil é a construção da identidade, pois o trabalho de estudante não é reconhecido como tal. Segue-se daí a dificuldade de obter o reconhecimento do valor de seu trabalho, se este, afinal, nem mesmo é reconhecido como “trabalho”.

As duas pesquisas mostram a precarização da Pós-Graduação no Brasil, que vem se intensificando no atual governo, com progressivo contingenciamento de verbas, no bojo de políticas de desvalorização social da ciência. A escassez de recursos financeiros incide diretamente sobre os estudantes, pois as bolsas e os recursos para custeio das pesquisas tornam-se cada vez mais escassos, exigindo que os estudantes busquem um trabalho remunerado. Isso intensifica a sobrecarga, agravando o sofrimento e desencadeando adoecimento, tendo sido citados quadros de ansiedade, estresse, depressão nas duas pesquisas, com a necessidade de uso de medicamentos para manter o frágil equilíbrio possível e seguir produzindo.

Outro agravante de sofrimento destacado pelos estudantes é a cobrança por publicações, em periódicos com conceito elevado, segundo o ranking *qualis*. O produtivismo está na base das pressões sobre os programas, incide diretamente sobre os professores e, por efeito cascata, sobre

seus orientandos. O medo de não corresponder às exigências agrava os quadros de ansiedade.

Observa-se assim uma lógica sistêmica, em que a subordinação dos programas à CAPES leva os professores a correrem atrás das metas de publicação, assumindo sobrecarga que desencadeia sofrimento; o que por sua vez repercute nos estudantes da pós-graduação, sobre os quais incidem as cobranças de seus orientadores.

Há ainda que se pesar a qualidade e o tempo destinado à construção de uma ciência que esteja articulada com a transformação da relação do aluno com o saber, permitindo que este desenvolva a “palavra própria”, tal qual um artesão que abriga sua própria arte, lógica e singularidade (ANDRADE, 2015, p. 40).

Neste cenário, não raro são percebidas produções esvaziadas de sentido – para aqueles que as escrevem, orientam, ou mesmo para os potenciais leitores que reduzem as publicações em palavras-chaves, descritores e resumos. Assim, vamos nos deparando com o *Homo Lattes* que coleciona em sua estante *papers* e mais *papers* retalhados, remendados e sem leitores (VALADARES *et al.*, 2014, p. 219).

Apesar de tudo, os estudantes-trabalhadores resistem e buscam maneiras de seguir sua trajetória em busca do título. A cooperação mostrou-se um importante elemento na manutenção da normalidade possível. O espaço da fala também se mostra relevante, quer seja na troca entre pares ou no contexto de ajuda profissional.

Todavia, o reconhecimento, que seria um importante elemento para a transformação do sofrimento, não parece presente na relação com os orientadores e com a sociedade, de forma mais abrangente.

Deste modo, se observa que o trabalhar e estudar, característico da maioria dos participantes nos dois estudos aqui apresentados, é uma forma precarizada de se fazer ciência no Brasil. Não obstante, os

participantes citam como a principal dificuldade conciliar as duas coisas e sobretudo manter a qualidade nas produções oriundas das pesquisas.

Assim, as universidades, por meio dos seus Programas de Pós-Graduação, têm sido espaços de produção de sofrimento pelo estudar. Denota-se um movimento perverso dentro do meio acadêmico, que poderia ser de afetos, trocas e leveza na construção de uma ciência feita por seres humanos. Em um modo de trabalhar cada vez mais individualizado, fragmentado, solitário e instável. As garantias são gradativamente extintas, dando lugar às incertezas constantes. Se hoje há bolsa e incentivo às pesquisas, amanhã quem poderá dizer? Se antes havia espaço, condições dignas de trabalho e aposentadoria, amanhã não mais.

Tais lógicas não surgem despropositadamente, como aponta Linhart (2014, p. 53), a precarização subjetiva<sup>96</sup> aqui percebida é fruto de uma estratégia empresarial. São constantemente realizadas mudanças permanentes, as quais possuem como objetivo central a não habituação aos colegas, à função, aos chefes, e assim por diante. É fundamental que não existam rotinas. As referências são eliminadas de modo a reduzir a possibilidade de resposta rápida dos trabalhadores, os quais permanecem em estado de insegurança e desarticulados, sendo assim mais “adaptáveis às situações instáveis do trabalho”.

Vale ainda dizer que a universidade está adoecida, pois professores, técnicos administrativos, terceirizados e estudantes vivenciam formas de sofrimento que têm levado os sujeitos à paralização das ações criativas para resistir, questões que podem ser agravadas pela pandemia do novo coronavírus, em 2020. Como bem pontua Antunes (2020, p. 22):

---

**96** Para Linhart (2014, p. 47), a precarização subjetiva vai além de uma precarização relacionada à falta de reconhecimento ou perspectiva de trabalho. Trata-se de um sentimento de isolamento e abandono [...] “de perda de autoestima, que está ligada ao sentimento de não dominar totalmente o trabalho, de não estar à altura, de fazer um trabalho ruim, de não estar seguro em assumir o seu posto”. Uma insegurança generalizada que se alastra não somente ao campo do trabalho, mas em todos as esferas do domínio social, traduzida em uma vivência permeada de angústia e sentimento de impotência.

---

A questão crucial imediata desta era de trevas é a luta pela preservação da vida. Isso significa encontrar no presente as condições para estancar a crise pandêmica com o apoio vital da ciência e, ao mesmo tempo, começar a desenhar um outro sistema de metabolismo verdadeiramente humano-social.

Para além desta precarização na PG, os estudantes/trabalhadores resistem, uma grande maioria sem bolsa e sem suporte financeiro, publicam apesar de trabalhar em outra atividade e terem dificuldades financeiras, constroem laços de solidariedade e de cooperação, edificando coletivos com colegas de mestrado/doutorado, amigos, professores. Esta rede é potente e faz com que aconteça um sistema de forças para o pós-graduando prosseguir apesar de todo um cenário devastador.

Cabe ainda problematizar a situação vivenciada no ano de 2020 com a pandemia provocada pelo novo coronavírus (Covid-19), a qual afetou a todos de diferentes formas e os sujeitos deste estudo também, devido à suspensão de atividades nas universidades em março de 2020 e a retomada na modalidade remota para aulas, orientações, eventos e bancas ao longo do ano.

O Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal do Maranhão publicou uma resolução, dia 22 de maio de 2020, que modifica a contagem do prazo para Defesa de Dissertação de Mestrado e Tese de Doutorado no Programa, devido à excepcionalidade da suspensão do calendário acadêmico em 17/03/2020, deste modo, suspenderam os prazos para as defesas de dissertações e teses – Resolução nº 02/2020 – PPGCSoc (UFMA, 2020). Observa-se com esta iniciativa (rara no meio acadêmico), uma forma de tranquilizar orientandos e orientadores que tiveram as rotinas de trabalho, estudo e vida pessoal afetadas sobremaneira com a pandemia. Destarte, a grande maioria dos estudantes e professores da pós-graduação deparam-se com o silêncio institucional sobre o presente e o futuro.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das duas pesquisas aqui relatadas, conclui-se que a dimensão subjetiva do trabalho acadêmico na Pós-Graduação *stricto sensu* demonstra que a universidade opera a partir de uma organização do trabalho que coloca o estudante em situação de sofrimento, tal qual um trabalhador contemporâneo. Pois ao executar o seu labor, estudar, produzir ciência, fazer pesquisa, publicar, se depara com a pressão pela produção, que envolve dificuldades com a escrita, com as diferentes normas acadêmicas, com os idiomas, com disciplinas que não se relacionam com a temática da dissertação/tese, além das dificuldades financeiras, da ausência do apoio familiar, das discriminações e preconceitos, bem como citam tensão, dificuldade para se concentrar, sentimento de angústia, incapacidade de relaxar, sensação de fadiga, sentimento de inadequação ou do medo de não estar à altura das exigências e incertezas perante o futuro.

E este sofrimento análogo àquele que é oriundo das relações de trabalho vistas na atualidade, desvela um cenário em que é possível observar que a existência de relações de poder que empregam mecanismos perversos e violentos, a exemplo do constrangimento e do assédio moral e sexual, para manutenção dos altos níveis de produtividade. E que tais dinâmicas podem se perpetuar quando alunos se tornam mestres e doutores que atuam com pesquisa e docência, culminando na banalização da violência e do sofrimento, simbolizado pelo choro como um ritual de passagem na PG.

Destarte, observa-se que mesmo diante de um cenário de sofrimento dos estudantes e de precarização no mundo do trabalho, incluindo a Pós-Graduação *stricto sensu*, os estudantes resistem, mobilizando-se subjetivamente para subverter o sofrimento em prazer e não em patologias, como já mencionado anteriormente.

Até o presente momento, a afirmação de que o “estudante é trabalhador” não é reconhecida socialmente, no Brasil, inclusive no próprio

---

ambiente universitário, todavia sabe-se que o estudante-pesquisador encontra-se em uma situação de transição indentitária-social, na qual há ressignificações, reconfigurações e recrudescimentos dos sofrimentos e vulnerabilidades, similares ao trabalhador remunerado da atualidade, o que revela uma dificuldade em legitimar o papel da universidade na sociedade, uma vez que o estudar é um trabalho criativo e importante, possuindo consequências que vão muito além da entrega de um diploma.

Sinaliza-se neste estudo, fruto da articulação de duas pesquisas distintas, que tem em comum a mesma categoria profissional, os estudantes da Pós-Graduação, uma forma de dar visibilidade ao estudante de mestrado e doutorado, que muitas vezes é minimizado pelo fato de se fazer pesquisa no Brasil não ser reconhecido socialmente como um trabalho. Pontua-se que os resultados aqui apresentados são fruto de pesquisas realizadas em contextos específicos e que o desenvolvimento de outras pesquisas, em diferentes universidades, com discentes de outras áreas, podem ampliar a compreensão dos elementos constitutivos do trabalho acadêmico. Bem como ampliar o escopo de análise, abrangendo outras abordagens teóricas.

Destaca-se ainda que esta invisibilidade também é fruto dos poucos estudos da própria categoria sobre si mesmo. Tal feito foi observado pelos organizadores de um Dossiê Temático intitulado “Saúde Mental e Adoecimento nas Instituições de Ensino Superior” (RODRIGUES; PEREZ; BRUN, 2020). O dossiê teve vinte artigos publicados, porém somente um referia-se a estudantes de pós-graduação (GÓMEZ; OREJUELA, 2020).

Os estudos feitos por Gómez e Orejuela (2020) com doutorandos de Medellín, na Colômbia, têm resultados que vão ao encontro dos dados aqui trabalhados neste capítulo. Os autores mencionados observaram que o processo de formação doutoral traz uma alta carga de sofrimento, o que influencia no desempenho dos estudantes.



Torna-se urgente que os Programas de Pós-Graduação e sobretudo as universidades criem estratégias de cuidado para esta população. Iniciativas como a da Universidade de Brasília, que criou a Disciplina intitulada “Felicidade”, em 2018/2; da Universidade Federal do Tocantins – campus Palmas, que criou a Disciplina “Prazer e Sofrimento na Universidade”, em 2019/1 (SILVA, 2019) e publicaram a Cartilha Saúde Mental e Qualidade de Vida na Universidade (ROSA; TORRES, 2020), além da Universidade Federal Fluminense – campus Volta Redonda, que desenvolveu intervenções em 2018 via grupo de Pesquisa e Extensão intitulado “Diálogos Sobre Sofrimento e Saúde na Universidade” (SILVA; TODARO; REIS, 2020), são imprescindíveis para se construir coletivamente um espaço que seja de sofrimento criativo, de prazer e promotor da saúde mental no espaço acadêmico.

Por fim, é relevante destacar que parte do que aqui se relatou também foi e é vivenciado pelas autoras desta publicação, quer no papel de pós-graduandas ou de orientadoras. As dissertações que foram defendidas durante os anos de 2018 e 2019 ainda reverberam sentidos e significados. A escrita científica e a escuta do sofrimento do trabalho (acadêmico) não obedecem à lógica do tempo postulado pela CAPES, pelos PPGs ou pela universidade, que corre em ritmo de maratona.

O processo de elaboração psíquica é fundamental para a construção científica e possui sua própria lógica e percurso, que se inscreve de maneira peculiar na/s história/s daqueles que se relacionam com ela. É pouco provável que durante dois ou quatro anos um/a pesquisador/a tenha condições de analisar – para além do enquadramento cartesiano – todas as categorias oriundas de sua pesquisa.

As escolhas são feitas com propósitos, frequentemente associados àquilo que será mais atrativo pelo e para o sistema que aqui tecemos diversas críticas. Porém, o mais curioso é que após esse frenético caminho (de aulas, qualificações, escrita, (re)escrita, pesquisa bibliográfica,

---

pesquisa de campo, defesa, publicação, etc.), é comum que seja desvelado um novo sentido para aquilo que se pesquisou, mas o que fazer quando esse sentido já não é mais alvo de publicação ou de exploração “CAPESiana”, seria ele realmente menos valioso, dispensável ou mola propulsora para uma nova corrida em busca da próxima titulação? É necessário rever e enfrentar a forma precarizada e alienante de se fazer ciência no Brasil, que possamos reconciliar nossos imperativos.

## REFERÊNCIAS

ALCADIPANI, Rafael. Resistir ao produtivismo: uma ode à perturbação acadêmica. *Caderno EBAPE*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 1174-1178, dez. 2011.

ALMEIDA JÚNIOR, A.; SUCUPIRA, Newton; SALGADO, Clóvis; BARRETO FILHO, José; ROCHA E SILVA, Maurício; TRIGUEIRO, Durmeval; AMOROSO LIMA, Alceu; TEIXEIRA, Anísio; CHAGAS, Valnir; MACIEL, Rubens. Parecer CFE nº 977/65, aprovado em 3 dez. 1965. *Revista Brasileira de Educação*, Rio de Janeiro, n. 30, p. 162-173, dec. 2005.

ALMEIDA, Karla N. C. *A pós-graduação no Brasil: história de uma tradição inventada*. 2017. 213 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, Campinas, SP, 2017.

ANDRADE, Emari. *Intervenções do orientador na escrita: efeitos na formação do pesquisador*. 2015. 250 f. Tese (Doutorado – Programa de Pós-Graduação em Educação) – Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, USP, São Paulo, SP, 2015.

ANTUNES, Ricardo. *Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo: Boitempo, 2020.

BARDIN, Lawrence. *Análise de conteúdo*. Tradução: Luís A. Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 1977.

BENDASSOLLI, Pedro F. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, [S.l.], v. 49, n. 4, p. 387-400, out. 2009.

BIANCHETTI, Lucidio; VALLE, Ione R. Produtivismo acadêmico e decorrências às condições de vida/trabalho de pesquisadores brasileiros e europeus. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, Fundação Cesgranrio: Rio de Janeiro, v. 22, n. 82, p. 89-109, jan.-mar. 2014.

BRASIL. *Proposta de aprimoramento do modelo de avaliação da PG*: documento final da comissão de acompanhamento do PNPG 2011-2002. Brasília: CAPES, 2018.

COSTA, Everton. G. da; NEBEL, Letícia. O quanto vale a dor? Estudo sobre a saúde mental de estudantes de pós-graduação no Brasil. *Polis, Revista Latino-americana*, Santiago, v. 17, n. 50, p. 207-227, ago. 2018.

DEJOURS, Christophe. Addendun. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte I. (orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro/ Brasília: Editora Fiocruz/Paralelo 15, 2011a. p. 47-104.

DEJOURS, Christophe. Avant-propos para a edição brasileira. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte I. (org.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro/ Brasília: Editora Fiocruz/ Paralelo 15, 2011b. p. 17-36.

DEJOURS, Christophe. *A banalização da Injustiça social*. Tradução: Luiz Alberto Monjardim. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2017.

DEJOURS, Christophe. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, Ana M.; LIMA, Suzana C. C.; FACAS, Emílio P. (org.). *Diálogos em Psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007.

DEJOURS, Christophe. Novas formas de servidão e suicídio In: DEJOURS, Christophe. *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*. Porto Alegre: Dublinense, 2017. p. 117-142.

DEJOURS, Christophe. *Trabalho vivo*. Trabalho e Emancipação. Vol. 2. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz / Brasília: Paralelo 15, 2012.

FERREIRA, João B. Patologia da Solidão. In: VIEIRA, Fernando de O.; MENDES, Ana M.; MERLO, Álvaro R. C. *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

FERREIRA, Rejane E. *A motivação do enfermeiro para a realização do mestrado e sua relação com o desenvolvimento profissional*. 2015. 131 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Ciências do Cuidado em Saúde) – Universidade Federal Fluminense – UFF, Rio de Janeiro, RJ, 2015.

