

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

Da satisfação ao sofrimento no trabalho: breve análise sobre os impactos
da organização do trabalho na saúde mental do trabalhador

VÍVIAN MARIA ZIDAN DA FONSECA

Rio de Janeiro
2018/2

VÍVIAN MARIA ZIDAN DA FONSECA

Da satisfação ao sofrimento no trabalho: breve análise sobre os impactos da organização do trabalho na saúde mental do trabalhador

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Doutoranda Daniele Gabrich Gueiros.**

**Rio de Janeiro
2018/2**

CIP - Catalogação na Publicação

ZZ64ss Zidan da Fonseca, Vivian Maria
Da satisfação ao sofrimento no trabalho: breve análise sobre os impactos da organização do trabalho na saúde mental do trabalhador / Vivian Maria Zidan da Fonseca. -- Rio de Janeiro, 2018.
68 f.

Orientadora: Daniele Gabrich Gueiros.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito, Bacharel em Direito, 2018.

1. Direito do Trabalho. 2. Saúde Mental e Adoecimento. 3. Psicodinâmica do Trabalho. 4. Organização do Trabalho. 5. Métodos de Gestão. I. Gabrich Gueiros, Daniele, orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

VÍVIAN MARIA ZIDAN DA FONSECA

Da satisfação ao sofrimento no trabalho: breve análise sobre os impactos
da organização do trabalho na saúde mental do trabalhador

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professora Doutoranda Daniele Gabrich Gueiros**.

Data da Aprovação: __/__/__.

Banca Examinadora:

Orientadora

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro
2018/2

AGRADECIMENTOS

A Deus pela força e pela coragem concedidas nesta caminhada.

À minha família e ao meu marido pelo incentivo e pela paciência, contribuindo diretamente para tornar a caminhada mais leve e tranquila, possibilitando conciliar os estudos com o trabalho.

À minha orientadora Daniele Gabrich Gueiros pela generosidade, pelos ensinamentos e pelo seu gosto por desafios.

Aos professores da Faculdade Nacional de Direito, em especial ao professor Thiago Patrício Gondim pelas provocações geradas e pelos *insights* dados durante as aulas da disciplina eletiva Relação Trabalho e Empresa (Meio Ambiente do Trabalho), ao propor uma reflexão sobre o papel dos direitos humanos e do direito do trabalho na promoção da efetividade do direito ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável.

Aos amigos de caminhada pela convivência e pelo compartilhamento de cada momento e de cada conquista, na certeza de que ficarão as lembranças e as saudades.

RESUMO

Com o tema direito do trabalho e saúde mental, esta monografia tem como objetivo compreender as razões que tem levado ao adoecimento mental de trabalhadores. O número de afastamentos previdenciários motivados por adoecimentos psíquicos tem aumentado nos últimos anos. Dessa maneira, serão analisadas as relações de trabalho contemporâneas a partir do cenário globalizado do mundo do trabalho, perpassando por conceitos importantes como intensidade e precarização do trabalho. Em seguida, a partir da psicodinâmica do trabalho, será realizada uma reflexão sobre os impactos do trabalho e sua organização para a saúde mental do trabalhador, considerando o trabalho como expressão da dignidade do sujeito, na compreensão não apenas da doença, mas também da saúde e do prazer. Por fim, será aprofundado o assunto sobre a organização do trabalho sob a perspectiva do “trabalhador emancipado”, cada vez mais demandado pela gestão orientada pela maximização de resultados. Ao longo da pesquisa, será verificado que os impactos do trabalho sobre a saúde mental do trabalhador são reais e colaboram para a manifestação do sofrimento, seja num contexto marcado pelo trabalho prescrito e controlador, esmiuçado por Dejours, como também num ambiente que estimule a autonomia e a flexibilidade para a realização do trabalho, examinado por Supiot.

Palavras-chaves: Direito do Trabalho; Saúde Mental; Psicodinâmica do Trabalho; Organização do Trabalho; Métodos de Gestão; Adoecimento.

