



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ
CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

ARTHUR VÍTOR CRUZ ALENCAR

**O ADOECIMENTO LABORAL SOB O GERENCIALISMO FLEXÍVEL, À LUZ DA
PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

FORTALEZA – CEARÁ

2021

ARTHUR VÍTOR CRUZ ALENCAR

O ADOECIMENTO LABORAL NA ERA DO GERENCIALISMO FLEXÍVEL À LUZ DA
PISCODINÂMICA DO TRABALHO

Projeto de dissertação apresentado ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de mestre em Administração. Área de Concentração: Gestão e Estudos Organizacionais.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Ana Cristina Batista dos Santos.

FORTALEZA – CEARÁ

2021

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Estadual do Ceará
Sistema de Bibliotecas**

Alencar, Arthur Vitor Cruz.

O adoecimento laboral sob o gerencialismo flexível, à luz da psicodinâmica do trabalho [recurso eletrônico] / Arthur Vitor Cruz Alencar. - 2021.

141 f. : il.

Dissertação (MESTRADO ACADÊMICO) - Universidade Estadual do Ceará, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Curso de Programa de Pós-graduação Em Administração - Mestrado, Fortaleza, 2021.

Orientação: Prof.^a Dra. Ana Cristina Batista dos Santos.

1. Psicodinâmica do trabalho. 2. Gerencialismo flexível. 3. Adoecimento laboral.. I. Título.

ARTHUR VÍTOR CRUZ ALENCAR

O ADOECIMENTO LABORAL, NA ERA DO GERENCIALISMO FLEXÍVEL, À
LUZ DA PISCODINÂMICA DO TRABALHO

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de mestre em Administração. Área de Concentração: Gestão, Organizações e Ambientes.

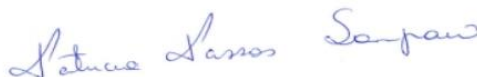
BANCA EXAMINADORA



Prof.^a. Dra. Ana Cristina Batista dos Santos (Orientadora)
Programa de Pós-Graduação em Administração
Centro de Estudos Sociais Aplicados – CESA
Universidade Estadual do Ceará – UECE



Prof. Dr. Francisco Roberto Pinto
Programa de Pós-Graduação em Administração
Centro de Estudos Sociais Aplicados – CESA
Universidade Estadual do Ceará – UECE



Prof.^a Dra. Patrícia Passos Sampaio
Centro de Ciências da Saúde
Curso de Psicologia
Universidade de Fortaleza – UNIFOR

AGRADECIMENTOS

Para a realização desta etapa de minha vida, possuo imensa gratidão à minha orientadora, Prof.^a Dr.^a Ana Cristina Batista dos Santos, pois, com seu profissionalismo, preparo e intelectualidade, me forneceu todos os recursos necessários para a concretização desta obra, e, com sua humanidade e sensibilidade, ajudou a me formar, também, como profissional e ser humano.

Aos professores, membros da banca, Prof. Dr. Francisco Roberto Pinto e Prof.^a Dr.^a Patrícia Passos Sampaio, pela disposição e o emprego de suas intelectualidades nas contribuições fundamentais para a realização desta pesquisa.

À minha família, em especial aos meus pais, Erivaldo Simão Alencar e Luciana Cruz Alencar, por terem investido em minha educação no decorrer de minha vida e por terem me oferecido um lar e condições propícias para que eu me dedicasse aos estudos.

Aos meus amigos, por sempre me fornecerem palavras de apoio e incentivo, em especial aos que estiveram mais próximos a mim vivenciando esta etapa do mestrado, Ana Zenilce, Andressa Araújo, Isadora Moraes e Tiago André.

À Universidade Estadual do Ceará, por conceder conhecimento, democraticamente e gratuitamente, a todos, e que me formou desde a graduação. Na ocasião, em especial, a todos os trabalhadores que juntos mantêm em pleno funcionamento o Programa de Pós-graduação em Administração.

A Deus e à toda espiritualidade que me amparam e orientam durante minha passagem neste plano terrestre.

Gratidão.

*“Guerreiros são pessoas,
Tão fortes, tão frágeis.
Guerreiros são meninos, no fundo do peito.
Precisam de um descanso,
Precisam de um remanso,
Precisam de um sono que os torne refeitos.
É triste ver um homem, guerreiro, menino,
com a barra de seu tempo por sobre seus
ombros.
Eu vejo que ele berra,
Eu vejo que ele sangra,
A dor que tem no peito,
Pois ama e ama.
O homem se humilha se castram seu sonho.
Seu sonho é sua vida e vida é trabalho,
E sem o seu trabalho, o homem não tem
honra,
E sem a sua honra, se morre, se mata...”*

(Gonzaguinha, 1983)

RESUMO

O objetivo dessa pesquisa foi compreender o adoecimento laboral, na era do gerencialismo flexível, tendo como base teórico-analítica a PDT. A revisão de literatura abrange três partes: a primeira contempla o gerencialismo e a relação histórica com o capitalismo, sendo segmentada em três momentos, dedicados à compreensão do gerencialismo no capitalismo familiar, no burocrático e no flexível. A segunda, apresenta a Psicodinâmica do Trabalho (PDT) enquanto lente teórica, o seu histórico e suas principais dimensões. Já a terceira parte, disserta sobre as relações histórico-teóricas dos construtos da pesquisa, isto é, entre o gerencialismo em seus diferentes momentos e a PDT. Do ponto de vista metodológico, realizou-se uma pesquisa plenamente qualitativa, cuja pesquisa de campo se deu por meio de cinco entrevistas de profundidade, com sujeitos de ramos e atividades profissionais diversificadas intencionalmente, atendendo à demanda do objeto de pesquisa. Como técnica de análise das entrevistas, utilizou-se a Análise dos Núcleos de Sentido (ANS), com o auxílio do *software* Atlas.ti. Após a transcrição e categorização das entrevistas emergiram sete temas predominantes: i. organização do trabalho; ii. condições de trabalho; iii. relações de trabalho; iv. mobilização subjetiva; v. prazer; vi. sofrimento; e vii. adoecimento. A análise e discussão dos resultados permitiu identificar a potencial relação da organização do trabalho na era gerencialismo flexível exerce sobre o sofrimento e, conseqüentemente, no adoecimento dos trabalhadores. Não obstante, percebeu-se que ainda existem muitos fenômenos a serem explorados nesse contexto e que é necessária uma expansão do campo de pesquisa com a realização de um número maior de entrevistas, bem como na ampliação de acesso a uma diversidade de atividades profissionais e ramos.

Palavras-chave: Psicodinâmica do trabalho. Gerencialismo flexível. Adoecimento laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was to understand occupational illness, in the era of flexible managerialism, based on POW as a theoretical and analytical basis. The literature review covers three parts: the first contemplates managerialism and the historical relationship with capitalism, being segmented into three moments, dedicated to the understanding of managerialism in family, bureaucratic and flexible capitalism. The second, presents the Psychodynamics of Work (POW) as a theoretical lens, its history and its main dimensions. The third part, on the other hand, discusses the historical-theoretical relations of the research constructs, that is, between managerialism in its different moments and the POW. From a methodological point of view, a fully qualitative research was carried out, whose field research took place through five in-depth interviews, with individuals from different branches and professional activities intentionally, meeting the demand of the research object. As a technique for analyzing the interviews, we used the Analysis of the Core of Sense, with the help of the Atlas.ti software. After transcribing and categorizing the interviews, seven predominant themes emerged: i. work organization; ii. work conditions; iii labor relations; iv. subjective mobilization; v. pleasure; vi. Suffering; and vii. illness. The analysis and discussion of the results made it possible to identify the potential relationship of work organization in the flexible managerial era it exerts on suffering and, consequently, on workers' illness. Nevertheless, it was realized that there are still many phenomena to be explored in this context and that it is necessary to expand the field of research with a greater number of interviews, as well as expanding access to a variety of professional activities and branches.

Keywords: Psychodynamics of work. Flexible managerialism. Illness at work.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Percurso histórico da construção teórica da PDT.....	32
Figura 2 – Dimensões estudadas pela Psicodinâmica do Trabalho	33
Figura 3 – Psicodinâmica do trabalhar de Cláudia	59
Figura 4 – Psicodinâmica do trabalhar de Daniela	67
Figura 5 – Psicodinâmica do trabalhar de Carolina	75
Figura 6 – Psicodinâmica do trabalhar de Antônio	84
Figura 7 – Psicodinâmica do trabalhar de Felipe	91
Figura 8 – Síntese das características das condições de trabalho, evidenciadas pelas entrevistas	93
Figura 9 – Síntese das características das relações de trabalho, evidenciadas pelas entrevistas	95
Figura 10 – Síntese das características da organização do trabalho, evidenciadas pelas entrevistas	99
Figura 11 – Síntese das características das dinâmicas, evidenciadas pelas entrevistas	100
Figura 12 – Síntese das características de prazer e sofrimento, evidenciadas pelas entrevistas	104
Figura 13 – Resultado do processo subjetivo laboral, segundo a psicodinâmica do trabalho	105
Quadro 1 – Afastamentos do trabalho registrados pelo INSS por adoecimentos psíquicos e psicossomáticos no período de julho de 2018 a março de 2020	30
Quadro 2 – Relações histórico-teóricas dos construtos da pesquisa	39
Quadro 3 – Dimensões teóricas do modelo, na literatura consultada	40
Quadro 4 – Caracterização dos sujeitos de pesquisa	43
Quadro 5 – Análise da Representatividade e Consistência dos Temas	44
Quadro 6 – Síntese dos sintomas de adoecimento, por sujeitos da pesquisa	105

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	REVISÃO DE LITERATURA	17
2.1	Gerencialismo e a relação histórica com o Capitalismo	17
2.1.1	Gerencialismo no Capitalismo Familiar	19
2.1.2	Gerencialismo no Capitalismo Burocrático	22
2.1.3	Gerencialismo no Capitalismo Flexível	27
2.2	Psicodinâmica do Trabalho	33
2.3	Relações Histórico-Teóricas dos Construtos da Pesquisa	41
3	METODOLOGIA	45
5	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	49
5.1	Análise de Cláudia	52
5.2	Análise de Daniela	66
5.3	Análise de Carolina	76
5.4	Análise de Antônio	84
5.5	Análise de Felipe	95
6	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	104
6.1	Dimensão de Contexto	104
6.1.1	Condições de Trabalho	104
6.1.2	Relações de Trabalho	105
6.1.3	Organização do Trabalho	107
6.2	Dimensão de Conteúdo	111
6.2.1	Dinâmica	111
6.3	Vivências	113
6.3.1	Prazer	113
6.3.2	Sufrimento	114
6.4	Estado	117
6.4.1	Adoecimento	117
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	121
	REFERÊNCIAS	124
	APÊNDICES	135
	APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)	135
	APÊNDICE B – ROTEIROS DAS ENTREVISTAS	137
	APÊNDICE C – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP	139

1 INTRODUÇÃO

O trabalho permeou a história do desenvolvimento do homem ao longo de sua existência, não obstante, relacionou-se com ele sob diferentes condições, de acordo com cada período histórico, tais como: escravidão, servidão, artesanato, até surgir o proletário, forma de trabalho pós-Revolução Industrial. Este último período foi marcado por uma profunda referência ao trabalho, tanto na estruturação social como na produção do sujeito moderno, que acarretou uma crise da sociedade centrada no trabalho (AQUINO; MARTINS, 2007; VERA, 2009).

Do ponto de psicanalítico, o trabalho tem papel estruturante na vida do homem, capaz de proporcionar prazer e sofrimento, de construir a identidade e, portanto, tendo potencial para alterar o comportamento social e o inconsciente coletivo (DEJOURS; CARDOSO, 2001; AMARAL, 2007). Dejours (2004, p. 168) afirma que “o trabalho é, certamente, o mediador privilegiado e insubstituível entre o inconsciente e o campo social” e acrescenta que a subjetividade está presente em todas as atividades humanas, mas é principalmente por meio do trabalho que ela se inscreve significativamente nos campos social, ético e político.

A ação do trabalho sobre a vida humana também se explica pelo fato dele estabelecer uma relação sentimental íntima e prolongada, contendo sedimento de afetos. Isso porque o trabalho caracteriza-se como uma atividade de interação, de socialização, não representando apenas a construção e a realização de si, mas também a do outro, pois, na maioria das vezes, trabalha-se para alguém ou com alguém (BOTTEGA, PEREZ; MERLO, 2015; FREUD, 2011). Logo, o trabalho, para além da identidade, também traz as marcas da alteridade; além da subjetividade, se desenrola na intersubjetividade.

O período pós-Revolução Industrial trouxe à tona os sistemas de racionalização do trabalho, que, oriundos entre os economistas clássicos, foram sistematizados como matéria administrativa a partir dos trabalhos de Taylor. Tais sistemas de racionalização têm como principais pilares as ideias de aplicação do método científico no tratamento de problemas sociais, como a organização racional do trabalho. Essas ideias, quando aplicadas ao mundo laboral, estimularam o desenvolvimento da organização racional do trabalho e dos estudos sobre os tempos e movimentos, em busca de uma fórmula do trabalho máximo do homem como garantia do lucro máximo para a organização (GUERREIRO RAMOS, 2009).

Guerreiro Ramos (2009) explica que a Revolução Industrial, que aconteceu principalmente no século XVIII, caracterizou uma importante virada na organização social e econômica, pois o ambiente racionalizador foi o que impulsionou o encontro do capitalismo

com a administração enquanto ciência, tendo Taylor como sistematizador da matéria no início do século XX. Com isso, a razão instrumental teve seu predomínio em detrimento da razão substantiva.

A razão instrumental diz respeito à plena operacionalização de processos racionais tendo em vista as finalidades, sem maiores reflexões e questionamentos; a razão substantiva é um atributo natural do ser humano que reside na psique (SERVA, 1997), e a razão crítica é “aquela que questiona os porquês, as utilizações, os interesses, as consequências” (FARIA; MENEGHETTI; STEFANI, 2016, p. 140).

Foi nesse crescente de racionalização do mundo do trabalho que emergiu, nos contextos laborais, o gerencialismo, que pode ser definido como um mecanismo capaz de estabelecer uma relação de controle entre o trabalhador e a produção, racionalizando o comportamento humano. Além disso, tem influência na aplicação e manutenção da prescrição da subjetividade, ou seja, na construção de padrões de comportamentos e competências (CHIAVEGATO FILHO; NAVARRO, 2014; GAULEJAC, 2015).

O gerencialismo passou por um processo constante de transformação para atender às demandas do espírito do capitalismo vigente em cada época. Por isso, o presente estudo apoia-se na leitura das fases do capitalismo conforme Boltanski e Chiapello (2009), que as dividem em três espíritos: familiar, burocrático e flexível, os quais são explorados na revisão de literatura.

O percurso histórico do gerencialismo iniciou-se no capitalismo familiar, caracterizado por um poder disciplinador, pautado principalmente na vigilância, no olhar hierárquico e na sanção, como forma de manutenção de um capitalismo patriarcal e marcado pela pessoalidade (FOUCAULT, 2014).

Mais adiante, com a derrocada do espírito familiar, o capitalismo apresentou-se como burocrático, com promessas de progresso e desenvolvimento, como forma de distanciar-se do antigo cenário do capitalismo familiar. O capitalismo burocrático tinha como principais características o gerencialismo baseado em regras, padrões, procedimentos, metas e objetivos, desmembrando-se progressivamente do espírito anterior (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

Contudo, com o passar dos anos, as mesmas características que fizeram o capitalismo burocrático emergir e ganhar aderência, foram também as que o levaram para o palco de críticas: o excesso de regras, procedimentos, chefias, entre outros, prejudicavam o funcionamento da organização, afirmavam os críticos. Tal discussão, deu margem a se pensar

um novo tipo de capitalismo, cujo gerencialismo seja mais flexível e autônomo (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

Por isso, mais recentemente, o gerencialismo passou a apresentar-se em sua forma flexível, fenômeno aqui tratado a partir das dimensões da gerência, mas indo além dela, concebendo-o como um modo de trabalhar e de viver a vida em geral, pautado predominantemente na racionalidade técnica ou instrumental. Portanto, o gerencialismo, ou *managerialism*, é compreendido na contemporaneidade, por Chanlat (1999, p. 4), como “um sistema de descrição, de explicação e de interpretação do mundo a partir das categorias de gestão, fenômeno este, que tem atingido inclusive a esfera da vida privada”.

O gerencialismo é permeado por contradições e discursos que alimentam a construção de uma sociedade debruçada na ordem econômica e que abandona o sujeito moderno a si próprio. Atualmente, ele apresenta uma narrativa de inovação que prega autorresponsabilidade, autonomia controlada, alto desempenho e flexibilidade, que transforma, não só o mundo do trabalho, mas o conjunto da sociedade numa redoma de pressão generalizada, tecendo, assim, a partir do trabalho, um lugar-mundo gerador de sofrimento, e, conseqüentemente, de adoecimento (PIOLLI, 2013; ONUMA; ZWICK; BRITO, 2015, GAULEJAC, 2015).

Do ponto de vista de estado da arte da literatura sobre o gerencialismo na contemporaneidade, existem produções escritas, como em artigos e livros, tendo a década de 1990 marcada como palco das primeiras discussões que circundam o tema. Contudo, destacam-se as obras seminais endereçadas em Chanlat (1999), que abordam o tema como “*managerialism*”, e Gaulejac (2005), como “ideologia gestonária”.

Não obstante, há obras essenciais para a caracterização e prenúncio do gerencialismo flexível, ainda que não utilizem o termo, como em Chandler (1998), Sennett (1999) e Gurgel (2003), que investigam o fenômeno do trabalho na contemporaneidade, atentos à categoria da gestão, às novas lógicas de trabalho e às reverberações sociais.

Mais recentemente, Klikauer (2013; 2015; 2019) investigou o que denominou de “*managerialism*” precisamente pela porta da ideologia, buscando a compreensão do fenômeno por meio da discussão dos aspectos teóricos mais profundamente. Como fonte para acessar o cenário contemporâneo, destaca-se Han (2017; 2018a; 2018b), pois investiga as conseqüências das novas lógicas do mundo do trabalho pautada no desempenho, revelando as novas formas de adoecimentos, que alicerçam a compreensão do objeto estudado.

No entanto, não há uma teoria formulada, nem um termo, ou uma expressão, consagrada pelos autores para tratar do “gerencialismo”, o que evidencia o caráter hodierno e

em pleno desenvolvimento, tanto do ponto de vista teórico, como linguístico, pois é claro o espontâneo processo neológico corrente.

Portanto, o estudo do adoecimento no trabalho sob a lógica do gerencialismo flexível, torna-se pertinente a ser iluminado pela Psicodinâmica do Trabalho (PDT), visto que a teoria traz consigo conceitos fundamentais que perpassam o universo do objeto estudado e que são capazes de explicá-lo, pois o objetivo da PDT é estudar as relações dinâmicas do trabalho e o processo de subjetivação a que os trabalhadores são submetidos (MENDES, 2007).

Para a PDT, o trabalhar - longe de ser um ato isolado - traz repercussões na inteligibilidade e na subjetividade do sujeito, indicando que “o trabalho é vivo”, é mola propulsora para uma série de efeitos na vida do homem, da constituição da saúde ao desenrolar de psicopatologias (DEJOURS, 2012).

Além disso, a PDT torna-se uma teoria oportuna para este estudo, pois investiga os processos de subjetivação inerentes ao sujeito no mundo do trabalho, a partir da dinâmica presente nas relações sociais, na dialética do prazer-sofrimento e nas estratégias empreendidas pelos indivíduos para superar os sofrimentos do trabalhar (MENDES, 2007).

A exemplo disso, observa-se que o gerencialismo flexível traz consigo questões como a do sucesso, da autorrealização e da riqueza, gerando uma hiperatividade ocupacional (AUBERT; GAULEJAC, 1991; MARISCAL, 2016), podendo, por vezes, ocasionar o que Han (2017) nomeia como “infarto psíquico”, para designar a violência neuronal manifestada pelo esgotamento e fadiga atribuídos à superprodução, ao “superdesempenho” e aos excessos de informação e comunicação, frequentes em uma sociedade da positividade, também, do cansaço.

Pouco a pouco, o gerencialismo foi se expandindo, deixando de ser exclusivo dos contextos organizacionais e passando a compor as demais esferas da sociedade. Foi construído dentro das ciências organizacionais e da gestão. No entanto, tornou-se uma forma de ver e ler o mundo, logo uma ideologia¹, que afeta a todos desde a vida cotidiana até à ética social. O gerencialismo tem como composição estrutural o gerenciamento, a ideologia e a expansão (KLIKAUER, 2013; 2015; 2019).

Tomar o gerencialismo como visão de mundo é compreendê-lo como “valores ou, mais genericamente, crenças integradas num sistema cujos elementos se achem conectados

¹ Sobre ideologia: neste texto, o polissêmico termo ideologia é utilizado como correspondente à ideia de “cosmovisão”, de concepção de visão de mundo. Aproxima-se de sua inscrição etimológica: “ciência que tem por objeto de estudo as ideias”; “conjunto de ideias trazidas com a realidade” (HOUAISS, 2001); e distancia-se do uso marxista do termo como “falsa consciência de uma classe em oposição ao “campo de verdade” de outra (BOUDON; BOURRICAUD, 2002).

uns aos outros de maneira mais ou menos fluida” (BOUDON; BOURRICAUD, 2002, p. 276). Nesse sentido, a PDT mais uma vez mostra-se como teoria pertinente para a compreensão desse tipo de objeto, haja vista que, como Mendes (2007) explica, o objetivo da utilização da PDT em pesquisas é compreender os sentimentos, as crenças, as atitudes, os valores e as motivações dos sujeitos em relação a determinado contexto de trabalho. Compreender o porquê de uma perspectiva particular e investigar o significado dos fenômenos, a partir das narrativas sobre o mundo vivido, levando em consideração a história de vida de cada sujeito.

Mediante ao exposto, evidencia-se a multidisciplinaridade que envolve o objeto dessa pesquisa, que perpassa desde o trabalhar até o adoecimento na contemporaneidade associado às lógicas gestacionárias de trabalho. Com isso, torna-se pertinente ser investigado pela Administração, uma vez que é um campo que se relaciona amplamente com as demais disciplinas das Ciências Sociais, tendo a gestão como uma das principais áreas investigadas, além da relação homem-trabalho (SANTANA; GOMES, 2007).

Por ter como objeto da pesquisa o adoecimento laboral contemporâneo, propõe-se estudar a relação organização do trabalho e saúde-adoecimento do trabalhador, utilizando como lente teórica a PDT. Assim, o objeto é problematizado por meio da seguinte pergunta norteadora da pesquisa: Como se caracteriza o adoecimento laboral, na era do gerencialismo flexível, à luz PDT?

Portanto, o presente trabalho tem como objetivo compreender o adoecimento laboral, na era do gerencialismo flexível, tendo como base teórico-analítica a PDT, isto é, a “utilização das categorias da psicodinâmica do trabalho para tentar compreender as realidades de trabalho” (MERLO; MENDES, 2009, p. 150). Para tanto, tem como objetivos específicos: a) identificar características do gerencialismo flexível nas vivências laborais de trabalhadores adoecidos; e b) descrever processos de saúde-adoecimento nos contextos laborais no gerencialismo flexível.

Como pressupostos, tem-se que o gerencialismo flexível exerce papel catalisador no adoecimento contemporâneo, devido ao seu caráter eminentemente instável e gerador de pressão generalizada. Pressupõe-se que os contextos de trabalho, apesar de apresentarem um discurso de flexibilidade, impulsionam o acionamento de gatilhos de adoecimentos, principalmente de ordem psíquica, nos trabalhadores.

O estudo justifica-se devido ao crescente aumento de adoecimento laboral na contemporaneidade, sobretudo mental, que representa, no Brasil, a terceira principal causa de afastamentos de trabalho e na Europa a segunda (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2017); devido à ausência de uma teoria própria do gerencialismo, sendo alvo de recentes debates na academia

(CHIAVEGATO FILHO; NAVARRO, 2012; NEWMAN; CLARKE, 2012; GAULEJAC, 2015; KLIKAUER, 2013; 2015; 2019) e, especialmente, torna-se pertinente pelo seu exame à luz da PDT.

A relevância deste estudo consiste, ainda, por possibilitar as seguintes contribuições: a) gerenciais, uma vez que explora as práticas de trabalho, suas técnicas e as reverberações na vida dos trabalhadores; b) teóricas, pois colabora para o amadurecimento e encaminhamento de uma teoria sobre o gerencialismo e; c) sociais, pois, ao lançar um olhar sobre um fenômeno que também é social, proporciona às pessoas a oportunidade de realizar uma leitura científica dos contextos atuais nos quais estão inseridas, que são palcos de suas vivências.

Além disso, representa uma contribuição para a área da saúde, pois quanto mais se sabe sobre os processos de adoecimento relacionados ao trabalho, maior são os subsídios para a elaboração assertiva de diagnósticos, bem como tratamentos, além, é claro, de medidas de prevenção.

A presente dissertação é constituída por seis seções: Introdução; Revisão de literatura (dividida em três partes: gerencialismo no capitalismo familiar, gerencialismo no capitalismo burocrático e gerencialismo no capitalismo flexível); Psicodinâmica do Trabalho; Relações histórico-teóricas dos construtos da pesquisa; Metodologia; Análise das entrevistas coletadas; Discussão dos resultados e Considerações finais.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Para a realização deste trabalho, foram levantados 45 artigos, sendo 40% internacionais e 60% nacionais, extraídos a partir dos termos de busca específicos como gerencialismo, *managerialism*, gerencialismo flexível, adoecimento laboral e psicodinâmica do trabalho, os quais evidenciam o gerencialismo em sua forma ideológica e os principais autores que servem de base conceitual para essa pesquisa, tais como: Gaulejac (2005; 2015), sobre gerencialismo; Han (2017; 2018a; 2018b), sobre o cenário contemporâneo; e obras de Dejours, sobre a PDT.

O recorte temporal escolhido foi de trabalhos realizados entre os anos de 1990 a 2020, uma vez que o gerencialismo flexível emergiu e tem seu desenvolvimento nesse período. Os critérios de inclusão de textos para o estudo foram: a) pesquisas que apresentem o cenário contemporâneo do mundo do trabalho; b) artigos que abordam o gerencialismo do ponto de vista teórico, não como uma fase da gestão pública; c) adoecimentos contemporâneos; e d) apresentação do diálogo da PDT com as novas formas de sofrimento e adoecimento laboral.

Como critérios de exclusão de textos para o estudo foram determinados pelo autor: a) gerencialismo como modelo de administração pública; b) PDT do ponto de vista das clínicas do trabalho, uma vez que o presente trabalho utiliza a PDT apenas como lente analítica para a compreensão do objeto estudado; e c) textos que abordam o gerencialismo do ponto de vista técnico, voltados para a gestão de maneira executória e prática, pois aqui se estuda o gerencialismo do ponto de vista teórico.

Além disso, foram consultados livros, dissertações, teses, documentos oficiais e textos jornalísticos, para dessa forma, alicerçar a fundamentação teórica para o trabalho em questão.

2.1 Gerencialismo e a relação histórica com o Capitalismo

A gestão é definida por Reed como “uma configuração frouxamente integrada de práticas sociais dirigidas à junção de controle sobre diversos recursos e atividades requeridos à produção”, e entende que há pelos menos três perspectivas de estudos numa concepção sociológica: técnica, política e crítica (REED, 1984; 1995).

Na abordagem técnica, a ação gerencial é compreendida como um instrumento que lança mão da neutralidade e da racionalidade para desempenhar um papel puramente mecanicista. Por exemplo, na abordagem de Taylor (1995), o trabalho gerencial é

caracterizado a partir do domínio das habilidades e expertises dos trabalhadores em prol da produtividade, sendo ele um elemento mecanicista das organizações.

Assim como em Fayol (1994) o trabalho gerencial é compreendido como aquele responsável pela manutenção das “funções administrativas”, as quais foram denominadas pelo autor como planejar, organizar, comandar, coordenar e controlar, e que eram consideradas a essência do trabalhar gerencial.

A abordagem política se contrapõe à visão mecanicista, pois acredita que ação gerencial é resultado de um processo dinâmico da atividade humana nas organizações, uma vez que as estruturas organizacionais tendem a gerar um contínuo de negociações para atender interesses distintos. Assim como pensa Mintzberg (1983), o qual compreende que é no exercício das relações de poder que é possível desenvolver os processos de gestão, a partir das tensões geradas pelos conflitos entre os grupos com interesses divergentes.

Os estudos de perspectiva crítica demonstram concordância parcial ao pensamento da abordagem política, mas acrescentam que as negociações estão sempre atreladas à própria estrutura capitalista, onde os imperativos são desproporcionais (REED, 1984; 1995). Com isso, os estudos de abordagem crítica tendem a evidenciar as contradições do gerencialismo, e permitem estudar questões relativas à resistência dos trabalhadores nas tensões do sistema capitalista, o sofrimento no trabalho e caminhos convalescentes, como a cooperação no trabalho (JUNQUILHO, 2001).

Como evidenciado, o gerencialismo é um fenômeno multifacetado e amplamente estudado na academia, em suas mais diferentes formas. Contudo, convém destacar que grande parte das pesquisas contemporâneas tem como direcionamento de seus esforços a área da gestão pública, como as de Bresser-Pereira (2010) e Marques, Morais e Albergaria (2011), que adotam uma postura mais voltada para a aprovação da prática do gerencialismo na administração pública, enquanto outros autores o estudam do ponto de vista crítico, tais como Granberg e Teicher (2000), Paula (2005) e Costa (2010).

No entanto, o presente trabalho não estudou o gerencialismo na perspectiva da corrente da gestão pública. Aqui, ele foi estudado do ponto de vista ideológico, isto é, o gerencialismo como lógica de produção de mundo racionalizado, pois, conforme Caniato (2008, p. 81) “as ideologias podem ser consideradas como organizações de opiniões, valores e atitudes relativas ao homem e à sociedade”.

Com isso, partindo de uma compreensão histórica da evolução do gerencialismo, entende-se que o fenômeno teve sua eclosão e desenvolvimento concomitantes ao surgimento das primeiras indústrias no século XIX, pois o nascimento do gerencialismo é marcado pela

ascensão do capitalismo e caracterizado pela mudança da base de poder da propriedade para o domínio de técnicas e saberes a fim de incorporá-los às lógicas de trabalho (LIMA, 2000; ANTHONY, 1977).

Portanto, o gerencialismo teve seu desenvolvimento sincrônico ao do capitalismo em seus diferentes modos na história. Por isso, para compreendê-lo, o texto toma como base as tipologias de Boltanski e Chiapello (2009) a respeito das fases do capitalismo, os quais entendem que a sua manutenção e perpetuação dependem de um ideário que o promova e o justifique, o qual denominam de “espírito”.

Tal espírito é responsável por responder às críticas vigentes ao capitalismo em cada época, a fim de saná-las e dar uma nova tônica ao sistema. Nesse movimento, os autores classificam o capitalismo em três fases sucessivas, as quais possuem espíritos distintos e que surgem sempre como uma resposta ao anterior. São elas: a) capitalismo familiar (Século XIX – 1960); b) capitalismo burocrático (1960 – 1990) e; c) capitalismo flexível (1990 – atualmente).

2.1.1 Gerencialismo no Capitalismo Familiar

O primeiro espírito do capitalismo caracteriza-se pela não dissociação entre propriedade e gestão, cuja personificação se dava pelo empreendedor e sua moral burguesa, encarnados na figura do capitão de indústria. Apesar do caráter especulativo e inovativo que marcaram essa fase, do ponto de vista das relações sociais, o primeiro espírito apresentava-se como patriarcal, tendo em suas formas de subordinação o posicionamento pessoal e doméstico (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

Nesse período o trabalho ganhou novo significado, pois o ambiente racionalizador proporcionado pela revolução industrial inflexionou a uma nova mentalidade, na qual o trabalho tornou-se um instrumento de ascensão social, evidenciando a competição e a hostilidade em detrimento da cooperação, contextualizando, assim, uma organização “racional” do trabalho (GUERREIRO RAMOS, 2009).

Com isso, ressalta-se no primeiro espírito a escalada da racionalidade instrumental na construção do capitalismo e nas lógicas de trabalho, o que para Lima (2000) e Klikauer (2019) tem caráter basilar na morfologia da visão de mundo pautado no gerencialismo. Conforme Horkheimer (1980), a racionalidade instrumental designa a operacionalização dos processos racionais, a partir do aviltamento da razão crítica, em detrimento do pragmatismo e

da utilidade, resultante da organização de trabalho e das lógicas empregadas nos meios de produção.

Lima (2000) explica que a racionalidade instrumental, como modo de poder capaz de mediar o interesse econômico capitalista à força humana de trabalho, representa um dos principais pilares do gerencialismo enquanto ideologia. Assim, o ideário gerencialista conta com a racionalidade instrumental para traduzir o trabalho humano em indicadores à disposição do capital (LIMA, 2000; LINHARES; SIQUEIRA, 2014) e que é sustentada fundamentalmente por uma lógica gerencialista, definida por Gaulejac (2015, p. 40-41) como:

Sob uma aparência objetivista, operatória e pragmática, a gestão gerencialista é uma ideologia que traduz as atividades humanas em indicadores de desempenhos, e esses desempenhos em custos ou benefícios. Indo buscar do lado das ciências exatas uma cientificidade que elas não puderam conquistar por si mesmas, as ciências da gestão servem, definitivamente, de suporte para o poder gerencialista. Elas legitimam um pensamento objetivista, utilitarista, funcionalista e positivista. Constroem uma representação do humano como um recurso a serviço da empresa, contribuindo, assim, para sua instrumentalização.

Ainda nesse contexto de eclosão do gerencialismo, Chandler (1998) reforça que as ideias e as práticas gerencialistas foram sendo estabelecidas e ganhando força devido ao cenário industrial, econômico e de grandes corporações do século XIX. Isso fez com que fosse sendo impresso, significativamente, o espírito do gerencialismo nas práticas de trabalho, dando origem ao que chamou de capitalismo gerencial, cuja atribuição do sistema gerencial incluía compreender o mercado, o negócio e os clientes.

Nesse progressivo movimento, o gerencialismo foi se consolidando pelas práticas das organizações de trabalho, tendo como endereçamento inicial as ideais tayloristas, cujos objetivos principais eram - dentre os muitos - o estudo do tempo, a ampliação da chefia e o estabelecimento de metas; além disso, também, na ênfase fayolista dada às funções gerenciais, na estrutura, na sistematização das atividades administrativas. Tal contexto substanciou a formação de um corpo de princípios científicos (TAYLOR, 1995; CHIAVEGATO FILHO; NAVARRO, 2012; KLIKAUER, 2019), ao qual Pinto (2007, p. 19) explica que:

Assim aceitos, como uma estrutura estritamente “técnica”, tais princípios apresentaram-se como uma neutralidade axiológica cuja aplicação no plano prático avançou com assustadora velocidade nas mais diversas formações sociais e nos mais

controversos contextos políticos, vindo conformar a base de toda a estrutura organizacional na qual se alicerça, queiramos ou não, grande parte de nossas atividades atualmente.

Esses princípios estruturaram a base do que foi denominado de “administração científica do trabalho”, ou taylorismo, que buscava a racionalização da organização do trabalho para, desse modo, aumentar seus lucros através da otimização dos processos. Para tanto, tinha como características a normatização, a uniformização de procedimentos, a descrição e a medição, a fim de otimizar os movimentos e eliminar os que eram considerados desnecessários ou lentos. Além disso, houve a sistemática de pagamento por peça produzida, o que foi utilizado como recurso para aumentar a produtividade (TAYLOR, 1995).

Autores como Taylor (1995), Fayol (1994) e Drucker (1975; 1999) enquadram a gestão clássica no paradigma funcionalista, isto é, aquele direcionado para um posicionamento objetivista, que se apoia na sociologia da regulação (BURREL; MORGAN, 1979). Portanto, tal leitura traduz-se na necessidade de influenciar os demais trabalhadores a produzirem o máximo possível, a partir da coordenação, orientação e direção exercidas pelos trabalhadores-gestores. Daí nasceram as “funções administrativas”, como caminho para se estabelecer ordem, isto é, o aumento de produtividade se dava pela gestão, na concepção fayolista. Enquanto na concepção de Taylor o incentivo ocorria por via monetária.

Dias (2002) entende que a administração e a gestão têm estreitas ligações em suas concepções, sendo a primeira algo distinto e separado do restante da empresa, o que parece ter vida própria, mas que precisa necessariamente das demais funções para existir, enquanto a gestão não representa o cargo, mas um imperativo do cargo, que lança mão de todas as demais funções e conhecimentos para, através das pessoas, atingir os objetivos organizacionais.

Naturalmente, esse modelo desembocou num contexto de trabalho com movimentos mecanizados e cada vez mais rápidos, além do aumento da concentração de estudos científicos na área da administração, o que paulatinamente impulsionou a separação do saber e do fazer. Assim, acentuou-se a diferença entre o trabalho do operário e da gerência, o que intensificou a ascensão dos princípios gerencialistas como caminho para conduzir tais ambientes de trabalho cada vez mais racionalizados (TAYLOR, 1995; PINTO, 2007).

Do ponto de vista das práticas gerencialistas e do cotidiano organizacional, o primeiro espírito era representado pela forma de poder disciplinar, isto é, aquele que tem por objetivo tornar os corpos “dóceis, úteis e produtivos”. Essa dimensão do poder pode estar presente em

todas as organizações sociais e tem como principais características a vigilância, o olhar hierárquico e a sanção (FOUCAULT, 1997; 2014).

As marcas que sucederam a essa realidade de trabalho são uma série de adoecimentos, tanto de natureza física, como psíquica, tendo na primeira ênfase no período do capitalismo familiar, devido à rigidez, à excessiva divisão de tarefas, aos movimentos rápidos e repetitivos e às jornadas de trabalho extensas, que caracterizavam o cenário taylorista (CERQUEIRA, 1961; PINTO, 2007; ANTUNES; PRAUN, 2015). Portanto, o adoecimento laboral nessa fase era evidentemente vinculado às más condições de trabalho, conforme explicam Merlo e Lapis (2007, p. 69):

Nesse cenário, onde os trabalhadores não dispunham de um efetivo sistema de proteção social, sucediam-se inúmeros e graves acidentes de trabalho, como perda de dedos, esmagamento de mãos, queimaduras, lesões causadas pelas ferramentas que caíam sobre os mesmos. Diferentes tipos de doenças profissionais acometiam os trabalhadores e, muito frequentemente, levavam à morte de crianças, mulheres e homens: doenças pulmonares, cutâneas, cardíacas, respiratórias e estresse físico e mental.

Esse momento corresponde ao primeiro espírito do capitalismo, que tem como predomínio a passagem do século XIX até as primeiras décadas século XX. Para Mendes (2007, p. 222), ainda é possível testemunhar o uso do modelo taylorista na contemporaneidade, pois “obteve tanto sucesso em aumentar a produção que, a despeito das devastadoras consequências para a saúde dos trabalhadores, ainda continua sendo usado por diversas empresas do capitalismo moderno” e cita como exemplo as empresas de *fast-food*.

Contudo, para Enriquez (2014), o próprio apogeu do taylorismo, o qual acionava excessivamente o uso e o desenvolvimento da racionalidade instrumental, fez com que, pouco a pouco, o capitalismo fosse desvinculando-se do despotismo e passasse a tomar um aspecto mais tecnocrático e cada vez mais burocrático. Por isso, Taylor (1995) e Fayol (1994) representam, do ponto de vista histórico, a passagem do capitalismo familiar para o burocrático, que foi estimulada pela grande insatisfação dos executivos e pelas dificuldades de gestão associadas ao gigantismo das empresas (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

2.1.2 Gerencialismo no Capitalismo Burocrático

O segundo espírito do capitalismo surgiu como resposta às críticas do modelo anterior, fundamentadas basicamente pelos posicionamentos domésticos tradicionais, como o caráter paternalista, os valores familiares e a pessoalidade nas formas de subordinação. As críticas foram justificadas pela “crença no progresso, no futuro, na ciência, na técnica, nos benefícios da indústria. Lança-se mão de um utilitarismo vulgar para justificar os sacrifícios exigidos pela marcha do progresso” (BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009, p. 50), conduzindo, desse modo, à formulação de uma administração burocrática (BATISTA-DOS-SANTOS, 2014).