---

GÓMEZ, Laura A.; OREJUELA, Johnny. Vivencias de placer y sufrimiento en la formación de un grupo de doctorandos de la ciudad de Medellín. *Trab. En(Cena)*, Palmas, v. 5, n. 1, p. 285-308, jun. 2020.

IVASHITA, Simoni B.; VIEIRA, Aline D. R. A pós-graduação no brasil e o plano nacional de pós-graduação – PNP (2011-2020): rupturas e permanências. *Debates em Educação*, Maceió, v. 9, n. 19, p. 121, dez. 2017.

LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte I. (org.). *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz / Brasília: Paralelo 15, 2011.

LEITE, Janete L. Publicar ou perecer: a esfinge do produtivismo acadêmico. *Rev. katálysis*, Florianópolis, v. 20, n. 2, p. 207-215, ago. 2017.

LINHART, Danièle. Modernização e precarização da vida no trabalho. In: ANTUNES, Ricardo. (org.) *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. Vol. 3. São Paulo: Boitempo Editorial, 2014, p. 45-54.

MATTOS, Valéria de B. *Pós-graduação em tempos de precarização do trabalho: alongamento da escolaridade e alternativa ao desemprego*. São Paulo: Xamã, 2011.

MENDES, Ana M. DUARTE, Fernanda S. Mobilização Subjetiva. In: VIEIRA, Fernando O. (org.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013. p. 285-288.

MENDES, Ana M.; ARAÚJO, Luciane K. R. *Clínica Psicodinâmica do Trabalho: O sujeito em ação*. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

MENDES, Ana M.; MORRONE, Carla F. Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. In: MENDES, Ana M.; MERLO, Álvaro R. C.; MORRONE, Carla F.; FACAS, Emílio P. (org.). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá, 2010.

MENDES, Ana M.; MULLER, Thiele da C. Prazer no Trabalho. In: VIEIRA, Fernando de O.; MENDES, Ana M.; MERLO, Álvaro R. C. *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

MONTEIRO, Janine K.; VIEIRA, Fernando de O.; MENDES, Ana M. *Trabalho e prazer: teoria, pesquisa e práticas*. Curitiba: Juruá Editora, 2015.

MORAES, Rosângela D. de M. Sofrimento Criativo e Patogênico. In: VIEIRA, Fernando de O.; MENDES, Ana M.; MERLO, Álvaro R. C. *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

MORAES, Rosângela D. de M.; VASCONCELOS, Ana C. L. (org.). *Trabalho e emancipação: a potência da escuta clínica*. Curitiba: Juruá, 2015.

MORAES, Rosângela D. *Prazer-sofrimento no trabalho com automação: estudo em empresas japonesas no Polo Industrial de Manaus*. Manaus: EDUA, 2010.

NOBRE, Lorena N.; FREITAS, Rodrigo R. A evolução da pós-graduação no Brasil: histórico, políticas e avaliação. *Brazilian Journal of Production Engineering-BJPE*, São Mateus, v. 3, n. 2, p. 26-39, set. 2017.

PINHEIRO, Carolina J. *A dimensão subjetiva do trabalho acadêmico: com a palavra os estudantes de pós-graduação*. 2019. 147 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Federal do Amazonas – UFAM, Manaus, AM, 2019.

RODRIGUES, Carlos M. L.; PEREZ, Karine V.; BRUN, Luciana G. Pesquisa e intervenção no ensino superior: considerações a partir do “dossiê saúde mental e adoecimento nas IES”. *Trab. En(Cena)*, Palmas, v. 5, n. 1, p. 136-145, jun. 2020.

ROSA, Carlos M.; TORRES, José F. P. (Orgs.). *Cartilha saúde mental e qualidade de vida na universidade*. UFT/PROGRAD/DPEE/Programa de Promoção à Vida e à Saúde Mental – Mais Vida. Palmas-TO, 2020.

RUZA, Fábio M.; SILVA, Eduardo P. As transformações produtivas na pós-graduação: o prazer no trabalho docente está suspenso? *Rev. Subj.*, Fortaleza, v. 16, n. 1, p. 91-103, abr. 2016. Doi: <http://dx.doi.org/10.5020/23590777.16.1.91-103>

SAMPAIO, Patrícia P. *Ser (In)feliz na universidade: sofrimento/prazer e produtivismo no contexto da pós-graduação em saúde coletiva/saúde pública*. 2016. 245 f. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) – Universidade de Fortaleza – UNIFOR, Fortaleza, CE, 2016.

SANTOS, Cássio M. Tradições e contradições da pós-graduação no Brasil. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 24, n. 83, p. 627-641, ago. 2003.

SGUISSARDI, Valdemar. Pós-graduação em Educação no Brasil – Conformismo, neoprofissionalismo, heteronomia e competitividade. In: MANCEBO, Deise; SILVA JR, João dos R.; OLIVEIRA, João F. de (org.). *Reformas e Políticas: Educação Superior e Pós-Graduação no Brasil*. Campinas: Alínea, 2008. p. 137-165.

SILVA, Eduardo P.; TODARO, Ana P.; REIS, Ana C. O sofrimento do universitário e suas relações com a dinâmica da universidade. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, Belo Horizonte, v. 7, n. 18, p. 37-75, jul. 2020.

SILVA, Janaína V. da. *Estudar, para um pós-graduando stricto sensu, é o trabalho!*. 2019. 176 f. Dissertação (Mestrado em Comunicação). Universidade Federal do Tocantins – Palmas, TO, 2019.

SILVA, Talita C. *Razões para transição graduação/pós-graduação*: um estudo com mestrandos de diferentes áreas. 2016. 232 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Florianópolis, SC, 2016.

SILVA, Talita C.; BARDAGI, Marúcia P. O aluno de pós-graduação stricto sensu no Brasil: revisão da literatura dos últimos 20 anos. *Revista Brasileira de Pós-Graduação*, Brasília, v. 12, n. 29, jun. 2015.

SPINK, Peter K.; ALVES, Mário A. O Campo Turbulento da Produção Acadêmica e a Importância da Rebeldia Competente. *Revista O&S*, Salvador, v. 18, n. 57, p. 337-343, abr.-jun. 2011.

TREVISOL, Marcio G.; FÁVERO, Altair A.; ALMEIDA, Maria de L. P. Pesquisa e avaliação no PNPG (2011-2020): fragilidades e potencialidades. *Revista Eletrônica Pesquiseduca*, Santos, v. 11, n. 25, p. 303-324, set-dez. 2019.

TSCHIEDEL, Rubia M.; MONTEIRO, Janine K. Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária. *Estudos de Psicologia*, Natal, v. 18, n. 3, p. 527-535, jul.-set. 2013.

UFMA – Universidade Federal do Maranhão. *Resolução nº 02/2020 – PPGCSoc.* – Modificação da contagem do prazo para Defesa de Dissertação de Mestrado e Tese de Doutorado do PPGCSOC/UFMA.

VALADARES, Josiel L.; MACEDO, Alex dos S.; ALCÂNTARA, Valderí de C.; MAFRA, Flávia L. N. 'Afinal, Você Também Trabalha?' Reflexões Sobre o 'Não Trabalho' no Ambiente da Pós-Graduação em Administração. *Teoria e Prática em Administração (TPA)*, v. 4, n. 2, p. 206-233, 2014.

VASCONCELOS, Ana C. L. Antecedente e construção da psicodinâmica do trabalho. In: MORAES, Rosângela D. de; VASCONCELOS, Ana C. L. (org.). *Trabalho e emancipação*: a potência da escuta clínica. Curitiba: Juruá, 2015.

VASCONCELOS, Ana C. L. *Situação de trabalho docente no Instituto de Computação de uma universidade pública federal: debate de normas e dimensionamento de valores do bem comum*. 2017. 260 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal Fluminense – UFF, Niterói, RJ, 2017.

ZANDONÁ, Claudiane; CABRAL, Fernanda B.; SULZBACH, Cintia C. *Produtivismo acadêmico, prazer e sofrimento: um estudo bibliográfico*. *PERSPECTIVA*, Erechim, v. 38, n. 144, p. 121-130, dez. 2014.

CAPÍTULO 12

# RESSONÂNCIAS DO DESEMPREGO NO CENÁRIO DE PRECARIZAÇÃO, FLEXIBILIZAÇÃO E RETIRADA DE DIREITOS

**Vanessa Catherina Neumann Figueiredo<sup>97</sup>**  
**Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schlindwein<sup>98</sup>**  
**Vanessa Rissi<sup>99</sup>**

## INTRODUÇÃO

O aumento de pessoas sem emprego formal ou submetidas a vínculos contratuais instáveis e frágeis é a expressão da precarização que assola o mundo do trabalho no sistema capitalista atual. A discussão sobre o desemprego no campo da Psicologia do Trabalho deve necessariamente compreender o atual cenário do mundo laboral e os fatores que contribuem para o sofrimento e adoecimento mental<sup>100</sup>.

Se no Brasil tal degradação se vê de modo mais contundente desde 2014, momento no qual as disputas políticas e a crescente recessão

---

**97** Doutorado em Saúde Coletiva. Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).

**98** Doutorado em Serviço Social. Universidade Federal de Rondônia (UNIR).

**99** Doutorado em Psicologia. Faculdade IMED (IMED) – Passo Fundo (RS).

**100** Antunes e Parum (2015, p. 425) aprofundam sobre os efeitos políticos da nova “morfologia do trabalho”, que se expressam na diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e espaço da vida privada e têm convertido, paulatinamente, o ambiente de trabalho em espaços de adoecimento.

---



mundial agravam o fenômeno do desemprego e da informalidade, é a partir de 2017 que a agenda neoliberal defendida pelo governo Temer ganha amplidão, com a aprovação da reforma trabalhista da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Com a promulgação da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) normatiza-se a cultura dos contratos e pagamentos atípicos via desarticulação da sobrevivência dos sindicatos, passando a ser da incumbência dos empregados os processos trabalhistas. Já a Lei nº 13.429/2017 (BRASIL, 2017b), ao regularizar a terceirização das atividades-fim e alterar mais de 100 pontos da legislação, atendeu aos interesses dos empresários de negociar diretamente com os funcionários o vínculo contratual, o salário a ser pago, o tempo de descanso e/ou intervalos, bem como a responsabilidade por deslocamentos, pela saúde e segurança no ambiente laboral (FIGUEIRAS, 2019).

Embora tais mudanças tenham sido alegadas para promover a retomada da economia e a geração de empregos, até 2019 essa Reforma Trabalhista não tinha se mostrado eficaz no aumento das taxas nacionais de emprego e na formalização do trabalho. Conforme dados obtidos do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), que considera a heterogeneidade do mercado de trabalho brasileiro e diferencia na sua análise metodológica o trabalho regular (assalariado, mensalista, tal como o doméstico ou autônomo com rendimento seguro) do irregular/ocasional, assumido na falta de emprego satisfatório (como a inserção por conta própria ou auto ocupação instável, caracterizada pela incerteza da demanda e inconstância salarial), observa-se entre 2014 e 2018 o aumento de 101,5% na taxa de desemprego aberto, com o acréscimo do desemprego oculto e informalidade, ou seja, de pessoas localizadas na intersecção das zonas de inatividade e de ocupação, inseridas em contratos atípicos caracterizados por baixos

salários, sem direitos trabalhistas (JORDÃO; RAMOS; SANTOS, 2018; POCHMANN, 2018).

A intensificação da precariedade e o aumento da contratação temporária, intermitente, por tempo parcial, subcontratação (terceirização e quarteirização), mais ajustadas com o cenário de alta competitividade da produção flexível e que gera insegurança, remuneração injusta e medo de perder o trabalho (ANTUNES; PRAUN, 2015; ARAÚJO; MORAIS, 2017; FLEURY, 2018; OLIVEIRA; FIGUEIREDO, 2017), se agrava com a aprovação do pacote de ajustes austeros comandados pelo governo Bolsonaro como forma de o país enfrentar o desemprego no cenário de pandemia do novo coronavírus.

A despeito da calamidade e emergência de saúde pública provocada pela Covid-19, são aprovadas as Medidas Provisórias (MP) nº 927/2020 e nº 936/2020 (BRASIL, 2020a, 2020b) para a preservação do emprego e renda, alterando para isso direitos arduamente conquistados e aprofundando um cenário de incerteza e desamparo a trabalhadores que se veem forçados a se submeter aos riscos de contaminação nas atividades já precárias, insalubres e perigosas. Exemplo da galopante escalada de retrocessos pode ser vista no artigo 29 da MP nº 927/2020, que isenta o reconhecimento dos casos de contaminação pelo coronavírus no ambiente ocupacional enquanto acidentes ou doenças de trabalho, exceto quando for possível evidenciar a contaminação no trabalho, mediante comprovação do nexos casual.

Para o empresariado as medidas flexibilizam o contexto das exigências legais e os direitos já adquiridos em segurança e saúde no trabalho, e o patrão deixa de ser obrigado a encaminhar o funcionário para realizar exames médicos ocupacionais periódicos, clínicos e complementares, exceto os exames demissionais. Contribuindo para a retirada de direitos à saúde e às condições laborais decentes, o governo vai também autorizar os empregadores a criarem formas de trabalho (teletrabalho, trabalho

remoto ou trabalho a distância), determinarem o período de férias e/ou compensações em um banco de horas, prorrogarem e adotarem escalas de horas e jornadas de trabalho.

A alteração na legislação trabalhista agravou ainda mais a situação do trabalhador no país. Somente no terceiro trimestre de 2020, a taxa de desemprego fechou em 13,1%, foram 14, 1 milhões de pessoas em situação de desemprego. Neste período, o desemprego passou a assombrar o trabalhador brasileiro e com uma nova dinâmica em curso se vê o avanço da informalidade e o aumento da desigualdade de renda no país. Para Dowbor (2020) o mais grave é o imenso desemprego oculto, representado por pessoas desocupadas que já não mais se declaram na força de trabalho por terem desistido de procurar um emprego formal, ou pelas que sobrevivem no mundo das mais diversas formas, fazendo “bicos” e/ ou trabalhos terceirizados para sobreviver, sem proteção de seus direitos, mas que ainda desejam sair da precariedade.

Antunes (2020) e Dowbor (2020) alertam que a nova pandemia da Covid-19 agravou a situação de desemprego e aumentou o volume de trabalhadores e trabalhadoras que passaram experimentar a uberização do trabalho pelas vias da informalidade da subcontratação, do *part-time*, do emprego temporário do trabalho, do trabalho “uberizado” sem vínculo formal de emprego. A informalidade para os autores torna-se uma alternativa dos trabalhadores diante das situações de baixa renda e falta de oportunidade de emprego formal.

Levando em conta o recrudescimento das políticas neoliberais expresso nas mudanças da legislação trabalhista em 2017, perversamente viabilizadas com a chegada do novo coronavírus, este capítulo tem como objetivo promover uma discussão sobre os impactos psicológicos do desemprego no contexto brasileiro e apresentar algumas experiências de escuta clínica desenvolvidas em universidades brasileiras, dada a importância do tema do desemprego para a Psicologia do Trabalho.

---

## DESENVOLVIMENTO

### Saúde mental e desemprego no Brasil

De acordo com Ferreira e Mirás (2008), o desemprego gera sofrimento tanto aos que se encontram com emprego e têm medo de perder o trabalho e a renda quanto aos desocupados, que temem não conseguir mais sustentar sua família. Para Jahoda (1987) o emprego enquanto trabalho socialmente reconhecido é importante na constituição da subjetividade humana, pois permite a produção de si próprio, ao mesmo tempo em que o indivíduo constrói e deixa sua marca no mundo material. Quando a pessoa fica desempregada perde sua identidade de trabalhador, construída no e pelo seu ofício e fazer. De forma prática, o desemprego atinge sua noção de tempo, pela mudança dos hábitos cotidianos, alterações nos objetivos de vida e isolamento social por causa da exclusão da sociedade, em função das perdas financeiras decorrentes da privação de emprego.

As reações do desempregado à sua condição não são fruto apenas das perdas materiais que sofreu, mas também da impossibilidade de expressar-se, desenvolver-se e deixar sua marca no mundo (PINHEIRO; MONTEIRO, 2007). O homem sem trabalho enfrenta um processo de desvalorização e demérito social que reverberam em consequências psicológicas, morais e na construção da subjetividade, pois a condição de estar desempregado impede o sujeito de constituir-se como produtor de si e do meio por intermédio do trabalho (CARDOSO, 2004).