ABSTRACT

With the theme of labor law and mental health, this monograph aims to understand the reasons that has led to the mental illness of workers. The number of social security benefits due to mental illness has increased in recent years. In this way, the contemporary work relations will be analyzed from the globalized world of work, passing through important concepts such as intensity and precariousness of work. Then, from the work psychodynamics, a reflection will be made on the impacts of work and its organization on the mental health of the worker, considering work as an expression of the dignity of the subject, in understanding not only the disease, but also health and pleasure. Finally, the subject will be explored on the organization of work from the perspective of the "emancipated worker", increasingly demanded by the management oriented by the maximization of results. Throughout the research, it will be verified that the impacts of work on workers' mental health are real and contribute to the manifestation of suffering, either in a context marked by the prescribed and controlled work, elaborated by Dejours, as well as in an environment that stimulates autonomy and the flexibility to perform the work, examined by Supiot.

Keywords: Labor Law; Mental Health ; Psychodynamics of Work; Work Organization; Management Methods; Illness.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	1
1. A ORGANIZAÇÃO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS E SUA IMPLICAÇÕES PARA O TRABALHADOR.....	6
2. FUNDAMENTOS EM PSICODINÂMICA DO TRABALHO:ENTRE O SOFRIMENTO E O PRAZER NO TRABALHO.....	20
3. DO CONTROLE À FIDELIDADE: A TENDÊNCIA DA AUTONOMIA NA SUBORDINAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS ATUAIS.....	40
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	60
5. REFERÊNCIAS	64

INTRODUÇÃO

No Brasil, os afastamentos pela Previdência Social decorrentes dos adoecimentos psíquicos vêm aumentando significativamente. No período de 2012 a 2016, foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho, considerando a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, conforme estudo realizado pelo Ministério da Fazenda em parceria com o Ministério do Trabalho (2017). Destacam-se como causas do comprometimento da saúde mental dos trabalhadores as patologias relacionadas ao stress, à adaptação, às crises de ansiedade e aos episódios depressivos.

Atualmente, observam-se mudanças significativas na organização e nas relações de trabalho. A partir do desenvolvimento tecnológico e da globalização, verifica-se um intenso incremento da produtividade na organização do trabalho, uma crescente competição, uma expectativa quanto à performance e uma intensificação da jornada de trabalho, tendo como objetivo principal a busca do lucro máximo (ANTUNES, 2002).

Novos recursos são utilizados para esse incremento, como as comunicações instantâneas, tornando o trabalho cada vez mais veloz, além de novos rearranjos do trabalho, como o teletrabalho e o trabalho remoto.

Em consequência, cada vez mais torna-se tênue os âmbitos da vida profissional e da vida pessoal, tornando difícil sua diferenciação. Além disso, em razão da instabilidade econômica, aumentam os trabalhos precarizados e vivencia-se um constante medo, sentimento decorrente da possível perda do emprego (OLIVEIRA, 2017).

Esse cenário contribui para uma série de implicações para a saúde subjetiva do trabalhador e seu bem estar, como o agravamento do adoecimento psíquico pelo trabalho (BARUKI, 2015). Importante esclarecer que nesta pesquisa não se defende a dicotomia físico/mental, visão limitada que contribui para uma maior proteção e valorização da saúde física em detrimento da saúde mental, muitas vezes esquecida e desprestigiada.

Portanto, em razão da necessidade da delimitação do objeto de estudo, esta pesquisa tentará debruçar seu olhar para o adoecimento psicossocial do trabalhador.

À luz das obras desenvolvidas por Christophe Dejours, a questão central que motiva esta pesquisa é compreender as razões que levam ao adoecimento de empregados, que de alguma maneira, comprometem seu bem-estar emocional e suas dimensões familiar e coletiva.

Relevante, ainda, o diálogo que se pretende entre o Direito e outros campos do conhecimento, como a Sociologia do Trabalho e a Psicologia. Acredita-se que estudar a saúde mental do trabalhador requer buscar outros referências para além do campo jurídico, possibilitando um olhar mais amplo para o operador do direito ao propor medidas adequadas visando garantir o direito fundamental do meio ambiente do trabalho seguro e saudável.

Sendo assim, através de estudo teórico, o objetivo geral desta pesquisa é identificar as razões organizacionais e relacionais do trabalho que levam ao adoecimento psicossocial dos trabalhadores, a partir da abordagem da psicodinâmica do trabalho e seu referencial teórico.

São objetivos específicos:

a) Analisar os aspectos do mundo do trabalho, suas transformações na atualidade e sua repercussão no direito ao meio ambiente do trabalho saudável, enquanto direito fundamental à saúde.

b) Examinar a abordagem da psicodinâmica do trabalho, seus estudos sobre as vivências do prazer-sofrimento ligadas ao trabalho e as estratégias utilizadas pelos trabalhadores para manter a saúde e evitar o adoecimento.

c) Identificar as razões organizacionais e relacionais do trabalho que levam ao adoecimento psicossocial de trabalhadores.