Conforme a compreensão de Prestes Motta (1981, p. 7), a burocracia pode ser entendida como “uma estrutura social na qual a direção das atividades coletivas fica a cargo de um aparelho impessoal hierarquicamente organizado, que deve agir segundo critérios impessoais e métodos racionais”. Com isso, a tônica do segundo espírito enfatizou mais a organização que o empresário individual, assim, trouxe as marcas da impessoalidade, da hierarquização e da separação das esferas pública e privada.

Do ponto de vista da administração, Drucker (1999, p. 36), ao perceber o problema de sucessão que há no modelo familiar, isto é, o distanciamento da adequação ao cargo, em prol do nepotismo, esclarece: “existe somente uma solução: confiar a decisão sobre a sucessão a uma pessoa de fora, que não pertença à família nem à empresa”, e reforça que “independentemente do número de membros da família na direção da empresa, e do quanto eles são eficazes, um alto cargo sempre é preenchido por alguém de fora da família” (DRUCKER, 1999, p. 34), apontando uma positividade do modelo burocrático.

O capitalismo burocrático foi fundamentado pela construção de uma nova mentalidade, cuja sociedade industrial abandonava seus interesses particulares em prol de um bem comum, fortalecendo a possibilidade de ascensão profissional e, conseqüentemente, mobilidade social. Foi assim que se acentuou, também, a ideia de carreira (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009; SOUZA; LEMOS; SILVA, 2020), conforme explica Chanlat (1995, p. 69):

A própria palavra “carreira”, como nos indica o dicionário, em sua acepção moderna, quer dizer: “um ofício, uma profissão que apresenta etapas, uma progressão”. Dito de outro modo, a ideia de carreira, nasce com a sociedade industrial capitalista liberal. Ao contrário da sociedade feudal, marcada por uma divisão social muito estanque entre o Clero, a Nobreza e o Terceiro Estado (camponeses, artesãos, mercadores etc.) e por uma grande desigualdade social, “a sociedade industrial capitalista liberal está, com efeito, fundada sobre as ideias de igualdade, liberdade de êxito individual e progresso econômico e social”. Dentro

deste quadro, fazer carreira se torna possível, em teoria, para todo mundo, porém, na prática, como sabemos, é muitas vezes diferente.

Essas circunstâncias contribuíram para um contexto organizacional cada vez mais descentralizado, e, portanto, hierarquizado, direcionando o ideário do gerencialismo para temas como mérito e cumprimento de metas e objetivos. Para Prestes Motta (1981, p. 13), o "modo burocrático de pensar leva o homem ao vazio e à luta por pequenas posições na hierarquia social de prestígio e consumo" o que contribuiu para um modo específico de dominação, conforme Faria e Meneghetti (2011, p. 434) explicam:

As organizações burocráticas servem de unidades de dominação, sendo, igualmente, responsáveis pela inculcação ideológica, pela adoção da submissão, pelos comportamentos controlados e socialmente aceitos, todos entendidos como naturais.

Assim, a racionalidade burocrática, aliada à ideologia, ao estabelecer regras e procedimentos formais, tem a capacidade de criar costumes e constituir uma relação de controle e domínio, tanto em vias objetivas, como intersubjetivas. Por isso, à medida em que o sujeito internaliza o modo de pensar burocrático, a alienação² é reforçada, pois a padronização de comportamentos e o caráter disciplinar habitam de maneira gradativa o seu inconsciente (PRESTES MOTTA, 1981).

Para tanto, o segundo espírito do capitalismo se estabeleceu através da centralidade da gestão, uma vez que os principais elementos que o caracteriza são a burocratização e o crescimento do quadro de gestores diplomados e qualificados (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009), por isso, também chamado de capitalismo gerencial (CHANDLER, 1998). Portanto, o modo de pensar gerencialista ganhou uma tônica cada vez mais tecnocrática e acadêmica, o que impulsionou, através do discurso gerencial, a disseminação do espírito burocrático (VENTURA, 2003).

O ideário gerencialista, durante o capitalismo burocrático, caracterizava-se pelo estabelecimento e gerenciamento de regras, padrões, procedimentos, metas e objetivos.

² Sobre alienação: o termo é usado por Prestes Motta (1981) como correspondente à ideia de "objetificação", fundamentado no ponto de vista marxista, pois o autor adota essa significação compreendendo que na alienação "o relacionamento do operário com sua própria atividade é alienado em sua ação, no qual ele se torna estranho a si mesmo" (PRESTES MOTTA, 1981, P. 72) e objetificado, ou reificado, ao passo que o sujeito exterioriza-se na natureza e na sociedade através do seu trabalho e torna-se um objeto para os outros na estrutura das relações sociais, baseada nas relações de produção (FARIA; MENEGHETTI, 2011), o que, conforme Houaiss (2001), pode ocasionar na "perda da subjetividade, da autonomia e da autoconsciência, atribuindo ao ser humano uma natureza inanimada e automática, como coisas ou mercadorias".

Anunciava-se que as soluções para os problemas do modelo do espírito anterior estariam em pautas como meritocracia e administração por objetivos, estruturando, desse modo, um novo tipo gerencialismo. Sinalizava-se a marcha de um tipo de controle baseado no poder disciplinar (FOUCAULT, 2014), em direção a um poder vinculado à cultura meritocrática, conforme explicam Boltanski e Chiapello (2009, p. 211):

A desorganização da produção, a ruptura das rotinas de trabalho, o questionamento das formas disciplinares em vigor nas empresas, que se baseavam em grande parte numa composição entre lógica industrial (horários fixos, mensuração do desempenho etc.) e lógica doméstica (supervisão, respeito à hierarquia, à autoridade dos mais velhos etc.), tiveram como resultado o crescimento considerável do número e da intensidade das provas no local de trabalho, inclusive de caráter emocional.

Para Foucault (1997), as práticas de poder se apresentam como um ato que se realiza isoladamente, ou em rede, e que tem função de vigilância, controle e individualização, reforçando as posições hierárquicas de uma relação. Portanto, a administração burocrática viria para desfazer os laços com o poder disciplinar, bem como era conhecido anteriormente, mas mantendo o poder de uma outra forma, ainda sustentando os princípios utilitaristas e funcionalistas.

De acordo com Paz, Martins e Neiva (2004), desta vez o poder se manteve por meio das próprias regras, hierarquias e representações sociais, pois estas exerciam papéis normativos que legitimavam o poder numa perspectiva implícita e que era manifestado nas dinâmicas das relações do cotidiano organizacional. Portanto, classificado como poder invisível, dada a forma de transmissibilidade.

Essa nova forma de poder pode também ser considerada como um tipo de poder simbólico que, em Bordieu (1989), é aquele cujas relações de poder são construídas simbolicamente através das hierarquias ou posições que os indivíduos assumem dentro de uma sociedade, formando, assim, um sistema simbólico, cujas condições de dominância são produzidas, dando um sentido ao mundo do sujeito e impondo um conformismo lógico.

Desse modo, se produzira o capitalismo burocrático, ou gerencial, imprimindo significativamente, através da gestão, o profissionalismo, a rotinização e a mentalidade burocrática no cotidiano organizacional. Assim, para Chanlat (1999, p. 69), “o “termo gestão” torna-se uma palavra da moda” dentro deste contexto de reabilitação organizacional e de hegemonia do discurso gerencial.

Do ponto de vista do adoecimento laboral, durante o segundo espírito do capitalismo, destaca-se que os trabalhadores não se livraram das mazelas físicas que os acometeram no espírito anterior. No entanto, no segundo espírito, eles não ficavam mais submetidos ao controle direto da chefia, mas a ritmos automatizados da própria máquina, da rotina e da execução incessante de um mesmo movimento ou padrão de comportamento (MERLO; LAPIS, 2007; PINTO, 2007).

O novo espírito apresentava uma nova forma de organizar o trabalho, fundamentada na pluralidade de operações e no engajamento intersubjetivo do trabalhador com os objetivos organizacionais. Contudo, esse novo virtuosismo nas relações de trabalho não impediu que o adoecimento, ainda enfaticamente físico, permeasse a realidade dos trabalhadores. Segundo Merlo (1997;1998), houve um aumento considerável das Lesões por Esforços Repetitivos (LER), tendo relação direta com as transformações que ocorreram na organização do trabalho, conforme reforça Malaguti (1996, p. 59):

Os movimentos e os gêneros de raciocínio próprios a todas, e a cada uma delas, devem estar sempre presentes nas memórias corporal e intelectual do trabalhador. Ao mesmo tempo, é aumentado o número, e diminuída a extensão temporal, dos intervalos de adaptação intertarefas, provocando uma mais numerosa sucessão de esforços antiinerciais. Em outras palavras, durante toda a jornada de trabalho, o trabalhador vê aumentada sua tensão nervosa, muscular e intelectual.

Ademais, no período referente ao capitalismo burocrático também se destacam, como prejuízos à saúde dos trabalhadores, a incapacidade treinada e a psicose ocupacional. A primeira, se refere ao fato de o trabalhador ficar condicionado a eventos do passado, só conseguindo realizar seu trabalho se for treinado. A segunda, é resultado da rotina diária de trabalho e que se desenvolve pelas exigências feitas aos sujeitos pela organização de trabalho (MERTON, 1970).

Merton (1970) conceitua então as disfunções da burocracia, pois entende que a pressão exercida pela organização na conformação de trabalhadores metódicos, prudentes e disciplinados acaba por desenvolver pessoas incapazes de responderem a novas situações de trabalho diferentes daquelas previstas. Além disso, a marca impessoal da burocracia gera a de personificação das relações.

Diante desse contexto, o capitalismo passou por uma nova crise, sendo novamente alvo de críticas e debates, na passagem da década de 1980 para 1990. Elas eram fundamentas

no excesso de hierarquia, que passou a ser encarada, para os críticos mais radicais, como uma prática organizacional ultrapassada e conservadora que deveria ser extinta, por basear-se na dominação. Além disso, o mundo do trabalho passava por uma reestruturação produtiva, tendo como principal marca a transição do predomínio da lógica de produção para a lógica financeira (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009; CHIAVEGATO FILHO; NAVARRO, 2012).

Desse modo, apressou-se o passo rumo a uma reestruturação capitalista, estimulando uma nova forma de organizar o trabalho, dessa vez mais flexível e adaptável às demandas do mercado, além de modificações expressivas nas relações de poder, a fim de corresponder à nova onda de internacionalização da lógica financeira que pairava sobre as organizações, fazendo com que desequilibrasse ainda mais a relação capital-trabalho (HARVEY, 2006; SANTOS, 2017).

Aubert e Gaulejac (1991) explicam que, devido ao ápice do capitalismo gerencial e às sucessivas mudanças sociais, tecnológicas, culturais e econômicas, a contradição capital/trabalho é revertida e transformada em sinergia à medida que as organizações modernas conciliam lucros pessoais e empresariais. Tal passagem constrói os alicerces para uma nova lógica, na qual o trabalhador não é mais explorado, mas convidado a cultivar talentos e desenvolver um projeto de realização pessoal, em prol da rentabilidade e da lógica financeira.

2.1.3 Gerencialismo no Capitalismo Flexível

Sucessivamente, no final do século XX, a lógica financeira assumiu o controle sobre a lógica de produção devido à mundialização das empresas, aos frequentes processos de globalização e às sucessivas quebras das correntes - ou bloqueios – nacionais, por influências neoliberais. Essas mudanças afetaram as relações de trabalho, de tal modo, que o desempenho e a rentabilidade passaram para um patamar de alto nível de exigência, com ênfase no curto prazo, o que pôs o sistema gerencial e os sujeitos envolvidos em uma redoma de pressão cada vez maior, submetidos às constantes imposições do mercado financeiro (MÉSZÁROS, 2002; CHIAVEGATO FILHO; NAVARRO, 2012; GAULEJAC, 2015).

A nova ordem do capitalismo deu origem ao “homem motivado”, cuja flexibilidade se traduz no comportamento caracterizado pelo “auto”. Autodisciplina, autorrealização e autonomia, são termos que o caracterizam. A nova configuração do capitalismo dá uma nova face ao gerencialismo, conduzindo os homens ao título de “homo faber”, isto é, o homem

como seu próprio criador (SENNETT, 2009). A esse respeito, Chanlat (2008, p. 64) expõe os dois lados da moeda:

Hoje, ao contrário, o controle da carreira foi transferido para o indivíduo. A situação gera questões inéditas, como a necessidade de permanente automonitoramento, a perda de garantias e previsibilidade, a possibilidade de rupturas e fragmentação na trajetória profissional. Mas também traz vantagens, como maior autonomia e independência em relação ao empregador.

Assim, o discurso da teoria organizacional emerge, na contemporaneidade, sob a forma da administração flexível, permeado por "exigências de flexibilidade" nas relações de trabalho. Esse novo momento na administração apresenta uma gestão participativa e outros métodos de descentralização do processo decisório. Contudo, o mundo das ideias onde vive a administração flexível e as promessas de renovação, parece que ainda não consegue habitar verdadeiramente o real do trabalho (GURGEL, 2003).

Conforme Aubert (1993, p. 102), o homem moderno "se encontra, de certa forma, preso em uma espiral infernal, obrigado a correr cada vez mais depressa em um contexto onde tudo muda tão rapidamente que não resta nada mais de estável a que se agarrar". Dessarte, autores como Taylor (2011) leem a modernidade a partir de três tipos de mal-estar: i) individualismo exacerbado, (ii) perda da liberdade política, e (iii) predomínio da razão instrumental. Especificamente sobre o predomínio da razão instrumental, que aqui argumentamos novamente ser o alicerce tanto teórico quanto existencial do gerencialismo expandido para além da gerência, Taylor (2011, p. 67) afirma:

nossa sociedade tecnocrática e burocrática dá cada vez mais importância à razão instrumental. Isso fortalece o atomismo, porque nos induz a ver nossas comunidades, assim como muitas outras coisas, em uma perspectiva instrumental. Contudo, também produz antropocentrismo ao nos fazer assumir uma postura instrumental para todas as facetas da nossa vida e arredores: para o passado, natureza, assim como para nossos arranjos sociais. Portanto, parte da explicação para o desvio na cultura da autenticidade deve ser atribuída ao fato de que isso está sendo vivido em uma sociedade industrial, tecnológica e burocrática. Na verdade, o domínio da razão instrumental é evidente em uma série de maneiras em várias facetas do movimento de potencial humano, cujo propósito dominante destina-se a ser a autorrealização.

A nova tônica gerencialista, caracterizada pela flexibilidade e autodeterminação, implica em alterações sobre a concepção de liberdade, donde se impõe a pensar a si, cada vez mais, como um projeto livre, como alguém que tem a possibilidade de esboçar-se e de reinventar-se continuamente e infinitamente. O sujeito agora se vê como projeto, que se sente livre de coerções externas, no entanto, é submetido a coações internas, reguladas pelo sentimento de obrigação instrumentalizado pelo desempenho e pela otimização (HAN, 2018b).

Vive-se um momento histórico peculiar, cuja própria liberdade provoca autocoerções e, paradoxalmente, produz mais coações que a forma de sociedade anterior, a disciplinar, na medida em que aos indivíduos se cumpre o status de sujeito do desempenho. Tal discernimento parece se alinhar à concepção existencialista de Sartre, de que o homem tem sua liberdade sempre atrelada às responsabilidades de suas ações, e, portanto, é “condenado à liberdade”, por isso mesmo entendida como ilusória, e que, o peso da consciência da liberdade, e das responsabilidades decorrentes dela, gera no sujeito a sensação dialética de poder e medo (SARTRE, 2007; HAN, 2018b).

Berno e Figueiredo (2020) apontam a servidão voluntária dos trabalhadores como contribuição do sistema neoliberal, pois, desse modo, é possível estabelecer relações verticalizadas enfraquecidas, do ponto de vista subjetivo. Os autores entendem que o objetivo de se produzir um clima de medo, instabilidade, angústia e insegurança, é justamente facilitar a instauração da servidão voluntária, tendo como base o clima descrito como via de manipulação.

O homem “pós-moderno” livre revela-se, na realidade, como um servo absoluto, mas sem a representação personificada de um senhor fora dele. Agora, o indivíduo explora a si mesmo, já que nenhum senhor o obriga a trabalhar, construindo, assim, a imagem do sujeito neoliberal, narrado como empreendedor de si mesmo. Em termos mais amplos, o retrato social do capitalismo flexível revela o enfraquecimento do clássico antagonismo proprietário e proletário, típico do capitalismo familiar e do capitalismo burocrático, já que cada um passou a ser patrão de si mesmo e chancela a autoexploração (HAN, 2018b).

Anuncia-se uma sociedade gerencialista, ou do desempenho, pautada na lógica da positividade, sustentada em forças sociais por meio da tecnologia, do consumismo e da promessa de padrões de vida cada vez maiores, contrapondo-se à sociedade disciplinar, pautada na vigilância e no terror (FOUCAULT, 2014).

Neste momento, cada um é algoz de si mesmo, responsável pelo próprio sucesso e, mais do que nunca, pelo próprio fracasso, o que conduz os indivíduos a um cenário de

constante risco e medo. Para a PDT, o medo é o aspecto concreto da realidade e, quando relativo ao risco, pode ficar sensivelmente amplificado em face do desconhecimento de seus limites (SENNETT, 2009, DEJOURS, 2015, KLIKAUER, 2015, HAN, 2017, 2018).

Os limites dos riscos tornam-se cada vez menos discerníveis, pois, na contemporaneidade, há o predomínio do imediatismo, com a quebra dos relacionamentos a longo prazo. Os objetivos pessoais e profissionais a longo prazo são progressivamente diminuídos em face das exigências sociais de curto prazo, da liquidez e transparência das relações e das instabilidades no mundo do trabalho (BAUMAN, 2001, SENNETT, 2009, HAN, 2018).

Na sociedade da transparência e da positividade, cuja lógica do gerencialismo contemporâneo tende a promover, não há espaço para a “negatividade da alteridade”, pois, “a resistência do outro atrapalha e retarda a comunicação rasa do igual. A transparência estabiliza e acelera o sistema, eliminando o outro ou o estranho” (HAN, 2018, P. 11).

Em decorrência das mudanças na lógica do mundo social e do trabalho, uma consequência dos novos modos de gestão, em tempos de flexibilidade, é o aumento da violência no trabalho, conforme Chanlat (2008, p. 68) indica:

O aumento da violência no trabalho é uma das consequências de certas práticas de gestão contemporâneas. A concorrência exacerbada, a lógica do curto prazo, a busca contínua pela otimização, o esfacelamento dos coletivos de trabalho, a compressão do tempo, a tirania do cliente, todos esses fatores elevam o nível de estresse no trabalho e a violência de uns contra os outros (assédios, agressões etc.) e contra si mesmo (suicídios).

Os novos tempos apresentam mudanças significativas no tecido social, transformando, também, a partir do mundo do trabalho, as relações e o caráter dos indivíduos. Tais transformações podem ser vistas inclusive do ponto de vista da linguagem, onde o chefe agora é chamado de líder, o trabalhador de colaborador e o grupo de trabalho de equipe ou família, o que, em termo reais, aumenta o trabalho, pois os membros da equipe passam a monitorar os demais, tendo em vista a consciência de que os resultados serão cobrados a todos, em nome do coletivo (BERNARDO, 2009, SENNETT, 2009).

A concorrência acirrada e o desejo rápido de retorno vão modelando o capital impaciente da contemporaneidade. Levam ao aparecimento de organizações mais flexíveis, onde impera o “flexitempo”, cujos turnos fixos tendem a desaparecer, dando espaço para o trabalho em diferentes horários. Surgem contratos de trabalho intermitentes, *home office* e

alguns precarizados, além de alta rotatividade e desemprego estrutural devido às inovações disruptivas (SENNETT, 2009).

Embora as inovações sejam importantes e mesmo necessárias para o desenvolvimento econômico (SHUMPETER, 1985), e que o desemprego estrutural tenda a se resolver em face da própria dinâmica do mercado de trabalho em resposta às inovações, é igualmente imperioso cuidar do “passivo subjetivo” envolvido.

Tal cenário, pautado no imediatismo e instabilidade, é fonte para ansiedade social, tendo como principais motores as incertezas, os riscos e o medo, sendo facilmente revertidos em adoecimento. A paisagem social descrita parece revelar uma inconsistência no discurso da administração renovada, que propõe, por meio do compartilhamento e da flexibilidade, vozes serem ouvidas e solicitações serem atendidas (AKTOUF, 1996; DEJOURS, 2015; SENNETT, 2009).

Em paralelo, vê-se uma sociedade trabalhadora mergulhada no adoecimento onde, em um período de um ano e nove meses (julho de 2018 a março de 2020), pelo menos 5.078 trabalhadores foram afastados dos seus postos de trabalho devido a doenças ocupacionais de ordem psíquica e psicossomática (BRASIL, 2020).

De acordo com o inciso I do artigo 20 da Lei 8.213/91, “doença ocupacional é aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social”. Carvalho (2009) explica que, do ponto de vista jurídico, há uma presunção legal que dispensa comprovação de nexos causal com o trabalho, pois se presume que o trabalhador ingressou saudável na organização de trabalho, tendo em vista, inclusive, que este foi submetido a exame médico admissional.

O Quadro 1 sumariza os números referentes aos afastamentos do trabalho, por adoecimentos psíquicos e psicossomáticos, registrados pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS). O quadro foi elaborado com base nos dados extraídos dos últimos relatórios do CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho). O CAT é um documento emitido para reconhecer tanto um acidente de trabalho, ou de trajeto, bem como uma doença ocupacional (BRASIL, 2020).

Quadro 1 – Afastamentos do trabalho registrados pelo INSS por adoecimentos psíquicos e psicossomáticos no período de julho de 2018 a março de 2020.

ADOECIMENTOS PSÍQUICOS			PERÍODO JULHO/2018 - MARÇO/2020
ANSIEDADE	CID 10 - F41	TRANSTORNOS ANSIOSOS	2.706
DEPRESSÃO	CID 10 - F32	EPISÓDIOS DEPRESSIVOS	1.218
ESGOTAMENTO	CID 10 - Z73	PROBLEMAS RELACIONADOS COM A ORGANIZAÇÃO DE SEU MODO DE VIDA	520
TRANSTORNOS DE PERSONALIDADE	CID 10 - F60	TRANSTORNOS ESPECÍFICOS DA PERSONALIDADE	14
TOTAL DE ADOECIMENTOS PSÍQUICOS			4.458
ADOECIMENTOS PSICOSSOMÁTICOS			PERÍODO JULHO/2018 - MARÇO/2020
ÚLCERA	CID 10 - K25	ÚLCERA GÁSTRICA	378
INFARTO	CID 10 - I21	INFARTO AGUDO DO MIOCÁRDIO	138
ENXAQUECA	CID 10 - G43	ENXAQUECA	88
GASTRITE	CID 10 - K29	GASTRITE E DUODENITE	16
TOTAL DE ADOECIMENTOS PSICOSSOMÁTICOS			620
TOTAL GERAL			5.078

Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

No Quadro 1, destacam-se os transtornos ansiosos, pois representam 53% dos casos registrados pelo INSS, isto é, mais da metade dos afastamentos do trabalho no período analisado. Viana, Nascimento e Mesquita (2020) e Brum (2016) concatenam-se a Han (2017), ao entenderem que os altos números de adoecimentos mentais são reflexo de uma sociedade do cansaço e, também, de positividade excessiva, como afirmam:

Os imperativos, hoje, são produzir, correr contra o tempo, atingir metas e, em seguida, dobrá-las. Fazer muito, estar "on-line" e "alto astral" sempre. O reflexo é adoecedor e se exhibe em números: entre 2016 e o ano passado, 10.990 pessoas pediram auxílios-doença, acidente ou aposentadoria por invalidez em decorrência de doenças mentais, em Fortaleza. No Ceará, foram mais de 23 mil. Os dados são do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), em pleno Janeiro Branco, dão um alerta claro: é tempo de parar (VIANA, NASCIMENTO E MESQUITA, 2020).

Estamos exaustos e correndo. Exaustos e correndo. Exaustos e correndo. E a má notícia é que continuaremos exaustos e correndo, porque exaustos-e-correndo virou a condição humana dessa época. E já percebemos que essa condição humana um corpo humano não aguenta. O corpo então virou um atrapalho, um apêndice incômodo, um não-dá-conta que adocece, fica ansioso, deprime, entra em pânico. E assim dopamos esse corpo falho que se contorce ao ser submetido a uma velocidade

não humana. Viramos exaustos-e-correndo-e-dopados. Porque só dopados para continuar exaustos-e-correndo (BRUM, 2016).

Contudo, é importante salientar que esses registros revelam apenas uma parte da realidade dos trabalhadores adoecidos na sociedade. Isso porque nem todos os sujeitos procuram ajuda médica quando se trata de doenças psíquicas e permanecem trabalhando adoecidos, e, ainda os que procuram, muitos continuam trabalhando e se tratando, não solicitando o afastamento do trabalho pelo INSS. Além disso, nem todas as doenças psíquicas possuem CID (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde) e também há uma dificuldade do próprio diagnóstico das doenças relacionadas à mente.

Além do mais, nem todos os trabalhadores são contribuintes do INSS, portanto não poderiam estar presentes nesses documentos oficiais. E ainda os que contribuem e o procuram, nem sempre conseguem o afastamento do trabalho, pois a perícia, muitas vezes, não concede. Enfim, existem muito mais trabalhadores em estado de adoecimento que se possa contabilizar.

2.2 Psicodinâmica do Trabalho

A Psicodinâmica do Trabalho (PDT) é uma abordagem científica desenvolvida pelo médico psiquiatra e psicanalista francês Christophe Dejours, na década de 1990. A PDT tem como seus estudos embrionários - antes de se consolidar como uma teoria própria - a Patologia Profissional (PT), que “era estudada pela medicina do trabalho e pela toxicologia industrial” (NASCIMENTO, 2015, p. 51), até a primeira metade do século XX, e que tinha como objetivo investigar os adoecimentos enfaticamente relacionados às condições de trabalho, não se pensando no trabalho como constituinte de saúde, nem como provedor de prazer.

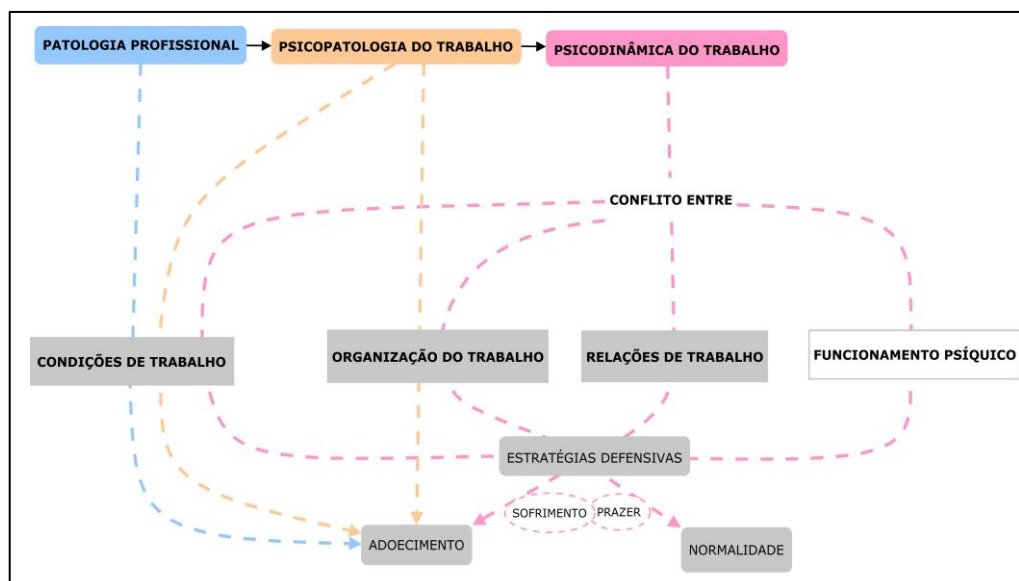
Seguidamente, nos anos de 1950-1960, surgiu a Psicopatologia do Trabalho (PPT), cujo foco dos pesquisadores era destacar e descrever as doenças mentais ligadas ao trabalho (DEJOURS, 2011, MENDES, 2007). Dejours e Abdoucheli (1994, p. 120) explicam que a PPT consiste na “análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pela confrontação do sujeito com a realidade do trabalho”, com isso, inaugura-se a representação da organização do trabalho como vetor de adoecimento possível.

Contudo, observou-se que alguns trabalhadores se mantinham saudáveis enquanto outros adoeciam, mesmo sendo submetidos a iguais contextos e conteúdos laborais. Desse modo, instituiu-se a compreensão de normalidade, o que fez com que o sentido dos estudos se invertesse, enfatizando a psicodinâmica dos contextos de trabalho como caminho para compreender as psicopatologias, sob a ótica da normalidade (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994; FIGUEIREDO; ALEVATO, 2013).

Nascimento (2015) explica que o fenômeno da normalidade é resultado de uma dinâmica humana, a partir do desenvolvimento de estratégias defensivas contra o sofrimento no trabalho, e que tem o funcionamento psíquico como regulador dos movimentos intersubjetivos. As estratégias defensivas podem ser, inclusive, coletivas, formando sistemas de defesa, que foram revelados significativamente a partir dos estudos na área da construção civil, os quais evidenciaram a influência das relações de trabalho na constituição defensiva do coletivo de trabalho.

Com isso, percebeu-se que era pertinente investigar não só os adoecimentos no trabalho, mas, também, a dinâmica existente no enredo de todo trabalhar, a influência das relações de trabalho e o funcionamento psíquico. Além disso, paulatinamente, evidenciou-se que o trabalho não representava somente fonte de padecimento, mas também de satisfação, bem-estar e regozijo. Assim, na década 1990, surge a PDT, como uma teoria independente, desmembrando-se da PPT e investigando o trabalho e o trabalhador a partir de uma perspectiva mais ontológica que patológica (LHUILIER, 2011).

Figura 1 – Percurso histórico da construção teórica da PDT



Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

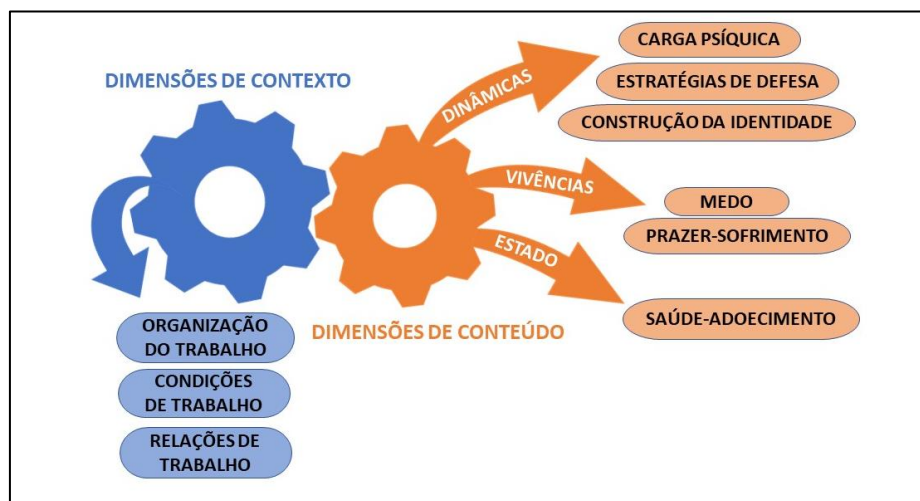
A Figura 1 representa o percurso histórico dos estudos que culminaram no estabelecimento da PDT como uma teoria que investiga o sujeito no mundo do trabalho a partir do conflito entre as dimensões de contexto de trabalho, isto é, as condições de trabalho, a organização do trabalho e as relações de trabalho, levando em consideração o funcionamento psíquico como peculiar a cada indivíduo.

Para compreender a dinâmica nos contextos de trabalho, pela perspectiva da PDT, é necessário entender que o trabalho estabelece – para além do significado pecuniário – uma relação psicológica, expressa pelo trabalhar do sujeito. Para Dejours (2004), o trabalhar representa o engajamento da personalidade do indivíduo, que imprime sua estrutura psíquica e elementos da sua história de vida na atividade laboral e nas relações de trabalho, como resposta às pressões materiais e sociais às quais está exposto. Aubert (1993, p. 101) explica a relação entre a organização do trabalho e os indivíduos-trabalhadores:

Os processos organizacionais são, assim, neste sentido, elementos da aventura individual que estruturam os destinos pessoais, tendo a mesma importância que os processos familiares têm, na vida infantil. Estes processos, aliás, com frequência, tomam emprestado da vida infantil as significações que cada indivíduo lhes atribui e as repercussões que terão sobre ele.

A PDT postula a investigação das dimensões de contextos de trabalho, típicas da PDT, como forma de compreender a dinâmica homem-trabalho, a partir da análise da organização do trabalho, das condições de trabalho e das relações de trabalho, conforme Figura 2.

Figura 2 – Dimensões estudadas pela Psicodinâmica do Trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

A dimensão organização do trabalho refere-se à divisão dos homens no trabalho e à divisão das tarefas que contempla aspectos relacionados à hierarquia e às relações de poder. As condições de trabalho dizem respeito aos aspectos relativos aos ambientes físico, químico e biológico onde se dá o trabalho dos indivíduos, contemplando também a análise de questões ligadas à higiene e segurança (DEJOURS, 2015, MENDES, 2007).

Enquanto a dimensão relações de trabalho é referente à socialização dos sujeitos no ambiente de trabalho, a qual culmina na constituição de vínculos de diversos tipos, necessários para a construção da identidade e para a percepção da alteridade (DEJOURS, 2015, MENDES, 2007).

Desse cenário tridimensional das dimensões de contexto, emergem as dimensões de conteúdo, pois, por ser o palco das vivências, é o lugar onde os trabalhadores experienciam prazer-sofrimento, medo e reconhecimento, por exemplo (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994; DEJOURS, 2015).

Além disso, é onde são constituídas dimensões como mobilização subjetiva, carga psíquica, construção da identidade e estratégias de defesa. Assim, a dinâmica inerente à relação homem-trabalho tem a capacidade de afetar o seu estado, podendo ser motor para saúde e/ou adoecimento (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994; DEJOURS, 2015).

Isso se explica porque no contexto de trabalho ocorrem movimentos psicoafetivos, pois o sujeito é afetado pelo trabalho e mobiliza-se para lidar com os conflitos intrassubjetivos e intersubjetivos que emergem da relação do sujeito consigo e com os outros, respectivamente (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994; MENDES; FACAS, 2011).

Esse fenômeno ocorre porque a organização do trabalho é um campo de interação subjetiva, ao passo que o trabalhador é mobilizado, ele também mobiliza, o que explica a ideia de movimento, de dinâmica, defendida pela teoria (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994; MENDES; FACAS, 2011). Assim, o objetivo da PDT é estudar as relações dinâmicas do trabalho e o processo de subjetivação a que os trabalhadores são submetidos.

A teoria tem como característica uma abordagem interdisciplinar, privilegiando os espaços de fala dos sujeitos como caminho para compreender a construção da subjetividade que se manifesta através das vivências de prazer-sofrimento, das estratégias elaboradas pelos indivíduos para encarar a realidade laboral, da saúde, do adoecimento e das patologias sociais (ALDERSON, 2004; LANCMAN; UCHIDA, 2003; MENDES, 2007).

Na perspectiva da PDT, “saúde no trabalho não significa ausência de sofrimento, mas o potencial que cada trabalhador possui de utilização dos recursos internos e externos para

transformação do sofrimento na busca pelo prazer e realização” (GIONGO, MONTEIRO; SOBROSA, 2015, p. 805). É o equilíbrio encontrado pelo sujeito, mediante uma luta entre a realidade do trabalho (exigências, pressões e contradições, entre outras) e as estratégias defensivas (elaboradas para superar tais questões), dando origem a um estado, definido pela PDT, como normalidade (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

A normalidade, como o estado de equilíbrio psíquico conquistado pelo trabalhador, não significa a ausência do sofrimento, mas a habilidade de lidar com ele. Esse entendimento reforça a noção de que o sofrer é indissociável a todo trabalhar, isso porque, para a PDT, o sofrimento preexiste ao trabalho, pois é inerente ao ser humano, o qual, muitas vezes, está endereçado na infância, na adolescência, em outros lugares que não pertencem ao espaço laboral, sinalizando a influência psicanalítica na construção da teoria (DEJOURS, 1996; LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Quando um trabalhador, por meio das suas vivências organizacionais e profissionais, revive um conflito psíquico infantil, anterior à sua inserção no mundo do trabalho, denomina-se de “psiconeurose profissional”. Contudo, quando um sofrimento é eminentemente fruto de uma realidade organizacional ou profissional específica, expressado por um conflito psíquico, sem ter relação com algum conflito prévio, denomina-se de “neurose profissional atual” (AUBERT, 1993).

Em tempos de capitalismo flexível, que tem como característica o discurso gerencialista da inovação e da flexibilidade, nem sempre a normalidade é alcançada, ou ainda requer maior compreensão de que os novos caminhos para alcançar tal estado frente à realidade dos novos tempos, uma vez que esse novo contexto traz consigo também novas formas de precarização do trabalho, endereçadas na perda de uma série de garantias trabalhistas que protegiam as pessoas não apenas pecuniariamente, mas também psiquicamente (GURGEL, 2003, LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Mendes (2007) explica que os trabalhadores são enfraquecidos pela precarização do trabalho e pelo desemprego estrutural, pois tais condições implicam diretamente na necessidade de sua sobrevivência e de quem deles depende. Tal contexto é ancorado na cultura da excelência, típica do gerencialismo flexível, embebida dos princípios da flexibilização que colocam os indivíduos num lugar de vulnerabilidade, desmobilizando-os psiquicamente, apoiados em sucessivas estratégias defensivas. A esse respeito, Antunes e Praun (2015, p. 412) apontam que:

A flexibilidade ou flexibilização se constitui no contexto atual em uma espécie de síntese ordenadora dos múltiplos fatores que fundamentam as alterações na sociabilidade do capitalismo contemporâneo. Do ponto de vista de seu impacto nas relações de trabalho, a flexibilização se expressa na diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e espaço da vida privada, no desmonte da legislação trabalhista, nas diferentes formas de contratação da força de trabalho e em sua expressão negada, o desemprego estrutural.

Para Gaulejac (2015), esse cenário facilita uma maior exploração do sujeito trabalhador, e um potencial prejuízo para um desenvolvimento sustentável do sistema capitalista, haja vista que, pensar sistemicamente, exige conhecer as especificidades, ou mesmo as idiosincrasias, do “fator humano”, elemento chave para sua manutenção tanto no âmbito da produção quanto do consumo.

A cultura da excelência impulsiona a necessidade de trabalhar energeticamente, empregando cada vez mais esforços, além da luta constante para satisfazer ideais de sucesso, positividade e alto desempenho. O mundo do trabalho, ao incorporar tal cultura, idealiza um profissional elevado, e passa a buscá-lo. Tratar-se-ia, porventura, de um novo tipo ideal, agora individualizado, em substituição ao tipo ideal organizacional do capitalismo burocrático? Isso, muitas vezes, desencadeia processos neuróticos nos trabalhadores, na tentativa de atingir o perfil desejado, podendo levá-los à “neurose de excelência” (AUBERT, 1993; HAN, 2017).