O desemprego oculto, definido por atividades ocupacionais irregulares de ganho incerto, envoltas pelo desejo do sujeito em mudar sua situação empregatícia atípica, é uma das expressões da precarização, fundamentada na desregulação e flexibilização legal, com aumento da vulnerabilidade social e da fragilidade psíquica do trabalhador. O subemprego e a informalidade, assim como a falta de trabalho, denotam a incapacidade do país em regular adequadamente o trabalho e

proporcionar condições de vida dignas a toda população, pois impede, no mínimo, o acesso a bens e serviços, e a um rendimento regular em um trabalho que forneça proteção e direitos, conforme os Tratados Internacionais sobre Direitos Humanos (ABRAMO, 2015).

Importante destacar que vários pesquisadores<sup>101</sup> alertam para a importância de pensar e agir em conjunturas de sofrimento relacionado à crise econômica e sanitária geradora de desemprego e sofrimento mental, por compreenderem que as pessoas em situação de desemprego crônico têm riscos maiores de perturbações psíquicas do que quem está empregado. Considerando a importância da atuação da Psicologia junto a grupos vulneráveis de trabalhadores/as sem emprego ou em contratos atípicos, assim como o refletirmos acerca da escuta do sofrer dessa população, serão apresentadas pesquisas realizadas por equipes de três instituições de ensino superior, localizadas nas regiões Centro-Oeste, Norte e Sul do Brasil, junto a pessoas em situação de desemprego.

### **Pesquisas do Laboratório de Saúde Mental do Trabalhador**

Desde 2012 o Laboratório de Saúde Mental do Trabalhador, localizado na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, campus do Pantanal, tem proposto estudos e pesquisas sobre o fenômeno do desemprego. Partindo da definição de desemprego aberto e oculto traçada pelo Dieese (2016), psicólogos, mestrandos, estagiários, alunos de graduação e de iniciação científica pertencentes ao grupo de pesquisa “Saúde mental e trabalho na fronteira” (CNPq) têm conduzido investigações e intervenções junto a homens e mulheres em busca de emprego formal.

Partindo da premissa de que não apenas a falta de emprego, mas a inserção em trabalhos informais, em contratos atípicos e realizados em

---

**101** Vários estudos corroboram no entendimento de que a conjuntura econômica, política, situação de desemprego e saúde mental são produtoras de sofrimento mental relacionado ao trabalho (BARROS; OLIVEIRA, 2009; DEJOURS, 1999, 2017; ESTRAMIANA *et al.*, 2012; ESPINO GRANADO, 2014; MATIAS-DIAS *et al.*, 2017; SELIGMANN-SILVA, 2011; WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2009).

---

condições adversas contribuí para a perpetuação da vulnerabilidade psíquica e social, foram conduzidas duas pesquisas, com 200 homens e 185 mulheres, em Corumbá, Mato Grosso do Sul<sup>102</sup>. Os participantes dos dois estudos tinham de ter ao menos 18 anos, estar à procura de emprego e sem trabalho formal. Verificou-se no município a ocorrência de Transtorno Mental Comum (TMC) em 35% (n = 70) dos homens e em 23,7% (n=44) das mulheres, estando 58,6% (n=41) dos homens e 68,2% (n=30) das mulheres em trabalhos informais ou desemprego oculto. Foi encontrada associação estatisticamente significativa entre o grupo de pessoas que estavam em busca de emprego até um ano (58,8%) e a ocorrência de Transtorno Mental Comum ( $p < 0,001$ ), evidenciando a tendência do grupo de desempregados em situação aberta aceitar trabalhos informais após um ano de tentativas frustradas de inserção no mercado laboral com vínculos formais.

Entre os 17 desempregados que apresentavam TMC e que assinalaram ideação suicida, ou seja, que assinalaram a questão 17 (“Tem pensado em dar fim a sua vida?”), 11 eram mulheres, 9 (24,3%) desempregadas até 1 ano e 4 (13,3%), há mais de 1 ano. Deste total de pessoas com ideação suicida, 83,3% (n=5) dos homens e 54,5% (n=6) das mulheres não possuíam capacitação profissional, 66,6% (n=4) dos homens tinham ensino médio completo/ ensino superior incompleto, e 45,4% (n=5) das mulheres não eram alfabetizadas ou apresentavam Ensino Fundamental Incompleto, estando atrelada à necessidade de trabalhar para a subsistência antes da conclusão mínima dos estudos.

Segundo esses resultados foram propostos espaços de escuta do sofrimento psíquico decorrente da desventura social. Posto que o amplo

---

**102** A pesquisa “Prevalência de Transtorno Mental Comum e Sofrimento Psíquico-Social em homens desempregados na cidade de Corumbá/MS”, contou com apoio da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul e com financiamento CNPq (Bolsa IC) e a pesquisa “Prevalência de Transtorno Mental Comum em trabalhadores que buscam emprego: um levantamento junto a mulheres desempregadas e inseridas em trabalhos informais em Corumbá e em Campo Grande” teve apoio da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul e financiamento CNPq/FUNDECT.

deslocamento de elementos libidinais narcísicos, eróticos ou agressivos para o trabalho acende valor à própria existência na comunidade (FREUD, 1929/2006), o desemprego acirrava a sensação de inutilidade e impedia a experiência de reconhecimento social. Assim, se a criação e participação dos trabalhadores reflete o resultado de uma negociação bem-sucedida entre os desejos e realidade vivenciada, a impossibilidade para sublimar abria brecha para descompensações depressivas expressas por ira, agressividade, reações psicossomáticas e transtornos de humor (DEJOURS; GERNET, 2014), estando o desemprego associado à maior intensidade e quantidade de sintomas depressivos entre os trabalhadores (SANTANA, 2015).

Na direção de promover um espaço de escuta, o grupo propôs duas frentes de intervenção junto a desempregados e desempregadas na Casa do Trabalhador, tentando também contribuir no desenvolvimento da clínica da inclusão. Para acessar os afetos derivados da sociedade do desempenho foram consideradas as experiências de discriminação e dominação ligadas à ruptura profissional, em suas perdas e prejuízos sociais, econômicos, simbólicos e psíquicos (PAUGAM, 2003). A servidão ao ideário neoliberal apareceu nos dois grupos, seja na busca do perfeccionismo (CURRAN; HILL, 2019) via estratégia da autoaceleração (entre as mulheres), seja na busca de religiosidade ante a impotência de lutar contra os preceitos liberalizantes de produtividade e desempenho (homens).

Lembrando Hamraoui (2010), a servidão voluntária confirma a interferência do sistema capitalista no estabelecimento das relações visíveis e invisíveis no mundo do trabalho, podendo acarretar transtornos psicopatológicos. Se os que seguem a prescrição social do perfeccionismo podem desenvolver quadros de ansiedade e depressão, como fobia social, insatisfação corporal, bulimia, anorexia e ideação suicida (LIMBURG *et al.*, 2017), a tomada de consciência da limitação do Ego-Ideal no

---

desemprego gerava frustração, sensação de fracasso, atingia o orgulho e humilhava (VIANA; SILVA, 2018).

Como a culpa por não alcançar o ideal onipotente de desempenho envergonhava e alienava (HAN, 2017), os projetos desenvolvidos buscaram o fortalecimento dos grupos marginalizados pela tirania do discurso meritocrático exigente do zelo servil. A angústia por ser reconhecido e aceito no mundo do trabalho, aliada ao fracasso de não ser considerado capaz de ser útil à sociedade, contribuem para o consentimento e perpetuação de um ordenamento simbólico capaz de levar à degradação subjetiva. Orientada para a mudança da situação vivida e para significação dos sintomas, o desvelamento das estratégias defensivas elaboradas na experiência do desemprego guarda a possibilidade de reverter a subserviência ao discurso sedutor do livre-arbítrio e acender o desejo por autonomia.

### **Pesquisas do Centro de Estudo e Pesquisas em Saúde Mental e Trabalho na Amazônia (CEPEST/UNIR)**

O Centro de Estudos e Pesquisa em Saúde Mental e Trabalho na Amazônia/CEPEST, desde 2011 vem se constituindo como um espaço dinâmico com atividades de ensino, pesquisa e extensão, em conjunto com as práticas educativas e de formação pedagógica no curso de Psicologia e no Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPG – MAPSI) da Universidade Federal de Rondônia/UNIR.

Desde então, alunos do curso de Psicologia, de iniciação científica (IC), do PPG em Psicologia e outros profissionais da área da saúde realizam pesquisas com abordagem teórico-metodológicas da Psicodinâmica do Trabalho (PdT) e da Clínica do Trabalho (CT). Os resultados dos estudos são supervisionados e discutidos no CEPEST, o qual passou a constituir-se num espaço de aprofundamento e validação dos resultados produzidos e publicados em diversas fontes científicas, contribuindo para o processo de formação dos participantes.

---



Os estudos até o momento trouxeram contribuições e conhecimentos do trabalho de várias categorias profissionais, como de técnicos de seguro social e previdenciário, agentes penitenciários, socioeducadores, docentes gestores, promotores de justiça, trabalhadores da saúde do Centro de Atenção Psicossocial (CAPs) e de hospital de pronto atendimento, policiais militares, vigilantes e trabalhadores informais e em situação de desemprego. Os resultados contribuem para dar visibilidade às sobrecargas de trabalho, formas de precarização, informalidade e perdas de direitos no cenário atual, bem como formas de violência e assédio moral no trabalho que repercutem em sofrimento físico e psíquico no sujeito. A partir deste cenário constituiu-se propostas de espaços de escuta individual e em grupo na clínica-escola da universidade, para expressão das vivências e constrangimentos no trabalho, bem como enfrentamento de situações de desemprego e solidão.

A realidade observada nas pesquisas da região Norte<sup>103</sup> representa um fenômeno mais amplo e global das mudanças enfrentadas no mundo do trabalho, tendo em vista que a precarização e a informalidade vêm sendo caracterizadas nos estudos por condições de trabalho cada vez mais degradantes e insalubres, levando os trabalhadores à “própria sorte”, já que a cada período de suas vidas precisam ser reinventadas para sobreviver.

No estudo realizado por Schlindwein *et al.* (2021, no prelo), no Sistema Nacional do Empregado – SINE municipal de Porto Velho, RO, por meio de entrevistas e a aplicação do questionário Self-Reporting Questionnaire (SQR-20), foi constatada a presença de sofrimento mental entre 50 trabalhadores que buscaram uma vaga, no período de seis dias na

---

**103** Para contextualizar o problema do desemprego e da informalidade no estado de Rondônia, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de informalidade no mês de julho de 2020 atingiu 42%. A informalidade passa a ser condição e/ou alternativa que resta aos trabalhadores e trabalhadoras que, diante da baixa renda ou da falta de oportunidades de emprego formal, buscam a sobrevivência e complementação de renda através de trabalhos inseguros, precários e insalubres.

---

agência. Observou-se que quanto maior o tempo em situação de desemprego mais os trabalhadores demonstravam frequência e intensidade de sofrimento relacionado à baixa autoestima, humor depressivo, estresse, ansiedade, sentimentos de vergonha, tristeza, inutilidade e distúrbios no sono. Dos 50 trabalhadores entrevistados, 50% apresentaram sintomas característicos de Transtorno Mental Comum (TMC), indicando que há uma ligação entre o desemprego e o sofrimento mental. Após o estudo os trabalhadores com prevalência de pensamentos negativos foram encaminhados ao Serviço de Psicologia Aplicada (SPA) da universidade para o processo de acolhimento e apoio psicossocial.

O estudo serviu de base para a construção de uma rede de apoio ao trabalhador e trabalhadora em situação de desemprego no SPA da universidade. O objetivo foi constituir um espaço de reflexão e compartilhamento de experiências, histórias, sentimentos e estratégias para trabalhadores/as que encontravam dificuldade para lidar com o fato de estar sem emprego, minimizando assim os impactos psicológicos provindos do fenômeno do desemprego. A experiência foi positiva e a abordagem possibilitou um efeito terapêutico no decorrer dos encontros, nos depoimentos e nas expressões compartilhadas, bem como no processo de desculpabilização, na identificação com a situação do outro e na possibilidade de sair do isolamento e da solidão (BARBOSA *et al.*, 2021, no prelo).

O estudo realizado por Silva, Almeida e Schlindwein (2021, no prelo) demonstra os impactos do desemprego à subjetividade do trabalhador. Trata-se do Sr. L., 55 anos, com ensino superior completo, trabalhou na área da construção civil durante 30 anos, com carteira de trabalho assinada, em 2015 foi demitido da empresa. Neste período, a construção civil na região Norte passou por grandes impactos com a finalização de duas grandes obras de construção de usinas hidrelétricas no estado, além de enfrentar mudanças no cenário econômico e social marcado

pela competitividade, precarização, informalidade e aumento do desemprego, passa a defrontar-se com uma nova realidade na qual ele não está preparado para enfrentar – a informalidade.

O desemprego é uma realidade presente nas queixas nos acolhimentos da clínica-escola da universidade (SCHLINDWEIN *et al.*, 2017). Num levantamento realizado dos atendimentos no estágio da Clínica do Trabalho (CT), no período de 2014 a 2017 no SPA, observou-se que, dentre os 63 pacientes acolhidos neste estágio, os conflitos mais repetidos no registro da Ficha de Triagem do paciente se referiam às relações familiares, ao desemprego, às relações de trabalho, à adaptação ao trabalho, aos conflitos intrapsíquicos, ao assédio moral no trabalho, à insatisfação pessoal e profissional e ao não sentir reconhecimento no trabalho (MORAES *et al.*, 2019). Situação que demonstra que os efeitos do desemprego representam um grande impacto paralisante na história dos trabalhadores, não abalam somente os sonhos, mas também o papel de provedor de si mesmo e de sua família (HELOANI, 2016).

Diante do exposto, o CEPEST vem contribuir para as discussões da Psicologia acerca do sofrimento/prazer relacionado ao trabalho por meio de ações de escuta clínica do sofrimento psíquico voltado à situação de desemprego e/ou emprego (formal e informal), frente ao cenário de deslegitimação e desregulamentação dos direitos trabalhistas, bem como o agravamento da pandemia provocada pelo novo coronavírus (Covid-19).

### **Estudos do Grupo de Pesquisas em Saúde e Adoecimento no Trabalho do PPGP/IMED**

Junto ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Faculdade IMED, em Passo Fundo, RS, está constituído o Grupo de Pesquisas em Saúde e Adoecimento no Trabalho. Instituído no ano de 2018, tem desenvolvido projetos de pesquisas focados nas relações de trabalho e seu impacto sobre a saúde, buscando identificar determinantes organizacionais e psicossociais do prazer/saúde e sofrimento/adoecimento.

---

O projeto mais recente foi intitulado como “As novas formas de precarização do trabalho e seus impactos na perspectiva de trabalhadores, representantes sindicais, operadores do direito e mídia jornalística” e problematiza sobre as atuais formas de trabalho, cada vez mais flexibilizadas e precarizadas, fomentadas pela desproteção legal dos trabalhadores. A proposta do projeto corrobora a Organização Internacional do Trabalho (OIT) que, por meio da sua Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho, manifestou a necessidade de se discutir uma agenda que pense o futuro do trabalho, com foco nas pessoas que trabalham. A ideia é a de que se fortaleça o contrato social ao colocar as pessoas e o trabalho no centro das práticas e políticas econômicas, sociais e de negócios (ILO, 2019). Para tanto, o grupo de pesquisas tem investigado, ainda em etapa preliminar de revisão de literatura, as diferentes formas de organização do trabalho precário, especialmente o trabalho uberizado e seus impactos à saúde mental dos trabalhadores.

Nessas circunstâncias, compreendeu-se que o neologismo “uberização” tem sido amplamente difundido pela literatura para designar um tipo de trabalho que tem na população de motoristas por aplicativos a categoria de maior representatividade. No trabalho uberizado, fundamentalmente, utiliza-se de aplicativos para intermediar a prestação do serviço. O caso de maior sucesso no mundo é o da empresa *Uber Technologies Inc.* (Uber). Em síntese, de um lado estão os motoristas infoproletários (ANTUNES; BRAGA, 2009), sem vínculo empregatício, e do outro, as empresas que controlam os aplicativos e permitem o acesso do cliente (GOMES JÚNIOR; SANTOS; DUARTE, 2018).

No modelo adotado pela Uber e outras corporações, o salário deixa de existir enquanto um custo fixo na relação do trabalho e passa a ser um custo variável. Contudo, o engajamento dos trabalhadores é facilitado pelo discurso fetichista de que a flexibilidade e a autonomia proporcionados pela ideia de “negócio próprio” somente geraria

---

benefícios, especialmente num cenário de desemprego (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019). O trabalho vai se tornando onipresente por meio de alertas, conexões e rastreamentos, de modo que a (falsa) liberdade empreendedora aprisiona o sujeito em plena mobilidade (GOMES JÚNIOR; SANTOS; DUARTE, 2018).