Para o alcance de tais objetivos, pretende-se empregar o método hipotético dedutivo, que será utilizado partindo da formulação do problema ora levantado para se oferecer uma espécie de solução provisória e em seguida verificar se essa resposta refuta-se condizente ou não com a realidade estudada (MARCONI e LAKATOS, 2003).

Em outras palavras, partindo do questionamento de quais razões levam ao adoecimento psicossocial dos trabalhadores, propõe-se como solução provisória a influência das mudanças nas formas, nos processos e nas relações de trabalho, decorrentes das transformações tecnológicas e organizacionais de gestão.

As técnicas de pesquisa, portanto, que servirão de suporte à metodologia são as seguintes relacionadas (GIL, 2008):

- Pesquisa bibliográfica com base em trabalhos e estudos já elaborados, a partir da análise de livros e artigos científicos;
- Pesquisa documental com base em materiais que ainda não tiveram um tratamento analítico, como legislações, reportagens e relatórios de órgãos oficiais;

Como fundamentos teóricos serão considerados alguns estudos que partem do pressuposto de que a satisfação no trabalho pode exercer uma influência sobre o trabalhador, refletindo em sua saúde física e mental, em atitudes, comportamentos profissionais e sociais, tendo repercussões tanto na vida pessoal e familiar do sujeito, como também nas organizações.

Entre as várias teorias que abordam a satisfação no trabalho e saúde, observam-se a Teoria da Satisfação no Trabalho de Locke e a Psicodinâmica do Trabalho de Dejours, que consideram, respectivamente, a relação da satisfação no trabalho à felicidade ou ao prazer e, por outro lado, o desprazer ou o sofrimento como decorrentes da insatisfação no trabalho (MARTINEZ e PARAGUAY, 2003).

A proposta da presente pesquisa terá como base a Teoria da Psicodinâmica do Trabalho de Dejours. Discípulo de Freud, Dejours entende o trabalho como um regulador social e fundamental para a subjetividade humana, não sendo neutro em relação à saúde, pois ele ou a favorece ou a prejudica. Assim, para ele, o trabalho nunca passa despercebido na vida humana.

No meio acadêmico existem interessantes releituras da obra de Dejours bem como estudos que se baseiam a partir dos fundamentos da Psicodinâmica do Trabalho para melhor entender as transformações no mundo do trabalho como os desenvolvidos por Mendes (2007) e Lancman (2010), que se debruçam sobre o estudo da Psicodinâmica do Trabalho, servindo de importante apoio para o entendimento dos fundamentos dessa disciplina.

Como cenário da discussão proposta nesta pesquisa encontra-se o mundo do trabalho, apresentando-se significativas contribuições de Antunes (2006) e Ramos Filho (2012) para entender as transformações que afetam atualmente os processos de produção e as relações de trabalho, que, por sua vez, modificam as condições materiais do trabalho e de vida dos trabalhadores.

Em relação à estrutura desta pesquisa, ela foi desenhada de modo a tratar de cada objetivo específico. Sendo assim, no capítulo 1 será abordado a organização e as relações de trabalho contemporâneas a partir do cenário globalizado do mundo do trabalho, perpassando pela análise de conceitos importantes para o estudo, como intensidade e precarização do trabalho, além da noção de produtividade e das técnicas de gestão orientadas pela maximização de resultados.

No capítulo 2, considerando a abordagem dejouriana, serão analisados os impactos do trabalho e sua organização para a saúde mental do trabalhador ao reforçar a centralidade do trabalho, enquanto expressão da dignidade do sujeito, na compreensão não apenas da doença, mas também da saúde e do prazer. Alicerçada em uma interpretação reflexiva e crítica sobre as relações de trabalho, a psicodinâmica do trabalho colabora ao retratar o trabalho como uma

esfera da vida dos sujeitos em que se produz sofrimentos e adoecimentos, mas também se constrói sua identidade, seu reconhecimento e estratégias de defesa e enfrentamento.

Por fim, no capítulo 3, com base no estudo desenvolvido pelo pesquisador francês Alain Supiot, no seu livro “A Governança por Números”, será aprofundado o assunto sobre a gestão e a organização do trabalho, que com seus mecanismos tem estimulado a manifestação do “trabalhador emancipado”, fiel e flexível às necessidades do mercado de trabalho, num cenário em que lhe é concedida maior autonomia para a realização de seu trabalho. Contudo, ao longo da pesquisa, será possível verificar que essa concessão tem um custo despendioso ao trabalhador.