Embora o capitalismo flexível traga consigo novas características para a gestão, é importante considerar que, na dinâmica do mundo do trabalho, as diferentes características das fases do capitalismo podem coexistir, isto é, o fato de um novo espírito do capitalismo ter surgido, não implica a completa extinção dos anteriores. Portanto, embora a ênfase na contemporaneidade seja a flexibilidade, ainda perduram antigas práticas de gestão nas organizações (TRINDADE, 2004; BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

Ao lançar o olhar da PDT no fazer gerencialista durante o período do capitalismo familiar e burocrático, onde o poder era mais rígido e baseado na vigilância, entende-se que, se os atores que assumem o papel da gestão estabelecerem aos seus subordinados um trabalho limitado na execução à risca das atividades, sem liberdade para utilizarem sua capacidade inventiva (inteligência prática), o sofrimento assume o protagonismo, sendo porta para o adoecimento (DAVEZIES, 1993; MENDES, 2007; PAILLÉ, 2007).

Isso acontece porque a inteligência prática, segundo a PDT, é um dos caminhos para a transformação do sofrimento em prazer. É a inteligência elaborada pelo trabalhador enraizada

no corpo, nas percepções, na intuição, fomentando a mobilização psíquica para a criatividade no seu trabalhar. Ela permite que o trabalhador imprima o seu jeito de fazer, no intuito de conciliar as prescrições do trabalho - e as suas contradições - com a sua concepção a respeito da atividade, que muito tem a ver com o seu modo de ver a vida, sobrescrito nas suas experiências que antecedem ao mundo do trabalho (MENDES, 2007; DEJOURS, 1993).

A PDT também evidencia outro dilema presente no cerne da práxis gerencialista: o sofrimento ético. Dejours (2006) explica que esse tipo de sofrimento acomete o sujeito que, em prol do trabalho, desempenha uma ação, um comportamento, que não correspondem aos seus valores pessoais, ou seja, atos que o condenam moralmente. No que concerne ao gerencialismo, os trabalhadores, cuja responsabilidade é gerir tarefas e tensões coletivas, estão constantemente expostos ao sofrimento ético, e para driblá-lo, estão frequentemente utilizando estratégias defensivas como forma de mediar os impactos na subjetividade e, conseqüentemente, na saúde (AMBRÓSIO; LIMA; TRAESEL, 2019).

Ambrósio, Lima e Traesel (2019) apontam que um dos fatores que fazem com que isso ocorra é o fato de que as diretrizes a respeito das condutas organizacionais são formuladas sem a participação coletiva, não abordam as contradições do trabalho real e são estabelecidas com o intuito único de organizar e operacionalizar o trabalho, tendo como norte prioritário atender a questões financeiras: custo e rentabilidade.

A tônica mais atual do gerencialismo indica novos caminhos para os adoecimentos, já que agora não se caracteriza mais pela rigidez dos papéis, pelo controle e pela vigilância, mas na flexibilidade, na fluidez das relações, no individualismo e no autogerenciamento. Hoje, os adoecimentos estão endereçados numa sociedade pautada na hiperatenção, hiperdedicação e hiperalienação, sustentada pelo excesso de positividade e de estímulos (HAN, 2017).

Numa perspectiva patológica, os novos tempos, segundo Han (2017, p.7), substituem o antigo paradigma imunológico - pautado nas doenças virais e bacterianas – pelo paradigma das doenças neuronais:

Doenças neuronais como a depressão, transtorno de déficit de atenção com síndrome de hiperatividade (TDAH), Transtorno de personalidade limítrofe (TPL) ou a Síndrome de Burnout (SB) determinam a paisagem patológica do começo do século XXI. Não são infecções, mas infartos, provocados não pela negatividade de algo imunologicamente diverso, mas pelo excesso de positividade. Assim, eles escapam a qualquer técnica imunológica, que tem a função de afastar a negatividade daquilo que é estranho.

O excesso de mobilização psíquica para o enfrentamento das contingências do trabalho, gera no indivíduo um estresse profissional e um processo de perturbação, e quando esgotados todos os recursos defensivos mobilizados, o sujeito é tomado pelos sentimentos de incapacidade e desentendimento, dando origem ao que a PDT denomina de sofrimento patogênico (DEJOURS, 1996). Bertão e Hashimoto (2006, p.147) entendem que sofrimento patogênico “ocorre pela impossibilidade do indivíduo estabelecer no seu trabalho a ressonância simbólica, não encontrando um espaço de palavra (espaço público) para expressar suas questões internas”.

Além disso, os novos contextos sociais revelam tempos de liquidez nas relações, frequentes mudanças e ausência da possibilidade da manutenção de objetivos em longo prazo, o que pode prejudicar o processo de construção da identidade do sujeito, que, para a PDT, também o conduz ao sofrimento. Da mesma maneira, a fragmentação e a efemeridade das relações prejudicam a elaboração de estratégias individuais e coletivas de defesa nos contextos de trabalho (ALBERT, 1993; ABDOUCHELI; JAYET, 1994; SENNETT, 2009; DEJOURS, 2012; BATISTA-DOS-SANTOS; SOUSA, 2017).

Chanlat (1999) considera que as consequências do gerencialismo pautado na lógica instrumental são a concentração de renda, o endividamento, o declínio da seguridade social, o desemprego, a fragmentação social, o empobrecimento e os danos ambientais. Esse cenário de incerteza, insegurança e fragmentação, pode conduzir os indivíduos ao medo, considerado, pela PDT, um tipo de vivência causadora de sofrimento, relativo ao desgaste mental, desequilíbrio psicoafetivo, desorganização do funcionamento mental e deterioração física (BATISTA-DOS-SANTOS; SOUSA, 2017).

Em termos mais amplos, o sujeito pode experimentar, devida à realidade dos novos tempos, a corrosão do caráter, pela ausência de vínculos duradouros, fortalecendo as estratégias de enfrentamento/defesa como individualismo e agressividade, baseados no alto grau de competitividade (SENNETT, 2009; SANTOS, 2006).

Contudo, a PDT revela que o contexto atual não gera apenas sofrimento, pois evidencia que altas doses de autonomia e flexibilidade também podem proporcionar prazer aos indivíduos a partir da sensação de liberdade que eles podem sentir. No entanto, o indivíduo pode experimentar os sofrimentos como frustração e sensação de incompetência amplificados, caso não consiga alcançar um determinado objetivo (BATISTA-DOS-SANTOS; SOUSA, 2017), pois agora, dado o grau de autonomia dos tempos de flexibilidade, a responsabilidade está entregue enfaticamente nas mãos do trabalhador.

2.3 Relações Histórico-Teóricas dos Construtos da Pesquisa

Como forma de sintetizar a relação dos construtos dessa pesquisa, o Quadro 2 apresenta, do ponto de vista cronológico, o desenvolvimento histórico dos tipos de capitalismo, dos tipos de gerencialismo, da evolução da PDT, das origens e ênfase dos adoecimentos em cada período.

Quadro 2 – Relações histórico-teóricas dos construtos da pesquisa

TIPO DE CAPITALISMO	FAMILIAR	BUROCRÁTICO	FLEXÍVEL
TIPO DE GERENCIALISMO	ADMINISTRAÇÃO CIENTÍFICA	ADMINISTRAÇÃO BUROCRÁTICA	ADMINISTRAÇÃO FLEXÍVEL
EVOLUÇÃO DA PDT	PATOLOGIA PROFISSIONAL	PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO	PSICODINÂMICA DO TRABALHO
ORIGEM DO ADOECIMENTO	CONDIÇÕES DO TRABALHO	ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	CONTEXTO DE TRABALHO
ÊNFASE DO ADOECIMENTO	FÍSICO	FÍSICO/PSÍQUICO	PSÍQUICO

Século XIX - 1960 1960 - 1990 1990 - Atualmente

Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

No Quadro 2 é possível constatar que, do final do século XIX até meados de 1960, o capitalismo familiar e o tipo de gerencialismo eram pautados na administração científica, e voltados para a questão da patologia profissional. Isso porque a origem do adoecimento, nesse período, era enfaticamente relacionada com as péssimas condições de trabalho, que geravam, majoritariamente, adoecimentos físicos.

Em seguida, a figura demonstra que, entre os anos de 1960 a 1990, o capitalismo se apresentou como burocrático, devido justamente ao período áureo da administração burocrática, que determinou a nova tônica do gerencialismo, pautado no estabelecimento e

gerenciamento de regras, padrões, procedimentos, metas e objetivos. Com isso, no âmbito dos estudos ainda anteriores à PDT, emerge a Psicopatologia do Trabalho. Nesse momento, o interesse científico foi direcionado para se conhecer melhor do estado psíquico dos trabalhadores, porque o adoecimento laboral não era mais exclusivamente, ou predominantemente, físico. Ademais, desta vez, o endereçamento do adoecimento reside na forma como era organizado o trabalho.

A partir dos anos de 1990, o capitalismo vem apresentando-se como flexível, baseado num tipo de gerencialismo pautado na autonomia. Nesse momento, consolidou-se a PDT como corrente teórica, que passava admitir pela primeira vez que o trabalho não causava apenas o adoecimento, mas também era fonte de prazer. Entendeu-se, também, que alguns trabalhadores sofriam, mas que outros atingiam o estado de normalidade, isto é, conseguiam superar os constrangimentos do trabalho.

No capitalismo flexível, o adoecimento está mais relacionado com o contexto do trabalho, isto é, como o trabalho é organizado, como são as condições e as relações de trabalho, além do próprio funcionamento psíquico peculiar. Autores contemporâneos, como Han (2017) e Gaulejac (2015), indicam que esse cenário de flexibilidade vem impulsionando o aumento dos casos de adoecimento de ordem neuronal.

Em situações organizacionais específicas, pesquisas apontam (BERNARDO, 2009; GURGEL, 2003) que os métodos de flexibilidade e compartilhamento apresentados pelo novo capitalismo, ainda não dão conta de realizar mudanças substanciais nas situações do trabalho, pois mesmo quando aplicados ainda não revelam os resultados esperados pelo novo espírito, conforme relatos de trabalhadores. Além disso, por se tratar de um fenômeno novo, ainda não consegue responder de forma macrossocial as consequências de uma sociedade pautada nesse novo pensamento.

Em face do que foi exposto referente ao objeto de pesquisa, à lente teórica e à literatura levantada, no quadro 3 consta como se caracteriza o gerencialismo flexível conforme cada dimensão da PDT e quais são os principais autores que comungam com tais concepções, a seguir.

Quadro 3 - Dimensões teóricas do modelo, na literatura consultada.

DIMENSÕES		CARACTERÍSTICAS		AUTORES
CONTEXTO	ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	FLEXIBILIDADE AUTONOMIA AUTOGERENCIAMENTO		BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009; GURGEL, 2003; LIMA, 2000; ONUMA; ZWICK; BRITO, 2015; PIOLLI, 2013.
	CONDIÇÕES DE TRABALHO	POSTOS DE TRABALHO NÃO-FIXOS		SENNETT, 2009.
	RELAÇÕES DE TRABALHO	RELAÇÕES LÍQUIDAS ALTA COMPETIÇÃO SOLIDÃO		BAUMAN, 2001; HAN, 2018; SANTOS, 2006; SENNETT, 2009.
CONTEÚDO	DINÂMICAS	CARGA PSÍQUICA	EXCESSO DE MOBILIZAÇÃO PSÍQUICA	ALBERT, 1993; ABDOUCHELI; JAYET, 1994; SENNETT, 2009; DEJOURS, 2012; BATISTA-DOS-SANTOS, 2017
		ESTRATÉGIA DE DEFESA	INDIVIDUALISMO AGRESSIVIDADE	HAN, 2017; SENNETT, 2009; SANTOS, 2006; TAYLOR, 2011.
		CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE	PERDA DE IDENTIDADE	ALBERT, 1993; ABDOUCHELI; JAYET, 1994; SENNETT, 2009; DEJOURS, 2012.
	VIVÊNCIAS	PRAZER	SATISFAÇÃO ENTUSIASMO EUFORIA	BATISTA-DOS-SANTOS, 2017; SOUSA, 2017; CHANLAT, 2008; FIGUEREDO; AVELATO, 2013; MENDES, 2007.
SOFRIMENTO		TENSÃO ANGÚSTIA MEDO	AUBERT; GAULEJAC, 1991; MARISCAL, 2016; CHANLAT, 2008;	

			TRISTEZA	GAULEJAC, 2015; GURGEL, 2003; HAN, 2017; 2018b.
	ESTADO	SAÚDE	BEM-ESTAR	BATISTA-DOS-SANTOS, 2017; CHANLAT, 2008; MENDES, 2007.
		ADOECIMENTO	ANSIEDADE DEPRESSÃO SÍNDROME DE BOURNOUT	DEJOURS, 2011; 2015; GAULEJAC, 2015; HAN, 2017; ALBERT, 1993; ABDOUCHELI; JAYET, 1994

Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

No quadro 3 foram contextualizados os elementos da literatura apresentada ao longo do trabalho, evidenciando os autores que abordam cada característica típica do gerencialismo flexível, situando em cada dimensão indicada pela PDT.

3 METODOLOGIA

Do ponto de vista epistemológico, a PDT está inserida no paradigma subjetivista da sociologia, tem seus conceitos fundamentais pautadas nas ciências hermenêuticas e na Teoria da Ação. Possui abordagem compreensiva, típica das ciências histórico-hermenêuticas, pois atribui à linguagem um lugar central para a compreensão do mundo vivido, a partir das análises do discurso, do conteúdo (cognitivo-comportamental) e da interpretação dos sentidos. Portanto, a PDT tem como primazia o campo e o sujeito, por considerar os trabalhadores testemunhas privilegiadas das vivências de trabalho, e tem raízes, também, na psicanálise, que ilumina a compreensão do movimento pendular subjetividade-objetividade desses sujeitos (ALDERSON, 2004; BOUYER, 2010; DEJOURS, 2005).

A PDT tem sido utilizada em duas perspectivas: a) clínica do trabalho, que “é um modo de colocar o trabalho em análise, é um processo de revelação e tradução dos seus aspectos visíveis e invisíveis” (MENDES, 2007, p. 65) com possibilidades de intervenção e transformação do real, por ser um método específico pautado nos princípios da pesquisa-ação (BUENO; MACÊDO, 2012); e/ou b) lente analítica, que possibilita a compreensão do mundo vivido do trabalho, nos mais diversos contextos, pois é uma abordagem que promove uma análise crítica da relação homem-trabalho e do conflito entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico (BUENO; MACÊDO, 2012; DEJOURS, 2015).

Por privilegiar os espaços de fala, a PDT apoia-se, do ponto de vista qualitativo, no uso de entrevistas como fonte de dados para realizar as análises das situações de trabalho, pois “sem essa escuta da fala, não é possível investigar os elementos reveladores do latente encobertos pelos elementos falados e descritos no discurso manifesto” (MENDES, 2007, p. 68). Miguel (2012) explica que a entrevista proporciona interação social, interpenetração informativa, e, portanto, é capaz de interromper silenciamentos e dar voz aos indivíduos. Mendes (2007, p. 69) aponta que os objetivos da entrevista em PDT são:

- (a) compreender detalhadamente os sentimentos, crenças, atitudes, valores e motivações em relação aos comportamentos das pessoas em contextos sociais específicos;
- (b) compreender o objeto de pesquisa sob a perspectiva dos entrevistados e entender como e por que eles têm essa perspectiva particular;
- (c) investigar o significado e/ou processo de uma unidade social e/ou dos fenômenos para o grupo pesquisado;
- (d) investigar a história individual;
- (e) realizar estudos descritivos e/ou exploratórios;
- (f) validar, clarificar e ilustrar dados quantitativos para melhorar a qualidade da interpretação; e
- (g) desenvolver e testar conceitos.

Assim, a entrevista em PDT proporciona uma compreensão detalhada de como os sujeitos se sentem em relação ao trabalho, permite compreender como eles veem o objeto em questão, quais são suas perspectivas e os porquês de possuírem uma visão particular, levando em consideração suas histórias de vida e especificidades. Assim, possibilita, através das vivências relatadas, perceber como o indivíduo lê o mundo vivido sob a ótica do gerencialismo e quais as reverberações em seu trabalhar, nas suas relações, na dinâmica prazer-sofrimento e no seu estado (saúde-adoecimento) (MENDES, 2007).

Ainda nesse sentido, como o lócus da entrevista, por meio de uma escuta ativa e interessada, possibilitou a perlaboração de situações vividas pelos entrevistados, uma vez que eles foram tomados como sujeitos e não apenas como informantes.

Portanto, para a realização prática desta pesquisa, foram realizadas entrevistas em profundidade, com o auxílio de tópicos-guia semiestruturados, isto é, com um roteiro previamente estabelecido (ver Apêndice A), mas que permitiu ao pesquisador fazer interlocuções quando pertinente ao conteúdo expresso ou latente que permeia o objeto da pesquisa.

Quanto ao campo da pesquisa, têm-se sujeitos que adoeceram devido ao trabalho, sejam aqueles que foram afastados ou mesmo que os que permaneceram trabalhando, mas que assumem pessoalmente que seus adoecimentos guardam relação com o trabalho. A forma de composição do grupo de entrevistados foi pelo critério de acessibilidade do pesquisador a casos típicos.

Optou-se por realizar entrevistas de profundidade com cinco sujeitos, todos de Fortaleza, com intuito de acessar com qualidade o conteúdo desejado para esta pesquisa. Além disso, a atividade profissional foi intencionalmente diversificada, bem como idade e formação acadêmica, atendendo à necessidade do próprio objeto dessa pesquisa, para que assim possa-se melhor compreender o adoecimento contemporâneo laboral em face do trabalho em diferentes contextos. Com isso, deu-se o seguinte cenário característico dos sujeitos desta pesquisa, conforme o Quadro 4:

Quadro 4 – Caracterização dos sujeitos de pesquisa.

SUJEITO	GÊNERO	IDADE	ESTADO CIVIL	FORMAÇÃO ACADÊMICA	ATIVIDADE PROFISSIONAL	TEMPO DE SERVIÇO	RAMO
1	MULHER	41	CASADA	NÍVEL MÉDIO	TELEFONISTA	14 ANOS	SAÚDE
2	MULHER	23	CASADA	SUPERIOR INCOMPLETO	ANALISTA DE MARKETING	7 MESES	SHOPPING
3	MULHER	24	SOLTEIRA	GRADUADA EM ADMINISTRAÇÃO	ANALISTA FINANCEIRO	3 ANOS	SAÚDE
4	HOMEM	32	SOLTEIRO	MESTRE EM PSICOLOGIA	PROFESSOR DE PSICOLOGIA	2 ANOS	EDUCAÇÃO
5	HOMEM	29	SOLTEIRO	GRADUADO EM ARQUITETURA	ARQUITETO	2 ANOS	SAÚDE

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

As entrevistas tiveram duração média de sessenta minutos cada, onde as duas primeiras aconteceram presencialmente e as três últimas na modalidade virtual, estas com o auxílio da plataforma Google Meet, devido às circunstâncias da pandemia de COVID-19. Contudo, todas as entrevistas contaram com as assinaturas dos participantes, seja física ou virtual, do Termo de Consentimento e Livre de Esclarecimento (TCLE), conforme estabelecido pelo Comitê de Ética.

Como técnica de análise dos dados, foi utilizada a Análise dos Núcleos de Sentido (ANS), própria da PDT, que é uma adaptação da técnica de análise de conteúdo desenvolvida por Bardin (1977), que consiste “no desmembramento do texto em unidades, em núcleos de sentido formados a partir da investigação dos temas psicológicos sobressalentes do discurso” (MENDES, 2007, p. 72), tendo como finalidade reunir o conteúdo latente e manifesto em temas que possuem um núcleo de sentido, para, assim, proporcionar uma melhor interpretação.

Após a gravação e transcrição, as entrevistas foram tratadas qualitativamente através do software Atlas.ti, que facilita a realização de fichamentos e categorização, possibilitando a observação dos fenômenos qualitativos de maneira mais rigorosa. Após realizada a categorização dos dados, foram realizados os testes de representatividade e de consistência interna de cada tema a fim de verificar a força que cada um possui diante da totalidade dos dados coletados, conforme mostra o Quadro 5.

Quadro 5 - Análise da Representatividade e Consistência dos Temas

TEMAS	CONSISTÊNCIA	(%)	REPRESENTATIVIDADE	(%)
ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	76	29	5	100
CONDIÇÕES DE TRABALHO	16	6	5	100
RELAÇÕES DE TRABALHO	48	18	5	100
MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA	22	8	5	100
PRAZER	25	9	5	100
SOFRIMENTO	218	82	5	100
ADOCIMENTO	72	27	5	100

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Evaristo (2018, p. 66) explica que “a representatividade consiste na proporção entre o número de entrevistados que trouxeram no seu discurso núcleos de sentido ligados ao tema e o número total de entrevistados”, enquanto “a consistência interna, por sua vez, consiste na quantidade de núcleos de sentido que o tema possui diante da quantidade total de núcleos de sentido”.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Aborda-se nesse tópico a análise qualitativa das entrevistas realizadas, bem como a discussão dos resultados obtidos, que inicia com um breve relato sobre as histórias de vida de cada sujeito e em seguida a análise individual do relato de cada sujeito, a qual se aprofunda nos temas e subtemas que emergiram nas entrevistas.

- Breve relato das histórias de vida dos sujeitos

SUJEITO 1

Cláudia é uma mulher de 41 anos, casada, mãe de uma menina, possui o nível médio completo e trabalhou 14 anos como telefonista em um hospital situado na cidade de Fortaleza. Ela sempre quis fazer uma graduação, tendo interesse inicialmente no curso de Letras, fez cursos de idiomas, mas devido à sua rotina de trabalho nunca conseguiu concluir. Cláudia tentou alguns vestibulares, mas devido ao próprio adoecimento, não conseguia realizar as provas, pois a ansiedade a atrapalhava. Desenvolveu depressão e ansiedade, enfrentou alguns episódios de crises, realizou tratamento medicamentoso, afastou-se algumas vezes do trabalho e relatou não ter tido apoio da instituição para superar o problema. Exprime bastante sofrimento ao lembrar de suas vivências laborais, entretanto, mostrou-se muito grata pelas relações sociais desenvolvidas no trabalho, pois demonstrou bastante prazer ao relatar os momentos de amizades que foram sendo estabelecidas ao longo dos anos. Cláudia foi demitida, pois sempre que retornava para a instituição, após período de afastamento, retornavam também os sintomas do estado de adoecimento. Após sua demissão, relatou se sentir livre, aliviada e deu continuidade à sua vida acadêmica. Atualmente cursa Serviço Social em uma universidade pública do Ceará e procura reestabelecer sua saúde mental, pois, mesmo após dois anos de sua demissão, ainda sente alguns sintomas de desconforto psíquico, inclusive no momento da entrevista, ao relembrar as vivências.

SUJEITO 2

Daniela é uma jovem de 23 anos, casada e cursa graduação em Marketing. Ela veio do interior do Ceará com seus pais e uma irmã em busca de condições melhores para a família. Portanto, desde muito cedo começou a trabalhar, mesmo informalmente, até atingir a maior idade e conseguir um emprego regularizado. Suas primeiras experiências foram como assistente no setor de marketing de uma empresa privada, situada em Fortaleza. Em seguida, trocou de emprego e passou a ser analista de marketing, em outra empresa privada na mesma cidade, que realizava as atividades relacionadas ao marketing de um shopping. Daniela relatou muita sobrecarga de trabalho, cobranças exageradas e longas jornadas de trabalho. Tal contexto desencadeou, em apenas sete meses, um estado de adoecimento. Daniela passou a ter crises de ansiedade e episódios de choros, passando por um sofrimento patológico, recorrendo a uso de medicamentos e terapia. Mesmo assim não conseguiu permanecer no trabalho, pediu para sair, pois relatou que não aguentava mais. Atualmente, ela trabalha no setor de recursos humanos de uma empresa, porém diz não está satisfeita e, portanto, pretende empreender, pois não consegue mais se ver vinculada a uma empresa.

SUJEITO 3

Carolina tem 24 anos, é solteira e formada em Administração por uma universidade pública do Ceará. Iniciou sua carreira profissional ainda na universidade, na empresa júnior. Após essa experiência, foi estagiária de uma empresa que comercializa materiais hospitalares, onde chegou a ser analista financeiro. Ela relata que as atribuições eram muitas, além do que o horário do trabalho possibilitava realizar e, portanto, sentia-se muito sobrecarregada, apesar da flexibilidade. Além disso, um dos pontos mais fortes na vivência de Carolina, foi a competição entre os trabalhadores na organização, que, somada à sobrecarga de trabalho, gerou um estado de adoecimento. Ela desenvolveu Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG) e recorreu ao tratamento medicamentoso e terapêutico. Passou três anos na organização, contudo, mesmo em tratamento, não conseguiu permanecer trabalhando, pois relatou não sentir apoio da instituição para superar o estado de adoecimento. Atualmente, cursa mestrado acadêmico em Administração e não pretende retornar a trabalhar em instituições privadas. Relata almejar uma carreira profissional dinâmica e sem vínculos empregatícios.

SUJEITO 4

Antônio é um professor universitário, de 32 anos e que possui graduação e mestrado em Psicologia. Migrou do interior do Piauí para a capital do Ceará, Fortaleza, para estudar. Iniciou seus estudos em Ciências Sociais, onde fez até o penúltimo semestre, porém optou por trocar por Psicologia. Sua história profissional sempre esteve ligada à docência, seja no interior, ensinando os colegas mais jovens, ou na capital, ajudando os colegas de graduação como monitor. Ao concluir o mestrado, começou a lecionar em faculdades particulares em Fortaleza. Antônio é professor do curso de Psicologia há dois anos em uma faculdade particular. O professor relata que se sente muito exausto com o seu trabalho, principalmente no regime do Ensino a Distância (EaD) que foi estabelecido no período da pandemia de COVID-19. Antônio explica que as atribuições são muitas, possui diversas turmas e disciplinas diferentes, sobrecarregando-o antes, durante e depois das aulas. Tal contexto, gerou um estado de adoecimento no trabalhador, relatando episódios depressivos e ansiosos, recorrendo ao uso de medicamentos e outras drogas, como o cigarro e o álcool.

SUJEITO 5

Felipe é um jovem de 29 anos, solteiro, formado em Arquitetura. Sua história profissional começou como estagiário de uma instituição pública e em seguida como arquiteto em uma empresa de saúde. Como arquiteto, Felipe era responsável por elaborar projetos para clínicas e hospitais da rede hospitalar na qual trabalhava. O trabalhador relatou que, embora seja um trabalho que aciona a criatividade e, assim, subentende-se que haja prazer, na experiência profissional na qual durou dois anos, passou por momentos de muito sofrimento. O ponto principal que é falado diversas vezes durante a entrevista são os prazos curtos a que era submetido. Tal contexto, gerador de pressão, desencadeou em Felipe, e em outros trabalhadores, um estado de adoecimento. Ele relatou inclusive ter conhecido colegas de trabalho que cometeram suicídio devido ao contexto em que viviam de intensa pressão e medo. Felipe recorreu ao uso de medicamentos e terapia. Atualmente está trabalhando como arquiteto independente, em um escritório particular. Relatou está se sentindo muito melhor, mais feliz e aliviado, pois os prazos são acordados com base em sua própria demanda e capacidade pessoal de desenvolver cada projeto.

5.1 Análise de Cláudia

Cláudia é uma mulher que nasceu em uma família de quatro irmãos, que começou a trabalhar aos dezenove anos de idade. Iniciou a graduação em Serviço Social, porém devido ao trabalho e ao adoecimento, teve que interromper. Suas primeiras experiências profissionais se deram por meio de estágios em agências de viagens e aos vinte e um anos teve sua carteira de trabalho assinada pela primeira vez.

Por ter feito um curso técnico em turismo, Cláudia foi convidada para trabalhar em um hotel, no qual iniciou sua trajetória como recepcionista. Pouco depois, como ela tinha conhecimento em inglês, a transferiram para o setor de atendimento telefônico, onde passou a ser telefonista e que permaneceu durante seis anos.

Em seguida, Cláudia foi trabalhar em uma instituição de saúde, ainda como telefonista, na qual passou quatorze anos. Ela disse que este foi o trabalho em que menos gostou, mas, também, onde fez mais amizades, conforme explicou:

É meio contraditório a minha resposta, mas assim, eu passei por muito sofrimento no último [trabalho], mas foi onde eu fiz mais amizade, já estava mais velha, já era mais madura, né? Mas foi onde eu fiz mais amizade, onde eu fiz grandes amigos, onde eu pude fazer muita coisa que eu gostava. Eu tinha grupo de música, montamos um grupo de mulheres, era com cinco mulheres, né? Cantávamos se apresentávamos nas ações, a gente chegou a se apresentar fora, depois contratamos um professor particular e é meio contraditório, mas foi onde eu fiz muitas amizades, apesar de todo sofrimento que eu tive lá

Para a PDT, as relações de trabalho possibilitam o engrandecimento subjetivo do homem, por meio do trabalho e de sua potência como construtor de laços sociais. Mendes (1995) explica que as relações sociais de trabalho podem representar fonte de prazer ou de sofrimento, dependendo das condições externas oferecidas para que se atenda ou não aos desejos do inconsciente.

Portanto, é possível inferir que as relações sociais eram estruturantes para a manutenção do bem-estar da trabalhadora, pois, em seu relato, se nota vivências de prazer atreladas às amizades, apesar de todo o sofrimento, como a mesma disse. Por outro lado, Cláudia contou que havia muita competição e perseguição entre os trabalhadores, o que contribuiu para a sua imersão em um estado de adoecimento.

Para exemplificar a competição que havia entre os trabalhadores, a telefonista destacou um episódio no qual exprime uma vivência de sofrimento. A situação foi o afastamento da sua chefe e o convite para substituí-la, que acionaria e/ou intensificaria as vivências de competição entre os colegas, conforme os trechos:

Desde que eu cheguei tinha competição. Mais especificamente com duas pessoas, sabe? Telefonistas igual a mim, né? Eu estava não sei se eu fiquei em sétimo, oitavo lugar, lá da colocação e tinha uma criatura que foi quem ficou em primeiro ou foi em segundo. E eu cheguei, um tempo depois, a pessoa que estava responsável, foi transferida pra São Luís e depois que ela saiu, eu fui, fiquei como encarregada por um bom tempo, né? E, e assim, fiquei encarregada sem estar no nome, primeiramente, e logo quando eu engravidei, né? A chefe me chamou e disse, você vai ficar. E eu falei pra ela: não, porque você sabe da perseguição que já existe, que vai piorar. E eu lembro que eu chorei muito nesse dia, porque eu sabia, eu sabia que eu estava grávida, fazia pouco tempo. Já existia muita, muita perseguição, sabe? Por parte de duas colegas. E eu sabia que ia ser muito pesado, mas aí, ela colocou assim, como se você não tem opção. E assim, hoje eu olhando, eu até me cobrei por muito tempo. Como é que eu aceitei isso?

Durante minha gravidez, eu lembro que teve um dia que ela falou um monte de coisa lá que a minha pressão subiu e eu não tinha força nem pra falar, que a enfermeira foi me atender, né? Nem pra dizer, sabe? Assim, a violência é, é tão grande, que a gente se sente impotente até pra falar: “olha fulano, tá acontecendo isso, isso e eu tô sentindo essa minha pressão subiu, porque essa daí falou isso e isso comigo agora”. E eu já estava com bucho por acolá. Aí eu lembro que eu saí, não fui nem pro hospital, fui pra casa, aí quando eu cheguei em casa, muito nervosa, eu falei pra minha mãe. Eu disse: “mãe, vou pro hospital. Ela disse: não, espera aí, vou fazer um suco pra você. Aí, fez um suco de abacaxi com hortelã, que é calmante, né? Ela fez, eu capotei, dormi. Mas era só o nervosismo, né? De tá sofrendo aquela violência porque não era a primeira vez. Já vinha se desenrolando muito tempo, né? e estava e estava é uma violência tão grande que, assim, eu não conseguia, eu simplesmente não conseguia falar o que eu estava vivendo.

Observa-se um ambiente de trabalho hostil, permeado por tensão advinda da circunstância de competição que havia na organização. É interesse perceber que, por um lado a trabalhadora revelou ter feito amizades e demonstrou prazer nessas vivências. Não obstante,

também é possível observar que, por outro lado, Cláudia viveu experiências de rivalidade, conflitos e competição com os demais trabalhadores.

Isto é, ela vivenciou os dois lados da moeda no que tange às relações sociais. Portanto, esse aspecto negativo, alinha-se à perspectiva de Sennet (2009), no que tange à corrosão do caráter, a qual impulsiona o fortalecimento de estratégias de enfrentamento/defesa como individualismo e agressividade, baseados no alto grau de competitividade (SENNETT, 2009; SANTOS, 2006). Pois, enquanto os colegas demonstravam comportamentos hostis, Cláudia reagia com silêncio e apatia.

Ainda sobre as relações de trabalho, a Cláudia narrou vivências de sofrimento que emergiam de situações em que havia discriminação entre os trabalhadores. Segundo a telefonista, existia uma diferença de tratamento entre as pessoas com formação/cargos mais elevados e trabalhadores que se encontravam na base da pirâmide hierárquica, como trabalhadores da limpeza e telefonistas. Esse entendimento emergiu do seguinte relato:

Você administração, gerência tá aqui, o tratamento é esse. Funcionários de primeiros, segundo grau e ensino médio, tão assim, sabe? A forma como você vai buscar uma informação no setor pessoal, e não só nesse trabalho, mas em todos os outros. Neste último, também era da mesma forma. Essa diferença de tratamento, né? Entre os cargos, né? Quando chega um psicólogo, quando um gerente de recepção, gerente de reserva, o tratamento é único. Chega um funcionário da limpeza, chega a telefonista.... Recepção ainda era assim, um meio termo, né? Mas assim, abaixo disso já é um tratamento diferenciado, sabe? Assim, é como se a sua função chegasse antes de você, antes de ser um ser humano, eu sou uma telefonista. E não é esse caminho, né? Em todos os três era essa mesma questão, sabe? Esse mesmo tratamento. No último, nesse aspecto ainda era pior, porque era mais escancarado, sabe? Assim, era muito nítido ninguém escondia nada, assim, funcionários, por exemplo, fisioterapeutas passavam por mim, e por outros profissionais da limpeza também, não falavam, viravam a cara pra não falar com a gente, sabe? Coisas absurdas. Nem um bom dia, uma boa tarde, né? Não. E às vezes eu falava e a pessoa não respondia mesmo. Mas era assim, era uma coisa conhecida de todo mundo, já era assim, já tinha fama, sabe? Todo mundo sabia, já era a cultura. Todo mundo já sabia, não era mais estranho, porque principalmente os fisioterapeutas. Não sei, nunca entendi porque, mas era assim, você passava no corredor, dava bom dia, não respondiam. Às vezes, só faltavam entrar na parede pra não falar com a gente. Setor de pessoal, você chega como telefonista, como profissional da higiene, pra pedir uma informação, você tem um tratamento. O que

você vale é o que você tem, o que você é ali dentro, sabe? Por causa do dinheiro, entendeu? A farda que você veste, a função que você tem, o salário que você tem na sua carteira. Se você não é funcionário superior, o valor que você recebe é outro. Aí nisso aí, a última empresa, ela deu aula de como a gente trata de forma diferenciada as pessoas, essa discriminação [...] quando a gente tinha um tempo de lanche e quando encontravam a gente lá na... era uma copa que a gente tinha pros funcionários, né? Aí vez por outra vinha uma piada se tivesse duas de nós, embora fosse meu horário, fosse o horário da outra, mas a gente ouvia piada, assim, como se a gente do nível do ensino médio e do fundamental não tivesse o mesmo direito do ensino superior. Sempre era essa coisa, né? Sempre esse tratamento discriminatório, né?

Nota-se que a discriminação relatada por Cláudia guarda relação não somente com a questão financeira, salarial, mas uma moeda discriminatória do conhecimento, de níveis de escolaridade diferentes. Em organizações burocratizadas, baseadas em conhecimento especializado, como é o caso de um hospital, onde Cláudia trabalhava, o valor da moeda “conhecimento” parece ser superestimado. Como visto na revisão de literatura, uma característica do capitalismo burocrático é a impessoalidade, que parece ainda vigente sob o capitalismo dito flexível, que leva à reflexão: Será que um discurso empresarial flexível não se sustenta no real de uma sociedade estratificada por classes?

Além da competição, da perseguição e da discriminação, Cláudia queixou-se, também, das condições de trabalho, em especial a respeito do espaço reduzido e do barulho que convivia diariamente, bem como da jornada de trabalho e da falta de reconhecimento, conforme relatou nos trechos a seguir:

Ao longo desses catorzes anos, o espaço de trabalho foi se reduzindo, sabe? Ficaram muitas pessoas em pouco espaço. E a gente trabalhava atendendo, né? Trabalhava no telefone, aí era como você tá aqui, eu ficava mais ou menos, acho que era mais ou menos assim, né? Nessa cadeira aqui atendendo outra pessoa, aí eu tô ouvindo tudo que estava falando, tô ouvindo, a pessoa tá falando comigo e bem aqui do lado tá a outra telefonista. Gente, o barulho do ar condicionado, sabe? Muito, muito, muito perturbador, porque era muito barulho. Hoje eu me incomodo muito, eu acho que até um reflexo disso, sabe? Tem dia que a minha filha tá assistindo televisão e eu digo: “minha filha, pelo amor de Deus, baixa essa televisão”, Porque me perturba. Porque assim, foram muitos anos exposta, né?

Dava graças a Deus quando chegava o horário de ir embora, sabe? Porque era muito, muito perturbador. Porque todo santo dia, né? Eram seis horas por dia e já pro final a nossa carga horária aumentou. Então, a gente trabalhava oito horas. E a gente pegava o atendimento, quando não era fazer o cadastro de pessoas atendidas, que era só doença, doenças assim horríveis, e assim reclamações né...porque a gente sabe que no serviço público a demanda é sempre maior do que o hospital, a instituição, pode oferecer. Então reclamação por cima de reclamação. Como todo serviço de *Call Center* dessas empresas, né? Assim como o serviço particular também. Era desse jeito.

Porque eu era muito, muito desvalorizada, né? Dentro de um espaço de trabalho minúsculo, sabe? E sempre exigência, exigência, nunca reconhecimento, nem retorno pelo trabalho que a gente fazia. E financeiramente, também, muito, muito, muito, muito mal pago. Acho que hoje nem existe mais telefonia, quem faz o serviço é a recepção, né? Mas financeiramente mal pago e más condições de trabalho, sabe?

Para a PDT, a categoria “condições de trabalho” se refere aos aspectos relativos aos ambientes físico, químico e biológico onde se dá o trabalhar dos indivíduos, contemplando também a análise de questões ligadas à higiene e segurança (DEJOURS, 2015, MENDES, 2007). Assim, a partir da experiência vivida por Cláudia, é possível inferir que as condições de trabalho às quais a trabalhadora foi exposta causava perturbação no seu bem-estar psíquico, o que contribuiu, portanto, para o seu estado de adoecimento.

Bouyer (2010) acredita que o rumo das novas patologias do trabalho contemporâneo tem se deslocado em alguns sentidos, e um deles tem como raiz as experiências concretas vividas no posto de trabalho, a partir de agentes como temperatura e ruído. Com isso, por meio da ênfase na perturbação que Cláudia deu ao relatar o barulho no ambiente de trabalho, além do espaço físico reduzido, se pôde contribuir com a confirmação da tese levantada pelo autor.

Sobre reconhecimento, Gernet (2011) e Dejourns (2012) explicam que é um dos núcleos fundamentais para a construção de identidade, da promoção de saúde e prazer. Trata-se de um processo de retribuição simbólica com base no fazer dos trabalhadores através dos julgamentos, que podem ser de utilidade ou de beleza (GERNET, 2011; DEJOURS, 2012). O julgamento de utilidade, ou de valor, refere-se à avaliação a respeito da técnica, das contribuições sociais e individuais, feita pela hierarquia superior, inferior e clientes.