Assim, de modo subentendido, há uma disputa ideológica que permite, ou não, que o indivíduo se considere (e seja considerado) como um trabalhador. Perceber-se como um trabalhador é o que sustenta, inicialmente, as lutas coletivas, a presença de uma legislação protetiva e negociações mais proveitosas/promissoras (POCHMANN, 2016). No entanto, esses modelos de trabalhos flexíveis, constituintes da política de mercado neoliberalista, como é o caso dos motoristas por aplicativos, incitam a hiperindividualização do trabalhador (FREITAS; GHIZONI; FACAS, 2018), à margem de qualquer proteção legal trabalhista e em condições de precarização (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019).

Não obstante, no trabalho uberizado o desemprego é um dos fatores que permite explicar a crescente adesão de trabalhadores brasileiros a essa forma de trabalho. A desocupação auxilia no “recrutamento voluntário” dos trabalhadores mediados por aplicativos, por meio de uma promessa de emprego de acesso rápido e fácil. Do mesmo modo, a expectativa é de que cresça significativamente a quantidade de empresas ofertando suas plataformas digitais nos mais diversos ramos, especialmente em países como o Brasil, em que a taxa de desemprego é considerada alta (FONTES, 2017). Nesta perspectiva, trabalhos em plataformas on-line surgem como soluções mágicas e encantadoras à problemática do desemprego. Mera ilusão.

Estudos têm demonstrado que a opção pelo trabalho como motoristas por aplicativos é, predominantemente, uma alternativa transitória ao desemprego. Nesse sentido, Vaclavik e Pithan (2018), numa pesquisa exploratória, entrevistaram 37 motoristas por aplicativo da cidade de

Porto Alegre, RS. O estudo constatou heterogeneidade no que diz respeito às razões para ingressar nessa atividade, como o desemprego, decepção com mercado de trabalho formal, falta de flexibilidade, suplementação de renda. Muitos entrevistados consideram a atividade temporária ou transitória, uma vez que desejam outras perspectivas.

Em associação, outro estudo, baseado em 20 entrevistas em Belo Horizonte, MG, evidenciou que tornar-se motorista de aplicativo é mais uma questão de tentar resolver o desemprego do que a busca por trabalho temporário e flexível para complementar renda. Foi possível perceber ainda que, embora existam benefícios relacionados à flexibilidade, renda e interações sociais, as externalidades apontam a existências de riscos (financeiros e segurança) diante da relação informal do trabalho, do sistema de preços que desconsidera os custos operacionais reais, da flutuação do preço do combustível, entre outros (VALENTE; PATRUS; GUIMARÃES, 2019).

Entender a relação entre desemprego aberto e o desemprego oculto conforme a definição proposta pelo Dieese (2016) permite captar a situação do trabalhador que por falta de opção acaba exercendo atividades de auto-ocupação como autônomo para garantir sua sobrevivência, mas que mesmo assim deseja ter um emprego regular assalariado. Tal ponto de vista evidencia o grande contingente ocupado, mas ainda em situação de desemprego por trabalho precário, submetidos à informalidade ou contratos atípicos, inseridos na intersecção da atividade, e a desocupação.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Sobre a relação entre saúde mental e desemprego no cenário atual, Barros-Delben *et al.* (2020) e Lai *et al.* (2020) alertam para a intensificação dos sintomas de estresse, angústia, ansiedade, pânico e depressão dos que precisam se manter empregados na pandemia. Espino Granado (2014) alerta dos impactos da perda do trabalho na vida dos sujeitos,

para ele os trabalhadores em situação de desemprego têm cinco vezes maior probabilidade de adoecer por problemas mentais do que os trabalhadores com proteção social e atenção sanitária à saúde.

De acordo com Antunes (2020), a nova pandemia da Covid-19 agravou ainda mais a situação de desemprego no país e aumentou o volume de trabalhadores e trabalhadoras que por desesperança em conseguir um emprego formal, passaram a experimentar a uberização do trabalho pelas vias da informalidade. O autor estima que 40% da população brasileira ativa, ou seja, 40 milhões, estão no setor informal, se virando e fazendo “bicos” para sobreviver, sem proteção de seus direitos.

Entendendo, portanto, que os danos psicológicos, econômicos e sociais neste contexto de emergência de saúde pública decorrente do coronavírus serão muito mais graves com a retirada de direitos, consideramos a probabilidade de uma maior prevalência de psicopatologias relacionadas ao trabalho, visto o acréscimo de desempregados sem nenhum tipo de trabalho (desemprego aberto) e o aumento de pessoas em situação de trabalho informal e precário (desemprego oculto).

A escalada da desregulamentação dos direitos trabalhistas tem sido observada de forma estarrecedora na pandemia, momento cuja necessidade de sobreviver financeiramente incorre em riscos à saúde física, devido às consequências clínicas e traumáticas da Covid-19. Ainda, enquanto um grave problema sanitário e social que desvela injustiças e desigualdades sociais da realidade brasileira, os efeitos subjetivos dos que resistem em seus empregos ou conseguem um novo trabalho em meio ao medo do contágio devem ser mais estudados e compreendidos.

Contra a desregulamentação e para orientar os trabalhadores assolados pela pandemia e que têm de continuar se expondo ao risco de adoecer, o Grupo de Trabalho da Frente Ampla em Defesa da Saúde dos Trabalhadores, composto por profissionais de diversas instituições, lançou um documento que esclarece e orienta os trabalhadores sobre

os direitos trabalhistas e previdenciários em casos de vírus SARS-Cov 2, assim como outras doenças infecciosas graves, afirmando o nexo causal claramente caracterizado pela efetiva exposição ocupacional, intrínseca à natureza das atividades exercidas nos serviços de saúde, cujas atividades expõem trabalhadores a contatos diretos ou indiretos com pacientes que desenvolvem a doença.

## REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. *Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2015. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_467352.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf). Acesso em: 26 fev. 2021.
- ANDRÉ, Robson G.; SILVA, Rosana O.; NASCIMENTO, Rejane P. 'Precário não é, mas eu acho que é escravo': análise do trabalho dos motoristas da Uber sob o enfoque da precarização. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, Campo Largo, v. 18, n. 1, p. 7-34, 2019. Doi: <https://doi.org/10.21529/RECADM.2019001>
- ANTUNES, Ricardo. *Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (orgs.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, São Paulo, n. 123, p. 407-427, set. 2015. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-66282015000300407&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300407&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 2 fev. 2021.
- ARAÚJO, Marley R. M. de; MORAIS, Katia R. S. de. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, [S. l.], v. 20, n. 1, p. 1-13, 2017. Doi: 10.11606/issn.1981-0490.v20i1p1-13
- BARBOSA, Alfaia G. B.; SCHLINDWEIN, Vanderléia de L. D. C.; SILVA, Mariana da; MOURA, Alessia R.; CRUZ, Jasmine da; SANTOS, Rosemary, R. Grupo de apoio psicológico aos trabalhadores em situação de desemprego. *Revista de Psicologia, Ciência e Profissão*, Brasília, v. 41, 2021. No prelo.



BARROS, Celso A. de; OLIVEIRA, Tatiane L. de. Saúde mental de trabalhadores desempregados. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 86-107, jun. 2009. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572009000100006&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000100006&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 2 fev. 2021.

BARROS-DELBEN, Paola; CRUZ, Roberto M.; TREVISAN, Karen R. R.; GAI, Maria J. P.; CARVALHO, Raquel V. C. de; CARLOTTO, Pedro A. C.; ALVES, Roberta B.; SILVESTRE, Daniela; RENNEN, Cristiana O.; SILVA, Antônio G. da; MALLOV-DINIZ, Leandro F. Saúde mental em situação de emergência: COVID-19 [Ahead of print]. *Revista Debates in Psychiatry*, Rio de Janeiro, n. 10, 2020. Disponível em: [https://d494f8133c95463a898cea1519530871.filesusr.com/ugd/c37608\\_e2757d5503104506b30e50caa6fa6aa7.pdf](https://d494f8133c95463a898cea1519530871.filesusr.com/ugd/c37608_e2757d5503104506b30e50caa6fa6aa7.pdf). Acesso em: 2 set. 2020.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, 2017a. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1). Acesso em: 2 fev. 2021.

BRASIL. *Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017*. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF, mar. 2017b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm). Acesso em: 2 fev. 2021.

BRASIL. *Medida Provisória nº 927, 22 de março de 2020*. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (covid-19). Presidência da República, Brasília, DF, 22 mar. 2020a. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em: 2 set. 2020.

BRASIL. *Medida Provisória nº 936, 10 de abril de 2020*. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Presidência da República, Brasília, DF, 10 de abr. 2020c. Acesso em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-936-de-1-de-abril-de-2020-250711934>. Acesso em: 2 set. 2020.

CARDOSO, Gizelle R. *Estou desempregado e não desesperado: a vivência do desempregado para trabalhadores frequentadores do SINE de Florianópolis*. 2004. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2004. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/87860/204234.pdf?sequence=1>. Acesso em: 20 out. 2014.

CURRAN, Thomas; HILL, Andrew P. Perfectionism is increasing over time: a meta-analysis of birth cohort differences from 1989 to 2016. *Psychological Bulletin*, Washington, v. 145, n. 4, p. 410-429, 2019. Doi: <https://doi.org/10.1037/bul0000138>. Acesso em: 2 set. 2020.

DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

DEJOURS, Christophe. *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*. Porto Alegre: Dublinense, 2017.

DEJOURS, Christophe; GERNET, Isabelle. *Psicopatología del trabajo*. Tradução: Irene Brousse. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores, 2014.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Caderno metodológico observatórios do trabalho: conhecer para transformar*. São Paulo: DIEESE, 2016.

DOWBOR, Ladislau. *O capitalismo se desloca: novas arquiteturas sociais*. São Paulo: Edições SESC São Paulo, 2020.

ESPINO GRANADO, Antônio. Economic crisis, politics, unemployment and (mental) health. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatria*, Madrid, v. 34, n. 122, p. 385-404, jun. 2014. Disponível em: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=So211-57352014000200010&lng=en&nrm=iso](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So211-57352014000200010&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 1º fev. 2021.

ESTRAMIANA, José L. A.; GONDIM, Sonia M. G.; LUQUEL, Alicia G.; LUNA, André de F.; DESSEN, Marina C. Desempleo y bienestar psicológico en Brasil y España: un estudio comparativo. *Revista Psicología, Organizaciones e Trabalho*, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 5-16, abr. 2012. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572012000100002&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000100002&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 2 fev. 2021.

FERREIRA, Virgínea; MIRÁS, M. T. de O. O sofrimento psíquico do desempregado na contemporaneidade, *Psicologia-PT*, Porto, p. 1-6, jun. 2008. Disponível em [http://www.psicologia.pt/artigos/ver\\_artigo.php?codigo=A0424](http://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo.php?codigo=A0424). Acesso em: 2 fev. 2021.

FILGUEIRAS, Vitor A. As promessas da reforma trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FIGUEIRAS, V. A. (org.). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. p. 13-52.

FLEURY, R. C. Prefácio. In: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. dos (org.). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018. p. 11-14.

FONTES, V. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. *Marx e o Marxismo*, Rio de Janeiro, v. 5, n. 8, p. 1-23, jan/jun. 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/220-Texto%20do%20artigo-1028-1-10-20170714.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2020.

FREITAS, de L. G.; GHIZONI, L. D.; FACAS, E. P. Editorial: A potência do trabalho na nova forma de totalitarismo. *Trabalho (En)Cena*, v. 3, n. 3, p. 1-3, 2019. Doi: <https://doi.org/10.20873/2526-1487V3N3P01>

FREUD, S. *O mal-estar na civilização* (Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud, Vol. 21). Rio de Janeiro: Imago, 2006. (Originalmente publicado em 1929).

GOMES JUNIOR, A. B.; SANTOS, L. G.; DUARTE, T. R. A uberização e os novos instrumentos de precarização do trabalho. In: Simpósio Franco-Latinoamericano sobre Trabajo y Salud, 2018, Havana. *Anais* [...].

HAMRAOUI, E. Servitude volontaire ou désobjectivation?. In: CLOT, Y. ; LHUILIER, D. (ed.). *Travail et santé: ouvertures cliniques*. Toulouse, France: Érès, 2010. p. 101-114. Doi: <https://doi.org/10.3917/eres.lhuil.2010.02.0101>

HAN, B-C. *Sociedade do cansaço*. Tradução: Enio Paulo Giachini. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

HELOANI, J. R. M. Histórico das relações de trabalho e seu reflexo na organização e gestão laboral. In: MACÊDO, K. B. K. B. et al. (org.). *Organização do trabalho e adoecimento: uma visão interdisciplinar*. Goiânia: PUC Goiás, 2016. p. 67-91.

ILO. International Labour Organization. *Work a brighter future: global commission on the future of work*. Geneva: ILO, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_626908.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_626908.pdf). Acesso em: 29 jan. 2020.

JAHODA, M. *Empleo y desempleo: un análisis sociopsicológico*. Madrid: Morata, 1987.

JORDÃO, A. P. F.; RAMOS, M. S.; SANTOS, T. V. C. Expressões da precarização social do trabalho no Brasil recente. *Revista de Políticas Públicas*, São Luís, v. 22, p. 249-276, 2018.

LAI, Jianbo; MA, Simeng; WANG, Ying; CAI, Zhongxiang; HU, Jianbo; WEI, Ning; WU, Jiang; DU, Hui; CHEN, Tingting; LI, Ruiting; TAN, Huawei; KANG, Lijun; YAO, Lihua; HUANG, Manli; WANG, Huafen; WANG, Gaohua; LIU, Zhongchun; HU, Shaohua. Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA Network Open*, Chicago, n. 3, e203976, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976>

LIMBURG, Karina; WATSON, Hunna J.; HAGGER, Martin S.; EGAN, Sarah J. The relationship between perfectionism and psychopathology: a meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology*, Maryland, v. 73, n. 10, p. 1301-1326, 2017. DOI: 10.1002/jclp.22435.

MORAES, Rosângela D.; SCHLINDWEIN, Vanderléia de L. D. C.; GHIZONI, Liliam D.; OLIVEIRA, Paulo de T. R. de; NINA, Socorro de F. M.; SANTANA, Priscila M.; MÉLOU, Ana C. S. de A.; MONTEIRO, Thaís M. Experiências em psicodinâmica do trabalho na Amazônia: escuta do sofrimento no trabalho. In: MONTEIRO, Janine K.; MORAES, Rosângela D.; FREITAS, Lêda G. de F.; GHIZONI, Liliam D.; FACAS, E. P. (orgs.). *Trabalho que adoeece: resistências teóricas e práticas*. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2019. p. 209-252.

OLIVEIRA, L. J.; FIGUEIREDO, M. F. A reforma trabalhista e liberdade contratual: o direito ao trabalho construído sob a perspectiva puramente econômica. *Revista de Direito Econômico e Socioambiental*, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 93-121, 2017. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/direitoeconomico/article/view/18405/22578>. Acesso em: 23 abr. 2020.

PAUGAM, S. *Desqualificação social: ensaio sobre a nova pobreza*. Tradução de C. Giorgetti e T. Lourenço. São Paulo: Cortez, 2003. (Originalmente publicado em 1991).

PINHEIRO, L. R. S.; MONTEIRO, J. K. Refletindo sobre desemprego e agravos à saúde mental. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 35-45, dez. 2007. Disponível em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172007000200004&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172007000200004&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 2 fev. 2021.

POCHMAN, Marcio. A crise capitalista e os desafios dos trabalhadores. *Cadernos do CEAS*, Salvador, n. 239, p. 698-712, 2016.

POCHMAN, Marcio. Desempenho econômico conjuntural e a situação recente do trabalho no Brasil. *Revista NECAT*, Florianópolis, n. 13, p. 11-27, jan.-jun. 2018.

RODRIGUES, Ana P.; SOUSA-UVA, Mafalda; FONSECA, Rita; MARQUES, Sara; PINA, Nuno; MATIAS-DIAS, Carlos. Depression and unemployment incidence rate evolution in Portugal, 1995-2013: General Practitioner Sentinel Network data. *Revista de Saúde Pública*, [S. l.], v. 51, p. 98, 2017. DOI: 10.11606/S1518-8787.2017051006675

SANTANA, P. (coord.). *Território e saúde mental em tempos de crise*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra, 2015.