1. A ORGANIZAÇÃO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS E SUAS IMPLICAÇÕES PARA O TRABALHADOR.

Analisar o mundo do trabalho e suas estratégias de organização na atualidade requer entender as transformações ocorridas no sistema de produção capitalista. Inicialmente, não há como desconsiderar a influência da globalização e suas interações com diferentes esferas nesse processo de mudança.

Segundo Santos (2002), enquanto um “fenômeno multifacetado com dimensões econômicas, sociais, políticas, culturais, religiosas e jurídicas interligadas”, a globalização, simultaneamente, tem propiciado, a universalização e a eliminação das fronteiras nacionais, por um lado, e o particularismo, a diversidade local, a identidade étnica e o regresso ao comunitarismo, por outro. Não sendo um “fenômeno linear, monolítico e inequívoco” nem sendo restrita à dimensão econômica, apresenta-se como um campo em constante disputa e conflito entre “grupos sociais, Estados, interesses hegemônicos e interesses subalternos”. Considera-se, assim, a ideia de que diferentes conjuntos de relações sociais dão origem a diferentes fenômenos de globalizações, com suas pluralidades e contradições.

Assim, longe de se configurar como um “processo espontâneo, automático, inelutável e irreversível” (SANTOS, 2002, p. 58) e distante do seu discurso de desenvolvimento, a globalização é um produto de decisões políticas que gera consequências nefastas e seletivas para a maioria da população mundial.

Se para alguns ela continua a ser considerada como o grande triunfo da racionalidade, da inovação e da liberdade capaz de produzir progresso infinito e abundância ilimitada, para outros ela é anátema já que no seu bojo transporta a miséria, a marginalização e a exclusão de grande maioria da população mundial, enquanto retórica do progresso e da abundância se torna em realidade apenas para um clube cada vez mais pequeno de privilegiados (SANTOS, 2002, p. 53) .

Marcada pela internacionalização da economia, a globalização tem possibilitado a interação dos mercados financeiros e o estabelecimento da nova configuração do sistema mundial de produção, através da automação flexível do processo produtivo. Cada vez mais

busca-se atender as exigências do mercado consumidor e seus hábitos, a partir de formas mais flexíveis de controle da produção e da formação de uma nova categoria de trabalhador.

Apresenta-se como cenário facilitador para essas mudanças na produção a revolução tecnológica, ou seja, a substituição da eletromecânica pela eletrônica como base do processo de automação. Computadores passam a programar todo o processo produtivo ou, pelo menos, grande parte dele.

Para Antunes (1999), a década de 1980 foi caracterizada pelo “grande salto tecnológico”, com o ingresso da automação, da robótica e da microeletrônica no universo fabril, inserindo-se e desenvolvendo-se nas relações de trabalho e de produção do capital. Substituiu-se “o cronômetro para o controle dos tempos e movimentos, a produção em série e de massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos”, elementos do fordismo, por novos processos de trabalho fundados na “flexibilização da produção”, na “especialização flexível”, em “novos padrões de busca de produtividade”, em “novas formas de adequação da produção à lógica do mercado”.

Alguns elementos do toyotismo e suas influências no processo de trabalho são destacados pelo autor.

Ensaia-se modalidades de desconcentração industrial, buscam-se novos padrões de gestão da força de trabalho, dos quais os Círculos de Controle de Qualidade (CCQ's), a ‘gestão participativa’, a busca da ‘qualidade total’, são expressões visíveis não só do mundo japonês, mas em vários países de capitalismo avançado e do Terceiro Mundo industrializado. O toyotismo penetra, mescla-se ou mesmo substitui o padrão fordista dominante, em várias partes do capitalismo globalizado (ANTUNES, 1999, p. 16).

Assim, para o autor, a reestruturação produtiva deve ser analisada como um conjunto de profundas mudanças no mundo do trabalho porque se opera transformando o processo produtivo, mas preservando o modo de produção capitalista.