Enquanto o julgamento de beleza, ou estético, é a avaliação feita a respeito da qualidade do trabalho, realizada pelos pares, normalmente de mesmo nível hierárquico, aqueles trabalhadores que conhecem o trabalho por dentro (GERNET, 2011; DEJOURS, 2012). Portanto, a trabalhadora ao não se sentir reconhecida naturalmente tem a construção de sua identidade comprometida, assim como sua saúde.

Na ocasião, observa-se que a trabalhadora carecia tanto do julgamento de utilidade, quanto de beleza, pois não era reconhecida nem financeiramente, nem quanto à sua função, pois em sua narrativa ainda que surja uma possível promoção, é marcada pela precarização, pois foi encarregada das novas atribuições, sem receber o nome do cargo novo, nem o salário correspondente. Assim como não era reconhecida por seus colegas, tendo as relações fortemente marcada pela competição.

A telefonista também trouxe em sua fala a dificuldade que sentia na própria realização do trabalho - o fazer – tendo em vista às altas demandas, os prazos curtos e um conflito ético específico que lhe causava sofrimento, compreendido pela PDT como sofrimento ético, isto é, uma vivência de sofrimento que o trabalhador experiencia ao participar de situações de trabalho das quais discorda, que confronta seus princípios morais (VASCONCELOS, 2013), conforme os trechos abaixo:

Ficava uma cobrança, uma cobrança muito velada de que a instituição tinha que tá sempre bem avaliada, né? E era sempre assim, eu não sei se a criatura fazia era de propósito, pessoas da qualidade, né? Passava a pesquisa pra gente, só dava em cima da hora. Aí tipo assim ó “está aqui, vocês vão ter essa pesquisa que é mais de duzentos pacientes exatamente, ou trezentos, preciso disso aqui a dois daquilo” Tinha meta, o prazo era curto. Eu me sentia assim, já me dava logo raiva, me dava muita raiva! E assim, ao mesmo tempo um sentimento de impotência muito grande, porque a gente não tinha com quem reclamar, se você ia falar com o chefe... “mas tem que fazer, né? Não, mas tem que fazer, tem que entregar”. Porque a gente tinha unidade central que coordenava, né? As outras coordena a nossa e tipo assim, é como se a coordenação central fosse o Deus todo poderoso e a gente tem que fazer tudo que eles mandam, indignamente, enfim, nossa senhora. Então, assim, vinha logo a raiva, aí mais sentimento de impotência que a gente não tinha, às vezes não adiantava pedir com prazo maior, ele era até, às vezes, irônico, sabe? Quando a gente falava: “vixe, mas tem pouco tempo” “não, mas nós temos não sei o que, não sei o que” ... às vezes até ironizava com risadinha, né? Algumas vezes soltava piada pra gente dizendo que telefonista não fazia nada, uma coisa assim [...] E a mais aí era assim, era reclamar, ter raiva, se sentir impotente, mas ter que fazer.

No último, a gente tinha muita exigência. Nós, inclusive, fazíamos uma pesquisa que não estava no rol das nossas atribuições, que era desvio de função, mas a gente tinha que fazer, né? Estava lá dentro, sem saber a quem... não tinha quem recorrer e nós fazíamos uma pesquisa de satisfação com os pacientes, né? Eram duas vezes por ano que a gente fazia essa pesquisa. E assim, era, na minha opinião e na opinião das outras colegas telefonistas também, era uma pesquisa manipulada, sabe? [...] tinha que fazer a pesquisa, eu tinha pouco tempo. É assim, eu ficava, eh, eh, ninguém gostava de fazer, eu não gostava de fazer essa pesquisa por conta desse viés aí, dessa que a gente sabia, a gente sentia, se da forma como perguntando e colocando as questões, que as pessoas não iam falar a verdade, sabe? A pesquisa induzia, induzia. Então, assim, era meio que, era contra o que a gente acha certo né? Então era como se eu tivesse trabalhando contra os meus princípios, contra o que eu aprendi com meu pai, com minha mãe, de seguir o caminho do que é certo. Porque eu estava passando uma mentira pra pessoa. E às vezes algumas pessoas vinham com alguma reclamação, alguma coisa, e eles não consultavam, sabe? E eu ficava assim, eu ficava pensando “meu Deus, pensa que eu sei que eles podem reclamar de tratamento, de enfermeira, que tem gente que alguns falavam, né? Mas assim, era a minoria, era um pontinho no oceano que falavam, que tinham coragem de falar, né? E por que eles não falavam? Porque a gente passa formulário, eles tinham medo de falar, mas não paciência. Eu acho que, que o paciente tinha medo de se expor, porque a gente fala que não, que não, que não, que não vai identificar e tudo, não é? Mas assim, tá tudo lá. Né? Eu acho que eles sabem disso.

Mediante ao contexto de trabalho exposto e às experiências vividas por Cláudia, o seu sofrimento passou a ser patológico, a levando a um estado de adoecimento, no qual a telefonista desenvolveu Transtorno de Ansiedade Generalizada (TGA) e depressão. A esse respeito, Dejours (1987, p. 64) explica que:

A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora

Cláudia contou que começou a perceber que estava adoecida mais especificamente quando sentiu sintomas no corpo físico, como dores e taquicardia, para além de outros

sintomas psíquicos que também estavam presentes, como medo, nervosismo e episódios de crises de ansiedade, conforme os trechos abaixo:

Às vezes dava um nervosismo, vontade de sair de onde eu estava. Vinha um medo muito grande. Comecei a sentir uma dor aqui do lado direito do braço irradiar e irradiava aqui... só que assim, eu não tinha problema de coração, não tinha problema de pressão, não tinha nada, eu sabia claramente que era questão mental, né? Eu sabia, porque fisicamente eu não tinha nada. Aí começou assim, aí depois foi aumentando, né?

O pior dia, assim, o dia que eu tive a primeira crise de ansiedade. Foi assim, eu pensava que eu ia enlouquecer. Foi o pior dia da minha vida até hoje, porque eu tive outra crise em casa, forte também, mas acho que pelo fato de tá amparada com a minha mãe, porque meu marido não aguentou ficar comigo. Ele chamou minha mãe. Mas pelo fato de tá amparado ali pela família. Então, deu pra aguentar, né? Mas no trabalho, foi de o de o pior dia. Assim, chorava no carro do indo pro trabalho, quando chegava em casa, ou no percurso, ou lá mesmo. Eu senti as angústias e a perturbação na minha cabeça

Me dava um angustia nesse período que eu tive o adoecimento. Já depois que a minha filha nasceu, né? Eu acho que ela tinha dois anos e meio quando eu adoeci, assim, mais severamente. Me dava uma angústia, sabe? E porque eu ia de ônibus e o caminho todo era pensando...eu lembro, antes mesmo de quando eu botava meu pé, depois foi que eu vim pensar nisso, que veio isso a minha lembrança. Eu botava meu pé, vinha a pergunta, qual é a piada que eu vou ouvir hoje? Sabe? Aí depois que eu adoeci, como é que vai ser o dia de hoje? Né? Será que eu vou sentir alguma coisa? Porque chega num nível que a gente não tem controle, porque quem não sabe o que é ansiedade, não tem controle com ninguém, ansiedade, pânico, depressão, esse pacote aí, que as vezes vem tudo junto, né... os pensamentos vêm... quando adocece, aí é que vem mesmo, esse é que é o problema, né? Isso é que a doença. Né?

A telefonista, então, procurou ajuda médica, foi diagnosticada e passou a realizar tratamento medicamentoso, no entanto, houve dificuldade até na adaptação com o remédio, pois o nível de ansiedade estava tão elevado, que efeitos colaterais, como a diminuição de saliva, era gatilho para ansiedade, como mencionou no trecho:

O médico até passou um remédio, mas o remédio me levava à ansiedade, porque ele secava a minha garganta, foi uma tarja preta. Não lembro qual era o nome, mas tarja

preta. E ele secava a minha garganta, né. Aí eu tomei um dia, passei o outro dia inteiro. Por maior quantidade de água que eu tomasse, essa garganta nunca ficava hidratada. Nossa, eu não consegui, eu não vou aguentar tomar esse remédio não [...] eu já de o parei de tomar remédio controlado que eu tomava, não era daqueles mais tarja preta, né? Mas era um remédio, por exemplo pra tomar todo dia, né? Pra mim ficar mais calma e controlar, né? Amenizar os pensamentos.

Percebe-se que o adoecimento de Cláudia transcendeu a dimensão psicológica e atingiu à física. O corpo físico da trabalhadora apresentou sinais, sintomas, de que sua saúde não estava bem estabelecida e era nítido, para ela, que o seu adoecimento tinha raízes na mente. A esse respeito, Nascimento (2015) explica que há pelo menos dois tipos de corpos na condição humana. O primeiro, o corpo físico, se refere a dimensão mais objetiva do ser, material e erógeno. O segundo, o corpo psíquico, é formado pela subjetividade, pela imaterialidade do ser, onde se estabelecem movimentos intersubjetivos e intersubjetivos, e seus desdobramentos transbordam inevitavelmente ao corpo erógeno.

A trabalhadora se afastou algumas vezes do trabalho por motivos de saúde, em virtude da ansiedade e depressão. Porém, sempre quando retornava ao ambiente de trabalho, todos os sintomas voltavam, pois lhe causava muito sofrimento. Assim, é possível inferir que o contexto de trabalho ao qual Cláudia estava inserida era promotor de adoecimento para ela. Ela não conseguia pedir demissão, devido aos direitos trabalhistas que não queria abrir mão, além do medo da incerteza do mercado de trabalho. No entanto, com o passar do tempo, a instituição a demitiu, conforme explica nos relatos a seguir:

Eu ficava com medo de como é que ia ser sem ele, né? [o emprego] porque, depois que eu entrei lá, a minha remuneração era bem maior do que a do meu esposo. Então eu ficava pensando como é que vai ser, agora só com o dinheiro dele. Como é que a gente faz pra gente manter? Porque tinha plano de saúde e tinha a escola particular da minha filha. Como é que vai ser, né? Não eram medo de perder né? Mas era a incerteza, né? Como é que as coisas iam ficar sem ele? Mercado de trabalho, como é que ia ser?

Eu me sentia mais solitária, porque assim, eram grandes amigas, a gente sempre se acompanhou nos momentos de dificuldade... estava sempre lá as três, né? Uma apoiando, pra suportar, pra sustentar, mas ao mesmo tempo a gente precisava que providências fossem tomadas com o que estava acontecendo lá dentro, né? E nada era feito, como não é feito. A criatura que, que, que, que fez tudo isso comigo, tá lá até hoje. Sabe? Aí assim. Eu adoeci, [choro] aí você não serve mais pra empresa, né?

Passei dois anos de, de licença, quando eu voltei, vieram as sensações ruins, de ansiedade, pânico...estava voltando tudo de novo, porque eu não tinha mais como me sustentar lá dentro. Porque eu tinha muito apoio dessas duas amigas e por um período teve uma chefia, nesses momentos de volta, teve uma chefia que ela também tinha ansiedade, tinha um transtorno de ansiedade. E ela sabia exatamente o que eu estava passando. E assim, ela me ajudou muito pra eu aguentar o tempo que eu ainda aguentei lá. Aí eu ainda passei um tempo de atestado, quando eu voltei ela tinha saído, aí a outra que eu assumi, que era uma enfermeira, assim, era um robô [...] você tá doente, você não tá mais servindo pra empresa, lavo minhas mãos, sabe? O tratamento era para os pacientes. Passou pra funcionário, o tratamento é outro, sabe? E, então assim, eu não me senti acolhida.

Eu não pedi [pra sair] porque eu tinha 14 anos, se eu pedisse, ia perder tudo que eu tinha. E eu pagava previdência particular também. Então, tinha. E eu conversava muito, conversava assim, um pedido de socorro pra algumas pessoas da minha família, né? Que me orientassem, só que assim, quem tinha que tomar a decisão era eu, né? Mas era um momento de perturbação muito grande, eu só conseguia pensar no dinheiro que eu ia perder, e realmente era muito dinheiro. Porque é a vida é trabalho, né? Aí era como se assim: “Vou perder tudo, por esse ambiente que eu vivi aqui e ainda vou perder meu dinheiro, né?” Até que eles viram que eu não ia aguentar muito tempo lá, eu ia ter que pedir, mas eles se apressaram, porque eles não queriam ter problema, porque eu estava sendo um problema pra empresa, né? Então, me demitiram né? Me demitiram, me demitiram. Mas assim, de lá pra cá, eu vejo o quanto eu só tenho mais a certeza, muito claro, que o contato estava me fazendo mal, porque se eu estivesse lá, eu estava tomando remédio, sabe lá Deus... porque aqui ia tá tomando, né? Porque tem gente que saiu de lá doente. Teve a última, que eu soube, foi depois que eu saí, estava com a síndrome de burnout, sabe?

Esse cenário de incerteza e insegurança, pode conduzir o trabalhador ao medo, considerado, pela PDT, um tipo de vivência causadora de sofrimento, relativo ao desgaste mental, desequilíbrio psicoafetivo, desorganização do funcionamento mental e deterioração física (BATISTA-DOS-SANTOS; SOUSA, 2017). Autores como Aktouf (1996), Dejours (2015) e Sennett (2009), indicam que o imediatismo e a instabilidade, são fontes para ansiedade social, tendo como principais motores a incerteza, o risco e o medo, sendo facilmente revertidos em adoecimento.

O contexto se alinha ao que Han (2017) inferiu a respeito da mudança do paradigma das doenças na contemporaneidade. O autor explicou que a ênfase nas enfermidades que

acometem o corpo físico, tem sido substituída pelas doenças neuronais. A mudança se dá justamente pelo excesso de mobilização psíquica requerido pela forma como trabalho tem sido organizado, assim como pelas relações sociais desenvolvidas nesses ambientes laborais.

Cláudia revelou que após a demissão se sentiu aliviada, livre, e que sua vida, mesmo que lentamente, começou a mudar. Conseguiu retomar à graduação em Serviço Social e ao curso de francês, depois de vinte anos. Pois durante o período em que esteve trabalhando na empresa, devido ao adoecimento, não conseguia sequer realizar as provas de seleção, conforme expôs:

Eu me senti como se tivesse tirado um peso muito grande nas minhas costas, sabe? Me veio uma ponta de tristeza, pelas pessoas, pelos amigos que tinha. Mas a sensação era de tô livre disso aqui, tô livre, não preciso mais resistir, não preciso mais disso. Chega, já foi, né? E de lá pra cá, eu venho tentando me reerguer, a passos de Tartaruga, né? Porque foi muita coisa, né? A destruição foi grande, mas eu venho tentando... prova de vestibular, eu tentava e não conseguia fazer a prova, porque a ansiedade não deixava, sabe? Tentei a cultura francesa, já era a terceira vez que eu não conseguia fazer a prova. Só esperava dar aquele horário pra entregar a prova e entregar. Não conseguia, me dava dor de cabeça, explodia, vinha umas perturbações, né? E eu não conseguia. E aí, agora, do ano passado pra cá, eu consegui passar no vestibular. Passei pra cultura francesa, terminei o semestre agora, né? [...] E assim, pra mim, agora de lá pra cá, do ano passado pra cá, isso aqui que eu tô reescrevendo pra mim, novos horizontes, o apoio da minha família, meu marido, que esteve comigo, minha mãe, né? A universidade que, também, assim, abre um mundo, trabalhando o autoamor. Essa superação, buscando novos caminhos e reconstruindo minha vida.

Porque o problema era conseguir fazer a prova e eu fiz. E assim, foi um negócio tão louco, eu fiz, eu tirei o segundo lugar da turma da noite. E eu só me dei conta, quando eu fui falar com uma amiga, que mora lá em São Paulo, ela passou um tempo aqui, foi pra lá agora. E ela falou: “tu tirou o segundo lugar, tu tens noção do que é isso, depois de tanto tempo que tu ficou sem estudar?” Eu disse “valha, eu não tinha nem pensado nisso” É difícil. Então, assim, mexe num nível muito profundo, que às vezes nem a gente se dá conta, né? Então, assim, eu tô vendo agora mesmo no plano visível que eu posso, né? Que disseram que eu não posso fazer, eu posso.

Eu acho que eu tô vivendo alguns momentos nesse ano, apesar da pandemia, apesar de tanta coisa que teve esse ano, mas pra mim veio muita coisa boa, muita superação, sentimentos que há muito tempo eu não tinha, né? Eu fiz um, um curso esse mês agora, pela escola de parceiros, né? De visão política e ação social [...] E tá voltando pra universidade agora, é como se eu tivesse viva de novo. Depois desses quatorze anos trabalhados aí, foram, não sei foi, mais da metade ou mais de sofrimento, né? Mas tá vendo que eu sou capaz de estudar, de voltar a escrever, se dê uma nova chance. Então acho que tem dia que eu tenho que procurar acalmar a minha cabeça, que eu fico querendo estudar e ler um monte de coisa, eu vejo um monte, ah eu quero ler isso, quero... Calma! não é assim! (risos). Porque é uma volta, voltando mesmo, acreditar em mim, sabe? Que eu posso fazer, né? Que passaram esse tempo todo dizendo que eu não posso, mas que eu posso, posso, e eu tô provando e tô vivendo isso. Então, assim, você tá provando pra quem? Porque o principal estrago é quando mexe na autoestima da gente, e a gente acredita que a gente não pode. Isso aí é um, é uma violência tão grande, tira a força e o poder de ação da gente.

Nota-se que as vivências de “liberdade” e “alívio” foram geradoras de prazer, no momento de demissões, como se o medo de perder o emprego, da incerteza, fosse convertido em alívio, em liberação da tensão, possivelmente um processo de sublimação, já que para a sociedade o medo é um sentimento menos aceito e menos nobre. Do ponto de vista psicanalítico, a sublimação consiste num processo de mecanismo de defesa maduro, no qual impulsos ou idealizações socialmente inaceitáveis são transformados em ações ou comportamentos socialmente aceitáveis (FREUD, 1996).

Portanto, ao se desvencilhar do trabalho, Cláudia percebeu que muitas questões internas foram sendo resolvidas, resgatadas e, aos poucos, apresentando cura. Como a autoestima, a confiança em si mesmo, o conhecimento de sua própria capacidade e o poder de concentração para fazer uma prova e paciência. Ela contou que sofreu muitos bloqueios cognitivos durante o período do adoecimento, conforme mostra o trecho:

Eu parei o curso de inglês, eu parei o francês quando eu estava grávida, porque eu não aguentava, o período da tarde, três horas da tarde e o calor era insuportável, porque a temperatura muda, né? Muda, muda tudo. Era pra mim era insuportável. Aí eu parei. E não voltei mais. Aí a faculdade eu também parei, né? Nessa história de

adoecimento eu já não conseguia mais escrever. Eu, eu parei pra eu terminar, só faltava a minha monografia e só faltava monografia, né? E aí eu bloqueei. Tudo na vida. Não só a leitura, como principalmente a escrita. Foi um bloqueio, assim, total. Total. Total. Total. Sabe? E é uma luta pra pra vencer, mas assim, graças a Deus tô caminhando, né?

É interessante ressaltar que, mesmo após dois anos de sua demissão, Cláudia revelou que não sabia que ainda ficaria tão mexida emocionalmente ao lembrar e relatar suas vivências laborais. Chorou muito durante a entrevista, ficou trêmula e desabafou:

Eu não imaginava que ainda tivesse essa ferida ainda desse tamanho, né? Porque já faz dois anos que eu saí de lá. Mas o estrago foi grande e falar me vem tudo isso que eu coloquei aqui de negativo que eu coloquei, né? Que é o passado, é o meu passado. Medo, insegurança, adoecimento, limitações, invisibilidade, sentimento de incapacidade. A ilusão pela boa remuneração, né? E me iludir até que se era suficiente, praticamente abandonei a universidade, né? E também baixa autoestima, porque o meu emocional foi muito machucado, muito, muito, muito, muito, são coisas que reverberam até hoje. Vieram muitas fobias, coisas que eu nunca tinha tido na minha vida. Dificuldade pra dormir, até dificuldade pra andar numa escada rolante, pra pegar o elevador. Muitas, muitas, muitas, muitas fobias. Vieram coisas que eu nunca tinha tido na minha vida e, assim, vez por outra, eu escolho uma coisa, passei um período sem conseguir sair de casa, que eu fiquei na casa da minha mãe. E eu não consegui botar o pé na calçada, porque eu imaginava que ia acontecer alguma coisa de ruim, o pânico, né? Tinha uma coisa de ruim que ia acontecer e eu não conseguia. E assim, por mais que eu, que eu tento, não consigo me lembrar de muita coisa boa, né? Minhas amigas... A minha amiga que é madrinha da minha filha. Ontem mesmo eu falei com ela. Mas assim, foi um sofrimento tão grande que quando eu penso no nome da instituição [...] é doloroso e eu não imaginei que ia ser tanto como foi (chora emocionada), mas é como se, por alguns instantes, eu descesse lá no buraco de novo, quando eu falo, sabe? Mas eu tenho consciência de que é preciso isso pra que eu, de fato, saia, suba e chegue nesse momento que eu vou falar e não seja mais tão doloroso, sabe? Que fique nesse passado mesmo e esse momento aqui é pra, faz parte dessa reescrita.

Como sugestões de melhoria e soluções para os problemas organizacionais enfrentados, Cláudia falou que as empresas devem se importar mais com as pessoas, enquanto seres humanos. Compreender que, antes de ser um trabalhador, aquele homem ou mulher é

um ser humano, que precisa ser reconhecido como tal, que tem dificuldades, que doenças e que isso é natural.

Além disso, ela falou que nas organizações deveria haver mais espaço de fala para o trabalhador ser ouvido, fazer sugestões e contribuir. Para a PDT, é graças às contribuições do espaço público de fala que o coletivo de trabalho consegue estabelecer uma relação de confiança e cooperativa entre os trabalhadores, pois na ausência desse espaço, é natural que o risco no trabalho seja amplificado (MARTINS, 2009).

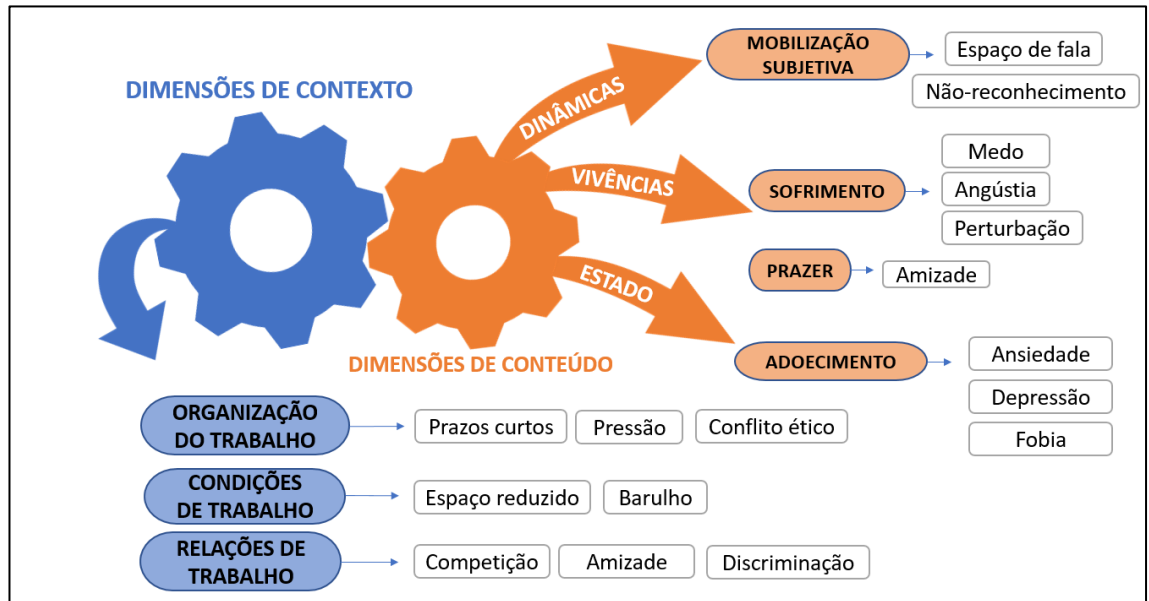
Já sobre as relações sociais, a telefonista indicou que seria ideal haver respeito e cooperação, dando fim à competição entre outros trabalhadores. Sua perspectiva se alinha ao entendimento da PDT, que tem a cooperação como “parte fundamental na construção da saúde mental do trabalhador e pilar essencial para a constituição de um ambiente de trabalho em que haja confiança no trabalho realizado por todos” (GIANNINI; SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2019).

Ao ser questionada sobre a sua perspectiva de futuro profissional, Cláudia revelou que não pretende mais ter um trabalho com jornada de trabalho extensa, integral, pois disse que não se vê mais trabalhando dessa forma e expõe sua preocupação. Contou que espera, enquanto Assistente Social, obter outro tipo de jornada de trabalho, conforme o relato abaixo:

Eu não me imagino mais. Já tentei, mas eu não sei, é como se a mente não permitisse mais... já tentei deletar da minha cabeça. E sinceramente é uma preocupação que eu tenho, sabe? Porque eu vejo que, que eu não vou querer esse caminho [...] buscar outro, outros caminhos, sabe? Assim, que não é ficar o dia todo no emprego. Trabalhar de manhã. Ok, ótimo. Né? Os assistentes sociais. Tem as lutas aí pela administração de carga horária e tudo, já pediram muita coisa, e tem uma gama ampla de possibilidade de trabalho, mas esse pensamento de que vou trabalhar o dia inteiro numa empresa, não, não vem, não vem, não, não existe mais pra mim não.

Com base no que foi apresentado, a Figura 3 representa, através da psicodinâmica, os desdobramentos da experiência laboral de Cláudia que culminou no seu adoecimento. A Figura 3 mostra como se caracteriza, especificamente, cada dimensão vivida pela trabalhadora, na qual indica os principais elementos que compõe cada uma delas, aqueles que tiveram maior destaque e recorrência durante a entrevista.

Figura 3 - Psicodinâmica do trabalhar de Cláudia



Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Por fim, Cláudia concluiu agradecendo à entrevista, emocionada, “eu sabia que esse momento aqui ia ser um desafio (chora emocionada), mas eu já fugi demais, porque era vencida por esse sentimento de incapacidade que ficou sabe, então, (chora emocionada) eu agradeço pela oportunidade de ter me dado esse espaço pra falar”.

5.2 Análise de Daniela

Daniela é uma jovem de vinte e três anos que, ainda adolescente, migrou do interior do Ceará para a capital, com sua família, composta por seu pai, que trabalhava na roça, sua mãe, que era costureira e sua irmã mais nova. Eles migraram em busca de melhores condições de vida e de trabalho, pois no interior a vida era muito difícil, havia escassez e pouca, ou nenhuma, oportunidade, conforme explicou:

Antes disso era só a gente mesmo plantar... comia o que plantava... tinha ajuda de bolsa família... meu pai sempre fez muito, o que chama de “negócio”, por exemplo, ele comprava uma vaca e trocava por um carro, que valia aquele valor, né? Aí depois entregava o carro pra ficar por não sei quanto, criava animal, então a gente vendia também. Chegou uma época, né? A gente começou a matar porco, aí vendia a carne ou qualquer coisa, né? E a gente ia levando.

Ao chegar na capital, ainda menor de idade, Daniela trabalhou informalmente em uma confecção de roupas de um parente, cortando linhas e na realização de outros trabalhos manuais. Logo depois, ainda no ensino médio, a jovem começou a estagiar em uma empresa privada, na área de design gráfico. A partir dessa experiência, Daniela se interessou por publicidade e marketing.

Ao atingir a maior idade civil, a empresa a contratou como auxiliar administrativo e, em seguida, surgiu uma oportunidade como auxiliar de marketing, na qual foi convidada, pois na época a jovem já estava cursando graduação em Publicidade. Contudo, Daniela não permaneceu muito tempo na empresa, mudou algumas vezes de emprego, totalizando cinco empresas, nas quais trabalhou entre três e oito meses.

Na sua última experiência, na qual adoeceu, passou sete meses. Na ocasião, Daniela trabalhou em um shopping e exerceu a função de analista de marketing na qual era responsável por toda parte de divulgação, eventos, adesivagem entre outras atividades de marketing. A trabalhadora caracterizou a experiência pela cobrança em excesso, sobrecarga de trabalho e longas e exaustivas jornadas de trabalho.

Em todas as empresas que eu passei teve isso [cobrança], em todas, tanto eu sendo cobrada, quanto eu observando os outros sendo cobrados. Em todos os setores existe...então, eu não tive muito problema, exceto no último. Porque lá, eu sentia que eu estava dando o meu melhor. Pra mim, eu estava dando cento e um por cento, mas sempre vinham querendo puxar mais e de uma forma que eu não me sentia bem comigo mesma.

Pressão exagerada. Devido à pressão exagerada me levou à insuficiência, né? Devido eu sempre estava achando que estava dando o meu melhor e depois estava sempre sendo cobrada, sendo, sempre, pressionada exageradamente. Pressão no trabalho, normal! Mas era uma coisa muito exagerada, aí eu sempre achava que eu não era suficiente para aquilo que eu sempre, “não, isso não é o meu melhor” eu poderia ser, se talvez soubesse, poderia até ser melhor.

Com base no exposto, é possível inferir que o gerencialismo na era do capitalismo flexível não abandonou, na prática, as marcas das eras anteriores, capitalismo familiar e burocrático, isto é, a cobrança e exigências, geradoras de pressão na organização do trabalho.

Uma vez que o prenúncio de uma era de flexibilidade, marcada pelo autogerenciamento e autonomia, conforme explica Sennett (2009), não transpôs para a realidade das rotinas laborais dos trabalhadores contemporâneos.

Os trechos relatados pela trabalhadora concorrem com o que Aubert (1993) apontou sobre o mundo do trabalho ter incorporado à cultura da excelência e passou a idealizar profissionais com desempenho produtivo elevado, o que desencadeia nos trabalhadores, por vezes, o que nomeou de “neurose de excelência”. Corroborando, ainda, com a compreensão desse fenômeno, Han (2017) nomeia como “infarto psíquico” a violência neuronal manifestada pelo esgotamento e fadiga atribuídos à superprodução, ao “superdesempenho”, frequentes em uma sociedade do cansaço.

Como consequência dessa cobrança exagerada, a trabalhadora contou que se tornou uma pessoa muito exigente consigo mesma e que possui um nível elevado de autocobrança, pois na sua última experiência de trabalho ela era muito cobrada, pressionada e tinha seus erros sempre expostos e ressaltados, de acordo com o trecho a seguir:

“Não deu certo porque você fez errado, tá errando muito, blábláblá.” E aí, eu ficava tudo na minha cabeça, minha cabeça. Tanto que no trabalho que eu estou hoje, as pessoas dizem que eu me cobro muito. Eu não era assim. Mas, aí, tanto que a menina chega e diz: “Fulana já tá bom! Chega! tá bom, já desse jeito. Não precisa melhorar”. Mas aí devido isso, eu sempre acho que eu vou ser chamada atenção por causa disso...que eu vou ser chamado atenção por eu não ter feito melhor... que eu vou ser chamada atenção porque era pra ter feito dois tamanhos daquilo.

Outra queixa da trabalhadora, foi sobre as longas horas de trabalho que precisava enfrentar para dar conta das atividades, pois havia tanta sobrecarga de trabalho que somente o horário comercial de trabalho não era suficiente. Sobre isso, Han (2017) explica que se vive um tempo de aceleração, de sobrecarga de informações, de contingências do trabalho, o que ocasiona um estresse profissional altíssimo, causador de exaustão nos trabalhadores. A esse respeito, Daniela relatou:

Em relação a horário, como a gente tinha muito plantão, porque em shopping você não trabalha pro shopping. Eu trabalhava no marketing do shopping, mas eu trabalhava sempre em cento e tantas lojas que tinha dentro do shopping. E aí, devido essa divergência de horário, meu horário era pra ser comercial, mas na prática não acontecia isso. Já aconteceu de eu passar virar a noite aqui pro shopping. Já aconteceu que eu entrei onze horas do dia de hoje e saí nove horas do dia de

amanhã. Isso direto, hein? Essa situação de um adesivo errado que saiu, foi num dia desses que eu estava virando, ainda chamam a atenção da gente, entendeu? Aí eu fiquei assim, meu Deus, quê que eu tô fazendo aqui, gente? Que loucura, porque pra mim era uma loucura.

Dejours (1996) explica que esse excesso de mobilização psíquica para enfrentar as exigências laborais, gera no indivíduo uma carga psíquica, culminando no estresse profissional e um processo de perturbação, o que é possível perceber nas falas de Daniela. “A carga psíquica do trabalho é a carga, isto é, o eco ao nível do trabalhador da pressão que constitui a organização do trabalho. [...] resulta da confrontação do desejo do trabalhador à injunção do empregador contida na organização do trabalho” (DEJOURS, 1994, p.28).

Para a trabalhadora, a pressão estava ecoando exageradamente. O desejo dela era corresponder ao prescrito. E, para ela, estava mais do que correspondendo (101%), mas, se a cobrança não parava e erros eram apontados, o que ecoava dentro dela era insuficiência. Além disso, a trabalhadora contou que devido a essas altas demandas laborais, não havia separação entre trabalho e vida pessoal, pois acabava levando trabalho para casa e, mesmo aos finais de semana, não conseguia se desligar, conforme explicou:

como eu me casei estando trabalhando lá, o meu marido também sentiu isso, tanto que ele chegou pra mim e perguntou: Tu quer sair de lá? Tu não tá bem. Eu chegava em casa, às vezes onze horas, e eu já chegava dizendo a ele: “vixe, amanhã tenho que fazer isso e isso...” E ele dizia: “calma, tu tá em casa agora. Deixa pra pensar nisso amanhã”. Aí, o primeiro mês foi muito tenso, porque eu só sabia brigar. Eu chegava estressada, eu queria sumir.

eu não esquecia o trabalho enquanto estava final de semana. Eu sempre estava fazendo alguma planilha ou alguma coisa de trabalho. Aí, quando chegava e tinha que levantar pra sair de novo, aí eu só conseguia pensar: “porque que eu não consegui uma coisa melhor...” umas coisas assim.

A questão da diluição entre esses dois âmbitos da vida do indivíduo, concorrem com o que Bauman (2001), Sennett (2009) e Han (2008) explicam sobre os limites dos riscos serem cada vez menos discerníveis, pois, na contemporaneidade, a separação dos objetivos pessoais

e profissionais são progressivamente diminuídos em face das exigências sociais de curto prazo, da liquidez e transparência das relações e das instabilidades no mundo do trabalho.

Portanto, se produz uma sociedade cada vez mais centrada no trabalho, acarretando uma série de danos, como sobrecarga de trabalho e, conseqüentemente, adoecimentos. Além de acarretar em conseqüências negativas, também, nas relações sociais fora do ambiente de trabalho, como foi possível identificar na fala da entrevista em relação ao marido, pois os estresses e excessos de trabalho acabavam refletindo no marido.

Sobre as relações sociais, Daniela mencionou que havia muita competição, o que levava a fofocas e intrigas, com intuito de prejudicar uns aos outros. Tal contexto contribuía para que trabalhadora a permanecesse em estado de alerta, sempre com medo de fazer ou dizer algo que pudesse ser mal interpretado e usado contra ela, conforme expôs:

Competição. Com certeza [...] é como se eu tivesse que ta alerta direto. Acontecia muita conversa, né? Então, eu estava aqui, aí, do nada, começava um burburinho. Aí já ia cair no ouvido da minha chefe. Daí minha chefe me chamava atenção por uma coisa que não tinha nada a ver, aí eu descobria que era um colega de trabalho, que fez uma fofoca, sem fundamento nenhum... isso era muito chato, né? Eu tinha que tá alerta direto pra saber se eu estava fazendo, se eu não estava fazendo nada que a pessoa fosse interpretar errado. Aquela tensão, né?

Sobre o contexto exposto, surge os seguintes questionamentos: Qual o custo neuronal de alguém achar que tem que controlar até a interpretação do outro? Qual o custo neuronal de alguém feito refém do juízo o outro? Provavelmente se gera uma sobrecarga de carga psíquica tão grande que acaba adoecendo o trabalhador.

Ainda sobre as relações sociais de trabalho, Daniela mencionou ter sofrido assédio moral, desrespeito e outros excessos. Duarte e Dejourns (2019) explicam que é comum que o assédio no trabalho, em geral, seja promovido de maneira pública, justamente para não afetar somente a vítima, mas também para ser eficiente aos demais trabalhadores, pois espalha o medo. A esse respeito, a trabalhadora desabafou:

Quando a gente estava numa reunião e ela [chefe] fez questão de dizer na frente de todo mundo, né? Que eu era descontrolada, não tinha equilíbrio emocional. Como se eu fosse uma doente mesmo, né? Que eu precisava me tratar. E beleza, que eu precisasse me tratar, mas foram as palavras duras dela na frente de todos. Eu acho desnecessário, né? E aí, ela começou a dizer que isso prejudicava no trabalho, que não era pra ser assim. Aí, começou a dizer que meu trabalho não estava bom por

causa disso, que eu tinha que ser melhor...Eu me senti insuficiente... era como se tudo que eu tivesse feito, fosse um por água abaixo... tivesse, tivesse roubado de mim o que eu tinha construído.

Como consequência, Duarte e Dejours (2019) indicam o aumento das patologias no trabalho, a perda da autoestima, do entusiasmo com o trabalho, do senso de justiça e da estima pelos colegas. Porém, as raízes não vêm somente do assédio, mas da desestruturação do mundo social e da convivência no trabalho, efeitos da grande transformação do mundo do trabalho desde a década de 1990.

Nota-se, a partir do exposto, o alinhamento das situações vividas por Daniela ao pensamento de Sennett (2009), no que tange à corrosão do caráter. O autor explica que devido ao ambiente de competição, é comum que os trabalhadores tendam a desenvolverem comportamentos como individualismo e agressividade em suas relações.

A respeito das condições de trabalho, Daniela contou que a estrutura era adequada, havia espaço e limpeza, contudo, os equipamentos essenciais para o fazer do trabalho, como computador e cadeira, não eram adequados, o que acabava interferindo no bem-estar dos trabalhadores, conforme informou:

Era tudo organizado, era limpo, era a situação de horário, mesmo, que me deixava desregulada [...] era grande, tinha mesa adequada, tinha computador, apesar do computador...porque eles não entendiam que a nossa necessidade precisava de um computador melhor. Tipo, cadeira, também, não era muito adequada, a gente passava o dia sentada, às vezes... e aí, acabava atrapalhando um pouco, mas em relação a espaço, tinha espaço.

Dejours (1996) explica que quando o indivíduo é tomado pelo sentimento de incapacidade, de desentendimento e de extremo mal-estar, o sofrimento passa a ser patogênico, gerando um estado adoecimento. A esse respeito, Aguiar (2013, p. 64) aponta que o trabalhador poderá, “em contexto de sofrimento, estabelecer um padrão de comportamento defensivo que o permita apenas conviver e abster-se psicologicamente da condição de desprazer; configurando assim o sofrimento patogênico – que pode ou não incorrer no adoecimento do sujeito”.

Portanto, em consequência do contexto de trabalho relatado e suas vivências, Daniela imergiu em um estado de adoecimento, desenvolveu ansiedade, depressão e outros mal-estares, o que levou a buscar ajuda médica e psicoterápica. A trabalhadora explicou que começou a perceber que estava adoecida devido, principalmente, aos sintomas que surgiram no seu corpo físico, como relatou nos trechos a seguir:

Eu trabalhava com angústia, com aperto no peito. Eu trabalhava, assim, pensando que a qualquer momento eu ia, sei lá, errar, porque sempre aquela vozinha na minha cabeça dela dizendo que eu erro demais, que tinha que melhorar, que eu não estava bem, que não sei o que, qual era o problema, que o problema estava comigo [...] aí, por medo de fracassar. De não ser boa bastante, de perder o emprego. Então, eu tinha medo de perder a chance quando acabasse aquele, aquilo ali, eu ia perder tudo, que eu não ia conseguir mais nada, não sei. E alerta, devido isso, tá alerta pra saber se eu sei lá, não ia errar, não ia atrasar.