SELIGMANN-SILVA, E. *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011.

SCHLINDWEIN, Vanderléia de L. DC.; SILVA, Alex L.; BUENO, Dimitri H. D.; MORAIS, Paulo R. Considerações sobre queixas relacionadas ao trabalho em pacientes de uma clínica-escola. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, Rio de Janeiro, RJ, v. 17, n. 3, p. 860-876, 2017. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1808-42812017000300004&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812017000300004&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 10 fev. 2021.

SCHLINDWEIN, Vanderléia L. D. C.; OLIVEIRA, Anny K.; BRANDÃO, Camila R. V.; RIBEIRO, Júlia C. Q.; SANTOS, Karimy K. B. dos; DOURADO, Milena Q. O sofrimento psíquico de trabalhadores em situação de desemprego em Porto Velho – RO. *Revista de Psicologia*, Fortaleza, CE, v. 12, n. 2, p. 25-42, 2021.

SILVA, M. O. da; ALMEIDA, M. R. de; SCHLINDWEIN, V. L. D. C. Escuta clínica do sofrimento-adoecimento psíquico relacionado ao desemprego num serviço de uma Clínica-Escola. In: NUNES, L. D.; TAMBORIL, M. I. B.; CLASTA, N. C. R. A. dos S. et al. (org.). *Psicologia na Amazônia: formação, vivências e práticas*. Porto Velho, RO: Ed. Temática, 2021. No prelo.

VACLAVIK, M. C.; PITHAN, L. H. The agency search: the meaning of work for app drivers. *RAM – Revista de Administração Mackenzie*, São Paulo, v. 19, n. 5, eRAMG180080, 2018. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1678-69712018000500304&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712018000500304&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 2 fev. 2021.

VALENTE, E.; PATRUS, R.; GUIMARÃES, R. C. Sharing economy: becoming an Uber driver in a developing country. *REGE Revista de Gestão*, [S. l.], v. 26, n. 2, p. 143-160, 2019. DOI: 10.1108/REGE-08-2018-0088. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rege/article/view/158086>. Acesso em: 2 fev. 2021.

VIANA, A. L. D'A.; SILVA, H. P. da. Meritocracia neoliberal e capitalismo financeiro: implicações para a proteção social e a saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, RJ, v. 23, n. 7, p. 2107-2118, 2018. Doi: <https://doi.org/10.1590/1413-81232018237.07582018>

WHO. World Health Organization. *The financial crisis and global health report of a High-Level Consultation*, Geneva, v. 1, 2009. Disponível em: [http://www.who.int/mediacentre/events/meetings/2009\\_financial\\_crisis\\_report\\_en\\_.pdf](http://www.who.int/mediacentre/events/meetings/2009_financial_crisis_report_en_.pdf). Acesso em: 2 set. 2020.

**ÍNDICE**

**A**

- ações ético-políticas 251, 281
- adoecimento 9, 10, 13, 17, 80, 81, 85, 92, 100, 112, 114, 116, 117, 129, 149, 150, 181, 187, 189, 193, 206, 207, 210, 213, 222, 225, 228, 237, 238, 240, 244, 250, 256, 258, 259, 260, 264, 265, 271, 282, 290, 298, 313, 321, 323, 333, 344, 354, 367, 378, 392, 393
- adoecimento mental 116, 323, 367, 392, 393
- afeto 10, 117, 138, 255
- agricultoras rurais 21, 198
- agricultores 174, 175, 178, 179, 180, 181, 191, 192, 194, 392
- ajuste fiscal 44, 68, 301, 303, 307
- análise institucional 250
- aspectos paradigmáticos 260, 266
- assédio moral 22, 75, 80, 103, 200, 207, 208, 209, 293, 312, 315, 316, 317, 319, 320, 321, 322, 325, 334, 358, 376, 378, 393, 399, 400
- assédio moral e sexual 75, 80, 103, 358, 393, 400
- assistência em saúde 222
- atenção à vida 250, 263, 264, 267
- atenção sanitária à saúde 382
- atividade de trabalho 170, 171, 172, 173, 191, 194, 217
- auxílio emergencial 302

**B**

- burnout 237, 262

**C**

- calamidade 292, 369
- capital pandêmico 277
- cargas laborais 237
- cartografia 261, 265, 316
- classe trabalhadora 76, 82, 85, 103, 269, 307, 308, 314
- clínica das formas de vida no trabalho 392
- clínica do trabalho 224, 250, 251, 254, 281
- condições de instauração e legitimação 264

condições de trabalho 11, 13, 20, 88, 94, 95, 99, 110, 142, 146, 147, 148, 150, 153, 156, 157, 161, 162, 194, 201, 224, 235, 237, 239, 241, 244, 278, 304, 315, 316, 321, 326, 333, 376, 393

confiança 14, 119, 144, 251, 256, 258, 259, 260, 275, 281, 335, 351

contrarreforma trabalhista 292, 293, 304

contratos atípicos 368, 372, 381

cooperação 18, 23, 103, 122, 141, 152, 198, 211, 218, 225, 240, 251, 258, 280, 334, 335, 351, 352, 354, 355, 357, 394

coronavírus 13, 82, 83, 85, 291, 297, 298, 300, 305, 307, 314, 319, 321, 323, 324, 356, 357, 369, 370, 378, 382, 393

crise 9, 18, 21, 22, 82, 115, 116, 208, 251, 273, 290, 291, 292, 299, 301, 302, 303, 305, 306, 307, 308, 309, 313, 314, 319, 324, 333, 341, 354, 357, 372, 392, 393

crisis económica 36

cuidado 84, 187, 188, 200, 213, 223, 226, 229, 233, 234, 237, 238, 239, 244, 255, 256, 257, 258, 263, 333, 360

## D

dano moral 317

desculpabilização 377

desemprego 24, 36, 37, 39, 42, 46, 61

desemprego 17, 22, 23, 80, 81, 83, 84, 92, 97, 269, 276, 278, 290, 297, 301, 302, 304, 307, 315, 326, 350, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 380, 381, 382, 392, 393

desregulamentação 293, 378, 382

direitos humanos 23, 94, 280, 317, 326

direitos sociais 76, 79, 85, 98, 102, 295, 296, 307, 309

direitos trabalhistas 23, 84, 93, 102, 271, 273, 296, 369, 378, 382, 383

discentes 113, 126, 337, 340, 351, 359

discurso meritocrático 375

dispositivo 198, 199, 207, 210, 211, 212, 213, 250, 260, 261, 262, 263, 268, 270, 272, 281, 317

dívida pública 295, 296, 300, 308

divisão sexual do trabalho 84, 103, 160, 199, 202, 206, 207, 211

## E

emendas constitucionais 292

emergência de saúde pública 369, 382

emprego formal 9, 367, 370, 372, 376, 382



enfermagem 200, 201, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 241  
enfermeiras 21, 198, 200, 201, 202  
ensino 21, 91, 116, 123, 124, 138, 175, 198, 203, 204, 205, 211, 251, 272, 276, 281, 315, 323, 324, 325, 330, 336, 372, 373, 375, 377, 396, 398, 401  
ergonomia da atividade 141, 392  
escuta clínica 18, 23, 209, 250, 251, 252, 253, 254, 260, 264, 273, 282, 370, 378  
escuta individual 198, 208, 209, 217, 376  
espaço de discussão 224, 225  
espaços de discussão coletiva 241  
espaços de escuta 198, 241, 254, 373, 376  
esquizoanálise 250, 392  
estado 20, 21, 77, 137, 143, 167, 177, 181, 197, 199, 232, 236, 249, 252, 274, 278, 279, 290, 291, 301, 321, 343, 349, 356, 376, 377  
exposição ocupacional 383  
extensão 21, 99, 116, 143, 178, 242, 249, 251, 252, 253, 281, 375, 398

## **F**

fascismo 306  
financeirização 86, 87, 291  
flexibilidade 22, 78, 87, 89, 92, 93, 124, 126, 313, 352, 379, 381  
flexibilização do trabalho 80, 269  
flexibilización 47, 48, 49, 50, 54  
formas de resistência 250, 270, 271, 272, 393  
fuerza de trabajo 24, 26, 30, 31, 33, 41, 43, 52, 56, 57, 59, 65, 67, 68, 69  
funcionários públicos 290, 292, 293, 294, 300, 301, 303, 304, 305  
fundo público 308, 309

## **G**

gastos sociais 292, 293, 303, 308  
genealogia 266  
gênero profissional 173  
governo 14, 21, 84, 138, 139, 291, 294, 295, 296, 299, 300, 303, 304, 307, 314, 318, 319, 325, 326, 333, 354, 368, 369, 393  
graduação 19, 21, 110, 112, 113, 114, 118, 120, 123, 124, 126, 130, 131, 132, 197, 249, 251, 281, 312, 336, 338, 339, 340, 343, 344, 350, 355, 357, 359, 372, 399, 401

## **H**

---

hegemonia 22, 207, 306, 307

hiperindividualização 380

## I

ideologia gerencialista 80, 110, 125, 126

impactos psicológicos 22, 370, 377

infoproletários 379

informalidad 24, 25, 51, 54, 55, 57, 61, 63

informalidade 9, 19, 23, 75, 76, 79, 87, 92, 98, 103, 146, 269, 292, 297, 304, 315, 368, 370, 371, 376, 378, 381, 382, 393

insalubres 157, 369, 376

integración social 64

inteligência artificial 276, 280

inteligência criadora 251

inteligência prática 140, 159, 160, 161, 224, 225, 258

intensificação 19, 88, 92, 95, 110, 111, 112, 131, 201, 205, 206, 207, 211, 214, 258, 261, 275, 276, 277, 280, 282, 290, 369, 381, 393

isolamento social 275, 291, 299, 302, 304, 318, 322, 326, 371

## J

juticultor 166, 182, 183, 184, 187, 188, 190, 192

## L

luta 23, 77, 82, 85, 93, 94, 96, 103, 110, 150, 168, 209, 235, 258, 272, 274, 309, 333, 357

## M

mercado de trabalho 18, 75, 77, 79, 87, 96, 98, 200, 293, 297, 305, 368, 381

método cartográfico 261

mobilização subjetiva 18, 117, 140, 141, 152, 198, 241, 242, 243, 335, 344, 345, 351, 352, 353

modelo cultural 37

modelo fordista de produção 78

modo de desarrollo neoliberal 25, 36, 45, 51, 69

modo de producción capitalista 24, 28, 30, 31, 33, 37, 46

modos de existência 261, 263, 273

morfologia do trabalho 367

## N

---

necropolítica 262, 318

neoliberal 19, 21, 25, 29, 36, 37, 45, 46, 51, 69, 76, 82, 87, 92, 93, 94, 102, 111, 121, 263, 267, 269, 290, 291, 292, 296, 301, 305, 306, 307, 308, 309, 333, 368, 374

neoliberalismo 22, 262, 291, 292, 306, 307

## O

operadores clínicos 250

operador ético-político 261

orçamento público 308

organização do trabalho 76, 79, 84, 85, 88, 92, 93, 103, 140, 142, 145, 154, 155, 160, 169, 181, 201, 207, 217, 223, 224, 227, 228, 233, 235, 236, 237, 238, 240, 253, 254, 258, 334, 344, 345, 358, 379

## P

pandemia 8, 9, 10, 13, 18, 21, 22, 23, 26, 82, 83, 85, 250, 251, 264, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 282, 290, 291, 292, 294, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 305, 307, 308, 309, 312, 313, 314, 315, 316, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 356, 357, 369, 370, 378, 381, 382, 391, 393, 394

pandemia da covid-19. *Consulte covid-19*

patologias da atenção à vida 263

patologias sociais 262, 263

pesquisa 19, 20, 21, 91, 92, 99, 101, 103, 112, 113, 114, 116, 118, 120, 121, 122, 123, 126, 127, 132, 142, 143, 144, 146, 148, 153, 155, 170, 174, 175, 176, 191, 192, 197, 198, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 209, 211, 212, 213, 214, 224, 230, 236, 238, 241, 242, 249, 250, 251, 252, 260, 264, 268, 270, 272, 276, 281, 290, 292, 293, 298, 319, 323, 335, 340, 343, 344, 345, 346, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 358, 359, 360, 361, 372, 373, 375, 380, 392, 397, 398, 400, 402

política 17, 21, 82, 96, 97, 119, 122, 211, 250, 251, 252, 260, 261, 263, 269, 281, 291, 292, 299, 302, 303, 307, 308, 313, 326, 348, 372, 380, 402

pós-graduação 19, 21, 110, 112, 113, 114, 118, 123, 124, 126, 130, 131, 132, 197, 249, 251, 281, 336, 338, 339, 340, 343, 344, 355, 357, 359, 401

pós-graduação *stricto sensu* 338, 339

prazer 8, 18, 23, 112, 114, 115, 116, 117, 119, 120, 121, 122, 127, 132, 140, 161, 180, 222, 225, 227, 228, 232, 233, 235, 238, 239, 240, 242, 266, 334, 335, 338, 342, 344, 345, 349, 351, 358, 360, 378, 399

prazer-sofrimento 112, 132, 225, 338

precariedad 24, 25, 51, 52, 54, 55, 63, 64, 68, 69

precarização 18, 19, 20, 21, 22, 23, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 87, 88, 92, 94, 98, 100, 102, 103, 110, 111, 112, 121, 131, 198, 199, 201, 202, 204, 205, 206, 207, 237, 252, 267, 269, 275, 276, 278, 281, 290, 291, 292, 304, 305, 306, 307, 309, 313,

315, 325, 333, 337, 354, 356, 357, 358, 367, 371, 376, 378, 379, 380, 392, 393  
proceso de trabajo 30, 31, 39, 64  
processo de trabalho 86, 88, 166, 167, 168, 177, 183, 187, 191, 192, 238  
produtivismo 112, 114, 115, 117, 126, 337, 338, 348, 354  
professoras 21, 22, 198, 203, 204, 206, 214  
profissionais de saúde 82, 222, 226, 227, 228, 229, 230, 235, 238  
psicanálise 125, 249, 250, 253, 254, 392  
psicodinâmica do trabalho 76, 142, 145, 197, 210, 223, 227, 234, 249, 250, 253, 254,  
270, 343, 401  
psicologia institucional 249, 250, 251, 253, 254, 392

## Q

quarteirização 369

## R

reações psicossomáticas 374  
real 37, 44, 46, 48, 88, 95, 112, 140, 141, 145, 159, 160, 170, 172, 173, 180, 188, 193, 217,  
224, 230, 237, 239, 240, 242, 243, 250, 251, 252, 258, 259, 260, 262, 263, 264, 265,  
266, 268, 280, 281, 282, 334, 344, 350  
real das relações sociais de dominação 264  
real do inconsciente 264  
real do trabalho 112, 141, 145, 160, 188, 217, 230, 242, 243, 252  
recrutamento voluntário 380  
reforma administrativa 293, 304, 308  
reforma trabalhista 17, 79, 83, 314, 368, 393  
regimes de enunciação 261  
regimes de visibilidade 261  
relaciones de trabajo 34, 37, 42, 44, 45, 49, 53, 61  
relación salarial 24, 25, 27, 29, 30, 31, 40, 41, 50, 51, 52, 54, 57, 58, 64, 68  
resistência 13, 19, 20, 21, 23, 82, 85, 94, 112, 117, 122, 142, 152, 161, 162, 198, 199, 205,  
211, 217, 250, 251, 255, 260, 265, 270, 271, 272, 333, 335, 344, 392, 393  
ribeirinho 19, 138, 142, 143, 144, 145, 146, 150, 151, 152, 160, 161, 187  
riscos psicossociais 81, 211, 278

## S

sars-cov 383  
saúde 9, 12, 14, 15, 18, 19, 20, 23, 76, 80, 81, 82, 83, 85, 99, 102, 112, 114, 115, 117, 129, 131,  
132, 138, 150, 157, 158, 165, 166, 168, 169, 170, 175, 176, 178, 181, 182, 186, 187, 188,