Ao estudar os métodos de gestão aplicados pelas empresas, Ramos Filho (2012) tem preferência por utilizar a expressão pós-fordismo por entender que a doutrina do pós-fordismo propõe outra maneira de existir para legitimar o modo de produção capitalista, valorizando-se a “flexibilidade laboral” e a “ampliação da autonomia” dos trabalhadores, diminuindo a “alienação”, envolvendo os trabalhadores com uma nova doutrina que complementa a doutrina fordista. A partir de seu caráter propositivo e com métodos, éticas e valores próprios, o pós-fordismo almeja abarcar os trabalhadores no modo de vida que representa, especialmente através da apropriação da sua subjetividade, pelo engajamento aos objetivos organizacionais.

Com relação à convivência dos métodos, assim como Antunes (1999), Ramos Filho (2012) ressalta que não há a substituição integral dos métodos fordistas por métodos pós-fordistas de gestão, mas sim a introdução de elementos pós-fordistas na gestão fordista. Sendo, assim, salienta sua escolha pela terminologia pós-fordismo.

Esta terminologia, com efeito, parece mais adequada, já que, apesar da coexistência não conflitiva das duas doutrinas na práxis concreta da gestão empresarial – razão pela qual não haveria um ‘depois’, mas um ao ‘mesmo tempo’ na aplicação das doutrinas em uma mesma empresa – que ainda perdurará por longos anos, objetivamente a nova doutrina propugna por outros métodos de sequestro da subjetividade obreira (RAMOS FILHO, 2012).

Segundo Ramos Filho (2012), com o processo de globalização, a partir dos anos 60 e 70, a economia capitalista e os métodos de gestão das relações de trabalho passaram por processos de “desterritorialização, reterritorialização e deslocalização local”.

Para ele, a deslocalização empresarial caracterizou-se no desenvolvimento de atividades meramente repetitivas em qualquer país ou mesmo em vários países ao mesmo tempo, onde houvesse baixo custo de produção, para que, posteriormente, ocorresse a montagem do produto em países com mão de obra mais qualificada, dispensando-se grandes investimentos em bases físicas. Assim, o processo de produção se adequou à “divisão internacional do trabalho”. Enquanto que, no mesmo período, a “reterritorialização empresarial” representou a produção em países periféricos por grandes empresas visando ampliar seu mercado consumidor de

produtos elaborados em série e de maneira massificada, em razão do esgotamento dos mercados dos países capitalistas centrais.

Por outro lado, na “deslocalização empresarial”, os governos de origem das empresas as estimulam a fechar fábricas ou polos indústrias para que elas se localizem em outros países, onde se promovam condições mais vantajosas com custos de produção mais interessantes aos capitalistas, através do oferecimento de isenções fiscais, tributárias ou do barateamento da mão de obra. Essa prática apresenta a mesma configuração do dumping social. O autor considera que o vocábulo “deslocalização” também pode se referir à execução de parte do trabalho em outros espaços físicos, como a casa do empregado ou o próprio local de instalação do bem produzido parcialmente na fábrica, finalizado no local indicado pelo consumidor final.

Obviamente, nesses processos de metamorfoses das relações na produção, a desterritorialização, a reterritorialização e a deslocalização empresarial podem ocorrer simultaneamente ou de modo sequencial, atingindo alguns setores da atividade empresarial mais do que outros, influenciando a composição do mercado de trabalho com maior intensidade em alguns países em relação a outros, mais é inegável que esta imensa mobilidade do ‘trabalho morto’, com a complacência estatal, tem influência na regulação do ‘trabalho vivo’ prestado em condições de subordinação, por parte do Direito Capitalista do Trabalho e das doutrinas do ‘bem administrar’ construídas no final do século XX (RAMOS FILHO, 2012).

A partir do contexto do processo de reestruturação em escala global, vem se redesenhando novas e antigas modalidades de trabalho, com o objetivo de garantir a manutenção das formas econômicas, políticas e ideológicas de influência socialmente dominantes.

Nesse redesenho das modalidades de trabalho, são verificadas uma intensificação e uma precarização das atividades a serem realizadas pelo trabalhador. Antes de refletir sobre o processo de precarização do trabalho e suas repercussões no âmbito do trabalho, necessário se faz esclarecer qual o significado do fenômeno da intensidade do trabalho para o trabalhador.

Rosso (2008) parte da ideia de que todo ato de trabalho envolve algum gasto de energia, precisando de determinado grau de esforço do trabalhador para o desenvolvimento de alguma atividade concreta. Assim, a intensidade seria uma condição própria do trabalho, que estaria presente em qualquer tipo de tarefa. Contudo, para o autor a intensidade não se restringe a um gasto de energia física, abrangendo também condições de trabalho que influenciam no estado de envolvimento e empenho do trabalhador.