A ansiedade... eu trabalhava ansiosa pra chegar em casa, mas eu chegava em casa, e a gente vai trabalhar, porque eu queria saber, queria já que acabasse aquela semana. Porque aquilo ali, eu não sabia o que era, eu sempre fui ansiosa, assim, num nível, né? Nossa, as pessoas são ansiosas, não é uma coisa de outro mundo, mas eu não sabia o que era chegar a me tremer, de ansiedade, não sabia o que era as mãos e os pés gelados de ansiedade. Eu não sabia o que era sentir dor de barriga de ansiedade. Eu ia, passava o dia no banheiro, às vezes, quando eu ia ver, era de ansiedade. Eu não sabia o que era ficar paralisada de ansiedade, não sabia o que era isso. Quando chegava em casa continuava ansiosa com o dia seguinte ou com alguma coisa que você tinha feito.

Eu saí, porque devido eu tá muito cansada e encarei que aquela rotina de trabalhar, às vezes, quatorze horas por dia, não era, não era pra mim, né? Dor de barriga, né? Aparecia mancha roxo no meu corpo. Quando chegava no pico de ansiedade, muito alto, que eu chegava a ter dor de cabeça... às vezes, passava a noite acordada, eu comia pouquíssimo [...] como eu sempre trabalhei direto, eu não fiquei assim num estado vegetativo, praticamente. Eu só dormia, acordava pra fazer comida, não comia, era só pra fazer comida pro meu marido e dormia de novo. Eu acordava, aí lá pelas...sei lá... quatro horas da tarde eu ia comer alguma coisa. Depois de quatro horas da tarde eu não comia, eu ia comer talvez dez horas da noite, ou não comia. Eu cheguei a pesar quarenta e cinco quilos.

A respeito de ansiedade, inclusive como a própria entrevistada mencionou, em um certo nível, é normal em todas as pessoas, contudo, torna-se patológica a sua desproporcionalidade, caracterizando-se pela preocupação excessiva, expectativa apreensiva, persistente e de difícil controle, proveniente de componentes tanto psicológicos quanto fisiológicos (SHARMA; ANDRIUKAITIS; DAVIS, 1995; ANDRADE; GORENSTEIN, 2000).

Os transtornos mentais, aos quais Daniela fora acometida, se referem a alterações do funcionamento da mente que prejudicam o desempenho da pessoa na vida familiar, social, pessoal, no trabalho, nos estudos, na compreensão de si e dos outros, na possibilidade de autocrítica, na tolerância aos problemas e na possibilidade de ter prazer na vida em geral (AMARAL, 2011). Ainda sobre as vivências de sofrimento, a trabalhadora acrescentou:

Então, teve um dia, a primeira vez que eu chorei, né? Foi por causa de um evento que ia ter na praça...E aí não teve adesão. Aí fiquei imaginando “meu Deus, se os outros que tiveram adesão, ela [chefe] falou que falou, imagine agora. Aí eu comecei a entrar em estado de desespero... comecei a chorar...saí toda me tremendo e fui pro banheiro chorar. Por causa disso. Atividades que eu tinha que realizar. Por exemplo, eu tinha que contratar dez fornecedores que ia acontecer. Quando no dia do evento, se o fornecedor se atrasasse 30 min, eu já pensava que ia perder o emprego. Tinha horas que eu tinha vontade de sair correndo de desespero, desesperada...tinha dias que eu sentia tristeza extrema, que a minha vontade era de sair daquele lugar, ir prum, se tivesse um buraco nesse assim, era tipo isso.

O assédio moral citado por Daniela se concatena ao entendimento de Chanlat (2008), o qual entende que em decorrência das mudanças na lógica do mundo social e do trabalho, uma consequência dos novos modos de gestão, em tempos de flexibilidade, é o aumento da violência no trabalho, conforme Chanlat (2008, p. 68) indica:

O aumento da violência no trabalho é uma das consequências de certas práticas de gestão contemporâneas. A concorrência exacerbada, a lógica do curto prazo, a busca contínua pela otimização, o esfacelamento dos coletivos de trabalho, a compressão do tempo, a tirania do cliente, todos esses fatores elevam o nível de estresse no trabalho e a violência de uns contra os outros (assédios, agressões etc.) e contra si mesmo (suicídios).

Com relação ao que poderia ser melhorado para sanar os problemas enfrentados no trabalho, Daniela indicou o espaço de fala: *“que ela escutasse mais, escutasse mais, eu acho que seria o bastante. Mas ela escutar e internalizar, não é escutar e pronto. É só isso. Então, a gente poderia até dar um feedback pra ela, mas não entrava na cabeça dela”* A esse respeito, Martins e Mendes (2012, p.171) explicam que:

Ao construir coletivamente, mediante o espaço de escuta e de fala compartilhada, o reconhecimento, a cooperação, a ressignificação do sofrimento e a liberdade de agir. Permite a construção de um espaço público de discussão, responsável pelo processo de elaboração e per-elaboração das situações de trabalho vivenciadas, contribuindo, assim, para criar modos de resistência dos trabalhadores à dominação estabelecida nos processos de gestão da organização do trabalho, constituindo uma estratégia para manter e garantir a saúde mental no trabalho.

Atualmente, Daniela trabalha com endomarketing, no setor de Recursos Humanos de uma empresa. Porém, diz buscar novas oportunidades, pois gostaria de ser reconhecida naquilo que faz, ser referência. Para a PDT, o reconhecimento é um dos núcleos fundamentais para a construção de identidade, da promoção de saúde e prazer (DEJOURS, 2012). Portanto, a jovem segue participando de processos seletivos, mas relata se sentir prejudicada pela ansiedade, ainda reflexo do seu último trabalho, conforme contou:

Enquanto eu tiver em empresa, eu prezo muito por fazer o meu trabalho e ser reconhecida por aquilo. Meu sonho é um dia chegar e falar, tipo, falar sobre meu trabalho e lembrar do meu nome. E quando falar lembrar de mim. Então, ser referência, né? [...] ontem eu participei de um processo seletivo, que eu fui de mal pior, e tudo por causa da ansiedade, né? Eu fiquei muito nervosa devido a quantidade de candidatos que tinha, devido aos testes, devido a tudo, e aí, já tinha começado a lembrar do trabalho antigo, né? Eu sempre fui uma pessoa muito ativa, mas hoje em dia eu sinto que tem horas que eu me desligo e eu sinto que foi depois desse emprego.

A trabalhadora ainda contou que, apesar de todo o sofrimento vivenciado, consegue reconhecer que aprendeu bastante, conforme demonstrou no trecho: *“eu aprendi bastante, foi, assim, onde eu expandi meu conhecimento, acho que em oitenta por cento”*. Para Godoi, Freitas e Carvalho (2011) a aprendizagem trata-se de um fenômeno capaz de integrar a cognição, os afetos e as pulsões.

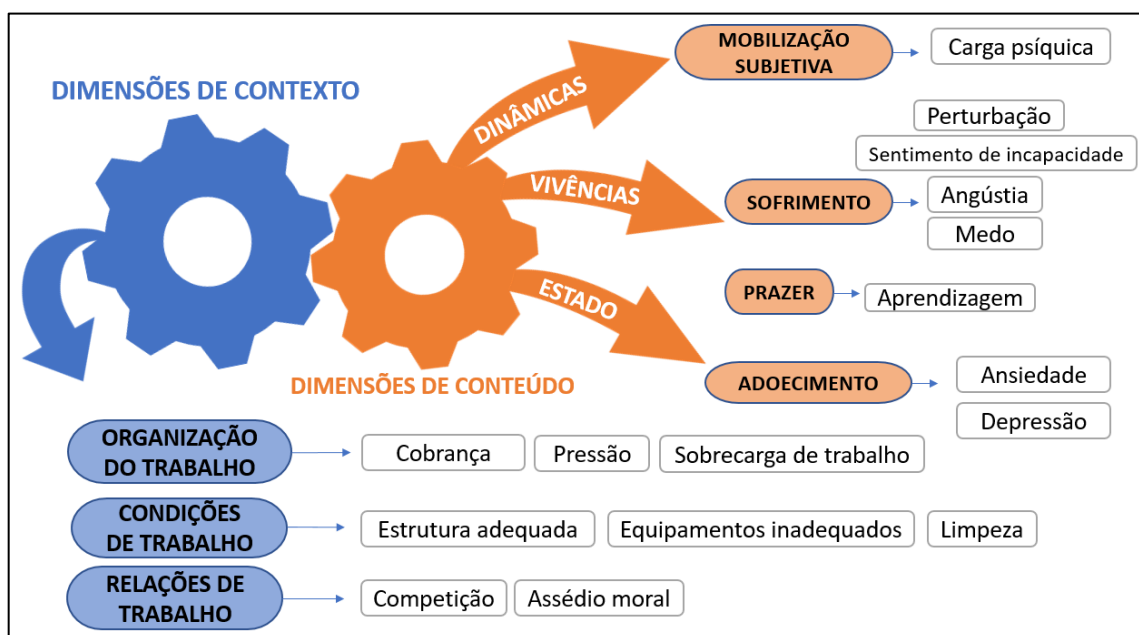
Dejours (2004) explica que o trabalho tem como verdadeira essência o que é construído no mundo afetivo, subjetivo, e não o material e visível. Portanto, a aprendizagem trata-se de um aspecto essencial do trabalhar, pois se revela através da subjetividade.

Ao fim da entrevista, Daniela disse que foi muito difícil retomar esses assuntos, pois ficou com muitos traumas e revelou que até hoje tem dificuldade em frequentar shoppings, devido ter sido o ambiente que foi palco dessas vivências de sofrimento no último trabalho, conforme mencionou:

É tenso! (risos)... às vezes eu não consigo ficar muito tempo num shopping, porque me faz lembrar. Eu evito. Eu conto as vezes que eu fui ao shopping depois disso. Eu tenho medo até de encontrar pessoas da época. Porque, na minha cabeça, eu saí de lá sendo julgada porque eu não consegui fazer meu trabalho, que eu não fui suficiente.

Com base no que foi apresentado, a Figura 4 representa, por meio da psicodinâmica, os desdobramentos da experiência laboral de Daniela que culminou no seu adoecimento. Na referida figura consta como se caracteriza, especificamente, cada dimensão vivida pela trabalhadora e indica os principais elementos que compõe cada uma delas, sobretudo aqueles que tiveram maior destaque e recorrência durante a entrevista.

Figura 4 – Psicodinâmica do trabalhar de Daniela



Por fim, é possível concluir que Daniela vivenciou uma experiência de extrema cobrança, que parecia nunca ter fim e, por mais que ela tentasse, nunca conseguia suprir às expectativas e demandas organizacionais. Tal contexto a levava a um sofrimento contínuo de sentimento de incapacidade, de insuficiência. Dada a recorrência, o sofrimento se transformou em patologia, a deixando em um estado crítico de adoecimento, devido às frequentes pressões organizacionais, exaustivas jornadas de trabalho e ausência de reconhecimento.

5.3 Análise de Carolina

Carolina é uma jovem de vinte e quatro anos, solteira e graduada em Administração. A jovem disse ter feito essa escolha profissional por influência do pai, que é contador. Atualmente, mora somente com a mãe, pois os pais enfrentaram um processo de separação recentemente.

A jovem iniciou suas primeiras experiências profissionais ainda na universidade, durante sua passagem pela empresa júnior, na qual esteve por dois anos. Em seguida, Carolina foi estagiária em uma empresa do ramo da saúde. Após alguns meses de experiência como estagiária, foi sendo promovida, até chegar ao cargo de analista financeiro. No total, a entrevistada passou três anos na empresa. Ela relatou que, a empresa apresentava um discurso sobre flexibilidade e que, desde quando era estagiária, havia sobrecarga e longas jornadas de trabalho:

A empresa estava crescendo muito rápido e não aumentava a quantidade de pessoas. Então, sendo estagiária de um setor só, eu já estava altamente sobrecarregada. Eram seis horas de trabalho, as minhas seis horas de trabalho não eram suficientes pra cumprir tudo que eu precisava. E não era por falta de eficiência minha, porque realmente era muita coisa. E a pessoa, a senhora ligava, eu sabia que ela dizia que em alguns momentos eu ia precisar fazer hora extra, e que nem era permitido estagiário fazer hora extra, mas de boca a gente fazia, então assim, quando eu chegava, eu batia o ponto e seis horas depois eu tinha que bater o ponto de novo. Só que bateu o ponto pra sair não significava que eu ia pra minha casa, às vezes, eu batia o ponto pra ficar registrado na folha da empresa de que eu trabalhei seis horas, né? Mas, na prática, eu voltava e ficava horas ainda, às vezes, eu ficava o tempo de uma pessoa contratada mesmo lá, trabalhando. E pra poder dar conta das minhas funções. Às vezes dava até problema, porque se eu percebia que estava

sobrecarregada, nem sempre eu podia falar, né, chegar pro gerente e dizer isso, tu pode até ser demitir. Então, cuidado, né?

Com base no relato acima, é possível observar que, apesar do discurso do gerencialismo flexível da empresa, o real do trabalho apresentava outra realidade. As atividades eram tantas, que somente fazendo hora extra – inclusive até de maneira ilegal, como mencionado – para poder dar conta das contingências de trabalho. Além disso, Carolina expôs uma vivência de medo, ao revelar que sequer podia falar que estava sobrecarregada, pois aquilo poderia ameaçar a sua manutenção no emprego.

Para a PDT o medo é um tipo de vivência causadora de sofrimento, relativo ao desgaste mental, desequilíbrio psicoafetivo, desorganização do funcionamento mental e deterioração física (BATISTA-DOS-SANTOS; SOUSA, 2017). Dejours (2003) explica que o medo no ambiente laboral, normalmente, tem relação com situações externas ao trabalho, pois é comum que seja vivenciado em circunstâncias relativas à perda de emprego e a dificuldade de recolocação, isto é, devido à própria precarização social do trabalho.

Ao ser perguntada sobre “autonomia”, a analista contou que tinha muita, mas que chegava a ser negativo, pois gerava um sentimento de responsabilidade muito maior que normalmente ela teria ocupando um determinado cargo. É como se fossem transferidas para o trabalhador a exploração e a cobrança externas, centrando no próprio indivíduo esses papéis, disfarçados por nomes como autonomia e liberdade. A esse respeito, Carolina explica:

Muita, muita mesmo [autonomia]. Isso, às vezes, era até negativo, porque uma das coisas que eu dizia lá é que, assim, quando eu era estagiária, eu era estagiária só no nome mesmo do cargo, porque eu tinha muita responsabilidade em cima de mim mesmo e a responsabilidade de analista. Aí, quando eu virei analista, eu dizia “gente, eu sou analista, mas me tratam como gerente”. Realmente, às vezes, teve várias vezes que me deram um time mesmo, pra tomar de conta. Eu gerenciava pessoas. Então, a autonomia, ela era no sentido de que realmente eu podia fazer meio que o que eu quisesse, se desde que tivesse tudo convergindo pros objetivos da empresa. Mas, ao mesmo tempo, quando eu olhava assim, pra cargo e salário, não tinha nada a ver com o que eu fazia, sempre eu era cobrada além do que, naturalmente, o meu cargo faria, sabe?

Tal situação converge com autores como Sennett (2009) e Han (2018b), que indicam que o homem “pós-moderno” livre se revela, na realidade, como um servo absoluto, mas sem a representação personificada de um senhor fora dele. Agora, o indivíduo explora a si mesmo, já que nenhum senhor o obriga a trabalhar, construindo, assim, a imagem do sujeito neoliberal, narrado como empreendedor de si mesmo.

Em termos mais amplos, o retrato social do capitalismo flexível revela o enfraquecimento do clássico antagonismo proprietário e proletário, típico dos capitalismo familiar e burocrático, já que cada um passou a ser patrão de si mesmo e chancela a autoexploração (HAN, 2018b). A sociedade gerencialista, ou do desempenho, contrapõe-se à sociedade disciplinar, que era pautada na vigilância e no terror (FOUCAULT, 2014).

A fala da analista exemplificou a gangorra teórico-existencial entre ser trabalhador no capitalismo burocrático e no capitalismo flexível. Isso porque, enquanto capitalismo flexível a autonomia era no sentido no qual a trabalhadora exercia sua liberdade do fazer. No entanto, enquanto capitalismo burocrático, ela era incentivada pelo plano de cargos e salários. Assim, Carolina vivia em um híbrido, que a fez adoecer, porque diante desta lógica de trabalho, o indivíduo não aguenta por muito tempo.

Sobre as condições de trabalho, Carolina explicou que, inicialmente, eram ruins, havia barulho, era quente, porque a empresa foi institucionalmente crescendo, contratando pessoas, mas o espaço físico permanecia o mesmo. Contudo, houve uma reestruturação e isso melhorou a qualidade de vida no trabalho, gerou motivação, embora a parte tecnológica ainda deixasse a desejar, conforme contou:

No começo era bem ruim por questões mesmo de um escritório ser ainda antigo, ser muito pequeno. Então, quando a empresa foi crescendo, que eles começaram a contratar pessoas, foi ficando muito apertado, não tinha espaço pra todo mundo, não tinha, às vezes, máquina pra todo mundo. Foi ficando muito quente, muito barulho e complicou um pouco. Mas logo, conseqüentemente, também com o crescimento da empresa, quando vieram os novos escritórios, eles já tentaram fazer essa *vibe* mais *startup*, com aqueles escritórios bem bonitos, bem confortáveis, com área de lazer e tudo. E aí, mudou muito, porque eu acho que interferiu, sim, positivamente, essa mudança de trabalho, porque, não só eu, mas como as outras pessoas também. Às vezes, a gente é mais motivado, né? Pelo lugar que a gente tá, pela infraestrutura que foi melhorada, pelos equipamentos que nos eram cedidos pra trabalhar. A parte tecnológica deixava um pouco a desejar, em termos de sistema. Mas assim, o que mais interferia negativamente no trabalho é nessa parte do sistema, que a gente

acabava dependendo muito do time de Tec pra resolver limitações que apareciam no dia a dia, mas em termos, assim, de infraestrutura, era bem positivo.

Na literatura da Administração, indica-se, como efeito do crescimento organizacional, a burocratização. Contudo, nos contextos narrados pelos sujeitos, reverberou na questão das condições de trabalho. Tal entendimento corrobora com a interligação entre as teias categóricas da PDT, onde se evidencia que a forma como o trabalho é organizado, isto é, a organização do trabalho, impacta em outras questões da organização, como neste caso, nas condições do trabalho, uma vez que a própria dimensão física foi afetada e gerou mal-estar nos trabalhadores.

Nessas novas condições de trabalho, pós-reestruturação, Carolina citou que passou a haver a possibilidade de trabalhar em outros espaços da empresa, caso os trabalhadores quisessem. Nesse sentido, a trabalhadora menciona que costumava trabalhar em outros ambientes, muitas vezes, apenas para fugir do barulho ou estimular a criatividade, conforme o trecho a seguir:

Eu tinha uma mesa fixa, mas se eu quisesse trabalhar em outros locais, era liberado, assim, não, eu não tinha obrigação de ficar sempre na minha mesa, não. Eu era uma das que adorava mudar de lugar assim, eu não era muito de ficar na minha mesa. Às vezes, eu ia pra parte do café, às vezes eu ia pro pátio. Eu gostava de trabalhar em lugares diferentes pra poder, assim, acessar mais a minha criatividade, ficar mais leve. Às vezes, só pra fugir do barulho. Mas não era todo mundo, eram poucas pessoas que faziam isso.

Observa-se traços da flexibilidade no real do trabalho, com a possibilidade de se deslocar de um local para o outro para a realização das atividades laborais, desfazendo o antigo formato de trabalho com postos de trabalho fixos. Contudo, é possível notar que o que motivava a trabalhadora a fazer esse deslocamento, algumas vezes, era o barulho no ambiente de trabalho, isto é, as condições de trabalho.

A respeito das relações de trabalho, Carolina relatou que havia muita competição, o que provavelmente contribuiu muito para o seu adoecimento. Isso se dava, principalmente, porque os trabalhadores visavam as promoções rápidas que aconteciam na empresa e isso estimulou a construção de uma cultura organizacional marcada pela competição, conforme o relato abaixo:

Olha, minha relação era muito mais a competição, que, inclusive, foi, assim, o que mais contribuiu pro meio adoecimento lá, né? Porque eu gosto muito mais da parte de cooperação. Eu nunca fui acostumada com competir com ninguém, por nada. Eu focava muito mais em fazer as minhas coisas direitinho, que eu sabia que um dia ia me levar algo muito bom. Mas infelizmente a empresa tinha uma cultura de competição muito forte, porque, como a parte de promoção de pessoas é muito rápida, era semestral que tinha, conseqüentemente, se a pessoa tivesse ido bem, ela era promovida fácil. As pessoas visavam muito mais ser promovidas todo semestre do que realmente entregar algum tipo de resultado ou se dar bem com os outros [...] então, tentavam me atrapalhar, tentavam armar coisas pra me prejudicar, e aí, eu acho que essa parte das relações de trabalho, assim, foi o motivo principal pra ativar, digamos assim, as minhas ansiedades, os meus problemas mesmo, assim, no trabalho.

Com isso, a analista se viu perseguida por outros trabalhadores que queriam a prejudicar. Ao ser perguntada sobre acolhimento, a trabalhadora desabafou que em geral foi um processo solitário, pois, embora alguns colegas próximos de trabalho acolhessem ela, a própria instituição não o fazia. Ademais, ela não conseguia sequer esclarecer ao seu chefe que estava sendo perseguida, pois provavelmente ele não acreditaria, conforme contou:

Era um processo em geral, solitário, porque o acolhimento que eu tinha era das pessoas que trabalhavam comigo diretamente, e que, geralmente, meus pares, sabe? Assim, pessoas que tinham o mesmo que eu e que estavam todo dia do meu lado e que viam o meu sofrimento, né? Viam que eu tentava fazer as coisas direito e que tinham pessoas específicas que tentavam me prejudicar e sabiam os motivos dessas pessoas, porque não era só comigo, não era o problema pessoal comigo, era só mesmo uma questão de competição. Se via ameaçada de alguma forma. E eu chamo acolhimento dessas pessoas, mas acolhimento da empresa eu não tinha, porque é aquela coisa, meu gerente na época, por exemplo, essa pessoa que, que me prejudicava muito, fez logo muita amizade com ele, então, ela meio que manipulava ele de todas as formas pra mostrar que ele não visse os defeitos dela. Então, eu não podia chegar até ele pra conversar, porque ele nunca ia acreditar em mim. Ele acreditava nessa pessoa específica. Aí, eu procurei o RH da empresa, cheguei a conversar sobre isso, porque eu estava me sentindo muito perseguida e eu não via cabimento “poxa, eu chego aqui todo dia, faço meu trabalho, não quero prejudicar ninguém e vou ficar sendo prejudicada de graça. E eu ficava todo dia, eu chegava nervosa, esperando, assim, que a qualquer momento, alguma mentira surgisse ou alguma coisa muito ruim acontecesse, atrapalha no meu trabalho, eu me sentia, realmente, perseguida [...] [...] é como se na fila da, é tipo herança, né? Na fila da

herança, eu era a próxima, aí querem matar o próximo pra poder pular na fila, é tipo isso [...] então, assim, eu não tinha quem me socorresse na empresa, sabe? Assim, a instituição em si não tinha nenhuma postura que me tranquilizasse. Era [...] é meio que eu por mim mesma nesse processo.

É possível inferir que o crescimento empresarial sob a lógica do capitalismo flexível não implica necessariamente em aumento proporcional do número de pessoas, mas em intensificação do trabalho. O discurso da flexibilidade, da autonomia, numa lógica de gestão por resultados, fará todo sentido para que a empresa cresça sem que, para isso, seja preciso aumentar o número de trabalhadores. Isto é, a empresa cresce em porte empresarial, sem crescer em tamanho proporcional da mão-de-obra. Mas, isso só funciona se houver uma adesão coletiva a essa lógica, o que parecia acontecer estimulada pelas sucessivas promoções e pela competição estabelecida.

Em decorrência do contexto de trabalho ao qual estava exposta, composto por competição, perseguição, medo e sentimento de injustiça, Carolina desenvolveu Transtorno de Ansiedade Generalizado (TAG), devido à carga psíquica elevada que a trabalhadora mantinha, sempre em alerta, como se algo ruim fosse acontecer a qualquer momento, conforme desabafou:

A minha saúde mental mudou muito, negativamente, porque eu comecei a ter crises de ansiedade, eu comecei a ter medos, eu comecei a ter inseguranças em relação às pessoas, porque era como se eu não pudesse confiar em ninguém, né? [...] tinha dias que eu chegava no trabalho, eu sentava na minha cadeira e eu ficava, realmente, assim, apavorada, porque o coração, assim, acelerava, qualquer coisa que vinham falar comigo chorava. “Carolina, preciso falar contigo” Eu já achava que era pra dizer que descobriram alguma coisa ruim de mim, que por mais que eu tivesse, assim, muito tranquila de que eu não tinha feito nada, como eu sabia a capacidade das pessoas de inventar, de prejudicar, eu tinha um medo constante de ser prejudicado injustamente. E ter que me defender de uma coisa que eu não fiz, né, assim. E tem o medo também, né. Eu ficava com medo, assim, o tempo inteiro disso, né? Sempre em alerta, sempre aquele estado, assim, de alerta, de que estava sendo perseguida injustamente. E aí, isso acabou evoluindo pra minha vida pessoal, que eu comecei a ter crise de ansiedade. No próprio trabalho aconteceu umas duas vezes, deu assim, falta de ar, que eu precisei ir pra casa, então, eu não cumpria a minha jornada de trabalho, porque a ansiedade era tão grande, que eu tinha que ir embora.

Nessa fase do adoecimento, Carolina explicou que só percebeu que estava realmente com sua saúde comprometida, quando os sintomas começaram a aparecer a nível do corpo, como taquicardia e alteração na pressão, pois enquanto era um problema “só da mente” a trabalhadora resistia, não encarava a situação como uma enfermidade, conforme mencionou no trecho:

A ansiedade começou a se manifestar no meu corpo mesmo, né, não era mais uma coisa, entre aspas, só da mente. Eu sentia muita taquicardia, eu sentia falta de ar, a minha pressão, às vezes, e aí eu achava que eu estava com problema no coração e aí eu fui no médico. Eu fiz uma bateria de exames, e aí ele falou “Olha, você tá muito ansiosa” e me passou um ansiolítico. Então, desde então, eu andava sempre com esse ansiolítico. E eu nunca precisei tomar ele por problemas pessoais, na época do trabalho, assim, geralmente quando eu precisei tomar ele, era por questões mesmo profissionais. Mas aí, logo depois que eu saí do trabalho, como uma ansiedade permaneceu, né, eu fiz um tratamento, inclusive, de seis meses pra poder amenizar a minha ansiedade, porque ela tinha ficado generalizada, eu fui diagnosticada com ansiedade generalizada.

Isso revela o quanto as pessoas ainda têm dificuldade de aceitar e compreender os adoecimentos mentais, pois ainda há muita resistência de acreditar no que não está no plano material, na dimensão objetiva. Isso pode ser explicado justamente porque se vive hoje uma mudança de paradigma, conforme Han (2017, p.7) explica que o antigo paradigma imunológico - pautado nas doenças virais e bacterianas – vem sendo substituído paulatinamente pelo paradigma das doenças neuronais:

Doenças neuronais como a depressão, transtorno de déficit de atenção com síndrome de hiperatividade (TDAH), Transtorno de personalidade limítrofe (TPL) ou a Síndrome de Burnout (SB) determinam a paisagem patológica do começo do século XXI. Não são infecções, mas infartos, provocados não pela negatividade de algo imunologicamente diverso, mas pelo excesso de positividade. Assim, eles escapam a qualquer técnica imunológica, que tem a função de afastar a negatividade daquilo que é estranho.

Após trabalhar durante três anos, Carolina saiu do emprego, pois já não conseguia mais permanecer no ambiente laboral por causa do desconforto físico e mental que estava

sofrendo. Ao ser perguntada sobre o que poderia mudar na organização para que o ambiente fosse mais saudável, a entrevistada apontou que deveria haver mais comunicação, cooperação e uma carga horária mais amena, conforme mencionou:

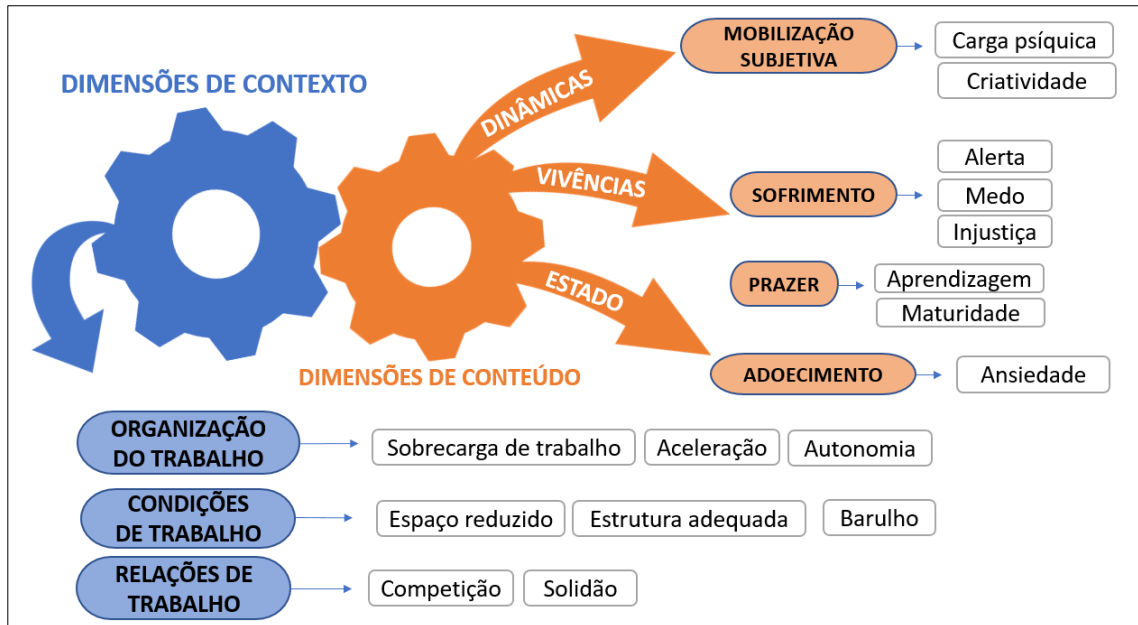
Então, eu acho que aumentar a comunicação entre as pessoas, principalmente de gestor e subordinado [...] um trabalho com a carga horária que não ocuparia o dia inteiro do ser humano, sete dias por semana, seria uma coisa mais light. Assim, segunda a sexta, sei lá, no máximo sete, oito horas de trabalho [...] com pessoas cooperando umas com as outras, assim, onde as pessoas não quisessem passar por cima das outras, mas sim crescer junto, eu almejar uma oportunidade pra mim, mas querer também que os meus pares alcancem, sabe?

Ao fim da entrevista, Carolina revelou que apesar de todo o sofrimento vivido, consegue reconhecer que obteve muito aprendizado e maturidade. Embora tenha sido uma experiência de sofrimento, revisitar as memórias dessas vivências, por meio da entrevista, serviu inclusive para que algumas situações fossem perlaboradas, conforme explicou:

No geral, eu me senti até feliz, porque é legal lembrar, embora algumas coisas não sejam tão boas, mas quando a gente revisita um caminho que a gente trilhou, até onde a gente chegou, algumas coisas são explicadas, né, fazem sentido. Então, eu me senti bem por ter passado por tudo isso, porque tudo serviu pra um aprendizado [...] quando eu comecei a minha trajetória eu ainda era, assim, uma menina, né. Nunca tinha tido um o emprego de carteira assinada. Nunca tinha conhecido essa parte da vida de estar com outras pessoas, de ser orientada, de ser liderada, e, principalmente, o liderar, né, que muito cedo me colocaram em cargos de liderança lá. Então, com a responsabilidade muito grande, né, porque cuidar de si, cuidar de outras pessoas. Então, hoje eu sou uma pessoa muito mais madura por conta disso, dessa experiência que eu passei.

Com base no que foi apresentado, a Figura 5 representa, por meio da psicodinâmica, os desdobramentos da experiência laboral de Carolina que culminou no seu adoecimento. Na referida figura consta como se caracteriza, especificamente, cada dimensão vivida pela trabalhadora e indica os principais elementos que compõe cada uma delas, sobretudo aqueles que tiveram maior destaque e recorrência durante a entrevista.

Figura 5 – Psicodinâmica do trabalhar de Carolina



Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Por fim, é possível concluir as vivências de Carolina foram marcadas, essencialmente, por extrema perseguição, decorrente da cultura de competição que havia na organização, que geravam, na trabalhadora, sentimento de medo, de injustiça e de solidão. Dada a recorrência das situações e a ausência de providências por parte da empresa - somada às exaustivas horas de trabalho e às altas demandas laborais - o sofrimento de Carolina se tornou patológico, o que culminou em um estado crítico de adoecimento.

5.4 Análise de Antônio

Antônio é um professor universitário, de trinta e dois anos e que possui graduação e mestrado em Psicologia. Migrou do interior do Piauí para a capital do Ceará, Fortaleza, para estudar. Iniciou seus estudos em Ciências Sociais, o qual fez até o penúltimo semestre, porém optou por trocar por Psicologia. Sua história profissional sempre esteve ligada à docência, seja no interior, ensinando os colegas mais jovens, ou na capital, ajudando os colegas de graduação como monitor.

Ao concluir o mestrado, começou a lecionar em faculdades particulares em Fortaleza. No entanto, o professor explicou que os vínculos laborais aos quais esteve exposto, no geral,

não apresentavam nenhum tipo de segurança ou estabilidade, pois normalmente era demandado pontualmente, sem vinculação laboral fixa, conforme mencionou no trecho a seguir:

Na verdade, eu já tinha tido uma outra experiência de trabalho, né? Numa instituição, onde os vínculos laborais, eles eram, a gente pode dizer que eles eram bastante flexíveis, eles não eram consistentes. E aí, eu prestei alguns serviços como professor, mas na condição de professor autônomo e eram assim, trabalhos muito pontuais. Então, eu dava uma disciplina hoje e aí, de repente, eu esperava, a instituição demandar, me chamar novamente, quando isso acontecer eu dava outra. Não tinha nenhuma vinculação.

O trecho acima se concatena com o que foi apresentado na literatura, sobre os novos contextos sociais revelarem tempos de liquidez nas relações, frequentes mudanças e ausência da possibilidade da manutenção de objetivos a longo prazo. Para a PDT, isso pode prejudicar o processo de construção da identidade do sujeito, também o conduzir ao sofrimento. Além disso, a fragmentação e a efemeridade das relações prejudicam a elaboração de estratégias individuais e coletivas de defesa nos contextos de trabalho (ALBERT, 1993; ABDOUCHELI; JAYET, 1994; SENNETT, 2009; DEJOURS, 2012; BATISTA-DOS-SANTOS; SOUSA, 2017).

Atualmente, Antônio é professor do curso de Psicologia em uma faculdade particular, onde labora há dois anos na modalidade de celetista. O professor relatou que apesar dessa vez ter uma certa segurança, ser resguardado por direitos, em contrapartida se sente muito exausto com o seu trabalho, muito sobrecarregado, exigido e cobrado. Conforme relatou:

Eu tento me esforçar, né? Pra dar uma resposta imediata a tudo aquilo que me é demandado. Mas as cobranças, elas parecem estar cada dia mais intensas e, às vezes, eu sinto que as coisas fogem um pouco do controle e isso me deixa mal. Por saber que assim, por mais que eu tente, eu não tenho condições de lidar com todas essas demandas, que são muitas.

Além disso, Antônio relatou que tem pouca autonomia em seu trabalhar, pois a instituição de ensino determina praticamente como todo o trabalho deve ser feito, restando ao professor apenas se enquadrar às demandas, como explicou:

Eu acho que a nossa autonomia é muito pouca, né? Inclusive, no que diz respeito própria prescrição do trabalho, a as próprias regras do trabalho, porque na instituição que eu trabalho a gente não tem, por exemplo, autonomia didática, o professor ele não constrói o seu plano de aula, o professor ele não determina quais serão os seus métodos, porque tudo isso já vem determinado pela própria instituição. O que professor deve fazer? Você tem que se enquadrar naquelas, naquelas demandas.

O contexto revelado vai de encontro à narrativa do capitalismo flexível, que prega flexibilidade, autonomia e autorresponsabilidade (PIOLLI, 2013; ONUMA; ZWICK; BRITO, 2015), o que demonstra que as demais eras do capitalismo ainda caracterizam alguns contextos de trabalho. Isto é, se vive um hibridismo, pois, em um mesmo ramo profissional ou até na mesma empresa, por um lado há características altamente flexíveis, e por outro, outras altamente rígidas, com prescrições de trabalho bem determinadas e fechadas, o que demonstra inflexibilidade na organização do trabalho de uma profissão que, historicamente, tinha autonomia.

A respeito das condições de trabalho, o professor contou que nesse quesito a organização consegue atender às suas expectativas, pois oferece estrutura adequada, tecnologia apropriada, mesmo com a mudança para o ensino remoto, devido à pandemia, a instituição conseguiu se adequar satisfatoriamente, conforme o trecho a seguir:

Nesse caso eu já tenho um ponto positivo, a minha organização ela realmente tem essa preocupação, né? Com a estrutura, em se adequar tecnologicamente aos processos de ensino, aprendizagem, por exemplo, lá na instituição em que eu trabalho todas as salas elas dispõem de recursos tecnológico, né? Agora, por exemplo, que a gente entrou no sistema remoto. A gente dispõe de um sistema remoto, que ele é realmente muito bom. Apresenta muitas possibilidades pra que a gente possa desempenhar o nosso trabalho. Em relação a isso, eu tenho pontos positivos a ressaltar.

Sobre as relações de trabalho, o professor explicou que, de maneira geral, são caracterizadas pela impessoalidade e que normalmente não extrapolam os assuntos sobre trabalho e desempenho. A literatura indica a impessoalidade como uma marca da era do capitalismo burocrático, pois Prestes Motta (1981) entende a burocratização como “uma estrutura social na qual a direção das atividades coletivas fica a cargo de um aparelho

impessoal hierarquicamente organizado, que deve agir segundo critérios impessoais e métodos racionais". A esse respeito, Antônio relatou:

Eu acho que as relações, pelo menos, a partir da minha experiência, eu acho que as relações, elas são bem impessoais. A pessoa com quem eu tenho mais proximidade, é com quem sou subordinado imediatamente, né? Mas é um contato estritamente profissional. Assim, eu tenho uma amiga que trabalha na instituição, onde eu trabalho também, e, às vezes, quando eu a encontro é que a gente tem uma relação que extrapola um pouco, né? A prescrição, as demandas de trabalho, aí nesse sentido eu me sinto um pouco mais confortável, mas fora isso, as relações são todas impessoais e tudo que há, todo tipo de interação é focada no trabalho, no desempenho.

Ainda sobre as relações de trabalho, o professor mencionou haver competição, ainda que velada, e ausência de cooperação e solidariedade. Além disso, ao ser questionado se é mais acolhido ou solitário, o trabalhador disse se sentir solitário, conforme o trecho abaixo:

Eu não posso dizer que existe uma cooperação assim no sentido de uma solidariedade. Mas eu também não posso dizer que há algum tipo de competição explícita, né? Mas implicitamente eu acho que existe essa competitividade sim.

Pesquisador: Você se sente mais acolhido ou solitário no seu trabalho? Antônio: Eu me sinto mais solitário.

Perguntado sobre como descreve sua situação laboral, Antônio revelou que embora toda dedicação em seu trabalho, ele está exausto, muito cansado, principalmente depois da conversão das aulas para o regime remoto, pois as fronteiras entre vida profissional e pessoal se toraram ainda menores, conforme relatou:

Atualmente, quando eu paro pra pensar sobre o meu trabalho, eu acho que a principal palavra que me vem na cabeça, é cansaço, muito cansaço!