- 189, 190, 191, 193, 194, 198, 201, 210, 213, 217, 218, 221, 222, 223, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 250, 251, 259, 264, 266, 267, 269, 270, 272, 273, 278, 279, 280, 281, 282, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 314, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 334, 335, 342, 343, 344, 348, 351, 354, 360, 368, 369, 372, 375, 376, 378, 379, 381, 382, 383, 392, 393, 394, 401, 403
- saúde da autonomia temporária 266
- saúde do trabalhador 181, 194, 251, 281
- saúde existencial 266, 267
- saúde mental 9, 20, 23, 129, 132, 158, 198, 222, 225, 226, 228, 229, 230, 231, 232, 235, 236, 239, 240, 241, 243, 244, 279, 319, 320, 322, 323, 324, 343, 354, 360, 372, 379, 381, 401
- saúde no trabalho 18, 23, 99, 250, 335, 369
- sentido do trabalho 112, 115, 116, 119, 122, 180, 351
- sentidos 96, 130, 168, 224, 250, 260, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 272, 336, 360
- sentidos do real 250, 260, 263, 264, 265, 268
- sentimento de impotência 222, 239, 342, 356
- sentimento de utilidade 239, 242
- serviços de limpeza 241, 250, 271
- serviços públicos 291, 295, 305
- servidão 81, 84, 93, 95, 98, 262, 293, 374, 393
- setor público 9, 10, 14, 292, 294, 305
- sintomas depressivos 374
- sintomatologia 266
- situações existenciais singulares 260
- sobrecarga de trabalho 17, 114, 126, 155, 201, 206, 211, 213, 241, 242, 322, 323, 326
- sobrecarga física e mental 238
- socioeducação 250, 251, 253, 255, 257, 259, 260, 320
- sofrimento 17, 18, 19, 22, 23, 74, 75, 112, 114, 115, 116, 117, 119, 122, 124, 127, 129, 132, 140, 141, 142, 145, 146, 150, 153, 155, 156, 157, 158, 160, 161, 179, 193, 198, 200, 206, 207, 209, 210, 211, 213, 222, 224, 225, 226, 227, 228, 233, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 250, 254, 256, 258, 259, 260, 264, 266, 271, 281, 282, 304, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 349, 351, 354, 355, 356, 358, 359, 360, 367, 371, 372, 373, 376, 377, 378, 392, 399
- sofrimento criativo 122, 224, 225, 244, 281, 342, 360
- sofrimento ético 224, 342, 343
- sofrimento mental 372, 376, 377
- sofrimento psíquico 200, 222, 225, 226, 228, 233, 235, 237, 238, 239, 241, 242, 373, 378
- subemprego 52
-

subemprego 17, 326, 371, 392  
subjetivação 224, 266, 268, 270  
subjetividade do trabalhador 173, 192, 242, 377  
superexploração da força de trabalho 94, 100

## T

terceirização 19, 74, 75, 79, 80, 82, 85, 92, 103, 250, 268, 269, 270, 290, 293, 296, 303, 314, 368, 369, 393  
territórios existenciais 265  
trabajo no registrado 24, 25, 41, 44, 46, 48, 51, 55, 56, 58, 60, 68  
trabalhadoras de saúde 20, 226, 231, 235, 242, 243  
trabalhadores de saúde 20, 226, 231, 235, 242, 243  
trabalho 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 137, 138, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 290, 291, 292, 293, 296, 297, 298, 300, 301, 303, 304, 305, 306, 307, 309, 312, 313, 314, 315, 316, 318, 319, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 354, 356, 357, 358, 359, 360, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 392, 393, 394, 397, 399, 400, 401, 402, 403  
trabalho escravo contemporâneo 94, 95, 96, 99, 101  
trabalho na educação superior 131  
trabalho prescrito 224, 237, 266  
trabalho real 170, 224, 250, 251, 258, 280, 281, 282  
trabalho rural 19, 137, 142, 161, 166, 175, 182, 202, 204

## U

uberização 9, 19, 75, 76, 82, 86, 88, 94, 102, 103, 269, 293, 314, 370, 379, 382  
uberização do trabalho 76, 269, 370, 382  
universidade pública 110, 203, 250, 268, 271, 276  
universidades sem espírito 276

POSFÁCIO

# ENTRELAÇAMENTOS ENTRE TRABALHO, SUBJETIVIDADES E PRÁTICAS CLÍNICAS

**Rosângela Dutra de Moraes<sup>104</sup>**  
**Lilium Deisy Ghizoni<sup>105</sup>**

Finalizar esta obra com a notícia de mais de 540 mil mortos no Brasil desde março de 2020 (início da pandemia) até julho 2021<sup>106</sup> devido a complicações da Covid-19, é algo devastador. Trata-se de uma pandemia que sequer imaginávamos quando iniciamos as discussões desta obra no VI Congresso Brasileiro de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, ocorrido em outubro de 2019, em São Luís, Maranhão.

De lá para cá muita coisa mudou, nossas aulas, pesquisas, reuniões, etc., passaram a ser no modo remoto (on-line), o Congresso da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia (ANPEPP) foi inicialmente adiado e passou a ser on-line ainda em 2020. O VII Congresso Brasileiro de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, que se realizaria em 2021, na Universidade Federal Fluminense, em Niterói, foi cancelado.

Boa parte dos autores e autoras desta obra se reinventaram, buscaram aprender formas de fazer ciência on-line e de acolher trabalhadores e

---

**104** Doutorado em Ciências pela Universidade Federal do Pará. Pesquisadora do LAPSIC-UFAM.

**105** Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília. Professora do Curso de Administração e do Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Sociedade da Universidade Federal do Tocantins (PPGCOM/UFT).

**106** Fonte: <https://covid.saude.gov.br/> acessado em 25 de maio de 2021.

---

trabalhadoras em sofrimento, potencializados pela maior crise sanitária dos últimos tempos. Com a crise, também foi agravada a situação da precarização no e do trabalho, do subemprego e do desemprego, aumentando a necessidade de pesquisar, (re)pensar e intervir na relação saúde/adoecimento mental e trabalho.

Destarte, esta obra resiste e expressa uma parte da trajetória de um grupo de pesquisadores, que constitui um coletivo de pesquisa com mais de uma década de caminhada. Inicialmente agregados em torno do Grupo de Trabalho (GT) da ANPEPP, denominado “Psicodinâmica e Clínica do Trabalho”, que em 2019 decidiu alterar o nome, para melhor corresponder as características dos estudos dos pesquisadores, como se observa nesta obra. Deste modo, desde então passou a se chamar: GT “Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas”.

Este coletivo de pesquisadores tem percebido que a complexidade das situações de trabalho demanda articulações teóricas e metodológicas para a criação de novos caminhos. Assim, a Psicodinâmica do Trabalho tem sido colocada em sinergia com outras abordagens, teorias e posturas que permitem mobilizar estratégias de resistência à precarização do trabalho. Os autores recorreram à psicanálise, à psicologia institucional, à ergonomia da atividade, à ergologia, à clínica das formas de vida no trabalho, à esquizoanálise e à sociologia do trabalho, na tentativa de conseguir maior aproximação da singularidade e das demandas das diferentes situações de trabalho.

As pesquisas relatadas nesta obra alcançaram um leque abrangente de trabalhadores, formais e informais, rurais e urbanos, incluindo professores, trabalhadores da saúde, socioeducadores, agricultores, jicultores e outros trabalhadores rurais, motoristas de ônibus, trabalhadores de conservação e limpeza, dentre outros. Proporcionaram um espaço de fala, escuta e reflexão, buscando construir formas de intervenção crítica em Psicologia do Trabalho e o resgate do lugar de sujeito do trabalho.



Assim, para além de estarem reunidos institucionalmente neste GT da ANPEPP, os integrantes deste coletivo partilham de perspectivas críticas nas ciências do trabalho e seguem investindo na construção do conhecimento e no engajamento coletivo como formas de resistência à precarização do trabalho, inclusive do pesquisador.

Sabemos que além da reforma trabalhista, que desde 2017 vem agravando a fragilização dos trabalhadores, a crise econômica potencializada pela pandemia do coronavírus conduziu ao crescimento do desemprego, aumentando o número de trabalhadores em situação de informalidade, a intensificação da precarização das condições de trabalho, aumentando o número de acidentes, os casos de assédio moral e sexual no trabalho e agravando o quadro de adoecimento mental, refletido, inclusive, no aumento de suicídios.

Esta situação indica a importância de se ampliarem os estudos acerca da relação entre trabalho, saúde e subjetividade. Por isso o trabalho em rede de pesquisadores de norte a sul do país, fortalece os laços e une as forças para as lutas atuais e vindouras, sobretudo diante de um governo que despreza a ciência no país.

Os desafios que se apresentam andam em espiral neste eixo trabalho, saúde e subjetividade, pois enquanto não tivermos vacina acessível para toda a população, viveremos sob o risco da morte iminente, tal como estamos verificando desde março de 2020. É um desafio conseguir um trabalho, é desafiador se manter trabalhando, pois os que têm um trabalho, parecem viver o privilégio da servidão, como disse Ricardo Antunes, na sua obra de 2018, momento em que a precarização e a terceirização já reinavam no país.

Neste escopo, a agenda de novas pesquisas centra-se em aprofundar estudos em torno dos descritores: Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas. Entrelaçados pelas discussões que envolvem os efeitos deletérios da precarização para os trabalhadores e para a sua saúde. Além

disso, os atravessamentos das novas tecnologias, com a ampliação do trabalho remoto no último ano, certamente já vêm provocando impactos que vieram para ficar.

Sabemos que a subjetividade dos trabalhadores e trabalhadoras do mundo todo sofreu abalos com a pandemia. Afinal, pela tela e com uma vida social limitada, ficou mais difícil de perceber as nuances dos comportamentos e dos sentimentos dos sujeitos. Fomos todos afetados no nosso jeito singular e genérico de ser, pois ao trazeremos o trabalho para dentro das nossas casas, embora privilégio de poucos, afetou sobremaneira as relações familiares, sociais e profissionais. Ao passo que os trabalhadores que enfrentam ônibus e metrô lotados, espaços com limitações para o devido distanciamento social, dificuldade de acesso a máscaras e álcool, sofrem pelo medo de contrair o vírus, de levar para as suas casas e infectar outras pessoas, de perder a vida ou de levar alguém da sua família a isso.

No contexto desta realidade cotidiana – os que têm trabalho e ficam em casa, os que têm trabalho e precisam sair de casa, os que não têm trabalho, os que buscam um trabalho, os que desistiram – surgem as práticas clínicas, que focam em escutar os trabalhadores, estejam eles onde estiverem, para que sejamos elos de esperança na construção de melhores destinos para os sofrimentos da contemporaneidade.

Deste modo, que consigamos esperar, mesmo diante do caos, e que nesta sociedade do desempenho e do cansaço, não sejamos os escravos de nós mesmos, que não sejamos, ao mesmo tempo, vigias, vítimas e agressores, como pontuam o filósofo Byung-Chul Han na obra “a sociedade do cansaço”, que reverberou nos escritos da jornalista Eliane Brum no artigo “exaustos-correndo-e-dopados”.

Que, por força das redes de cooperação e solidariedade, com criticidade, consigamos discernir a perversidade que existe nas terminologias como “empreendedorismo”, “flexibilização”, e a consequente ampliação

---

das PJs (pessoas jurídicas) dentro das organizações. E por fim, mas não menos importante, que os limites do corpo diante do trabalhar sejam percebidos pelos humanos que somos.

## SOBRE OS AUTORES

---

### **Álvaro Roberto Crespo Merlo**

Médico do Trabalho, especialista em Saúde Pública pela Université Paris I (Panthéon-Sorbonne), doutor em Sociologia pela Université Paris VII (Denis Diderot). Atualmente é professor titular da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), atua na Faculdade de Medicina, no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da UFRGS e é professor médico-assistente do Hospital de Clínicas de Porto Alegre, no Serviço de Medicina Ocupacional/Ambulatório de Doenças do Trabalho e na Residência em Medicina do Trabalho. Líder do Grupo de Pesquisa Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho da UFRGS. Membro do GT da ANPEPP Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas. e-mail: merlo@ufrgs.br

### **Ana Carolina Secco de Andrade Mélou**

Mestra em Psicologia, e doutoranda pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Pará. Graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Pará. Experiência de 10 anos como Psicóloga Organizacional e do Trabalho em empresas privadas e em consultoria de Gestão de Pessoas. É professora dos cursos de Psicologia e de Direito do Centro Universitário Metropolitano da Amazônia (UNIFAMAZ). Atua como Psicóloga Clínica, em Gestal-terapia. É membro do Grupo de Estudos Saúde na Amazônia, da Universidade Federal do Pará (UFPA). e-mail: carolsecco82@gmail.com

### **Ana Cláudia Leal Vasconcelos**

Doutora em Psicologia pela Universidade Federal Fluminense (UFF), professora da Faculdade de Psicologia da Universidade Federal do Amazonas (UFAM). Graduada em Psicologia pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Mestre em Psicologia Social pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Coordenadora do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho (LAPSIC-UFAM). e-mail: anaclealv@ufam.edu.br

### **Anaclan Pereira Lopes da Silva**

Mestra em Antropologia pela Universidade Federal do Pará. Doutoranda pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia, da Universidade Federal do Pará. Graduada em Psicologia pela mesma instituição de ensino superior. É psicóloga efetiva da Universidade do Estado do Pará, sendo uma das fundadoras do Núcleo de Apoio ao Servidor (NAS), o qual se insere no campo da Saúde do Trabalhador e Atenção Psicossocial. É membro do

Grupo de Estudos Saúde na Amazônia, da Universidade Federal do Pará (UFPA). e-mail: anaclanlopes@gmail.com

### **Brena Elizandra Pantoja de Souza**

Médica do Programa Mais Médicos do Brasil. Graduada pela Escola Superior de Ciências da Saúde da Universidade do Estado do Amazonas. Atuante nas áreas de Urgência e Emergência, Terapia Intensiva e Atenção Básica. Membro do Núcleo Interdisciplinar Saúde e Ambiente na Amazônia (NISA/UEA). e-mail: brena.elizandra@gmail.com.

### **Carla Vaz dos Santos Ribeiro**

Doutora em Psicologia Social pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (2011). Professora do Curso de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão. Coordenadora do Grupo de Pesquisa Trabalho, Aposentadoria e Subjetividade. Membro do GT da ANPEPP Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas. e-mail: carlavazufma@gmail.com

### **Carolina Jean Pinheiro**

Mestre em Processos Psicológicos e Saúde pela Universidade Federal do Amazonas (PP-GPsi/UFAM). Formada em Psicologia pela Universidade Federal do Amazonas (UFAM). Psicóloga do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região – AM/RR. e-mail: caroljpinheiro@gmail.com

### **Christiane Girard Ferreira Nunes**

Graduação em Sociologia – Université de Paris VIII (1981), Mestrado em Sociologia – Université Paris VIII (1983) e Doutorado em Sociologia – Universidade de Brasília (1993). Professora associada 3, Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília. Linha de pesquisa: Sociologia do Trabalho, com ênfase nos seguintes temas: Economia Solidária, Setor Informal, Trabalho e Gênero, trabalho e sociologia clínica, Cultura e Cidadania, em pesquisas nacionais e internacionais. vice-Líder do grupo de pesquisa de Sociologia do Trabalho do CNPQ. Dirige a linha de pesquisa “Economia Solidária” do doutorado de sociologia da UNB. Pós-doutorado na Universidade de Nanterre, Laboratório “Sophia-pol” (Laboratoire de sociologie, philosophie et anthropologie politiques), e no Laboratório “LISE” (Laboratoire interdisciplinaire pour la Sociologie Economique) do CNAM em Paris. Pesquisadora associada do “laboratoire international de sociologie clinique de Paris”, universidade de Paris7 sorbonne/Diderot, Laboratoire de Changement Social. e-mail: girardchristiane@gmail.com

### **Cristiane Barros Marcos**

Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina. Doutora em Psicologia pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS) e membro do LABORClínica na mesma instituição. Professora adjunta da Universidade Federal do Rio Grande (FURG).  
**e-mail:** cristianemarcos@gmail.com

### **Denise Bessa Leda**

Doutora em Psicologia Social pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (2009). Professora do Curso de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão. Líder do Grupo de Pesquisa Núcleo de Estudos e Pesquisas em Psicologia. Membro do GT da ANPEPP Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas. **e-mail:** denise.bessa.leda@gmail.com

### **Eduardo Pinto e Silva**

Doutor em Educação pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Professor associado IV do Departamento de Educação e do Programa Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). Coordenador do Núcleo Nordeste Paulista da Associação Brasileira de Psicologia Social (ABRAPSO). Membro do Núcleo de Estudos Trabalho, Saúde e Subjetividade (NETSS) da UNICAMP e do GT da ANPEPP Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas. **e-mail:** dups02@gmail.com

### **Elisete Soares Traesel**

Docente da área de POT – Psicologia Organizacional e do Trabalho e Saúde do Trabalhador da UFF-PUCG. Mestre e doutora em Psicologia Social e Institucional pela UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Graduada em Psicologia e em Educação Especial, com especialização em Saúde Pública e MBA em Gestão Empresarial. Desenvolve ensino, supervisão de estágio, pesquisa e extensão em Bioética e Trabalho; Prevenção e Promoção de Saúde no contexto do Trabalho e das Organizações; Humanização dos Processos de Gestão à luz da Psicologia do Trabalho, Ecologia de Saberes e da Psicodinâmica e Clínica do Trabalho. Membro do GT da ANPEPP Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas. **e-mail:** etraesel@id.uff.br

### **Fábio Machado Ruza**

Doutor em Educação pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). Técnico em Assuntos Educacionais no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais (IFSULDEMINAS) em que desenvolve a função de Coordenador Pedagógico Institucional na Pró-Reitoria de Ensino. É membro do GT da ANPEPP Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas. **e-mail:** fabioruza@yahoo.com.br

### **Fernando de Oliveira Vieira**

Possui graduação em Administração pela Faculdade de Ciências Contábeis e Administrativas Moraes Júnior. Fez doutorado em Educação pela Universidade Metodista de Piracicaba, participando de um programa sanduíche junto à Universidade de Sherbrooke, Québec, Canadá. Fez pós-doutorado no Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, na Universidade de Brasília. Atualmente coordena o ESCOPO – Grupo de Estudos dos Coletivos de Trabalho e das Práticas Organizacionais. É pesquisador e professor associado do Departamento de Administração da Universidade Federal Fluminense. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Administração e Desenvolvimento de Recursos Humanos, atuando principalmente nos seguintes temas: desenvolvimento de RH, carreira, avaliação de desempenho, educação corporativa, assédio moral/sexual, prazer/sofrimento humano no trabalho. **e-mail:** fernandovieira@id.uff.br.