A intensidade é, portanto, mais que esforço físico, pois envolve todas as capacidades do trabalhador, sejam as de seu corpo, a acuidade de sua mente, a afetividade despendida ou os saberes adquiridos através do tempo ou transmitidos pelo processo de socialização. Além do envolvimento pessoal, o trabalhador faz uso de relações estabelecidas com outros sujeitos trabalhadores sem as quais o trabalho se tornaria inviável. São levadas em conta na análise da intensificação do trabalho as relações de cooperação com o coletivo dos trabalhadores e as relações familiares, grupais e sociais que acompanham o trabalhador em seu dia-a-dia e que se refletem dentro dos locais de trabalho, quer como problema quer como potencialidades construtivas (ROSSO, 2008, p. 21).

Ao questionar como se determina a intensidade de um ato de trabalho, o autor ressalta que o grau de intensidade resulta de um conflito social que opõe o interesse dos trabalhadores ao dos empregadores. Não tendo, portanto, o trabalhador autonomia para decidir suas condições de trabalho, visto que o ato de compra e venda da força de trabalho confere ao empregador poder sobre como será utilizada essa mercadoria.

Entretanto, Rosso (2008) afirma que os trabalhadores ao venderem sua força de trabalho não ficam completamente à mercê dos empregadores em razão da sua capacidade de luta e sua força de resistência, bem como pela existência prévia de padrões de intensidade construídos através do tempo e que os trabalhadores assumem como referência. Dessa maneira, “a intensidade permanece como objeto de eterna disputa entre capitalistas que exigem labutar com mais empenho e trabalhadores que resistem e buscam manter seus ritmos e cargas definidas pessoal ou grupalmente” (ROSSO, 2008, p. 24-25).

A intensidade do trabalho não se confunde com a noção de produtividade, que tem origem no campo da economia e se restringe ao efeito das transformações tecnológicas enquanto que a primeira envolve um conjunto de dimensões do trabalhador, desde as físicas,

intelectuais, emocionais e relacionais, voltando-se ao engajamento do trabalhador, como mencionado anteriormente.

Em relação ao aumento da produtividade e da lucratividade, Ramos Filho (2012) destaca duas técnicas distintas e complementares entre si, a qualidade total e a avaliação individual de desempenho. A primeira consiste na implementação de complexos sistemas de certificação e de gestão por projetos, baseados em novas técnicas de engajamento, como os programas de incentivos à criatividade dos empregados e às sugestões para aumento da produtividade, passando a sensação de inclusão do trabalhador no processo produtivo, com conhecimento da produção.

No entendimento do autor, essa técnica de gestão orientada pela qualidade total estimula a competitividade e a insegurança entre os empregados pela estigmatização do trabalhador que não consegue alcançar o padrão que se espera dele ou caso tenha um perfil diferente do desejado, submisso e obediente, que acumule sem questionar novas atribuições e tarefas. Complementa ainda que, em razão do aumento da intensidade do trabalho e das possibilidades de controle pelo uso de novas tecnologias e sistemas informatizados de gestão, tem se observado um contexto favorável para o desenvolvimento de ansiedade pela possibilidade da perda do emprego caso não alcance as expectativas dos empregadores.

Segundo Ramos Filho (2012), a avaliação individual de desempenho possibilita a maximização dos resultados, um maior controle dos tempos no processo produtivo e um comprometimento com as metas e objetivos vinculados a processos de remuneração variável como percentuais de participação nos lucros e resultados, buscando a satisfação dos clientes e dos empregadores. Nessa avaliação, o empregado deve demonstrar suas competências e habilidades, que abrangem conhecimentos técnicos, práticos e comportamentos utilizados para o desenvolvimento de uma atividade para o alcance das metas organizacionais.

Assim, eventual “incompetência” ou falta de “engajamento” para com os objetivos organizacionais gera processos de controle verticais, de cima para baixo na hierarquia da

empresa, como também controles horizontais, visto que a produtividade pode ser medida também por membros da equipe de trabalho, ampliando o sistema interno de cobrança de resultados e aumentando o trabalho de cada empregado e de sua equipe. Esta última hipótese é denominada “cliente interno” por Ramos Filho (2012), no qual uma unidade produtiva passa a ser considerada fornecedora da unidade produtiva seguinte, consumidora dos produtos na cadeia de produção, trazendo também repercussões danosas para a saúde física e mental dos empregados em razão dos níveis de estresse e de ansiedade difusos em todo o processo produtivo.