Dedicação, eu me dedico muito! É a coisa que eu estou mais me dedicando atualmente, inclusive, eu sinto que eu anulo outros aspectos da minha vida pra me dedicar ao trabalho.

Exausto, às vezes eu me sinto muito exausto com as situações, principalmente nesse regime remoto, nesse regime remoto eu sinto que a gente trabalha muito mais, né? Do que quando a gente estava no sistema presencial, porque as fronteiras entre o

espaço do trabalho e o espaço da casa ela se tornam menores... então, assim, há a diluição entre as fronteiras do trabalho e da casa.

Sobre a dedicação que o trabalhador expõe, nas lentes da PDT se pode entender como zelo, que representa a inteligência que permite providenciar soluções para dar conta da lacuna que existe entre o trabalho prescrito e o real, é a mobilização dessa inteligência para realização do trabalho vivo. Por se tratar de algo enigmático, nunca se sabe ao certo o que será preciso mobilizar para a realização de uma tarefa, portanto, por vezes, é comum o sujeito se deparar com experiências de fracasso, irritação, raiva e desgaste (DEJOURS, 2013).

Aquino e Martins (2007) explicam que as últimas décadas foram marcadas por uma profunda referência ao trabalho, tanto na estruturação social como na produção do sujeito moderno, que acarretou uma crise da sociedade centrada no trabalho. O entrevistado pôde confirmar esse entendimento, principalmente ao confessar que sente que outros aspectos de sua vida estão sendo anulados em virtude da dedicação integral ao trabalho.

Como consequências, o sujeito apresentou o cansaço e a diluição entre a vida profissional e pessoal. A esse respeito, Bauman (2001) explica que a separação dos objetivos pessoais e profissionais tem sido progressivamente diminuída em face da liquidez das relações na contemporaneidade. Percebeu-se que as demandas são de um trabalho estruturado pela lógica burocrática, mas só aparentemente desempenhado em uma estrutura flexível de *home office*, como ficou evidenciado no trecho a seguir:

Eu acho que é daí que vem o cansaço. Porque quando a gente tem essa separação muito clara entre o espaço de trabalho e o ambiente de descanso, a gente consegue estabelecer momentos na nossa vida, né? Que são muito claros. E eu acho que o ócio, ele é muito importante, inclusive, pra nossa produção. Não falo nem de ócio, mas eu falo de descanso. E o que eu sinto é que, às vezes, logo que eu encerro o meu período do meu trabalho, os meus turnos de trabalho, os meus horários de trabalho, eu continuo trabalhando, porque existem muitas outras demandas, como, por exemplo, fazer os registros na aula, alimentação dos sistemas, né? Com informações de cada aula que a gente dar e fora outros trabalhos de planejamento das aulas, né? Que isso acaba demandando muito tempo, isso não tá previsto dentro das horas de trabalho que a gente tem.

O contexto relevado pelo professor se concatena com Han (2017), o qual explica que se vive um tempo de aceleração, de sobrecarga de informações, de contingências do trabalho, o que ocasiona um estresse profissional altíssimo, e causa exaustão nos trabalhadores que juntos formam uma sociedade do cansaço. Além disso, Dejours (1996) explica que esse excesso de mobilização psíquica para enfrentar as exigências laborais, gera no indivíduo um estresse profissional e um processo de perturbação. Assim, desemboca nas doenças neuronais, típicas do século XXI (HAN, 2017).

Como reflexo das vivências laborais, o professor indicou que depois que entrou no mundo do trabalho, sua vida tem sido cada vez menos saudável devido às pressões que o trabalho exerce sobre ele e às consequências que isso acarretou em sua vida, como ansiedade e depressão, além de hábitos danosos que foram desenvolvidos ou intensificados em busca de amenizar o sofrimento vivido, conforme expôs:

Eu sinto que minha vida agora ela está muito menos saudável do que antes de trabalhar, né? Toda essa pressão que o trabalho exerce sobre a gente, ela acaba fazendo com que a gente desenvolva hábitos, né? Na busca por válvulas de escape pra lidar com a própria situação do trabalho, mas também pra lidar com o cansaço, né? Com as preocupações advindas do contexto de trabalho. Por exemplo, um hábito que eu desenvolvi, na verdade, eu já tinha tido experiência antes, né, com o tabagismo, mas eu percebi que depois que eu comecei a trabalhar, eu passei a sofrer com tanta ansiedade, né? Já tive até alguns episódios depressivos, às vezes, eu recebia um determinado feedback de um trabalho meu que não era tão positivo e aí eu ficava pensando sobre isso sempre. Às vezes eu não conseguia dormir direito. Isso ia aumentando, isso ia aumentando a minha preocupação, a minha ansiedade. Então, quando eu estava, por exemplo, preparando as minhas aulas, sempre buscando fazer um trabalho melhor, que essas crises de ansiedade vinham. Aí eu recorri ao cigarro, porque eu acho que ele, em mim, produz uma sensação de relaxamento. Então, eu sinto que eu acabei me tornando cada vez mais dependente e hoje eu estou um fumante inveterado [...] beber muito, bebo muito também.

Antônio compreende que seu estado de adoecimento foi gerado como resultado de várias questões laborais cotidianas que lhe afligiam e lhe levaram à sensação de insuficiência, pois as demandas eram tantas, que o trabalhador se sentia aquém para dar conta de todas as dificuldades, que somadas, se tornavam grandes, conforme desabafou:

eu acho que é tudo mais uma conjunção de todas as coisas. Tem algumas atividades que a gente precisa fazer, que eu acho que acabam me tornando um pouco, me deixando um pouco com a sensação de insuficiência, que eu não fui tão bem como eu deveria ter sido. Daqui a pouco tem uma outra atividade que eu sou demandado, mas que eu já não posso fazer naquele tempo porque eu estou me dedicando a outras coisas do meu contexto de trabalho, também, e aí eu acho que quando a gente vai juntando todas essas peças, né? Todas essas pequenas dificuldades, aí tudo se torna uma grande dificuldade, mas uma grande dificuldade num contexto de trabalho de uma forma mais geral.

O sofrimento vivido pelo professor é proveniente da própria “sobrecarga de trabalho”, que gera exaustão e desconforto mental, o que pode ocasionar crises de ansiedade e depressão. Ainda sobre o contexto que o professor relatou, pode ser visto pelas lentes analíticas de Han (2017), o qual nomeia como “infarto psíquico”, a violência neuronal manifestada pelo esgotamento e fadiga atribuídos à superprodução, ao “superdesempenho”, frequentes em uma sociedade do cansaço.

Além desse aspecto do mal-estar no trabalho, o professor também revelou que sente muita angústia no dia que antecede o retorno ao trabalho, o que sinaliza que o trabalho para ele representa sinônimo de muito sofrimento e mal-estar, pois o seu tempo de descanso tem sido cada vez menor, pois as infinitas atividades laborais invadem inclusive seu final de semana, conforme indicou:

Eu me sinto mal, é um dos dias que eu me sinto pior, porque é como se a semana passasse e eu ficasse esperando o final de semana. E aí, de repente, quando eu me vejo, já tô na frente do Fantástico, que assim, pra mim, é um marcador de tempo quando eu tô em casa. E aí eu me toco que, “meu Deus e o meu tempo de descanso?” E o domingo, ele passa muito rápido. Quando a gente fala em tempo de descanso, que é o final de semana, eu praticamente não tenho, porque eu tenho que organizar muitas coisas do trabalho que eu já desenvolvi nos momentos anteriores da semana, e o sábado também é praticamente para preparar aulas e pra me envolver com outras atividades que aparecem pontualmente. E o domingo ele passa muito rápido. Então, é como se houvesse uma morosidade muito grande quando a gente considera o momento em que a gente tá trabalhando, mas quando chega o momento, entre aspas, de descanso, é como se realmente passasse e aí isso me deixa com uma sensação muito ruim, me deixa muito pra baixo, me deixa muito mal, eu fico péssimo.

Todas essas questões fizeram com que Antônio desenvolvesse um estado de adoecimento, no qual faz usos frequentes de medicamentos, como calmantes e relaxantes musculares, além de estar deteriorando sua saúde física, pois o trabalhador explicou que teve sua alimentação completamente comprometida, devido à falta de tempo para tratar dessa área de sua vida, pois está integralmente envolvido nos assuntos do trabalho, conforme confessou:

A minha alimentação hoje, ela tá completamente desregulada, eu como muita besteira. Eu lembro de uma semana dessas aí, que eu passei a semana todinha, almoçando e jantando, o que é uma alimentação que não é muito saudável, que é umas lasanhas que a gente compra? E esquenta, que é muito, é muito gorduroso. Eu imagino que aquilo seja muito prejudicial, pois foi uma semana toda, porque eu não tinha tempo de fazer comida, né? E, às vezes, quando eu terminava as minhas atribuições, ia procurar algum lugar aqui próximo, que vendia comida, essas coisas, né? Já não tinha mais, não estava mais aberto, que extrapolei o tempo. Então, eu ia no supermercado que tem aqui do lado e comprava. Na verdade, acontece bastante ainda, porque eu não tenho tempo de cozinhar.

Antônio mencionou sentir constante medo de perder o emprego, devido às semestrais avaliações as quais os docentes são submetidos pela instituição, em que os alunos avaliam os professores e, dependendo do resultado, o professor pode ter suas disciplinas diminuídas ou até mesmo não ter seu contrato renovado. Isto é, o professor depende do reconhecimento formal de outro, no caso os alunos, para continuar trabalhando. Esse medo tem se intensificado com a pandemia, pois a situação acarreta crises sociais que podem afetar o seu emprego, como explicou:

A gente tá vivendo uma situação de crise que não é só uma crise sanitária, ela tem o seu desdobramento. Como uma crise de saúde mental, né? Porque a gente não está vivenciando os afetos e os afetos, eles são muito importantes pra que a gente viva bem né? e aí assim, é uma crise que também, inclusive, é econômica. E por ser uma crise econômica, além de sanitária, uma crise nos afeta, e aí a gente fica com medo de adoecer, né? E não dá mais conta do trabalho. Nesse sentido que eu tenho medo e também por conta da situação econômica do próprio país, porque as pessoas não estão trabalhando, porque elas estão em isolamento, a consequência disso é que se elas não trabalharem, elas não vão ter, por exemplo, o dinheiro pra pagar as mensalidades da faculdade, logo, vai haver uma evasão. Se há evasão, porque não tem dinheiro, né? Os alunos não estão na sala de aula, também, não vai ter necessidade de professor, né? Então, eu tenho muito medo, assim, de corte, né, de profissionais, e também me sinto muito preocupado com relação a avaliação dos

alunos, essa avaliação de desempenho que eu falei, né, que tem. Então, a gente fica muito refém disso, porque, de repente, tem avaliação. Avaliação baixa, o risco de você ser demitido, ele existe.

Para Dejours, avaliação de desempenho não é o mesmo que avaliação do trabalho. Sobre esse último, Dejours considera ser impossível se avaliar.

Ao ser questionado sobre as perspectivas para o futuro, o professor demonstrou desânimo, pois tem o entendimento de que o Brasil está inserido cada vez mais em uma lógica econômica neoliberal e que isso gera incerteza e instabilidade social. Antônio compreende que com as imposições de regras baseadas em flexibilizações, nas quais o trabalhador perde direitos e conseqüentemente estabilidade, gera uma valoração negativa para os trabalhadores, pois evidencia uma precarização do trabalho, embora maquiada por discursos como o do empreendedorismo, de acordo como explicou:

Eu acho que hoje tá cada vez mais difícil, né? Porque o Brasil ele tá se inserindo numa lógica econômica neoliberal, que tem como pressuposto justamente o enxugamento né? A imposição de regras, de flexibilização, onde o trabalhador, ele não tem mais uma estabilidade no trabalho, então eu vejo no horizonte essa possibilidade muito fortemente cada vez um número menor de concursos públicos. O que eu vejo é uma diminuição de toda essa situação de uma sociedade salarial, né, de uma sociedade baseada no modelo fordista de produção, como existia antes. Mas eu não vejo isso como algo positivo, porque eu acho que é uma espécie de discurso, de empreendedorismo, né? Da lógica do empreendedorismo, que na verdade ele vem para maquiar a precarização do trabalho, porque eu não vejo, assim, toda essa flexibilização onde o trabalhador, ele está vulnerável com relação ao seu direito trabalhista. Eu não vejo isso como positivo para o trabalhador de jeito nenhum, eu vejo isso como bom para as empresas, né? Para as instituições privadas, pra burguesia que contrata os trabalhadores dentro de uma perspectiva de luta de classes, isso é sempre ruim pro trabalhador.

A esse respeito, autores como Mészáros (2002), Chiavegato filho e Navarro (2012) e Gaulejac (2015) indicam exatamente que desde o final século XX a lógica financeira assumiu o controle sobre a lógica de produção devido à forte onda neoliberal, e os seus desdobramentos afetaram as relações de trabalho, em que o desempenho e a rentabilidade passaram para um patamar de alto nível de exigência, desencadeando pressão, cobranças e, conseqüentemente, instabilidade.

Ao ser questionado sobre como seria um trabalho saudável, o docente indicou que acredita que é importante haver uma cultura de solidariedade entre os trabalhadores, com o estabelecimento de uma comunicação saudável. Além disso, Antônio comentou a respeito da necessidade do reconhecimento, assim como momentos de descanso bem definidos, para que o trabalho não se torne um fardo na vida do trabalhador, conforme respondeu:

Eu acho que as pessoas deveriam introjetar uma cultura, no ambiente, de solidariedade. Eu acho que as pessoas elas deviam ser mais empáticas umas com as outras, a comunicação no trabalho ela é um fator imprescindível pra que as coisas aconteçam a contento, né? Porque, muitas vezes, você não tem essa comunicação saudável. Tem muitos processos que eu preciso desdobrar na minha atividade enquanto professor, que seria muito mais fácil se eu tivesse, por exemplo, o apoio de outros colegas que passam por situações parecidas, né? e aí conseguem resolver esses problemas... então, se a gente tivesse um momento de conversa né? Se as pessoas fossem mais solidárias, se a gente conseguir ser, se comunicar mesmo mais sobre o nosso trabalho, acho que muitas coisas elas teriam condições de avançar. E aí, um trabalho ideal, pra mim, seria um trabalho leve, né? Em que a instituição, ela realmente reconheça as necessidades do indivíduo, né? E um trabalho onde não houvesse nenhum tipo de assédio, onde as pessoas, elas tivessem consciência do trabalho que tem que desenvolver, né? Mas de uma forma leve, de uma forma que não fosse tão impositiva, de uma forma que reconhecesse que o trabalhador, ele precisa do seu trabalho, mas ele também precisa viver sua vida, precisa do seu ócio, precisa do seu momento de descanso. Porque, inclusive, quando a instituição, ela percebe isso, ela vai chegar facilmente à conclusão, já que aquele trabalhador que está descansado, aquele do que viver o seu ócio, ele vai ter até mais vigor pra produzir mais naquela instituição.

Para a PDT, a solidariedade é um recurso substancial do trabalhar em relação ao viver junto, pois a solidariedade pode representar, inclusive, defesas coletivas para driblar o sofrimento no trabalho (DEJOURS, 2012). Sobre a necessidade de comunicação saudável que o entrevistado se referiu, vai ao encontro com o entendimento de Martins (2009), pois o mesmo explica que é graças às contribuições do espaço público de fala, que o coletivo de trabalho consegue estabelecer uma relação de confiança e cooperativa entre os trabalhadores, pois na ausência desse espaço, é natural que o risco no trabalho seja amplificado.

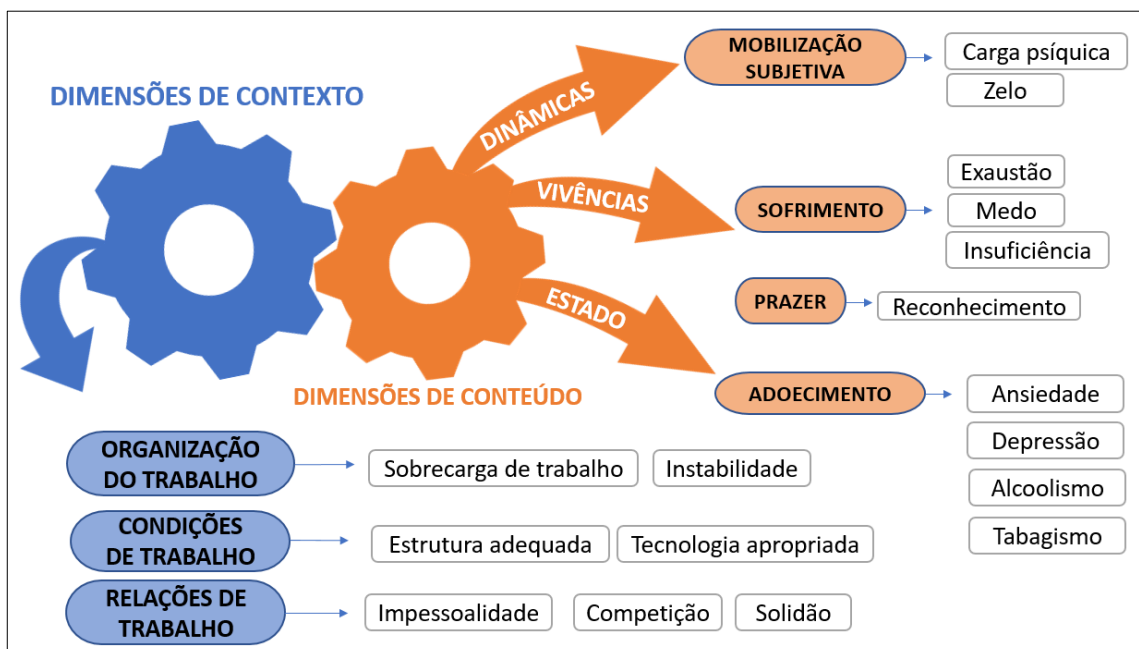
Ao finalizar a conversa, Antônio revelou ter se sentido mal e que se emocionou durante a entrevista, pois, para ele, é sempre difícil falar sobre trabalho, pois desperta naturalmente muitas questões. Contudo, indicou que também foi libertador, porque conseguiu

pensar mais apuradamente no assunto e, quem sabe, em possibilidades para as coisas serem diferentes, conforme:

Ah, eu me senti, assim, um pouco mal, porque não dá pra ver, mas eu tô até com os olhos lacrimejando, né? Estou, assim, fumando, também, nesse momento, porque sempre que eu falo de trabalhar é uma coisa que me desperta muitas questões, né? É sempre difícil, mas de certa forma também é libertador, porque eu começo a pensar em todas essas possibilidades. E aí, vem uma possibilidade na minha cabeça de que, de repente, as coisas poderiam ser diferentes. Agora, como elas poderiam se tornar diferentes, eu não sei dizer qual é o caminho.

Com base no que foi apresentado, a Figura 6 representa, por meio da psicodinâmica, os desdobramentos da experiência laboral de Antônio que culminou no seu adoecimento. Na referida figura consta como se caracteriza, especificamente, cada dimensão vivida pelo trabalhador e indica os principais elementos que compõe cada uma delas, sobretudo aqueles que tiveram maior destaque e recorrência durante a entrevista.

Figura 6 – Psicodinâmica do trabalhar de Antônio



Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Por fim, é possível concluir que as vivências de Antônio foram marcadas, essencialmente, pelo excesso de contingências laborais, que o leva a trabalhar *ad infinitum*, que faz com que, cada vez mais, sejam minimizados os aspectos de sua vida pessoal. Além disso, o docente vive uma situação instável dadas constantes ameaças de demissão que o circundam semestralmente. Tal contexto gerou no entrevistado exaustão, sentimento de insuficiência, medo e solidão. Desse modo, o sofrimento de Antônio se tornou patológico, o que culminou em um estado crítico de adoecimento.

5.5 Análise de Felipe

Felipe é um jovem de vinte e nove anos, solteiro, formado em Arquitetura. Sua história profissional começou como estagiário em uma instituição pública e em seguida como arquiteto em uma empresa no ramo da saúde, na qual passou dois anos. Na ocasião como arquiteto, Felipe era responsável por elaborar projetos para clínicas e hospitais da rede hospitalar na qual trabalhava.

Felipe contou que durante a sua última experiência laboral, como arquiteto, o que mais lhe causava sofrimento eram os prazos curtos e as metas de difícil alcance, que geravam sobrecarga de trabalho e lhe rendiam longas horas de trabalho. O entrevistado explicou que, devido a esse cenário, alguns colegas, assim como ele, também adoeceram, conforme o trecho abaixo:

O que eu menos gostava realmente eram os prazos, eram os prazos, né? Porque se não fossem prazos tão loucos, metas tão absurdas, né? Metas meios que quase inalcançáveis, eu arrisco dizer inalcançável, porque só era alcançável quando se fazia muita hora extra, quando se ia no sábado, né? Muitos colegas realmente tiveram que ir porque serem atendidos por psiquiatra né? Então, isso é a maior prova que é inalcançável. Então, eu acho que eu posso dizer que as metas, os prazos.

A esse respeito, Gaulejac (2015) explica que as mudanças no mundo do trabalho, na passagem do século XX para o XXI, afetaram especialmente as relações de trabalho, pois a lógica financeira tomou espaço nas organizações, a ponto de fazer com que o desempenho e a rentabilidade passassem para um patamar de alto nível de exigência, com ênfase no curto prazo, o que pôs o sistema gerencial e os sujeitos envolvidos em uma redoma de pressão cada vez maior.

É interesse perceber que, a depender da natureza da atividade, a lógica das metas pode se torna ainda mais difícil de lidar. No caso do sujeito em questão, a atividade do arquiteto não é algo simples, que vai no automático, que se dá por meio processual. Precisa, necessariamente, do uso da criatividade para concretizar a realização do fazer. Tal reflexão abre, inclusive, margem para possíveis investigações em estudos futuros.

Sobre as relações de trabalho, o arquiteto explicou que havia muita competição, na qual era comum haver desavenças nas quais uns prejudicavam os outros, ocasionando até demissões por causa disso, de acordo com o relato abaixo:

Eu acredito que como quase toda empresa grande, né? Como quase toda multinacional, tem muito disso, muito, tem muito dessa questão de competição, tem muito dessa questão de, por exemplo, um colega de trabalho comete um erro e acaba que se abstenha, ou não fala desse erro e esse erro por hora, tá tudo bem, mas depois ele, ele vem a provocar um problema maior e, às vezes, outro colega de trabalho meu que se responsabiliza por esse erro, né? Houve até demissão por conta disso, mas tem com certeza.

Contudo, o arquiteto revelou que, por outro lado, foi por meio das amizades que conseguia se manter saudável, pois era o que ele mais gostava no trabalho. Ele explicou que representavam um importante apoio nas situações laborais, pois só os pares conseguiam se entender verdadeiramente, porque viviam a mesma realidade. Moraes, Vasconcelos e Cunha (2012) indicam que é comum que os trabalhadores busquem elementos como a amizade para dar sentido ao trabalhar e mobilizar o prazer. A esse respeito, segue relato:

Os colegas de trabalho era o que eu mais gostava, era o que me mantinha... como é que eu posso dizer? Saudável. Eram os colegas, realmente, era parceria, né? Era, assim, toda essa rotina, né? E depois do trabalho, ir pro *happy hour*... essa amizade, né? Até sobre a questão do desabafo, né? Porque, muitas vezes, você tá sob estresse, você tá tendo uma meta, né? Assim, no meu caso, que é um projeto que eu tinha que ficar...metas absurdas, prazos absurdos. Então, realmente, só quem te entendia, quem estava lá na mesma situação. Então, enfim, resumindo, os amigos mesmo, era o que eu mais gostava, né? os amigos.

Ao ser questionado com relação às condições de trabalho, o arquiteto mencionou não haver nenhuma reclamação, conforme a resposta: “*Excelente. Muito boa. Muito boa. Pelo menos, assim, o meu setor, o setor de engenharia, era muito boa. Nada a reclamar*”.

Contudo, Felipe fez algumas críticas à organização. O arquiteto se queixou que, com relação à postura da empresa diante do seu adoecimento, não houve acolhimento

organizacional, somente por parte de colegas, embora existisse um discurso humanizado para os trabalhadores, de acordo com o desabafo:

eu me senti pelos colegas, eu me sentia muito acolhido, eu acho que todo mundo meio que compartilhava também do mesmo sentimento, sabe? Mas pela empresa não, pela empresa não. Pela empresa de jeito nenhum. A empresa, ela tinha muito uma fachada, né? Tipo, o discurso era bonito, o discurso de acolhimento, de saúde mental, não sei o que... Era bonito, mas nada disso funcionava, nada funcionava, né? Tanto é que tiveram pessoas que se suicidaram, mais de uma pessoa que se suicidou na empresa, né? Por pressão, por ter que sustentar o filho, sustentar a família e até meio que um...eu não diria terror psicológico, mas assim, uma manipulação que empresa, que os gestores faziam com o fato de: “Porque é uma empresa que pagava bem... Você não vai arranjar uma coisa tão fácil assim” e realmente tá difícil. Então, você se sente, assim, meio: “caramba, vamos manter meu emprego, vou manter meu emprego. Eu não posso perder meu emprego, não posso ficar sem emprego, eu tenho que sustentar a minha família, eu tenho aluguel pra pagar, eu tenho contas pra pagar” e aí a saúde mental vai se desgastando, se desgastando, até momentos que gera doenças, né? Tem estresse, tem crise de ansiedade, depressão, às vezes, difícil, né? Que já foi o caso. E que o grau, o nível mais alto do sofrimento, né? Chega no suicídio.

Aktouf (1996), Dejours (2015) e Sennett (2009) inferem que o imediatismo e a instabilidade são fontes para ansiedade social, e têm como principais motores as incertezas, os riscos e o medo, sendo facilmente revertidos em adoecimento. Nesse contexto, é possível inferir que devido ao contexto de trabalho da organização, muitos de seus trabalhadores foram acometidos por adoecimentos, chegando, inclusive, ao suicídio.

Campos, Alquatti, Garbin e Pereira (2016) compreendem que o suicídio representa um ato de resistência final, daquele que já não aguenta mais lidar com as pressões e que, já adoecido, se esgota de recursos psíquicos para enfrentar o sofrimento. Ainda a esse respeito, os autores explicam:

O suicídio é revestido de resistência quando se desloca da fraqueza, da doença, do privado e toma a forma do protesto, da mensagem, da autoria. Ato de resistência às condições tão opressivas que impelem o sujeito a retirar-se da cena. Este deslocamento, contudo, é um deslocamento de significados, uma forma de tradução da mensagem revestida de silêncio (CAMPOS, ALQUATTI, GARBIN E PEREIRA, 2016 p. 95)

Felipe contou que devido às inúmeras atividades laborais e os prazos curtos, era frequente o sentimento de insuficiência, pois, por mais que ele se organizasse, não tinha condições de dar conta de tudo. Isso lhe gerava grande sofrimento e foi o que atribui como grande motivo do seu adoecimento. Nesse contexto, o arquiteto expôs:

a grande maioria das vezes, os sentimentos que eu, que eu sentia? É realmente um sentimento de incapacidade, né? Que você realmente não tá conseguindo fazer porque você não é capaz. Mas você sabe que a culpa não é sua, não é, não é, não é, não é, não é... que fica faltando organização sua, não é... que tá faltando competência sua... é realmente que não tem como, não tem, não tem estrutura, não tem pessoal, pra lidar com prazos curtos, né? Eu sinto que eu estava vindo muito estressado, eu estava com alguns sintomas de estresse, eu estava num estresse de tá bravo, de perder o sono, com insônia, com angústia, enfim, tem várias coisas que hoje até, infelizmente, é mais comum...

Como principais sintomas do adoecimento, o trabalhador citou diversas vezes durante a entrevista a insônia, o estresse, o sentimento de insuficiência e a ansiedade, pois passaram a ser recorrentes no seu cotidiano. Além disso, o trabalhador sentia injustiça devido às imposições laborais que eram determinadas, pois as metas e os prazos costumavam ser exagerados, conforme explicou:

Insônia, estresse. Acho que é normal, principalmente na minha profissão, porque, realmente, é muito trabalho, é muita coisa, é muito envolvimento pra lidar com o processo criativo. De vez em quando, é um pouco, é muito angustiante, porque você às vezes não faz nada. Então, tudo que veio com o estresse, né? A insônia, aquela, sensação de incapacidade, mas eu vi que não era, que não era por mim, não era por minha culpa, e angústia, né? Ansiedade, ansiedade mais do que o normal, né? E quando eu vi injustiça, quando eu vi que eram impostos, metas, que não que eram quase alcançáveis.

Esse contexto o levava a trabalhar mais que o previsto, pois somente o horário de trabalho estabelecido já não era suficiente para dar conta das demandas. Isso fazia com que Felipe trabalhasse em seu horário de descanso, o que o impedia de se desligar completamente do trabalho em outros momentos de sua vida, ou seja, os limites entre vida profissional e

peçoal se tornaram cada vez menores. Todo esse contexto o causava muito sofrimento, angústia, como explicou:

porque muitas vezes, como tinha projetos que tinha que ser entregues logo, né? Como eu venho batendo na tecla aqui, a respeito do prazo, a gente fica preocupado, né? Muitas vezes, muitas, diversas vezes, eu fui no sábado pra, pelo menos, fazer alguma coisa ou pelo menos ser adiantado no trabalho, ou então, mandar alguns e-mails. Enfim, então depende, mas eu tentava, eu tentava ao máximo, eu tentava ao máximo e desligava, mas não era certo que eu conseguia não, não era sempre mesmo. Muitas vezes eu recebia ligação, né? Sobre grupo de projeto. Então, às vezes, eu nem conseguia me desligar, não é mesmo? Porque, mesmo se eu quisesse, não tem jeito.

Ave Maria, angústia, muita angústia, muita angústia de verdade, muita angústia, ficava assim, tipo, domingo, domingo de tarde, não, domingo de tarde, ainda era feliz, mas quando começava a noite dele, ô, meu Deus “pronto, amanhã eu já vou ter que trabalhar” [...] Eu já chorei. Eu, eu... é muito difícil eu chorar. Eu nunca chorei de sair lágrima, mas eu chorei na alma. Chorei, eu me senti muito angustiado. Eu até achava ruim que eu não conseguia chorar, porque quando você chora, melhora. Então, mas eu não conseguia chorar. Mas eu, assim, todos acho que já choraram, eu não chorava. Depois que eu comecei a ir pra psicóloga, eu tô bem melhor pra questão de chorar, assim, é bem, mas é muito bem mais saudável chorar, é bem mais, por mais controversa que seja, que possa parecer, é bem mais, bem menos doloroso chorar.

Han (2017) explica que na contemporaneidade se presencia um tempo com excesso de informações e de altas demandas de trabalho, o que ocasiona um estresse profissional altíssimo e, como consequência, há cada vez mais uma diluição entre os espaços da vida profissional e privada, pois paulatinamente os objetivos dos indivíduos passam a ser cada vez mais profissionais e menos pessoais, fortalecendo a centralização do trabalho na vida do homem (BAUMAN, 2001; SENNETT, 2009; HAN, 2008).

Felipe mencionou ter feito uso de muitos medicamentos para aliviar os sintomas que o sucediam, dentre eles ansiolíticos, calmantes e relaxantes musculares, pois as vivências mais comuns eram de tensão em função da própria rotina de trabalho. Cardoso (1995) explica que são comuns as doenças psicossomáticas, aqueles que ocorrem quando quesitos de origem

psicológica de determinadas doenças orgânicas repercutem no estado da saúde física do indivíduo. Conforme explicou:

ansiolítico pesado, assim, não, mas já tomei alguns leves. Remédio pra dor de cabeça, aqueles calmantezinhos, eu sempre tomei, mas eu realmente aumentei a dose, né? Calmantes, mais naturais, relaxantes musculares, muito, muito, relaxante muscular muito, porque, muitas vezes, você tá naquela tensão da entrega, você tá realmente aperreado, você fica tenso, o seu corpo parece que trava, você tá no computador, cê tá sentado, cê tá trabalhando, realmente cê tá todo travado. Então, relaxante muscular foi o que eu mais tomei.

Sobre sua alimentação, o trabalhador comentou ter sofrido danos quanto à qualidade dos alimentos, especialmente, devido à falta de tempo, pois o trabalho o consumia muito, principalmente por conta das longas horas de trabalho que eram requeridas em função das altas demandas e dos prazos curtos, como relatou abaixo:

Eu não passava a comer mais, nem menos, eu acho que eu mantive a quantidade, mas foi, assim, a qualidade que diminuiu muito. Mas aí, eu acho, que é muito por conta do tempo também, né? Tipo, por exemplo, eu só tinha uma hora de almoço. Como você tá trabalhando muito, você não tem tempo de fazer uma comida pra você, sabe? Você, às vezes, não tem nem saco, né? Assim, de manter uma dieta, porque realmente é uma carga horária pesada, não é leve. Porque assim, são nove horas de trabalho... então, eram nove horas por dia. E sexta-feira, oito horas por dia. Ou seja, serão quarenta e quatro horas semanais. Sendo que por conta dos prazos, você ficava mais tempo. Então, você acabava de pedir *fast foods*, né? Ir ali na esquina comprar um salgado, etc. Não conseguia manter realmente uma dieta saudável. É muito difícil, na verdade.

Felipe ainda mencionou ter sofrido episódios de assédio moral, pois eram comuns na organização, como exemplificou citando um dia específico no qual foi chamado de “moleque” por sua chefe. A vivência lhe causou muito sofrimento que quase o fez pedir demissão, pois o arquiteto se sentiu muito desrespeitado, conforme o relato abaixo:

A diretora que tem uma lista. E faltou algumas coisas. E eu falei, pronto, pois então, tudo bem, eu vou fazer a revisão. Eu não lembro exatamente como foi, mas ela me chamou de moleque, porque estava faltando algumas coisas. Aí realmente quase que eu pedi demissão, porque quase que eu misturava. Porque a gente não aguenta, a gente não aguenta ser desrespeitado, é muito difícil ser desrespeitado. Principalmente quando você tá numa situação onde você é, na hierarquia da

empresa, você está abaixo, né? Você precisa respeitar. Mas assim, na minha criação, todo mundo precisa respeitar todo mundo, independente da hierarquia, né? Enfim, e ela me chamou de moleque.

Chanlat (2008, p. 68) afirma que “o aumento da violência no trabalho é uma das consequências de certas práticas de gestão contemporâneas” e completa explicando que as causas são “a concorrência exacerbada, a lógica do curto prazo, a busca contínua pela otimização, o esfacelamento dos coletivos de trabalho, a compressão do tempo, a tirania do cliente”. Como consequência, o autor indica que “todos esses fatores elevam o nível de estresse no trabalho e a violência de uns contra os outros (assédios, agressões etc.) e contra si mesmo (suicídios)”.

Portanto, o trabalhador sentia muito medo de ser demitido, porém, sentia ainda mais de ser taxado de incompetente, pois, embora a organização dissesse que era possível alcançar aquelas metas, aqueles prazos, para os trabalhadores eram inviáveis, cujo entrevistado indicou, inclusive, serem sobre-humanas, como desabafou:

Eu sentia, sentia, claro que eu sentia medo, sentia medo, mas eu sentia o medo maior, eu acho que é sobre essa manipulação. Sobre você não tá dando conta porque você não tá tendo organização, eles repetiam muito essa palavra, vocês não tão tendo organizações, tem que ter mais organização, que dá tempo, porque tem como fazer isso, tem que dar tempo de realizar projeto, dá tempo, mas não dá. Não dá. Enfim, tiveram uma equipe de quinze pessoas, ninguém conseguiu ter essa organização que eles tanto falavam. Então, o problema não é seu. Realmente o problema é da dinâmica da empresa, tanto da gestão, né? Que eu não acho que a gestão era boa, realmente não acho, eram nos empurrados muitos, muitos projetos, muitas, muitas atribuições que, tipo, nenhum ser humano é capaz, a não ser que você seja uma máquina, né? Enfim, eu acho que o medo maior era, era realmente, basicamente, era na questão da incompetência, de você se sentir incompetente, porque não é a demissão em si, é o que vem junto dela, não é? O que isso representa.

Como perspectivas futuras, Felipe confessou que, embora não descarte a hipótese, não aguentaria mais trabalhar em uma instituição, não nas mesmas condições, e então, como caminhos futuros, acredita na independência profissional, como arquiteto autônomo: “*Eu prefiro independente, mas eu não descartaria trabalhar pra uma instituição. Mas assim, com essas condições eu não aguentaria não. Não sou feliz nessas condições. Sabe?*”. Contudo, o

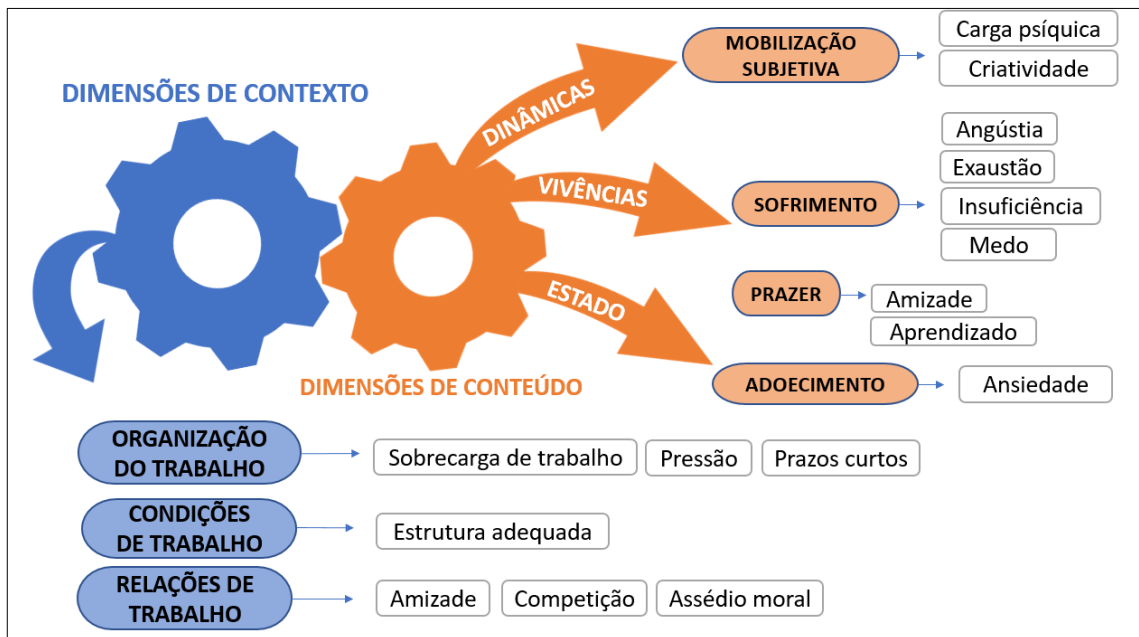
trabalhador consegue enxergar que a experiência lhe proporcionou bastante aprendizado, como citou:

Foi na vida onde realmente que eu aprendi muita coisa, né? Aprendi muito em relação a muita coisa. Em relação a vida e em relação profissional também. Como arquiteto. Sério. [...] é aprendizado, né? Acho que eu aprendi demais, muito aprendizado, aprendi em relação a tudo, tanto profissional, como pessoal.

Ao ser perguntado como se sentiu durante a entrevista, o arquiteto declarou que: *“Eu me senti, em alguns momentos, eu fiquei até com raiva, sabia? eu fiquei assim, nossa, eu passei por isso, assim, né? Por exemplo, essa história do desrespeito... eu me senti assim, eu fiquei com raiva, eu fiquei com raiva. Alguns momentos eu fiquei com raiva”*.