### **Fernando Henrique Melo Silva**

Mestre em Processos Psicológicos e Saúde pela Universidade Federal do Amazonas (PPGPSI/UFAM). Licenciatura e bacharelado em Psicologia, graduado pela Universidade Federal de Rondônia (UNIR). Pós-graduado em Psicologia do Trabalho e das Organizações pela Universidade do Norte (UNINORTE). Pesquisador do LAPSIC-UFAM. **e-mail:** fernandohmsilva@gmail.com

### **Flávia de Almeida Moura**

É jornalista com mestrado em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Maranhão, doutorado em Comunicação pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul e pós-doutorado em Sociologia e Antropologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro. É professora adjunta do Departamento de Comunicação e professora permanente do Programa de Pós-Graduação em Comunicação/Mestrado Profissional da Universidade Federal do Maranhão. Membro do GPTEC (Grupo de Pesquisa Trabalho Escravo Contemporâneo), do GEPTS (Grupo de Estudos e Pesquisas Trabalho e Sociedade), do OBEEC (Observatório de Experiências Expandidas em Comunicação) e do NEEC (Núcleo de Estudos em Estratégias de Comunicação). Desenvolve pesquisas na área de Comunicação, Trabalho e Migrações. **e-mail:** flaviaalmeidamoura29@gmail.com

### **Graça Druck**

Doutora em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas. Pós-doutorado na Universidade de Paris XIII. Professora titular do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais e do Programa Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Pesquisadora do CRH – Centro de Estudos e Pesquisas em Humanidades, da UFBA, e bolsista produtividade do CNPq. **e-mail:** druckg@gmail.com

---

### **Giselle Maria Menezes da Silva**

Mestra em Processos Psicológicos e Saúde pela Universidade Federal do Amazonas (PPGpsi/UFAM). Bacharela em Psicologia, graduada pela Universidade do Norte – UNINORTE. Especialista em MBA em Recursos Humanos pela Faculdade Martha Falcão FMF. Pesquisadora do LAPSIC-UFAM. e-mail: gisellerichardson@gmail.com

### **Janaina Vilares da Silva**

Mestre em Comunicação e Sociedade pela Universidade Federal do Tocantins (PPGCom/UFT). Formada em Psicologia pelo Centro Universitário Luterano de Palmas/ Universidade Luterana do Brasil (CEULP/ULBRA). Psicóloga da Universidade Federal do Tocantins, campus de Porto Nacional. e-mail: vilaresjana@gmail.com

### **Janine Kieling Monteiro**

Psicóloga, mestre e doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Professora titular nos Programas de Pós-Graduação em Psicologia e Enfermagem na Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), em que coordena o LABORClínica – Laboratório de Clínica do Trabalho. Bolsista produtividade em pesquisa do CNPq. Membro do corpo editorial da Revista Contextos Clínicos. É coordenadora do GT da ANPEPP Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas. e-mail: janinekm@unisinors.br

### **João Batista Ferreira**

Professor associado I e pesquisador permanente do Programa de Pós-Graduação em Psicologia e do Departamento de Psicologia Social da Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Psicólogo pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Doutorado em Psicologia Social pela Universidade de Brasília. Pós-doutorado em Filosofia pela Université Paris 1 – Panthéon-Sorbonne. Coordenador do Núcleo Trabalho Vivo – Pesquisas e Intervenções em Arte, Trabalho, Clínica e Ações Coletivas e do Estágio em Clínica das Formas de Vida, que realiza atendimentos à comunidade do Instituto de Psicologia da UFRJ. e-mail: ferreira.jb@gmail.com <https://ufrj.academia.edu/jf>

### **José Roberto Montes Heloani**

Graduado em Direito pela USP e Psicologia pela PUC/SP. Mestre em Administração pela FGV/SP. Doutor em Psicologia Social pela PUC/SP. Pós-doutorado em Comunicação pela USP. Livre-docente em Teoria das Organizações pela UNICAMP. Atualmente é professor titular na UNICAMP (Faculdade de Educação e Instituto de Filosofia e Ciências Humanas). Com Margarida Barreto, fundou o site [www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org). Atua principalmente nos seguintes temas: assédio moral e sexual, ética e discriminação no trabalho. e-mail: rheloani@gmail.com



### **Josiane da Silva Maciel**

Mestra em Processos Psicológicos e Saúde pela Universidade Federal do Amazonas (PP-GPsi/UFAM). Bacharela em Psicologia, graduada pela Universidade Federal do Amazonas – UFAM-AM. Com pós-graduação lato sensu em Docência do Ensino Superior pela Faculdade Evangélica do Meio Norte – FAEME. Pesquisadora do LAPSIC-UFAM. e-mail: josy\_maciell@hotmail.com

### **Julio César Neffa**

Graduado em Economia Política na Universidade de Buenos Aires. Doutor em Economia do Trabalho na Universidade de Paris I. Investigador superior do CONICET (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas), professor universitário de UNLP, UNNE, UNM, UNAJ, Argentina. e-mail: juliocneffa@gmail.com

### **Lêda Gonçalves de Freitas**

Pós-doutorado no CNAM (Paris, 2017), doutora em Psicologia Social e do Trabalho pela UnB, mestre em Educação, graduada em Pedagogia. Professora titular da Universidade Católica de Brasília no Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Atua no curso de Graduação em Pedagogia e Psicologia. Tem experiência nas áreas de Educação e Psicologia Social do Trabalho. Atualmente os temas de interesse são: formação de professores, processos de ensino e aprendizagem, diversidade, saúde mental e trabalho e psicodinâmica do trabalho. e-mail: ledagfr@gmail.com

### **Liliam Deisy Ghizoni**

Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília, com intercâmbio na Bélgica. Professora do Curso de Administração e do Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Sociedade da Universidade Federal do Tocantins (PPGCOM/UFT). Em 2018 fez estágio pós-doutoral no PPGAd da Universidade Federal Fluminense. Editora geral da Revista Trabalho (En)Cena. Líder do Grupo de Pesquisa Trabalho e Emancipação (CNPQ/UFT). Membro do GT da ANPEPP Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas. e-mail: ldghizoni@gmail.com

### **Marcela Soares Silva**

Professora adjunta IV do Departamento de Serviço Social de Niterói da Universidade Federal Fluminense e do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Desenvolvimento Regional da mesma universidade. Doutora e mestre em Serviço Social pela UFRJ, graduada em Serviço Social pela mesma universidade. Pós-doutorado em Sociologia do Trabalho pela UNICAMP (2017/2019). Coordena o Grupo de Pesquisa Trabalho e Direitos Humanos do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Teoria Social, Trabalho e Serviço

Social – NUTSS, na ESS/UFF. Áreas de interesse de estudo: Teoria social, Economia política e Pensamento Social brasileiro, articuladas aos seguintes temas de pesquisa: trabalho, questão étnico-racial, trabalho escravo, tráfico de pessoas, migração, políticas de geração de emprego e renda. **e-mail:** marcelasoaes@id.uff.br

### **Marcele Schreiner Tonet**

Mestra em Promoção da Saúde pela Universidade de Santa Cruz do Sul. Doutoranda em Psicologia Social e Institucional na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Pesquisadora do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho – UFRGS. Membro do GT da ANPEPP Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas. **e-mail:** marceletonet@hotmail.com

### **Michele Torres dos Santos de Melo**

Mestra em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia, da Universidade Federal do Pará (PPGP/UFPa). Especialista em Gestão de Pessoas, pela Universidade Gama Filho (UGF). Pós-graduanda em Psicologia Existencial, Humanista e Fenomenológica pela Faculdade Venda Nova do Imigrante (FAVENI). Graduada e licenciada em Psicologia pela Universidade Federal do Pará. Professora do Curso de Psicologia da Universidade da Amazônia (UNAMA). Experiência de 18 anos como Psicóloga Organizacional e do Trabalho e Consultora de RH, em empresas do setor privado, atuando com processos de Gestão de Pessoas e Saúde do Trabalhador. É membro do Grupo de Estudos Saúde na Amazônia, da Universidade Federal do Pará (UFPA). **e-mail:** mts\_psi@yahoo.com.br

### **Paulo de Tarso Ribeiro de Oliveira**

Doutor e mestre em Saúde Pública, pela ENSP/FIOCRUZ. Graduado em Psicologia pela Universidade Federal do Pará. Professor associado III da Universidade Federal do Pará. Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGP/UFPa). Experiência em Saúde Coletiva e Psicologia, nos campos de Saúde do Trabalhador, Análise Institucional, Políticas de Saúde e Monitoramento/Avaliação. É membro da Associação Brasileira de Saúde Coletiva (ABRASCO) e Coordenador da Rede Unida/ Região Norte. Membro do Centro Brasileiro de Estudos da Saúde (CEBES) e membro do GT da ANPEPP de Psicodinâmica do Trabalho. **e-mail:** pttarso@gmail.com

### **Priscila Moreira Santana**

Doutoranda em Psicologia Social no Programa de Pós-Graduação da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo PUC-SP, com doutorado sanduíche no Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (CNAM, Paris). Mestra em Psicologia pela Universidade Federal do Amazonas – UFAM. Psicóloga Clínica. Membro do GT da ANPEPP Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas. **e-mail:** priscilamoreira\_psi@hotmail.com

### **Rosângela Dutra de Moraes**

Pós-doutorado no CNAM-Paris. Doutorado em Ciências pela Universidade Federal do Pará, com doutorado sanduíche na Universidade Autônoma de Madrid, Espanha. Professora aposentada da Faculdade de Psicologia da Universidade Federal do Amazonas – UFAM, atuando como professora voluntária na mesma instituição. Pesquisadora do LAPSIC-UFAM. Psicóloga clínica. Membro do GT da ANPEPP Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas. e-mail: rosangela\_dutra@terra.com.br

### **Sergio Dias Guimarães Junior**

Psicólogo, mestre e doutorando em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Professor substituto do Departamento de Psicologia da Universidade Federal Fluminense (UFF/Niterói). Pesquisador colaborador do Núcleo Trabalho Vivo – Pesquisas em Arte, Trabalho e Ações Coletivas do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Membro do GT da ANPEPP Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas. e-mail: sergiodiasguima@gmail.com

### **Socorro de Fátima Moraes Nina**

Doutora em Sociedade e Cultura na Amazônia pela Universidade Federal do Amazonas, professora da Escola Superior de Ciências da Saúde da Universidade do Estado do Amazonas e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Amazonas (PPGPSI/UFAM). Psicóloga do Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador (CEREST/FVS). Vice-coordenadora do Núcleo Interdisciplinar Saúde e Ambiente na Amazônia (NISA/UEA) e Membro do GT da ANPEPP Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas. e-mail: snina@uea.edu.br.

### **Soraya Rodrigues Martins**

Professora adjunta do Departamento de Psicologia da Universidade Federal Fluminense – UFF, campus Rio das Ostras. Doutora em Psicologia Clínica pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Especialista em Psicologia Clínica e Teoria e Técnica Psicanálica, Psicóloga, Psicanalista e Clínica do Trabalho. Pesquisadora com diversas publicações em temas relacionados a práticas clínicas e processos de saúde, subjetividade e trabalho. Membro do GT da ANPEPP Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas. e-mail: sorayarm.floripa@gmail.com

### **Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schlindwein**

Doutora em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Professora do Curso de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da

Universidade Federal de Rondônia (PPGPSI/UNIR). Coordenadora do Centro de Estudos e Pesquisa em Saúde Mental e Trabalho na Amazônia (CEPEST/UNIR). Membro do GT da ANPEPP Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas. e-mail: vcastel@unir.br

### **Vanessa Catherina Neumann Figueiredo**

Doutora em Saúde Coletiva pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Professora do Curso de Psicologia, do Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE/CPAN/UFMS) e do Programa de Pós-Graduação em Estudos Fronteiriços (PPGEF/CPAN/UFMS). Coordenadora do Grupo de Pesquisa Saúde Mental e Trabalho na Fronteira (CNPq). Responsável pelo Laboratório de Saúde Mental do Trabalhador (CPAN). Membro do GT da ANPEPP Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas. e-mail: vanessa.figueiredo@ufms.br

### **Vanessa Rissi**

Doutora em Psicologia pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Professora do Curso de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Faculdade IMED (PPGP/IMED). Coordenadora do Grupo de Pesquisas em Saúde e Adoecimento no Trabalho do PPGP/IMED. Membro do GT da ANPEPP Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas. e-mail: vanessa.rissi@imed.edu.br

### **Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa**

Doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Professora do Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Maranhão e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão (PPGPSI/UFMA). Líder do Grupo de Estudos e Pesquisa em Qualidade de Vida, Trabalho e Saúde (CNPQ/UFMA). e-mail: yldry.souzaramos@gmail.com

## ÍNDICE REMISSIVO

*Clique no número para navegar até a página referenciada.*

### A

- ações ético-políticas** — 252, 282
- adoecimento** — 10, 11, 14, 18, 81, 82, 86, 93, 101, 113, 115, 117, 118, 130, 150, 151, 182, 188, 190, 194, 207, 208, 211, 214, 223, 226, 229, 238, 239, 241, 245, 251, 257, 259, 260, 261, 265, 266, 272, 283, 291, 299, 314, 322, 324, 334, 345, 355, 368, 379, 400, 401
- adoecimento mental** — 117, 324, 368, 400, 401
- afeto** — 11, 118, 139, 256
- agricultoras rurais** — 22, 199
- agricultores** — 175, 176, 179, 180, 181, 182, 192, 193, 195, 400
- ajuste fiscal** — 45, 69, 302, 304, 308
- análise institucional** — 251
- aspectos paradigmáticos** — 261, 267
- assédio moral** — 23, 76, 81, 104, 201, 208, 209, 210, 294, 313, 316, 317, 318, 320, 321, 322, 323, 326, 335, 359, 377, 379, 401, 407, 408
- assédio moral e sexual** — 76, 81, 104, 359, 401, 408
- assistência em saúde** — 223
- atenção à vida** — 251, 264, 265, 268
- atenção sanitária à saúde** — 383
- atividade de trabalho** — 171, 172, 173, 174, 192, 195, 218
- auxílio emergencial** — 303

### B

- burnout** — 238, 263

### C

- calamidade** — 293, 370
- capital pandêmico** — 278
- cargas laborais** — 238
- cartografia** — 262, 266, 317
- classe trabalhadora** — 77, 83, 86, 104, 270, 308, 309, 315
- clínica das formas de vida no trabalho** — 400
- clínica do trabalho** — 225, 251, 252, 255, 282

**condições de instauração e legitimação** — 265

**condições de trabalho** — 12, 14, 21, 89, 95, 96, 100, 111, 143, 147, 148, 149, 151, 154, 157, 158, 162, 163, 195, 202, 225, 236, 238, 240, 242, 245, 279, 305, 316, 317, 322, 327, 334, 377, 401

**confiança** — 15, 120, 145, 252, 257, 259, 260, 261, 276, 282, 336, 352

**contrarreforma trabalhista** — 293, 294, 305

**contratos atípicos** — 369, 373, 382

**cooperação** — 19, 24, 104, 123, 142, 153, 199, 212, 219, 226, 241, 252, 259, 281, 335, 336, 352, 353, 355, 356, 358, 402

**coronavírus** — 14, 83, 84, 86, 292, 298, 299, 301, 306, 308, 315, 320, 322, 324, 325, 357, 358, 370, 371, 379, 383, 401

**Covid-19** — 9, 14, 19, 23, 24, 251, 274, 278, 279, 283, 298, 299, 301, 303, 311, 313, 316, 317, 319, 321, 322, 328, 329, 358, 370, 371, 379, 383, 399

**crise** — 10, 19, 22, 23, 83, 116, 117, 209, 252, 274, 291, 292, 293, 300, 302, 303, 304, 306, 307, 308, 309, 310, 314, 315, 320, 325, 334, 342, 355, 358, 373, 400, 401

**crisis económica** — 37

**cuidado** — 85, 188, 189, 201, 214, 224, 227, 230, 234, 235, 238, 239, 240, 245, 256, 257, 258, 259, 264, 334, 361

## **D**

**dano moral** — 318

**desculpabilização** — 378

**desemprego** — 25, 37, 38, 40, 43, 47, 62

**desemprego** — 18, 23, 24, 81, 82, 84, 85, 93, 98, 270, 277, 279, 291, 298, 302, 303, 305, 308, 316, 327, 351, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 381, 382, 383, 400, 401

**desregulamentação** — 294, 379, 383

**direitos humanos** — 24, 95, 281, 318, 327

**direitos sociais** — 77, 80, 86, 99, 103, 296, 297, 308, 310

**direitos trabalhistas** — 24, 85, 94, 103, 272, 274, 297, 370, 379, 383, 384

**discentes** — 114, 127, 338, 341, 352, 360

**discurso meritocrático** — 376

**dispositivo** — 199, 200, 208, 211, 212, 213, 214, 251, 261, 262, 263, 264, 269, 271, 273, 282, 318

**dívida pública** — 296, 297, 301, 309

**divisão sexual do trabalho** — 85, 104, 161, 200, 203, 207, 208, 212

## **E**

---

**emendas constitucionais** — 293  
**emergência de saúde pública** — 370, 383  
**emprego formal** — 10, 368, 371, 373, 377, 383  
**enfermagem** — 201, 202, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 242  
**enfermeiras** — 22, 199, 201, 202, 203  
**ensino** — 22, 92, 117, 124, 125, 139, 176, 199, 204, 205, 206, 212, 252, 273, 277, 282, 316, 324, 325, 326, 331, 337, 373, 374, 376, 378, 404, 406, 409  
**ergonomia da atividade** — 142, 400  
**escuta clínica** — 19, 24, 210, 251, 252, 253, 254, 255, 261, 265, 274, 283, 371, 379  
**escuta individual** — 199, 209, 210, 218, 377  
**espaço de discussão** — 225, 226  
**espaços de discussão coletiva** — 242  
**espaços de escuta** — 199, 242, 255, 374, 377  
**esquizeoanálise** — 251, 400  
**estado** — 21, 22, 78, 138, 144, 168, 178, 182, 198, 200, 233, 237, 250, 253, 275, 279, 280, 291, 292, 302, 322, 344, 350, 357, 377, 378  
**exposição ocupacional** — 384  
**extensão** — 22, 100, 117, 144, 179, 243, 250, 252, 253, 254, 282, 376, 406

## **F**

**fascismo** — 307  
**financeirização** — 87, 88, 292  
**flexibilidade** — 23, 79, 88, 90, 93, 94, 125, 127, 314, 353, 380, 382  
**flexibilização do trabalho** — 81, 270  
**flexibilización** — 48, 49, 50, 51, 55  
**formas de resistência** — 251, 271, 272, 273, 401  
**fuerza de trabajo** — 25, 27, 31, 32, 34, 42, 44, 53, 57, 58, 60, 66, 68, 69, 70  
**funcionários públicos** — 291, 293, 294, 295, 301, 302, 304, 305, 306  
**fundo público** — 309, 310

## **G**

**gastos sociais** — 293, 294, 304, 309  
**genealogia** — 267  
**gênero profissional** — 174  
**governo** — 15, 22, 85, 139, 140, 292, 295, 296, 297, 300, 301, 304, 305, 308, 315, 319, 320, 326, 327, 334, 355, 369, 370, 401  
**graduação** — 20, 22, 111, 113, 114, 115, 119, 121, 124, 125, 127, 131, 132, 133, 198, 250, 252,

---

282, 313, 337, 339, 340, 341, 344, 345, 351, 356, 358, 360, 373, 407, 409

## H

hegemonia — 23, 208, 307, 308

hiperindividualização — 381

## I

ideologia gerencialista — 81, 111, 126, 127

impactos psicológicos — 23, 371, 378

infoproletários — 380

informalidad — 25, 26, 52, 55, 56, 58, 62, 64

informalidade — 10, 20, 24, 76, 77, 80, 88, 93, 99, 104, 147, 270, 293, 298, 305, 316, 369, 371, 372, 377, 379, 382, 383, 401

insalubres — 158, 370, 377

integración social — 65

inteligência artificial — 277, 281

inteligência criadora — 252

inteligência prática — 141, 160, 161, 162, 225, 226, 259

intensificação — 20, 89, 93, 96, 111, 112, 113, 132, 202, 206, 207, 208, 212, 215, 259, 262, 276, 277, 278, 281, 283, 291, 370, 382, 401

isolamento social — 276, 292, 300, 303, 305, 319, 323, 327, 372

## J

juticutor — 167, 183, 184, 185, 188, 189, 191, 193

## L

luta — 24, 78, 83, 86, 94, 95, 97, 104, 111, 151, 169, 210, 236, 259, 273, 275, 310, 334, 358

## M

mercado de trabalho — 19, 76, 78, 80, 88, 97, 99, 201, 294, 298, 306, 369, 382

método cartográfico — 262

mobilização subjetiva — 19, 118, 141, 142, 153, 199, 242, 243, 244, 336, 345, 346, 352, 353, 354

modelo cultural — 38

modelo fordista de produção — 79

modo de desarrollo neoliberal — 26, 37, 46, 52, 70

modo de producción capitalista — 25, 29, 31, 32, 34, 38, 47



**modos de existência** — 262, 264, 274

**morfologia do trabalho** — 368

## **N**

**necropolítica** — 263, 319

**neoliberal** — 20, 22, 26, 30, 37, 38, 46, 47, 52, 70, 77, 83, 88, 93, 94, 95, 103, 112, 122, 264, 268, 270, 291, 292, 293, 297, 302, 306, 307, 308, 309, 310, 334, 369, 375

**neoliberalismo** — 23, 263, 292, 293, 307, 308

## **O**

**operadores clínicos** — 251

**operador ético-político** — 262

**orçamento público** — 309

**organização do trabalho** — 77, 80, 85, 86, 89, 93, 94, 104, 141, 143, 146, 155, 156, 161, 170, 182, 202, 208, 218, 224, 225, 228, 229, 234, 236, 237, 238, 239, 241, 254, 255, 259, 335, 345, 346, 359, 380

## **P**

**pandemia** — 9, 10, 11, 14, 19, 22, 23, 24, 27, 83, 84, 86, 251, 252, 265, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 283, 291, 292, 293, 295, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 306, 308, 309, 310, 313, 314, 315, 316, 317, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 357, 358, 370, 371, 379, 382, 383, 399, 401, 402

**pandemia da covid-19. Consulte covid-19**

**patologias da atenção à vida** — 264

**patologias sociais** — 263, 264

**pesquisa** — 20, 21, 22, 92, 93, 100, 102, 104, 113, 114, 115, 117, 119, 121, 122, 123, 124, 127, 128, 133, 143, 144, 145, 147, 149, 154, 156, 171, 175, 176, 177, 192, 193, 198, 199, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 210, 212, 213, 214, 215, 225, 231, 237, 239, 242, 243, 250, 251, 252, 253, 261, 265, 269, 271, 273, 277, 282, 291, 293, 294, 299, 320, 324, 336, 341, 344, 345, 346, 347, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 359, 360, 361, 362, 373, 374, 376, 381, 400, 405, 406, 408, 410

**política** — 18, 22, 83, 97, 98, 120, 123, 212, 251, 252, 253, 261, 262, 264, 270, 282, 292, 293, 300, 303, 304, 308, 309, 314, 327, 349, 373, 381, 410

**pós-graduação** — 20, 22, 111, 113, 114, 115, 119, 124, 125, 127, 131, 132, 133, 198, 250, 252, 282, 337, 339, 340, 341, 344, 345, 356, 358, 360, 409

**pós-graduação stricto sensu** — 339, 340

**prazer** — 19, 24, 113, 115, 116, 117, 118, 120, 121, 122, 123, 128, 133, 141, 162, 181, 223, 226, 228, 229, 233, 234, 236, 239, 240, 241, 243, 267, 335, 336, 339, 343, 345, 346, 350, 352, 359, 361, 379, 407

**prazer-sofrimento** — 113, 133, 226, 339

- precariedad** — 25, 26, 52, 53, 55, 56, 64, 65, 69, 70
- precarização** — 19, 20, 21, 22, 23, 24, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 88, 89, 93, 95, 99, 101, 103, 104, 111, 112, 113, 122, 132, 199, 200, 202, 203, 205, 206, 207, 208, 238, 253, 268, 270, 276, 277, 279, 282, 291, 292, 293, 305, 306, 307, 308, 310, 314, 316, 326, 334, 338, 355, 357, 358, 359, 368, 372, 377, 379, 380, 381, 400, 401
- proceso de trabajo** — 31, 32, 40, 65
- processo de trabalho** — 87, 89, 167, 168, 169, 178, 184, 188, 192, 193, 239
- produtivismo** — 113, 115, 116, 118, 127, 338, 339, 349, 355
- professoras** — 22, 23, 199, 204, 205, 207, 215
- profissionais de saúde** — 83, 223, 227, 228, 229, 230, 231, 236, 239
- psicanálise** — 126, 250, 251, 254, 255, 400
- psicodinâmica do trabalho** — 77, 143, 146, 198, 211, 224, 228, 235, 250, 251, 254, 255, 271, 344, 409
- psicologia institucional** — 250, 251, 252, 254, 255, 400
- Q**
- quarteirização** — 370
- R**
- reações psicossomáticas** — 375
- real** — 38, 45, 47, 49, 89, 96, 113, 141, 142, 146, 160, 161, 171, 173, 174, 181, 189, 194, 218, 225, 231, 238, 240, 241, 243, 244, 251, 252, 253, 259, 260, 261, 263, 264, 265, 266, 267, 269, 281, 282, 283, 335, 345, 351
- real das relações sociais de dominação** — 265
- real do inconsciente** — 265
- real do trabalho** — 113, 142, 146, 161, 189, 218, 231, 243, 244, 253
- recrutamento voluntário** — 381
- reforma administrativa** — 294, 305, 309
- reforma trabalhista** — 18, 80, 84, 315, 369, 401
- regimes de enunciação** — 262
- regimes de visibilidade** — 262
- relaciones de trabajo** — 35, 38, 43, 45, 46, 50, 54, 62
- relación salarial** — 25, 26, 28, 30, 31, 32, 41, 42, 51, 52, 53, 55, 58, 59, 65, 69
- resistência** — 14, 20, 21, 22, 24, 83, 86, 95, 113, 118, 123, 143, 153, 162, 163, 199, 200, 206, 212, 218, 251, 252, 256, 261, 266, 271, 272, 273, 334, 336, 345, 400, 401
- ribeirinho** — 20, 139, 143, 144, 145, 146, 147, 151, 152, 153, 161, 162, 188
- riscos psicossociais** — 82, 212, 279
-

## S

**sars-cov** — 384

**saúde** — 10, 13, 15, 16, 19, 20, 21, 24, 77, 81, 82, 83, 84, 86, 100, 103, 113, 115, 116, 118, 130, 132, 133, 139, 151, 158, 159, 166, 167, 169, 170, 171, 176, 177, 179, 182, 183, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 194, 195, 199, 202, 211, 214, 218, 219, 222, 223, 224, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 251, 252, 260, 265, 267, 268, 270, 271, 273, 274, 279, 280, 281, 282, 283, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 315, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 335, 336, 343, 344, 345, 349, 352, 355, 361, 369, 370, 373, 376, 377, 379, 380, 382, 383, 384, 400, 401, 402, 409, 411

**saúde da autonomia temporária** — 267

**saúde do trabalhador** — 182, 195, 252, 282

**saúde existencial** — 267, 268

**saúde mental** — 10, 21, 24, 130, 133, 159, 199, 223, 226, 227, 229, 230, 231, 232, 233, 236, 237, 240, 241, 242, 244, 245, 280, 320, 321, 323, 324, 325, 344, 355, 361, 373, 380, 382, 409

**saúde no trabalho** — 19, 24, 100, 251, 336, 370

**sentido do trabalho** — 113, 116, 117, 120, 123, 181, 352

**sentidos** — 97, 131, 169, 225, 251, 261, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 273, 337, 361

**sentidos do real** — 251, 261, 264, 265, 266, 269

**sentimento de impotência** — 223, 240, 343, 357

**sentimento de utilidade** — 240, 243

**serviços de limpeza** — 242, 251, 272

**serviços públicos** — 292, 296, 306

**servidão** — 82, 85, 94, 96, 99, 263, 294, 375, 401

**setor público** — 10, 11, 15, 293, 295, 306

**sintomas depressivos** — 375

**sintomatologia** — 267

**situações existenciais singulares** — 261

**sobrecarga de trabalho** — 18, 115, 127, 156, 202, 207, 212, 214, 242, 243, 323, 324, 327

**sobrecarga física e mental** — 239

**socioeducação** — 251, 252, 254, 256, 258, 260, 261, 321

**sofrimento** — 18, 19, 20, 23, 24, 75, 76, 113, 115, 116, 117, 118, 120, 123, 125, 128, 130, 133, 141, 142, 143, 146, 147, 151, 154, 156, 157, 158, 159, 161, 162, 180, 194, 199, 201, 207, 208, 210, 211, 212, 214, 223, 225, 226, 227, 228, 229, 234, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 251, 255, 257, 259, 260, 261, 265, 267, 272, 282, 283, 305, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 350, 352, 355, 356, 357, 359, 360, 361, 368, 372, 373, 374, 377, 378, 379, 400, 407

**sofrimento criativo** — 123, 225, 226, 245, 282, 343, 361  
**sofrimento ético** — 225, 343, 344  
**sofrimento mental** — 373, 377, 378  
**sofrimento psíquico** — 201, 223, 226, 227, 229, 234, 236, 238, 239, 240, 242, 243, 374, 379  
**subemprego** — 53  
**subemprego** — 18, 327, 372, 400  
**subjetivação** — 225, 267, 269, 271  
**subjetividade do trabalhador** — 174, 193, 243, 378  
**superexploração da força de trabalho** — 95, 101

## **T**

**terceirização** — 20, 75, 76, 80, 81, 83, 86, 93, 104, 251, 269, 270, 271, 291, 294, 297, 304, 315, 369, 370, 401  
**territórios existenciais** — 266  
**trabajo no registrado** — 25, 26, 42, 45, 47, 49, 52, 56, 57, 59, 61, 69  
**trabalhadoras de saúde** — 21, 227, 232, 236, 243, 244  
**trabalhadores de saúde** — 21, 227, 232, 236, 243, 244  
**trabalho** — 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 138, 139, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 291, 292, 293, 294, 297, 298, 299, 301, 302, 304, 305, 306, 307, 308, 310, 313, 314, 315, 316, 317, 319, 320, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 355, 357, 358, 359, 360, 361, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 400, 401, 402, 405, 407, 408, 409, 410, 411  
**trabalho escravo contemporâneo** — 95, 96, 97, 100, 102  
**trabalho na educação superior** — 132  
**trabalho prescrito** — 225, 238, 267  
**trabalho real** — 171, 225, 251, 252, 259, 281, 282, 283  
**trabalho rural** — 20, 138, 143, 162, 167, 176, 183, 203, 205

---

## U

**uberização** — 10, 20, 76, 77, 83, 87, 89, 95, 103, 104, 270, 294, 315, 371, 380, 383

uberização do trabalho — 77, 270, 371, 383

**universidade pública** — 111, 204, 251, 269, 272, 277

**universidades sem espírito** — 277



VI CONGRESSO BRASILEIRO DE  
PSICODINÂMICA E CLÍNICA DO TRABALHO

VII SIMPÓSIO BRASILEIRO DE  
PSICODINÂMICA DO TRABALHO



ISBN 978-658982398-8



9 786589 823988