Com base no que foi apresentado, a Figura 7 representa, por meio da psicodinâmica, os desdobramentos da experiência laboral de Felipe que culminou no seu adoecimento. Na referida figura consta como se caracteriza, especificamente, cada dimensão vivida pelo trabalhador e indica os principais elementos que compõe cada uma delas, sobretudo aqueles que tiveram maior destaque e recorrência durante a entrevista.

Figura 7 – Psicodinâmica do trabalhar de Felipe



Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Por fim, é possível concluir que as vivências de Felipe foram marcadas, essencialmente, pelo excesso de contingências laborais e os prazos curtos, recorrentes em suas falas. Esse contexto, o levava a trabalhar além do previsto e fez com que, cada vez mais, fossem minimizados os aspectos de sua vida pessoal. Tal contexto gerou no entrevistado exaustão, angústia, sentimento de insuficiência e medo. Desse modo, o sofrimento de Felipe se tornou patológico, o que culminou em um estado crítico de adoecimento.

6 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Ao considerar a narrativa totalizante, dar-se-á por meio dessa sessão uma discussão acerca dos principais aspectos que se destacaram nas entrevistas, dada a recorrência nas falas dos sujeitos e as dimensões da PDT que foram mais tocadas.

6.1 Dimensão de Contexto

6.1.1 Condições de Trabalho

Como observado, sobre as condições de trabalho, Cláudia e Carolina expuseram que houve um movimento progressivo de redução de espaço físico nas organizações de trabalho. Destaca-se, ainda, que ambas trabalhavam no mesmo setor de atividade (saúde), embora em empresas diferentes.

Em seus relatos, as trabalhadoras explicaram que foi um movimento ao longo dos anos, onde Cláudia falou que vivenciou essa diminuição do espaço ao longo de seus quatorze anos trabalhados na empresa. Carolina reforçou essa ideia, ao explicar que, à medida em que a empresa foi crescendo, foi aumento o número de funcionários, no entanto, o espaço físico se tornou cada vez menor para o número de trabalhadores.

Na literatura da Administração, indica-se, como efeito do crescimento organizacional, a burocratização, contudo, nos contextos narrados pelos sujeitos, reverberou na questão das condições de trabalho. Tal entendimento corrobora com a interligação entre as teias categóricas da PDT, onde evidencia-se que a forma como o trabalho é organizado, isto é, a dimensão organização do trabalho, impacta em outras questões da organização, como neste caso, na dimensão condições do trabalho, uma vez que o próprio espaço físico foi afetado e pareceu incomodar pelo menos dois, dos cinco sujeitos entrevistados.

Ainda sobre as condições de trabalho, apareceu o subtema “barulho”, no qual se observou mais uma vez a convergência de narrativas entre Cláudia e Carolina, que trabalharam em organizações do setor da saúde. As trabalhadoras narraram o incômodo com o barulho no ambiente de trabalho e que interferia no fazer, nas atividades e no bem-estar psíquico.

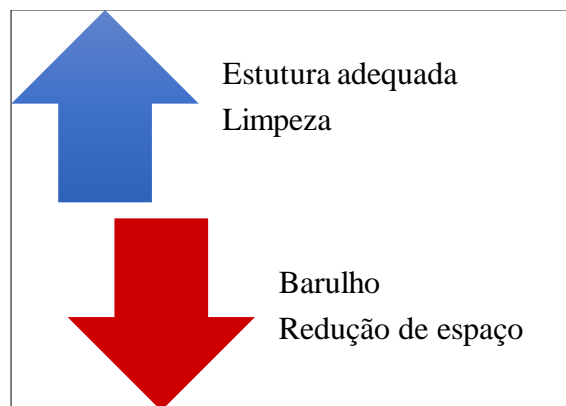
Com isso, pode-se dizer que o subtema guarda relação com a própria estruturação do laborar dos sujeitos e reverbera na saúde, conforme explica Bouyer (2010) que o rumo das novas patologias do trabalho contemporâneo tem se deslocado em alguns sentidos, e um deles

tem como raiz as experiências concretas vividas no posto de trabalho, a partir de agentes como temperatura e ruído.

Ademais, diferentemente dos dois aspectos citados anteriormente, os demais entrevistados refletiram uma valoração positiva dos aspectos físicos do trabalho, como estruturantes para a obtenção do bem-estar dos trabalhadores, conforme evidenciado nas falas. Observa-se, ainda, que os sujeitos encaram a estrutura adequada como algo fundamental ao próprio fazer do trabalho.

Tal compreensão, revela que a migração para a instância psíquica, indicadas por Bouyer (2010), não se dá por completa, pois o trabalhador ainda valoriza e se atenta às questões ligadas ao próprio corpo no trabalho, isto é, dimensões mais objetivas, o que se concatena aos estudos clássicos de Dejours (patologia profissional).

Figura 8 – Síntese das características das condições de trabalho, evidenciadas pelas entrevistas



Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

6.1.2 Relações de Trabalho

Para a PDT, as relações de trabalho possibilitam o engrandecimento subjetivo do homem, por meio do trabalho e de sua potência como construtor de laços sociais. Mendes (1995) explica que as relações sociais de trabalho podem representar fonte de prazer ou de sofrimento, dependendo das condições externas oferecidas para que se atenda ou não aos desejos do inconsciente.

Nesse sentido, o núcleo de sentido que obteve maior frequência foi “Competição” no ambiente de trabalho, com base em todas as entrevistas coletadas e que denota sofrimento para os trabalhadores. O contexto se alinha à perspectiva de Sennett (2009) no que tange à corrosão do caráter, caracterizada pela ausência de vínculos duradouros, o que fortalece estratégias de enfrentamento/defesa como individualismo e agressividade, baseados no alto grau de competitividade (SENNETT, 2009; SANTOS, 2006).

Tal cenário desembocou em outras situações, como por exemplo, revelado pelo núcleo de sentido “Perseguição”, conforme, por exemplo, relatou Cláudia: *“Porque você sabe da perseguição, que já existe, que vai piorar. E eu lembro que eu chorei muito nesse dia, porque eu sabia que eu estava grávida, fazia pouco tempo. Já existia muita, muita perseguição, sabe? Por parte de duas colegas”*.

Por outro lado, como vivência de prazer nas relações sociais, emergiram falas pertinentes que designam o núcleo de sentido “Amizade” como fonte de apoio necessário para o enfrentamento das vivências de sofrimento, conforme as falas de Carolina *“dos colegas que eu tinha, tinha um que me apoiava. Porque ele entendia. Ele saiu antes de mim, inclusive, pelo mesmo motivo. E aí, quando ele saiu, ele ficou, né, conversando comigo e me ajudava muito”* e de Cláudia, *“grandes amigas, a gente sempre se acompanhou nos momentos de dificuldade ...estavam sempre lá as três, né? Uma apoiando pra suportar, pra sustentar”* e também, ainda reforçado pela trabalhadora em outro momento da entrevista explica:

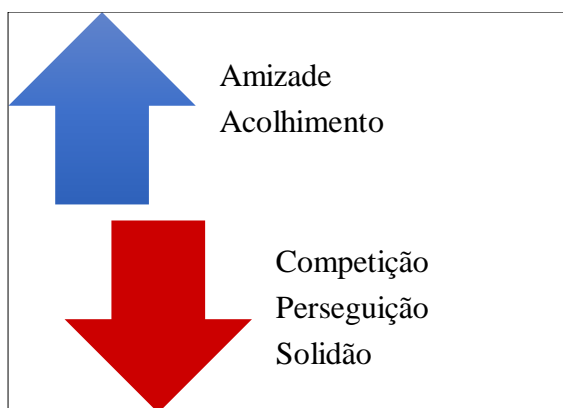
É meio contraditório a minha resposta, mas assim, eu passei por muito sofrimento no último [trabalho], mas foi onde eu fiz mais amizade, já estava mais velha, já era mais madura, né? Mas foi onde eu fiz mais amizade onde eu fiz grandes amigos, onde eu pude fazer muita coisa que eu gostava. Eu tinha grupo de grupo de música, montamos um grupo de mulheres, era com cinco mulheres, né? Cantavam se apresentávamos nas ações, a gente chegou a se apresentar fora, depois contratamos um professor particular e é meio contraditório, mas foi onde eu fiz muitas amizades, apesar de todo sofrimento que eu tive lá.

No entanto, o campo confirmou o que Bauman (2001) indica no que diz respeito à liquidez das relações. Para o autor, na contemporaneidade, sobressai a efemeridade em todos os tipos de relações, sejam pessoais ou profissionais, a partir dos valores da própria formação social vigente, baseada na onda no neoliberalismo, e que pode ser percebida pela própria instabilidade do mercado de trabalho. A esse respeito, Antônio mencionou:

Eu acho que hoje tá cada vez mais difícil, né? [se projetar numa carreira sólida, em uma única instituição]. Porque o Brasil, ele tá se inserindo numa lógica econômica neoliberal, que tem como pressuposto justamente o enxugamento né? A imposição de regras, de flexibilização, onde o trabalhador, ele não tem mais uma estabilidade no trabalho, então eu vejo no horizonte essa possibilidade muito fortemente cada vez menor

Portanto, o campo indicou um contexto de trabalho onde as relações, embora fundamentais, estão esvaindo-se. Além disso, caracterizado por forte competição, promovendo naturalmente a solidão, onde cada sujeito busca seus próprios objetivos em detrimento dos demais, com baixa cooperação, principalmente no momento do adoecimento, conforme explicou Carolina: *“Eu não tinha quem me socorresse na empresa, sabe? Assim, a instituição em si não tinha nenhuma postura que me tranquilizasse. Era meio que eu por mim mesma nesse processo”*.

Figura 9 – Síntese das características das relações de trabalho, evidenciadas pelas entrevistas



Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

6.1.3 Organização do Trabalho

Por meio das entrevistas, foi possível traçar um panorama de como o trabalho é organizado na contemporaneidade, isto é, como se caracteriza a organização do trabalho na era do gerencialismo flexível, com base na realidade das respectivas empresas as quais os

sujeitos desenvolveram o seu trabalhar. Como principais características, destacaram-se pelo maior número de frequência das falas dos sujeitos, os núcleos de sentido “Cobrança” e “Diminuição dos limites entre vida pessoal e profissional”.

Conforme o relato representativo de Daniela, *“Devido à pressão exagerada me levou à insuficiência, né? Devido eu sempre estava achando que estava dando o meu melhor e depois estava sempre sendo cobrada, sendo, sempre, sendo pressionada exageradamente”*, revela que o gerencialismo na era do capitalismo flexível não abandonou, na prática, as marcas das eras anteriores, capitalismo familiar e burocrático.

Uma vez que o prenúncio de uma era de flexibilidade, marcada pelo autogerenciamento e autonomia, conforme explica Sennett (2009), não transpôs para a realidade das rotinas laborais dos trabalhadores contemporâneos. O campo revelou que ainda são muito fortes as práticas gerenciais típicas do capitalismo familiar e burocrático, que se caracterizam pelos princípios gerencialistas tradicionais (TAYLOR, 1995; PINTO, 2007; MERLO; LAPIS, 2007).

No entanto, como exemplificou o relato do Carolina, *“isso fazia com que eu me cobrasse muito, porque eu não era muito do feito, é melhor do que perfeito, eu queria sempre o perfeito. Então, eu me desgastava muito mais do que o normal pra realizar minhas atividades”*, foi possível perceber que, paulatinamente, a cobrança, típica dos capitalismo anteriores, vem se deslocando para o próprio sujeito, acarretando em danos como o desgaste, relatado pelo sujeito.

Com isso, se observa que, de fato, uma nova lógica vem sendo construída, na qual o trabalhador não é mais explorado, mas convidado a cultivar talentos e desenvolver um projeto de realização pessoal, de acordo com o Aubert e Gaulejac (1991). Assim, é possível inferir que tal passagem confirma a afirmativa de Han (2018b) ao declarar que cada um passou a ser patrão de si mesmo e chancela a autoexploração.

Já em relação ao núcleo de sentido “Diminuição dos limites entre vida pessoal e profissional”, o relato de Antônio pode sintetizar o pensamento comum a todos os sujeitos, ao dizer *“porque as fronteiras entre o espaço do trabalho e o espaço da casa elas se tornam menores... Então, assim, há a diluição entre as fronteiras do trabalho e da casa”*. Revelando que, cada vez mais, os limites entre vida profissional e pessoal vem sendo, de fato, diminuídos, tendo relação, inclusive, com a sobrecarga de trabalho, mencionada por todos os sujeitos.

Há outros trechos importantes que reforçam esse entendimento, como em *“eu não esquecia o trabalho enquanto estava no final de semana. Eu sempre estava fazendo alguma planilha ou alguma coisa de trabalho”* (Daniela) ou conforme relatou Antônio:

O trabalho me gera uma necessidade de não dormir. Porque, às vezes, nas minhas atividades de planejamento existem algumas que não dá pra eu dar conta nos horários que eu programei, que eu previ. Então, às vezes eu tenho que passar mais tempo, tirando do meu tempo de descanso, de sono, para poder planejar a atividade. E aí, acaba entrando pela madrugada, duas, três horas e no outro dia, seis horas, novamente, eu tenho que tá acordado.

Essa questão da diluição entre esses dois âmbitos da vida do indivíduo, concorrem com o que Bauman (2001), Sennett (2009) e Han (2008) explicam sobre os limites dos riscos serem cada vez menos discerníveis, pois, na contemporaneidade, a separação dos objetivos pessoais e profissionais são progressivamente diminuídos em face das exigências sociais de curto prazo, da liquidez e transparência das relações e das instabilidades no mundo do trabalho. Portanto, produz-se uma sociedade cada vez mais centrada no trabalho, acarretando uma série de danos, como sobrecarga de trabalho e, conseqüentemente, adoecimentos.

Esse contexto, pode ser explicado, também, pelo núcleo de sentido *“Aceleração”*, inclusive um dos mais recorrentes nas falas dos sujeitos, como relatou Daniela em *“já vinha daquela agonia de ah, preciso sempre tá ocupada, né?”* e como em Antônio:

Eu tento me esforçar, né? Pra dar uma resposta imediata a tudo aquilo que me é demandado. Mas as cobranças, elas parecem estar cada dia mais intensas e, às vezes, eu sinto que as coisas fogem um pouco do controle e isso me deixa mal. Por saber que assim, por mais que eu tente, eu não tenho condições de lidar com todas essas demandas, que são muitas.

É pertinente ressaltar que, conforme evidenciado no relato acima, muitas vezes a aceleração guarda ligação com as cobranças impostas ao trabalhador, que vive em um ambiente contemporâneo com exigências de respostas cada vez mais rápidas ao que é demandado. Tal cenário, concorre com entendimento de Gaulejac (2015) onde explica que atualmente se tem a ênfase no curto prazo, o que põe o sistema gerencial e os demais trabalhadores em uma redoma de pressão cada vez maior. Ainda a esse respeito, o Cláudia reforçou: *“Tinha meta, o prazo era curto...Eu me sentia, assim... já me dava logo raiva, me dava muita raiva!”*.

Já com relação à autonomia no trabalho, diferente do que se anuncia na literatura a respeito do gerencialismo flexível, o campo revelou que o cenário de trabalho contemporâneo ainda apresenta baixo nível de autonomia aos trabalhadores. Conforme a menção de Daniela, *“Quarenta por cento das minhas atividades eu tinha uma certa autonomia, sessenta tinha que passar sempre por alguma pessoa”*, e como bem representado, também, pelo trecho abaixo:

Eu acho que a nossa autonomia é muito pouca, né? Inclusive, no que diz respeito própria prescrição do trabalho, a as próprias eh regras do trabalho, porque na instituição que eu trabalho a gente não tem, por exemplo, autonomia didática, o professor ele não constrói o seu plano de aula, o professor ele não determina quais serão os seus métodos, porque tudo isso já vem determinado pela própria instituição. Que professor deve fazer? E você tem que se enquadrar naquelas, naquelas demandas (Antônio)

É importante ressaltar que um núcleo de sentido que frequentemente apareceu associado aos demais, foi “Pressão”, como uma das principais características da organização do trabalho contemporânea. Conforme desabafou Daniela: *“Pressão no trabalho, normal, mas era uma coisa muito exagerada, aí eu sempre achava que eu não era suficiente praquilo”*.

Assim, o campo evidenciou que uma – dentre as muitas - consequências da pressão exercida no ambiente de trabalho é o sentimento de insuficiência, vivenciado por todos os entrevistados, que se alinha ao entendimento, apresentado na literatura, de que o indivíduo pode experimentar os sofrimentos como frustração e sensação de incompetência amplificadas, caso não consiga alcançar um determinado objetivo (BATISTA-DOS-SANTOS; SOUSA, 2017).

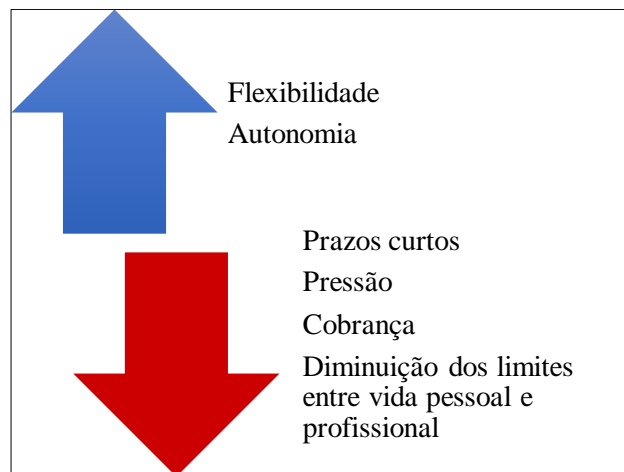
Como exemplo disso, Daniela atribuiu a causa do seu adoecimento à pressão. Ao pesquisador perguntar: *“você consegue atribuir esse processo de adoecimento a alguma coisa específica?”* A trabalhadora respondeu: *“assim, um pouco da pressão com o gerenciamento. Ela, ela era uma boa líder, na hora de colher resultados, mas na hora de prezar pelo lado da saúde dos funcionários não era, ela chegava a pecar, né? A pressão era o pior de tudo”*.

Com isso, se vê uma organização do trabalho contemporânea marcada por traços distantes de flexibilidade, na qual ainda demonstra rigidez, em relação aos princípios que norteia os cotidianos de trabalho, com ênfase nas respostas a curto prazo e pressão exagerada, gerando aceleração. Tal cenário revelado pelo campo dessa pesquisa, pode ser enquadrado

com o que Han (2017) nomeou de “infarto psíquico” e contribui, de fato, para a formação de uma “sociedade do cansaço”, devido à violência neuronal manifestada pelo esgotamento e fadiga atribuídos à superprodução.

Portanto, na perspectiva da PDT, “esse tipo de organização do trabalho que impõe normas, controles, prescrições de modo a enrijecer a execução da atividade não possibilita que o sofrimento no trabalho possa ter um destino criativo, e que o conduz ao sofrimento patogênico”, conforme Amaral, Mendes, Chatelard e Carvalho (2017, p. 209).

Figura 10 – Síntese das características da organização do trabalho, evidenciadas pelas entrevistas.



Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

6.2 Dimensão de Conteúdo

6.2.1 Dinâmica

Conforme a categorização realizada das entrevistas, a dinâmica da Mobilização subjetiva foi ressaltada nos relatos dos sujeitos entrevistados e, portanto, abaixo segue análise e discussão a esse respeito. Dentre os núcleos de sentidos sobressaltados das entrevistas, o que apareceu com maior recorrência foi o “Zelo”.

Para a PDT, o zelo representa a inteligência que permite providenciar soluções para dar conta da lacuna que existe entre o trabalho prescrito e o real, é a mobilização dessa

inteligência para realização do trabalho vivo. Por se tratar de algo enigmático, nunca se sabe ao certo o que será preciso mobilizar para a realização de uma tarefa, portanto, por vezes, é comum o sujeito se deparar com experiências de fracasso, irritação, raiva e desgaste (DEJOURS, 2013). Portanto, trata-se de uma experiência afetiva, no desenvolver de habilidades e aptidões para dar conta do trabalho, empregando toda a sua subjetividade.

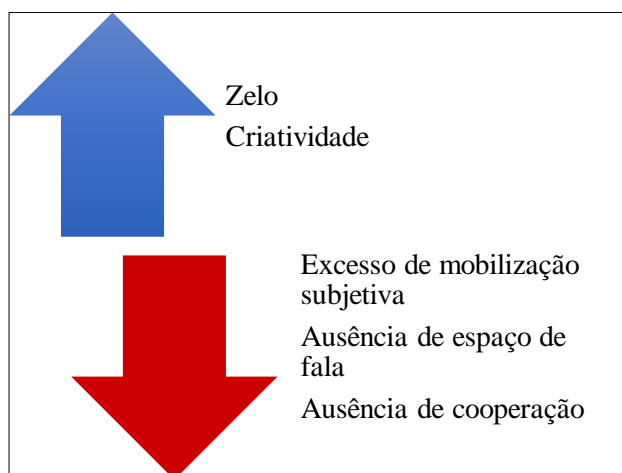
Outros núcleos de sentidos muito recorrentes nas entrevistas foram “Solidariedade” e “Espaço de fala”. O primeiro, para a PDT, é um recurso substancial do trabalhar em relação ao viver junto, pois a solidariedade pode representar, inclusive, defesas coletivas para driblar o sofrimento no trabalho (DEJOURS, 2012). Enquanto o segundo, apareceu nas entrevistas sempre apontado como uma condição ao prazer no ambiente de trabalho saudável, no qual Martins e Mendes (2012, p.171) explicam que:

Ao construir coletivamente, mediante o espaço de escuta e de fala compartilhada, o reconhecimento, a cooperação, a ressignificação do sofrimento e a liberdade de agir. Permite a construção de um espaço público de discussão, responsável pelo processo de elaboração e per-elaboração das situações de trabalho vivenciadas, contribuindo, assim, para criar modos de resistência dos trabalhadores à dominação estabelecida nos processos de gestão da organização do trabalho, constituindo uma estratégia para manter e garantir a saúde mental no trabalho.

Martins (2009) explica que é graças às contribuições do espaço público de fala, que o coletivo de trabalho consegue estabelecer uma relação de confiança e cooperativa entre os trabalhadores, pois na ausência desse espaço, é natural que o risco no trabalho seja amplificado.

Com isso, é possível inferir que os sujeitos trouxeram em seus discursos uma necessidade de se comunicar, de falar e – sobretudo – de serem ouvidos no ambiente de trabalho, pois, embora o gerencialismo flexível se apresente como mais aberto para sugestões e críticas em relação ao trabalho, no qual existe até ferramentas específicas para tal, o real do trabalho ainda não se consegue efetivamente a realização dessa escuta atenta e sincera (BERNADO, 2009), o que evidencia, assim, que ainda há um caminho a percorrer referente a isso no mundo trabalho.

Figura 11 – Síntese das características das dinâmicas, evidenciadas pelas entrevistas.



Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

6.3 Vivências

Para a PDT, o prazer e o sofrimento são vivências inerentes a todo trabalhar. O prazer pode ser compreendido como resultado de sentimentos de utilidade, produtividade, valorização e reconhecimento e é considerado uma vivência, pois ele é experimentado em momentos específicos, quando o indivíduo se dá conta de que o seu trabalho é importante, expressivo e não só no âmbito profissional, mas também social, que lhe proporciona certa satisfação (FERREIRA; MENDES, 2001).

Enquanto as vivências de sofrimento, conforme Dejours (1987), se referem ao impacto causado no aparelho psíquico do trabalhador pela organização de trabalho, pois a mesma exerce uma ação específica na subjetividade do homem. O autor explica que em determinadas condições o sofrimento emerge a partir de um choque entre a história de vida do sujeito e uma organização de trabalho que a desconsidera.

6.3.1 Prazer

As entrevistas mostraram que os núcleos de sentido que dentre as vivências de prazer, as que mais apareceram foram o “reconhecimento” e a “amizade”. O reconhecimento, para a PDT, é um dos núcleos fundamentais para a construção de identidade, da promoção de saúde

e prazer. Trata-se de um processo de retribuição simbólica com base no fazer dos trabalhadores através dos julgamentos, que podem ser de utilidade ou de beleza (GERNET, 2011; DEJOURS, 2012).

Outro núcleo de sentido que apareceu com frequência foi “aprendizagem”, que para Godoi, Freitas e Carvalho (2011) trata-se de um fenômeno capaz de integrar a cognição, os afetos e as pulsões. Dejours (2004) explica que o trabalho tem como verdadeira essência o que é construído no mundo afetivo, subjetivo, e não o material e visível. Portanto, a aprendizagem trata-se de um aspecto essencial do trabalhar, pois se revela através da subjetividade. Como consequência do próprio processo de aprendizagem, surgiu o núcleo de sentido “Amadurecimento” como um desdobramento das experiências vividas no mundo do trabalho.

Além disso, foi possível observar que as vivências de “liberdade” e “alívio” foram geradoras de prazer, no geral, em momentos de demissões, como se o medo de perder o emprego fosse convertido em alívio, em liberação de tensão, possivelmente um processo de sublimação, já que para a sociedade o medo é um sentimento menos aceito e menos nobre. Do ponto de vista psicanalítico, a sublimação consiste num processo de mecanismo de defesa maduro, no qual impulsos ou idealizações socialmente inaceitáveis são transformados em ações ou comportamentos socialmente aceitáveis (FREUD, 1996).

6.3.2 Sofrimento

O tema “Sofrimento” foi o que obteve maior recorrência nas falas dos sujeitos, aparecendo 218 vezes, o que representa 82% do total dos núcleos de sentido obtidos. Em seguida, “Organização do trabalho” e “Adoecimento”, representando respectivamente 29% e 27%. Tal cenário indica forte relação do sofrimento e adoecimento dos trabalhadores com a forma como o trabalho é organizado. Essa inferência é possível ser feita, tanto do ponto de vista quantitativo, como qualitativo, pois a partir dos relatos colhidos, se tem a “organização do trabalho” como forte vetor de sofrimento e, conseqüentemente, de adoecimento. A respeito do sofrimento laboral, a PDT indica que:

A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de

esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora (Dejours, 1987, p. 64).

Dentre os núcleos de sentido a respeito das vivências de sofrimento, o que se destacou devido à sua recorrência foi “Sobrecarga de trabalho”, aparecendo 32 vezes nas entrevistas. A maior parte se referiu à carga horária não ser suficiente para dar conta de todas as atividades atribuídas aos sujeitos, embora até houvesse traços de flexibilidade, conforme relatou um dos sujeitos: *“eu achava bastante flexível, embora a conta não fechasse quando a gente olhava pro tempo de trabalho e pra o número de atividades”* (Carolina).

As entrevistas revelaram que o cenário do mundo trabalho contemporâneo pode ser traduzido em excesso de demandas, de solicitações, com cargas horárias exaustivas para que se possa atingir as metas e responder às exigências organizacionais. Tal entendimento concorre com o que Aubert (1993) apontou sobre o mundo do trabalho incorporou a cultura da excelência e passou a idealizar profissionais com desempenho produtivo elevado, o que desencadeia nos trabalhadores, por vezes, o que nomeou de “neurose de excelência”.

Han (2017) explica que se vive um tempo de aceleração, de sobrecarga de informações, de contingências do trabalho, ocasionando um estresse profissional altíssimo, causando exaustão nos trabalhadores. Para Dejours (1996) esse excesso de mobilização psíquica para enfrentar as exigências laborais, gera no indivíduo um estresse profissional e um processo de perturbação.

O segundo núcleo de sentido com maior recorrência foi o “Medo”, que apareceu 26 vezes nas entrevistas. Para a PDT o medo é um tipo de vivência causadora de sofrimento, relativo ao desgaste mental, desequilíbrio psicoafetivo, desorganização do funcionamento mental e deterioração física (BATISTA-DOS-SANTOS; SOUSA, 2017).

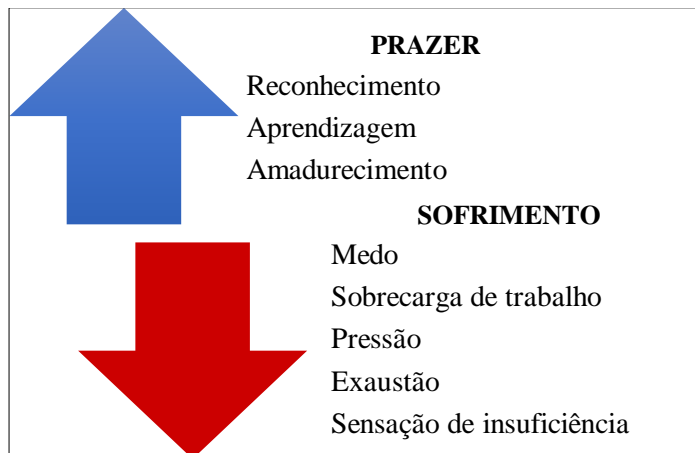
Dejours (2003) explica que o medo no ambiente laboral normalmente tem relação com situações externas ao trabalho, pois é comum que seja vivenciado em circunstâncias relativas à perda de emprego e a dificuldade de recolocação, isto é, a própria precarização social do trabalho. Como consequências, o autor indica: i. a intensificação do trabalho; ii. Neutralização da mobilização coletiva; iii. Estratégia coletiva do silêncio; e iv. Individualismo.

Além desse aspecto, o “medo” também foi relatado pelos entrevistados como resultado de um processo de adoecimento, como fobias, inseguranças e traumas, gerados pela dinâmica da própria organização de trabalho, como visto nos relatos.

Esse cenário reflete em outras questões, como “tensão” e “angústia”, pois o gerencialismo flexível é permeado por contradições e discursos que alimentam a construção de uma sociedade debruçada na ordem econômica, apresenta uma narrativa que prega alto desempenho/performance (PIOLLI, 2013; ONUMA; ZWICK; BRITO, 2015, GAULEJAC, 2015). Além desse aspecto do mal-estar devido ao trabalho, os sujeitos também revelaram muita angústia no dia que antecedia o retorno ao trabalho, sinalizando que o trabalho para eles representava sinônimo de muito sofrimento.

Esse mal-estar pode ser explicado, até mesmo pelo “cansaço”, proveniente da própria “sobrecarga de trabalho”, responsáveis por desconforto mental ocasionando momentos inclusive de crises de ansiedade, o que reforça a compreensão de “infarto psíquico”, denominado por Han (2017).

Figura 12 – Síntese das características de prazer e sofrimento, evidenciadas pelas entrevistas

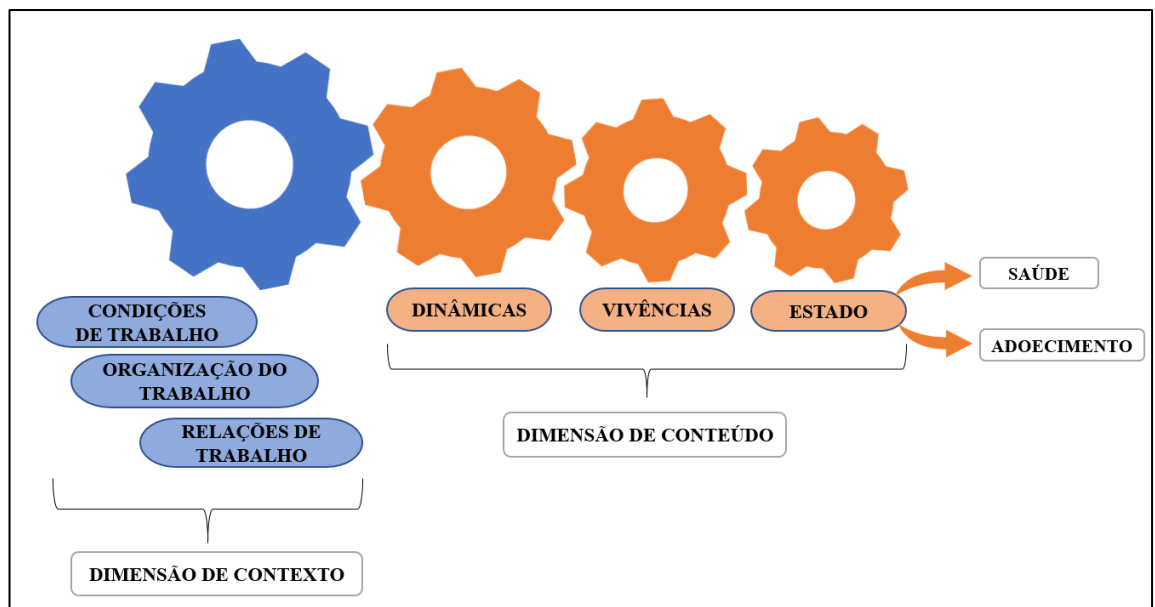


Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

6.4 Estado

Para a PDT, como resultado das dimensões de contexto e conteúdo, o trabalhador desenvolve um estado, que pode ser de saúde ou adoecimento. Contudo, esse estado não é permanente, pois pode mudar de acordo com as vivências e mudanças que forem ocorrendo na organização. Nesse sentido, a Figura 13 demonstra como se dá o processo subjetivo ao qual todo trabalhador é submetido, de acordo com PDT.

Figura 13 – Resultado do processo subjetivo laboral, segundo a Psicodinâmica do Trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

No caso do estado de adoecimento, Aguiar (2013) explica que pode ser resultado da dificuldade que o trabalhador enfrentou em sublimar ou utilizar defesas perante um sofrimento, o que gera um desequilíbrio entre as vivências de prazer e sofrimento, com isso, o sofrimento se transforma em patogênico e reflete na saúde do indivíduo (DEJOURS, 1992; DEJOURS; DERANTY; 2010).

6.4.1 Adoecimento

Dejours (1996) explica que quando o indivíduo é tomado pelo sentimento de incapacidade, de desentendimento e de extremo mal-estar, o sofrimento passa a ser

patogênico, gerando um estado adoecimento. A esse respeito, Aguiar (2013, p. 64) aponta que o trabalhador poderá, “em contexto de sofrimento, estabelecer um padrão de comportamento defensivo que o permita apenas conviver e abster-se psicologicamente da condição de desprazer; configurando assim o sofrimento patogênico – que pode ou não incorrer no adoecimento do sujeito”.

Conforme a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde consiste em um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas pela ausência de doenças ou enfermidades. Portanto, a pesquisa trouxe à tona tanto adoecimentos de ordem física, como psíquica. Nesse sentido, o Quadro 6 apresenta os respectivos sintomas declarados pelos entrevistados.

Quadro 6 – Síntese dos sintomas de adoecimento, por sujeitos da pesquisa.

ENTREVISTADO	PROFISSÃO	SINTOMAS FÍSICOS	SINTOMAS PSÍQUICOS	ADOECIMENTOS
Cláudia	Telefonista	Taquicardia Dores Insônia Pressão alta	Medo Nervosismo Perturbação Bloqueio cognitivo	Ansiedade Depressão Fobia
Daniela	Analista de Marketing	Taquicardia Exaustão Dores Insônia Manchas roxas Emagrecimento	Medo Angústia Sensação de insuficiência Falta de apetite	Ansiedade Depressão Distúrbio alimentar
Carolina	Analista Financeiro	Taquicardia Dores Emagrecimento	Medo Pânico Falta de apetite	Ansiedade Distúrbio alimentar
Antônio	Professor Universitário	Exaustão Insônia Dores	Medo Angústia Sensação de insuficiência	Ansiedade Depressão Alcoolismo Tabagismo

Felipe	Arquiteto	Exaustão Dores Insônia Tensão muscular	Medo Angústia Sensação de insuficiência	Ansiedade Depressão
---------------	-----------	---	---	------------------------

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Os transtornos mentais são alterações do funcionamento da mente que prejudicam o desempenho da pessoa na vida familiar, social, pessoal, no trabalho, nos estudos, na compreensão de si e dos outros, na possibilidade de autocrítica, na tolerância aos problemas e na possibilidade de ter prazer na vida em geral (AMARAL, 2011). Como adoecimentos de ordem psíquica apresentados pelos sujeitos, estão: “ansiedade”, “depressão” “síndrome de *burnout*”, “pânico” e “fobia”.

Nesse contexto, as entrevistas indicaram, disparadamente, que o transtorno mental mais frequente nos trabalhadores contemporâneos é a “ansiedade”, visto que o núcleo de sentido apareceu 36 vezes durante as entrevistas. Tal informação reafirma o que foi evidenciado no Quadro 1, sobre os afastamentos do trabalho registrados pelo INSS por adoecimentos psíquicos e psicossomáticos no período de julho de 2018 a março de 2020, que apontou a ansiedade como a maior causa de afastamentos do trabalho, registrados nesse período 2.706.

A ansiedade em um certo nível é normal em todas as pessoas, contudo, torna-se patológica a sua desproporcionalidade, caracterizando-se pela preocupação excessiva, expectativa apreensiva, persistente e de difícil controle, proveniente de componentes tanto psicológicos quanto fisiológicos (SHARMA; ANDRIUKAITIS; DAVIS, 1995; ANDRADE; GORENSTEIN, 2000).

As entrevistas mostraram que os adoecimentos psíquicos repercutiram na saúde física dos sujeitos, ocasionando “dores”, “pressão alta”, “taquicardia”, ou seja, psicossomatizavam. Além disso, outras alterações na saúde dos sujeitos foram percebidas, como distúrbios alimentares e do sono, alcoolismo e tabagismo. As duas últimas, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) são consideradas doenças físicas e psicoemocionais, e que, quando desencadeadas no mundo do trabalho, podem ser consideradas estratégias contra o sofrimento (VAISSMAN, 2004).

Como consequência, os sujeitos buscaram ajuda médica, mas é interessante perceber que, normalmente, essa procura só aconteceu quando os efeitos dos adoecimentos psíquicos

começaram a se manifestar no corpo. Isso pode ser explicado, porque, numa perspectiva patológica, Han (2017) indica que se vive um momento de transição do antigo paradigma imunológico - pautado nas doenças virais e bacterianas – para o paradigma das doenças neuronais.

Portanto, a pesquisa de campo revelou uma sociedade trabalhadora ansiosa, que convive com cobranças exageradas, pressões, tensões e que ao não conseguir transformar o sofrimento, acabam entrando em um estado de adoecimento, físico e mental, recorrendo, inclusive, ao uso de medicamentos.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo geral compreender o adoecimento laboral, na era do gerencialismo flexível, tendo como base teórico-analítica a PDT. A partir do alcance do primeiro objetivo específico - identificar características do gerencialismo flexível nas vivências laborais de trabalhadores adoecidos – foi possível fazer uma descrição de vários aspectos da organização do trabalho que conduzem os trabalhadores ao adoecimento, tais como: “cobrança”, “aceleração”, “prazo curto”, “pressão” e “diminuição dos limites entre vida pessoa e profissional”.

A partir do alcance do segundo objetivo específico - descrever processos de saúde-adoecimento nos contextos laborais no gerencialismo flexível – foi possível pormenorizar como se dá o processo de adoecimento laboral, a partir das vivências de sofrimento relatadas pelos sujeitos dessa pesquisa, tais como: “sobrecarga de trabalho”, “exaustão”, “medo”, “angústia”, “perturbação” e “incerteza”. Isso porque, quando o indivíduo é tomado por um contexto de sofrimento, com excesso de mobilização psíquica e estresse, acaba gerando perturbação, sentimento de desentendimento e insuficiência, e, assim, se torna patogênico, ocasionando um estado adoecimento, em conformidade aos estudos dejourianos.

Para caracterizar tais processos de adoecimento, também se fez necessário a descrição das relações de trabalho na contemporaneidade, segundo os entrevistados, pautadas em: “competição”, “relações líquidas” e “solidão”. Com isso, foi possível inferir que tal cenário está diretamente associado ao adoecimento laboral, pois, com base na PDT, as formas de organização do trabalho contemporâneo são responsáveis por algumas das patologias de sobrecarga e de hipersolicitação, resultantes de um contexto de trabalho caracterizado de acordo com descrito acima.

A PDT explica que quando o processo de organização do trabalho se dá livremente, os trabalhadores conseguem descarregar suas tensões, ressignificar vivências de sofrimento por meio do exercício de diferentes habilidades do corpo psíquico, portanto, a flexibilidade se mostra um elemento positivo para a saúde mental dos sujeitos. Contudo, a pesquisa revelou que o discurso da flexibilidade, em vias de fato, ainda não alcançou sua plenitude nas rotinas de trabalho.

Estudos dejourianos apontam que a flexibilidade trouxe para as organizações novas dinâmicas para a organização e para as relações de trabalho, que impulsionaram maneiras diferentes de mobilização subjetiva. Além disso, as mudanças que a era da flexibilidade trouxe aciona novos tipos de sofrimentos e, conseqüentemente, de adoecimentos

nos indivíduos.

Como exemplo dessa quebra de paradigma proporcionada pela flexibilidade, tem-se a própria sobrecarga de trabalho e a diminuição dos limites da vida pessoal e profissional, tendo em vista o cenário apresentado, que pode ser perfeitamente sintetizado conforme relatou Daniela: *“eu achava bastante flexível, embora a conta não fechasse quando a gente olhava pro tempo de trabalho e pra o número de atividades”*.

Os novos sofrimentos que emergiram na contemporaneidade são acionados a partir das características da organização do trabalho, pois os sujeitos indicaram que os prazos estão cada vez mais curtos, a pressão é muito grande e, apesar de haver certa flexibilidade, as demandas são tantas que o sujeito se mantém em constante estado de alerta e autocobrança, e, para conseguir dar conta, acabam tendo que trabalhar além do horário e dos limites organizacionais, conforme os trabalhadores entrevistados expuseram.

Finalmente, respondendo à questão de pesquisa: Como se caracteriza o adoecimento laboral, na era do gerencialismo flexível, à luz PDT?: vê-se uma sociedade trabalhadora imersa em jornadas de trabalho extenuantes e que podem ser caracterizadas pelo imediatismo, pela aceleração, por intensa competição, pela instabilidade e pelo medo, e que têm suas vidas pessoais violadas pelos excessos das contingências de trabalho, o que, desta maneira, reflete em uma ansiedade social e ocasiona uma série de adoecimentos, predominantemente psíquicos, mas que refletem, também, no corpo físico.

Portanto, o adoecimento laboral nesta era atinge principalmente o corpo psíquico, caracterizado pelos transtornos mentais, como ansiedade, depressão, pânico, fobias, advindos das tensões e sofrimentos patológicos gerados pela forma como o trabalho é organizado atualmente. Como observado, a pesquisa de campo também revelou que as enfermidades acabam refletindo para o corpo físico, em forma de dores, taquicardia, pressão alta, além de desencadarem distúrbios alimentares e do sono, alcoolismo, tabagismo e até suicídio.

Assim, os pressupostos dessa pesquisa foram confirmados por meio da realização da pesquisa de campo. Foi observado que o gerencialismo flexível exerce papel catalisador no adoecimento contemporâneo, devido ao seu caráter eminentemente instável e gerador de pressão generalizada.

Além disso, constatou-se que os contextos de trabalho, apesar de apresentarem um discurso de flexibilidade, na realidade, não cumprem com as promessas de renovação, e por sua vez, acabam por impulsionar o acionamento de gatilhos de adoecimentos, principalmente de ordem psíquica, nos trabalhadores.

Como limitações da pesquisa, ressalta-se, principalmente, a condição pandêmica estabelecida pela COVID-19, a qual o pesquisador foi submetido na ocasião, que dificultou a ida ao campo para a realização das entrevistas. Além disso, por eventualidade da morosidade de retorno do Comitê de ética, foi necessário ir ao campo sem a autorização prévia do mesmo.

Como sugestões para a continuidade ou desenvolvimentos de novas pesquisas, indica-se a realização de um volume maior de entrevistas para uma compreensão ainda mais detalhada do fenômeno, pois, no momento desta pesquisa, houve uma certa dificuldade de abertura do campo, explicada até mesmo pelo contexto pandêmico. Além disso, é pertinente investigar como o fenômeno do gerencialismo flexível age entre as diferentes lógicas de trabalho, isto é, se, e como, a natureza da profissão pode amenizar ou intensificar o sofrimento laboral nesse caso.

Ainda como recomendação para investigações futuras, sugere-se a pergunta: Qual o lugar da administração nesse momento do capitalismo flexível? Uma vez que a essência da formação do administrador é gerenciar outros trabalhadores, mas a categoria da gerência, nos tempos atuais, de flexibilidade, parece ser cada vez mais dispensada, visto que, na lógica vigente, a tendência é cada um se autogerenciar.

REFERÊNCIAS

- AKTOUF, O. **A administração entre a tradição e a renovação**. São Paulo, Atlas, 1996.
- ALDERSON, M. La psychodynamique du travail : objet, considérations épistémologiques, concepts et prémisses théoriques. **Santé Mentale au Québec**, v. XXIX, n. 1, p. 243-260, 2004. DOI: <https://doi.org/10.7202/008833ar>.
- AUBERT, N; GAULEJAC, V. **Le coût de l'excellence**. Paris: Seuil, 1991.
- AUBERT, N. A neurose profissional. **Rev. adm. empres.** São Paulo, v. 33, n. 1, p. 84-105, Feb. 1993.
- AGUIAR, V. B. **Psicodinâmica da relação gestor-equipe: análise do prazer-sofrimento no trabalho em uma organização pública**. 2013. 107 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Curso de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília, Brasília, 2013.
- AQUINO, C. A. B.; MARTINS, J. C. de O. Ócio, lazer e tempo livre na sociedade do consumo e do trabalho. **Rev. Mal-Estar Subj.** Fortaleza , v. 7, n. 2, p. 479-500, set. 2007.
- AMARAL, V. L. **A dinâmica dos grupos e o processo grupal**. In: Psicologia da educação. Natal: EDUFRN, 2007.
- AMARAL, O.L. **Transtornos Mentais**. Instituto de Estudos e Orientação da Família. Água Branca SP. 2011.
- AMARAL, G.; MENDES, A.; CHATELARD, D.; CARVALHO, I. O Lugar do Conceito de Sublimação na Psicodinâmica do Trabalho, **Rev. Polis e Psique**, 7(3): 200 – 223, 2017.
- ANDRADE, L. GORENSTEIN, C. **Aspectos gerais das Escalas de Avaliação de Ansiedade**. Em: C. Gorenstein, L. H. S. G. Andrade & A. W. Zuardi (Org.). Escalas de avaliação clínica em psiquiatria e psicofarmacologia. (pp. 139- 144). São Paulo, SP: Lemos Editorial, 2000.
- ANTHONY, P. D. **The ideology of work**. London: Tavistock, 1977.
- ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, set. 2015.
- AQUINO, C. A. B.; MARTINS, J. C. de O. Ócio, lazer e tempo livre na sociedade do consumo e do trabalho. **Rev. Mal-Estar Subj.** Fortaleza, v. 7, n. 2, p. 479-500, set. 2007.

BATISTA-DOS-SANTOS, A. C. Relação Capitalismo & Administração: mudanças na administração à luz das fases do capitalismo. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 14, n. 158, p. 01-14, 26 jun. 2014.

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar., 2001.

BERNARDO, M. H. **Trabalho duro, discurso flexível**: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

BERNO, I. F.; FIGUEIREDO, V. C. N. Servidão Voluntária no mundo do trabalho: uma revisão narrativa. **DOXA: Revista Brasileira de Psicologia e Educação**, Araraquara, v. 22, n. 2, p. 456–470, 2020.

BERTAO, F. R. B. M.; HASHIMOTO, F. Entre o desejo e o sofrimento psíquico no trabalho: um estudo de caso com professora de educação infantil. **Psicol. rev. (Belo Horizonte)**, Belo Horizonte, v. 12, n. 20, p. 141-163, dez. 2006.

BOTTEGA, C. G.; PEREZ, K. V.; MERLO, A. R. C. Violência e Banalização do Sofrimento no Trabalho. In: MONTEIRO, J. K.; VIEIRA, F. O; MENDES, A. M. **Trabalho e prazer**. Curitiba: Juruá, p. 117-134, 2015.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. **O Novo Espírito do Capitalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

BOUDON, R; BOURRICAUD, F. **Dicionário crítico de Sociologia**. São Paulo: Ática, 2002.

BOURDIEU, P. **O poder simbólico**. Tradução de Fernando Tomaz. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 1989.

BOUYER, Gilbert Cardoso. Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho para o debate: "o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador". **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 249-259, Dec. 2010.

BRASIL, Ministério da Economia. Instituto Nacional do Seguro Social. Comitê de Dados Abertos do INSS. **Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT**. Disponível em: <<http://dados.gov.br/dataset/comunicacao-de-acidente-de-trabalho-cat>> Acesso em: 06 de ago. de 2020.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Democracia, estado social e reforma gerencial. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 50, n. 1, p. 112-116, Mar. 2010.

BRUM, ELIANE. Exaustos-e-correndo-e-dopados: Na sociedade do desempenho, conseguimos a façanha de abrigar o senhor e o escravo no mesmo corpo. **El país**, 2016.

Disponível em:

<https://brasil.elpais.com/brasil/2016/07/04/politica/1467642464_246482.html> Acesso em: 15 de jan. de 2021.

BUENO, M.; MACÊDO, K. B. A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 2, n. 2, 2012.

BURRELL, G.; MORGAN, G. **Sociological Paradigms and Organisational Analysis**.

Elements of the Sociology of Corporate Life. Vermont: Ashgate, 1979.

CAMPOS, Luciene Jung de; ALQUATTI, Raquel; GARBIN, Stefany Rettore e PEREIRA, Ismael. Trabalho e suicídio: gesto de resistência final. **Estud. pesqui. psicol.** [online]. vol.16, n.1, 2016.

CANIATO, A. Reflexões sobre as implicações ideológicas na psicologia clínica: os interesses em questão e o efetivo atendimento à saúde/doença mental. In ZANELLA, AV., et al., org. **Psicologia e práticas sociais** [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. pp. 80-109.

CHANDLER, A. D. **Alfred Chandler**: ensaios para uma teoria histórica da grande empresa. Org. Thomas K. McCrawn. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1998.

CHANLAT, J. **Ciências Sociais e Management**: Reconciliando o Econômico e o Social. São Paulo: Atlas, 1999.

CHANLAT, J. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75, Dec. 1995.

CHANLAT, J. In: FREITAS, M. E. de. Entrevista com Jean-françois Chanlat. **GV-executivo**, v. 7, n. 1, jan-fev, 2008.

CARDOSO, N. M. P. **Doença Oncológica e Alexitimia. Contributo Pessoal.** Dissertação de Mestrado. Universidade de Coimbra, 1995.

CARVALHO, M. V. D. **Análise do estado da arte dos aspectos diagnósticos, periciais e jurisprudenciais das LER/DORT no contexto previdenciário das doenças de trabalho no Brasil.** Tese (Doutorado em Ciências da Saúde) – Centro de Ciências da Saúde, Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2009.

CERQUEIRA, João da Gama. Sistema de Direito do Trabalho. v. 1. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 1961.

CHIAVEGATO FILHO, L. G.; NAVARRO, V. L. A ideologia gerencialista no Sistema Único de Saúde (SUS): a organização de trabalho de médicos. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 20, n. 1, p. 96-115, abr. 2014.

COSTA, F. L. da. Contribuição a um projeto de reforma democrática do Estado. **Revista de Administração Pública**, 44(2), 239-270, abril, 2010.

DE OLIVEIRA, M. C.; SILVEIRA, S. B. **O(s) sentido(s) do trabalho na contemporaneidade.** Veredas (UFJF Online), v. 16, p. 149-165, 2012

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DAVEZIES, P. Eléments de psychodynamique du travail. **Education Permanente**, n. 116, p. 33-46, 1993.

DEJOURS, C. **Inteligência operária e organização do trabalho:** a propósito do modelo japonês de produção. In: HIRATA, H. Sobre o modelo japonês São Paulo: EDUSP, 1993.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho:** contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C. **Uma visão do sofrimento humano nas organizações.** In: Chanlat, J. F. O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. Tradução Aracy Martins Rodrigues. 3. ed. São Paulo: Atlas. v. I, p. 151-173, 1996.

DEJOURS, C.; CARDOSO, M. R. **Christophe Dejours:** entrevista. *Agora*, 4(2), p. 89-94, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/agora/v4n2/v4n2a07.pdf>>

DEJOURS, C. **A Banalização da Injustiça Social**. Tradutor: Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Editora FGV. 2003

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho, ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez. 2004.

DEJOURS, C. **O fator humano**. 5 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

DEJOURS, C. **Análise psicodinâmica das situações de trabalho e sociologia da linguagem**. In, Lancman, S. & Sznelwar, I. L. (Orgs). Christophe Dejourns: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. (2ª. ed., cap. 4, pp. 143-158). Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz/ Brasília: Paralelo 15, 2008.

DEJOURS, C. Entre o desespero e a esperança: como re-encantar o trabalho. Dossiê: Qual é o sentido do trabalho? **Revista CULT**, 139(12),49-53, 2009.

DEJOURS, C.; DERANTY, J. The Centrality of Work. **Critical Horizons**, v. 11, n. 2, p. 167-180, 2010.

DEJOURS, C. **Trabalho vivo: trabalho e emancipação**. Brasília: Paralelo 15, 2012.

DEJOURS, C. A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho. **Revista Portuguesa de Psicanálise**, 33 (2), 9-28, 2013.

DIAS, E. P. Conceitos de Gestão e Administração: Uma Revisão Crítica, **Revista Eletrônica de Administração**, v. 1, n. 1, 2002.

DRUCKER, P. F. **Administração: tarefas, responsabilidades, práticas**. V.1. São Paulo: Pioneira, 1975.

DRUCKER, P. F. **Administrando em Tempos de Grandes Mudanças**. São Paulo: Pioneira, 1999.

ENRIQUEZ, E. **Prefácio**. In: DAVEL, E.P.B.; VASCONCELLOS, J. G.M (Orgs.). "Recursos" Humanos e Subjetividade. Petrópolis: Atlas, 2014.

EVARISTO, J. L. S. **A relação gestor-subordinados à luz da psicodinâmica do trabalho: uma análise no contexto de organizações públicas e privadas em tempos de flexibilidade**. Dissertação (Mestrado acadêmico) - Universidade Estadual do Ceará, Mestrado Acadêmico em Administração, Abaiara, 2018.

FARIA, J. H. de; MENEGHETTI, Francis Kanashiro. Burocracia como organização, poder e controle. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 51, n. 5, p. 424-439, Oct. 2011.

FARIA, José Henrique de; MENEGHETTI, Francis Kanashiro; STEFANI, Dorival de; Razão tradicional e Razão crítica: os percursos da razão no ensino e a pesquisa em administração na concepção da teoria crítica, **Revista de Ciências da Administração**, v. 18, n. 45, p. 140-154, agosto, 2016.

FAYOL, H. **Administração industrial e geral**. Tradução de Irene de Bojano e Mário de Souza. São Paulo: Atlas, 1994.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau-humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Revista Estudos de Psicologia**, v.6, n.1, p. 93-104, jan./abr. 2001.

FERNANDES, M. A.; SILVA, D. R. A.; IBIAPINA, A. R. S.; SILVA, J. S. Adoecimento mental e as relações com o trabalho: estudo com trabalhadores portadores de transtorno mental, **Rev. Brasil. Med. Trab.**, 16 (3):277-86, 2018.

FREUD, Sigmund. **Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud** - Vol. 14. Rio de Janeiro: Imago, 1996.

FREUD, S. **Psicologia das massas e análise do eu e outros textos**. Tradução: Paulo César de Souza. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

FOUCAULT, M. **Vigiar e Punir: Nascimento da Prisão**. Petrópolis: Editora Vozes, 2014.

GRANBERG, B. V., & TEICHER, J. Managerialism in local government: Victoria, Australia. **The International Journal of Public Sector Management**, 13(5), 476-492, 2000.

GAULEJAC, V. **La société malade de la gestion: idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social**. Paris: Editions du Seuil, 2005.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Tradução: Ivo Storniolo. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2015.

GERNET, I.; DEJOURS, C. **Avaliação do trabalho e reconhecimento**. In Bendassolli, P.; Soboll, L. (Org). **Clínicas do trabalho**. (pp. 61-70). São Paulo: Atlas, 2011.

GODOI, C. K.; FREITAS, S. M. F. de.; CARVALHO, T. B. Motivação na aprendizagem organizacional: construindo as categorias afetiva, cognitiva e social. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 30-54, mar./abr. 2011.

GIANNINI, R.; SZNELWAR, L. I.; UCHIDA, S.; LANCMAN, S. A cooperação como instrumento de enfrentamento do real: o caso dos magistrados do trabalho no Brasil, **Laboreal**, v. 15, n. 1, 2019.

GUERREIRO RAMOS, A. G. **Uma introdução ao histórico da organização racional do trabalho**. Brasília: Conselho Federal de Administração, 2009.

GURGEL, C. R. M. **A gerência do pensamento: gestão contemporânea e consciência neoliberal**. São Paulo: Cortez, 2003.

HAN, B. **Sociedade do cansaço**. Tradução: Giachini, Enio Paulo. 2. Petrópolis: Vozes, 2017.

HAN, B. **Sociedade da transparência**. Tradução: Giachini, Enio Paulo. Petrópolis: Vozes, 2018a.

HAN, B. **Psicopolítica - O neoliberalismo e as novas técnicas de poder**. Tradução: Maurício Liesen. Belo Horizonte: Âyiné, 2018b.

HOUAISS; A. **Dicionário Eletrônico HOUAISS**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001. 1 CD-ROM.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 15. ed. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. Rio de Janeiro: Edições Loyola, 2006.

JUNQUILHO, G. S. Gestão e ação gerencial nas organizações contemporâneas: para além do "folclore" e o "fato". **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 8, n. 3, p. 304-318, Dec. 2001.

KLIKAUER, T. **Managerialism: A Critique of an Ideology**. U.K.: Palgrave Macmillan, 2013.

KLIKAUER, T. What Is Managerialism?, **Critical Sociology**, v. 41, 7-8, p. 1103-1119, 2015.

KLIKAUER, T. A preliminary theory of managerialism as an ideology. **The Theory of Social Behaviour**, v. 49, n. 3, p. 1-22, 2019.

LAGE JUNIOR, M.; GODINHO FILHO, Moacir. Adaptações ao sistema kanban: revisão, classificação, análise e avaliação. **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 15, n. 1, p. 173-188, Apr. 2008

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p. 79-90, 2003.

LANCMAN, S.; SZNELWAR, L.I. (orgs). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2004.

LIMA, F. P. A. A transcendência do valor: flexibilidade, focalização, terceirização e a relação capital-trabalho. **Anais do ENEGEP 2000**. São Paulo, 2000.

LHUILIER, D. Filiações teóricas das clínicas do trabalho. In: BENDASSOLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Orgs). **Clínicas do trabalho**. São Paulo: Atlas, p. 22-58, 2011.

MALAGUTI, M. L. A ideologia do modelo japonês de gestão. **Ensaio FE**, 17(1), 43-73, 1996.

MARISCAL, V. Christophe Dejours, Situations du travail. **La Nouvelle Revue du Travail**, v. 2, jan. 2016.

MARQUES, A. L.; MORAIS, K.; ALBERGARIA, A. R. Gerenciamento de desempenho de servidores públicos. **Anais do Encontro da ANPAD 35**, Rio de Janeiro, RJ, 2011.

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

MARTINS, Soraya Rodrigues; MENDES, Ana Magnólia. Espaço coletivo de discussão: a clínica psicodinâmica do trabalho como ação de resistência. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 171-183, ago. 2012.

MENDES, A. M. B. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995.

MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In A. M. Mendes (Ed.), **Psicodinâmica do trabalho**: Teoria, método e pesquisas. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M; FACAS, E. P. Subjetividade e trabalho com automação. In R. D. de Moraes & A. C. L. Vasconcelos (Eds.), **Subjetividade e trabalho com automação**: Estudo piloto no polo industrial de Manaus (pp. 18-37). Manaus, AM: Editora da Universidade Federal do Amazonas, 2011.

MERLO, A. R. C. Tecnologia da informação e doenças do trabalho: Um estudo sobre o processamento de massa de dados no Brasil. **Saúde Revista do Nipesc**, 2, 41-52, 1997.

MERLO, A. R. C. Discursos e sintomas sociais: Uma reflexão sobre as relações de trabalho e saúde. **Educação, subjetividade e poder**, 5(7), 84-91, 1998.

MERLO, A. R. C.; LAPIS, N. L. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 19, n. 1, p. 61-68, apr. 2007.

MERLO, A. R. C. Saúde mental no trabalho e os atuais modelos de gestão. **I Encontro de Desenvolvimento dos Servidores da UFPEL**. Pelotas: 2014. Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/encontroservidores/files/2014/12/Saúde-Mental-no-Trabalho-e-os-Atuais-Modelos-de-Gestão-Álvaro-Merlo.pdf>>.

MERTON, R. K. **Sociologia: Teoria e Estrutura**. In: VIII Estrutura Burocrática e Personalidade. Tradução de Miguel Maillat. São Paulo: Mestre Jou, 1970.

MINTZBERG, H. **Power in and around organizations**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1983.

MIGUEL, F. A entrevista como instrumento para investigação em pesquisas qualitativas no campo da linguística aplicada. **Revista Odisseia**, n. 5, 2 jul. 2012.

NASCIMENTO, B. M. F. **Mobilização Subjetiva: do sofrimento ao viver criativo no trabalho**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2015.

PINTO, G. A. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

ONUMA, F. M. S.; ZWICK, E.; BRITO, M. J. Ideologia Gerencialista, Poder e Gestão de Pessoas na Administração Pública e Privada: uma interpretação sob a ótica da Análise Crítica do Discurso. **Revista de Ciências da Administração**, v. 17, n. 42, p. 106-120, 2015.

PAILLÉ, A. De l'insu du travail ou les malentendus de l'intelligence pratique. **Congrès international AREF 2007**. Strasbourg, 2007.

PIOLLI, E. Gerencialismo e Heteronomia - o trabalho, a identidade e a saúde do diretor de escola frente às políticas e programas de qualidade da Secretaria de Educação de São Paulo. In: XXVI Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação, 2013, Recife. **Anais**

do **XXVI Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação**. Recife: ANPAE, 2013. v. 17. p. 1-17.

PAULA, A. P. P. de. Administração pública brasileira entre o gerencialismo e a gestão social. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 45, n. 1, p. 36-49, Mar. 2005.

PAZ, M. G. T.; MARTINS, M. C. F.; NEIVA, E. R. **O poder nas organizações**. In: J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Eds.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 380-406). Porto Alegre: Artmed, 2004.

PRESTES MOTTA, F. C. **O que é burocracia**. São Paulo: Brasiliense, 1981.

REED, M. "Management as a social practice", **Journal of Management Studies**, v.21, n.3, p.273-285, 1984.

REED, M. "The labour process perspective on management organization: a critique and reformulation". In: HASSARD, J.; PYM, D. **The theory and philosophy of organizations: critical issues and new perspectives**. London: Routledge, 1995.

SANTOS, G. B. dos. As estratégias de fuga e enfrentamento frente as adversidades do trabalho docente. **Revista Estudos e Pesquisa em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 6. n. 1. p. 1-9. 2006.

SANTOS, M. **Por uma outra globalização – do pensamento único à consciência universal**. Rio de Janeiro: Record, 2017.

SANTANA, W.G.P.; GOMES, A. F. Por uma convivência (não tão) harmônica entre paradigmas nos estudos organizacionais. In: **ENANPAD**, 2007, Anais... Rio de Janeiro, 2007.

SARTRE, J. **O ser e o nada**: ensaio de fenomenologia ontológica. Tradução: Paulo Perdigão. 15º ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

SERVA, M. A racionalidade substantiva demonstrada na prática administrativa. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 37, n. 2, p. 18-30, jun. 1997.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter**: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 14º ed. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SHARMA, R., ANDRIUKAITIS, S. & DAVIS, J. M. **Estados ansiosos**. Em: J. A. Flaherty, J. M. Davis & P. G. Janicak (Orgs.). *Psiquiatria: diagnóstico e tratamento*. (2ª ed). (pp. 148–153). Porto Alegre, RS. Artes Médicas, 1995.

SOUZA, F. A. S. de; LEMOS, A. H. C.; SILVA, M. A. C. Metamorfoses de um discurso: carreiras sem fronteiras e o novo espírito do capitalismo. **Organ. Soc.**, Salvador, v. 27, n. 92, p. 95-112, Mar. 2020.

SCHUMPETER, J. **Teoria do desenvolvimento econômico**. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

TRINDADE, F. E. **Administração científica de Taylor e as “novas formas” de organização do trabalho: possibilidades de coexistência?** Um estudo de caso na indústria têxtil catarinense. 2004, 213f. Dissertação (Mestrado em administração) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis -SC, 2004.

TAYLOR, Frederick W. **Princípios da administração científica**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 1995.

TONON, L.; GRISCI, C. L. I. Gestão gerencialista e estilos de vida de executivos. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 15-39, fev. 2015.

VAISSMAN, M. **Alcoolismo no trabalho**, Editora: Fiocruz e Garamond, 2004.

VASCONCELOS, A.C.L. **Sofrimento Ético**. In Vieira, F.O.; Mendes, A.M. e Merlo, A.R.C. (Orgs.) **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

VERA, L. C. R. G. **A aplicação dos elementos de meio ambiente do trabalho equilibrado como fator de desenvolvimento humano**. 126f. Pesquisa (Mestrado em Organizações e Desenvolvimento), FAE Centro Universitário Franciscano do Paraná. Curitiba, Paraná, 2009.

VIANA, T.; NASCIMENTO, T.; MESQUITA, F. Auxílios do INSS por doenças mentais crescem 34% em Fortaleza. **Diário do Nordeste**, 2020. Disponível em: <<https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/metro/auxilios-do-inss-por-doencas-mentais-crescem-34-em-fortaleza-1.2197346>> Acesso em: 15 de set. de 2020.

APÊNDICES

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

O (a) Sr. (a) está sendo convidado (a) a participar, como voluntário (a), da pesquisa intitulada: **“O ADOECIMENTO LABORAL SOB O GERENCIALISMO FLEXÍVEL, À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO”**, realizado por ARTHUR VÍTOR CRUZ ALENCAR. Nesse estudo pretendemos: compreender o adoecimento laboral, na era do gerencialismo flexível, tendo como base teórico-analítica a PDT. O motivo que nos leva a estudar esse assunto deve-se a tentar compreender o adoecimento laboral contemporâneo, com o olhar da Psicodinâmica do Trabalho.

Sua participação nesta pesquisa consistirá em participar de uma entrevista sobre o tema proposto, a ser realizada juntamente com o pesquisador, os dados preservam a identidade dos participantes, utilizarei o método de abordagem qualitativa tendo como instrumento de coleta de dados a entrevista em profundidade. A entrevista será gravada e poderá ter duração média de 1 hora. A participação no estudo não acarretará custos para você e não será disponível nenhuma compensação financeira adicional. O(a) senhor(a) será esclarecido(a) em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que é atendido(a) pelo pesquisador(a) ou pela instituição.

Esse estudo pesquisa apresenta mínimos riscos aos participantes, tais como ansiedade e/ou eventual constrangimento ao se envolver nas entrevistas. Tais riscos serão minimizados mediante abordagem individualizada a cada participante que aceite participar do estudo; qualquer desconforto causado ao participante, o mesmo poderá a qualquer momento deixar de participar da pesquisa. Sua participação trará como benefícios explicitam-se as evidências para melhoria de processos formativos na atenção hospitalar e sugestões qualquer momento deixar de participar da pesquisa.

Serão garantidos o sigilo de identidade e privacidade dos dados coletados durante todas as fases da pesquisa. Você não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Conforme prevê a resolução 510/2016 em seu Art. 2: o participante da pesquisa que vier a sofrer qualquer tipo de dano resultante de sua participação na pesquisa, previsto ou não no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, tem direito a assistência e a buscar indenização. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão. Os dados e instrumentos

utilizados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5 anos e, após esse tempo, serão destruídos.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma via será arquivada pelo pesquisador responsável, e a outra será fornecida a você.

Se você tiver alguma consideração ou dúvida, sobre a sua participação na pesquisa, entre em contato com o pesquisador responsável, Arthur Vitor Cruz Alencar, pelo telefone (85) 988675558, e-mail: arthur.alencar@aluno.uece.br, CPF: 059.329.103-48, e com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual do Ceará, localizado na Av. Dr. Silas Munguba, 1700, Campus do Itaperi, Fortaleza-Ceará –UECE. CEP 60.714-903, Fone. 3101.9890. E-mail: cep@uece.br. Horário de funcionamento: 8h às 12h e 13h às 17h de segunda a sexta. Acordando com esse Termo de Consentimento, você autoriza o(a) pesquisador(a) a utilizar os dados coletados em ensino, pesquisa e publicação, estando a sua identidade preservada.

Você concorda com o TCLE? Sim () Não ()

Assinatura do participante da pesquisa

Assinatura do pesquisador

APÊNDICE B – ROTEIROS DAS ENTREVISTAS

ROTEIRO DA ENTREVISTA (GERAL)

1) Agradecimentos	
2) Apresentação dos Termos de Consentimento e Confidencialidade	
3) Informações Gerais (Caracterização do Entrevistado)	
<ul style="list-style-type: none"> a. Nome b. Idade c. Estado civil d. Você mora com quantas pessoas? e. Qual sua área de formação? Possui pós-graduação e/ou outros cursos? Em que área? 	
3) Trajetória Pessoal	
<ul style="list-style-type: none"> a. Onde você nasceu? b. Se possível, comente sobre como foi seu contexto familiar. c. Como se deu o seu processo de escolha acadêmica? <p>Sobre a sua escolha acadêmica...</p>	
APRESENTAR ELEMENTO ESTÍMULO 1:	SE EU PUDESSE VOLTAR ATRÁS...
3) Trajetória Profissional	
<ul style="list-style-type: none"> a. Como se deu o seu processo de inserção profissional? b. Há quanto tempo você trabalha? b. Já trabalhou em quantas empresas? Quais áreas? c. Qual a duração média de permanência em cada trabalho? d. Você normalmente mantém contato com os ex-colegas de trabalho? e. Qual trabalho você gostou mais? Por que? f. Qual trabalho você gostou menos? Por que? g. Como você lida com as regras, metas, cobranças e exigências no trabalho? 	
APRESENTAR ELEMENTO ESTÍMULO 2:	GERENCIAMENTO
4) Dimensões de contexto do trabalho onde o sujeito adoeceu:	
<p>a. Organização do trabalho: Como é organizado o trabalho? Como funciona o gerenciamento? É mais rígido ou mais flexível? Você sente que tem/tinha autonomia ou dependência para realizar suas atividades? Como você avalia a atuação do seu gestor? Sua relação com seu gestor?</p> <p>b. Condições de trabalho: Como você avalia as instalações da empresa? Acha que isso impacta no seu trabalho? Como são os postos de trabalho: fixos ou rotativos?</p> <p>c. Relações de trabalho: Como você avalia a sua relação com os outros funcionários? Você sente mais cooperação ou competição no ambiente organizacional? Você se sente acolhido ou solitário?</p> <p>Gostaria que você escrevesse aqui palavras/expressões que lhe vêm à mente quando você lembra da sua experiência nesse trabalho.</p>	
APRESENTAR ELEMENTO ESTÍMULO 3:	(folha em branco)
Em seguida, pedir para falar um pouco sobre cada uma delas.	
7) Fechamento	
<ul style="list-style-type: none"> a. Estamos chegando ao fim da entrevista. Gostaria de acrescentar algo? b. Como você se sentiu? 	
8) Agradecimentos	

ROTEIRO DA ENTREVISTA (ESPECÍFICO)

1) Como se sente

- a. Como você se sente hoje olhando para a sua trajetória profissional? Sente que houve alguma mudança na sua vida depois que começou a trabalhar? Qual?
- b. Quando você está lá, na sua rotina de trabalho, lidando com as tarefas, com as pessoas...quais os sentimentos que lhe ocorrem no seu dia a dia de trabalho?
- c. De que forma o trabalho afetou sua saúde?
- d. Quando você percebeu que sua saúde estava afetada por causa do trabalho? Quais foram sintomas físicos e psicológicos que você notou?
- e. Você consegue atribuir esse adoecimento a algo específico no trabalho?
- f. Você sente/sentiu apoio dos seus colegas de trabalho/chefe para superar esse momento?
- g. [Se estiver afastado (a)] Quando você pensa em voltar para essa realidade de trabalho, como você se sente?
- h. Como você se sente/sentia no dia em que antecede a retomada ao trabalho?
- i. Me conte como era um ótimo dia de trabalho. Por quê? Como se sentia?
- j. Me conte como era um péssimo dia de trabalho. Por quê? Como se sentia?

5) Relatos

Agora eu gostaria que você me relatasse se você já vivenciou determinadas situações e como foi viver essa experiência...

- a. Já chorou por causa do trabalho?
- b. Já teve dificuldade para dormir por conta do trabalho?
- c. Já tomou algum tipo de medicamento em virtude do trabalho?
- d. O trabalho afetou sua alimentação de alguma forma?
- e. Você já passou por alguma situação de agressão (física/verbal) /assédio no trabalho?
- f. Já se sentiu pressionado/cobrado por si mesmo no trabalho?
- g. Em quais circunstâncias você sente medo de perder o emprego?
- h. Ao pensar no seu futuro, quais as suas projeções em relação a sua vida profissional? Consegue projetar uma carreira sólida e duradoura em uma única empresa ou um desenvolvimento profissional individual, ou seja, independente da organização que esteja inserido (a).

6) Imagine...

Agora eu gostaria que você imaginasse algumas situações hipotéticas, caso fosse possível ser realizado...

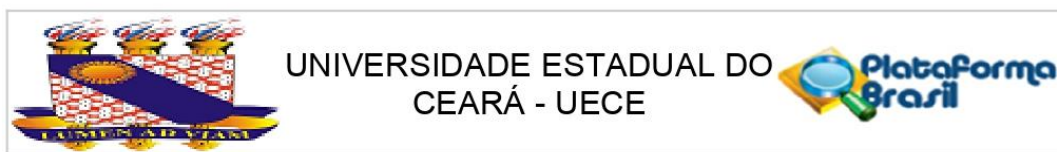
- a. Se você pudesse encontrar consigo mesmo no seu primeiro dia de trabalho, o que você lhe diria?
- b. Se você pudesse modificar algo no trabalho que considera prejudicial à saúde, o que seria?
- c. Agora imagine um trabalho que seja ideal e que considera saudável para a sua vida. Como seria organizado o trabalho? Como seria a gestão? Como seriam as relações sociais? Quais os sentimentos que ele deveria lhe despertar?

7) Fechamento

- a. Estamos chegando ao fim da entrevista. Gostaria de acrescentar algo?
- b. Como você se sentiu?

8) Agradecimentos

APÊNDICE C – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: O ADOECIMENTO LABORAL SOB O GERENCIALISMO FLEXÍVEL, À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Pesquisador: ARTHUR VITOR CRUZ ALENCAR

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 40126920.0.0000.5534

Instituição Proponente: Centro de Estudos Sociais Aplicados

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.763.405

Apresentação do Projeto:

O estudo objetiva investigar a relação do adoecimento laboral com o gerencialismo flexível, tendo como base teórico-analítica a Psicodinâmica do Trabalho. Para tanto, a pesquisa se utilizará de metodologia qualitativa, a partir da realização de entrevistas em profundidade com trabalhadores declaradamente adoecidos (afastados ou não) por questões relacionadas ao trabalho.

Objetivo da Pesquisa:

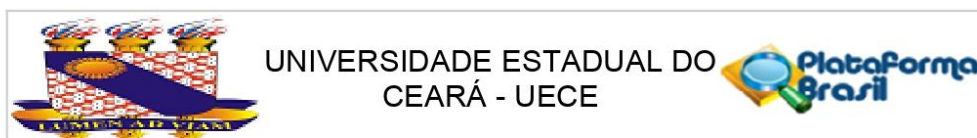
O estudo apresenta como objetivo Primário: "Compreender o adoecimento laboral, na era do gerencialismo flexível, tendo como base teórico-analítica a Psicodinâmica do Trabalho".

E como objetivo secundário: "1. Identificar características do gerencialismo flexível nas vivências laborais de trabalhadores adoecidos; 2. descrever processos de saúde-adoecimentos contextos laborais no gerencialismo flexível.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Como riscos, nas Informações Básicas, o pesquisador indica que "os riscos envolvidos na pesquisa são mínimos e estão relacionados a algum tipo de constrangimento no decorrer da entrevista, podendo os sujeitos participantes se recusarem a participar ou retirar seu consentimento no decorrer da entrevista". No TCLE, o pesquisador indica que " pesquisa poderá resultar em algum prejuízo de ordem emocional, por exemplo, um constrangimento ao participante, razão pela qual o participante ficará

Endereço: Av. Silas Munguba, 1700
Bairro: Itaperi **CEP:** 60.714-903
UF: CE **Município:** FORTALEZA
Telefone: (85)3101-9890 **Fax:** (85)3101-9906 **E-mail:** cep@uece.br



Continuação do Parecer: 4.763.405

à vontade para suspender a entrevista.

Como benefícios, o pesquisador indica que "pesquisa poderá oferecer aos participantes uma reflexão sobre a temática abordada e uma melhor compreensão da relação saúde mental no trabalho".

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Pesquisa relevante por intentar contribuir com os estudos sobre adoecimento laboral, a partir da perspectiva da psicodinâmica do trabalho.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O pesquisador apresenta os termos de apresentação obrigatória, a saber:

- Folha de Rosto - assinada e carimbada pela instituição proponente e pelo pesquisador;
- O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) está redigido em forma de convite, indica a possibilidade de desistência da pesquisa, sem ônus para os respondentes, apresenta os riscos e os benefícios do estudo, faz menção ao direito à indenização e garante o sigilo dos interlocutores. Também contem os dados do pesquisador e do Comitê de Ética indicados e campo para a assinatura;
- Cronograma atualizado;
- Orçamento detalhado.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O Projeto não possui impedimentos éticos porquanto o estudo pode ser iniciado.

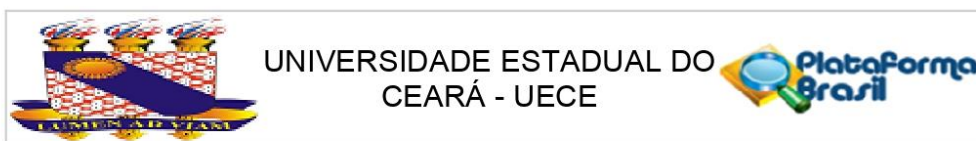
Considerações Finais a critério do CEP:

Aprovado. Enviar para a Plataforma Brasil o relatório final da pesquisa.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1619917.pdf	07/05/2021 14:42:14		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_ARTHUR.docx	07/05/2021 14:41:00	ARTHUR VITOR CRUZ ALENCAR	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_PLATBR.docx	07/05/2021 14:40:32	ARTHUR VITOR CRUZ ALENCAR	Aceito

Endereço: Av. Silas Munguba, 1700
Bairro: Itaperi **CEP:** 60.714-903
UF: CE **Município:** FORTALEZA
Telefone: (85)3101-9890 **Fax:** (85)3101-9906 **E-mail:** cep@uece.br



Continuação do Parecer: 4.763.405

Folha de Rosto	FOLHA_DE_ROSTO.pdf	06/11/2020 17:44:47	ARTHUR VITOR CRUZ ALENCAR	Aceito
----------------	--------------------	------------------------	------------------------------	--------

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

FORTALEZA, 09 de Junho de 2021

Assinado por:
ISAAC NETO GOES DA SILVA
 (Coordenador(a))

Endereço: Av. Silas Munguba, 1700
Bairro: Itaperi **CEP:** 60.714-903
UF: CE **Município:** FORTALEZA
Telefone: (85)3101-9890 **Fax:** (85)3101-9906 **E-mail:** cep@uece.br