Esse novo sistema de controle difuso das performances individuais potencializa a ansiedade dos empregados como se essas decorressem apenas da opção individual de cada um em desempenhar o ‘seu’ trabalho (com maior ou menor eficiência) para não prejudicar o trabalho dos demais ‘colaboradores”, tendo em vista que a remuneração, progressivamente, deixa de ter como critério único de quantificação as horas dedicadas ao labor, mas também a participação do trabalho de cada empregado e de sua equipe para o resultado global da empresa, sua lucratividade e seu posicionamento no mercado (RAMOS FILHO, 2012, p. 301).

Complementar ao fenômeno da intensidade do trabalho, a precarização do trabalho é identificada como um processo complexo e multifacetado que mantém a relação capital/trabalho em sua essência, modificando superficialmente as suas formas de existência e os personagens sociais dessa relação, quais sejam o empregado e o empregador, que conduzem a vigência e a aplicação das leis trabalhistas, conforme consideram Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010).

Na verdade, a precarização é um processo multidimensional que altera a vida dentro e fora do trabalho. Nas empresas se expressa em formas de organização pautadas no just in time, na gestão pelo medo, nas práticas participativas forçadas, na imposição sutil de autoaceleração, na multifuncionalidade, dentre outros métodos voltados ao controle maximizado. São processos de dominação que mesclam insegurança, incerteza, sujeição, competição, proliferação da desconfiança e do individualismo, sequestro do tempo e da subjetividade. São afetadas as demais dimensões da vida social, laços familiares e intergeracionais. A desestabilização e a vulnerabilidade sociais conduzem à desvalorização simbólica, com a corrosão do sistema de valores, da autoimagem e das representações da inserção de cada um na estrutura social.” (FRANCO, DRUCK e SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 231).

Para entender o processo de intensificação do trabalho precário, as autoras distinguem algumas dimensões desse processo. A primeira dimensão refere-se aos vínculos de trabalho e

às relações contratuais, que abrangem o processo sociopolítico de perdas de direitos trabalhistas ou do seu usufruto no mundo do trabalho. Essa dimensão “leva à desestabilização dos estáveis, à perda dos referenciais de proteção social do trabalho, conduzindo ‘estáveis’ e instáveis a metabolizarem, cotidianamente, a competição desenfreada, a insegurança e a instabilidade” (FRANCO, DRUCK e SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 231).

A segunda dimensão relaciona-se à organização e às condições de trabalho, que através da forte pressão de tempo somada à intensificação do controle ou da instrumentalização do medo à demissão conduzem à intensificação do trabalho. Para as autoras, o aumento da competitividade também contribui para esta intensificação, além de impactar negativamente na sociabilidade e na saúde mental do trabalhador. Acrescentam também outras características da organização do trabalho, como o limitado tempo destinado às pausas no trabalho, repouso, recuperação do cansaço e espaço estreitado do tempo de viver e conviver fora do ambiente de trabalho, a escolha organizacional da polivalência e a rotatividade no trabalho, que potencializam a multiexposição aos agentes físicos, biológicos, químicos, ergonômicos e organizacionais, favorecendo o desenvolvimento do sofrimento e de processos de adoecimento (FRANCO, DRUCK e SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 231-232).

Mantendo interface com as anteriores, a terceira dimensão consiste na precarização da saúde dos trabalhadores, que vem se manifestando de modo marcante na saúde mental, indissociável da saúde como um todo. “Trata-se da fragilização – orgânica, existencial e identitária – dos indivíduos pela organização do trabalho com intensificação da multiexposição” (FRANCO, DRUCK e SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 232).

Por sua vez, a quarta dimensão da precarização compreende a fragilização do reconhecimento social, da valorização simbólica e do processo de construção das identidades individual e coletiva, especialmente em uma sociedade em que o trabalho ainda ocupa um espaço/tempo central na vida social e individual e no processo de identificação e construção de si. “Consolida-se no imaginário social a noção de descartabilidade das pessoas, de naturalidade da insegurança e da competição de todos contra todos, ancorada na fragilização dos vínculos,

nas rupturas de trajetórias profissionais, na perda da perspectiva de carreira” (FRANCO, DRUCK e SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 232).

A última e não menos importante dimensão da precarização, associada à terceirização, compromete a natureza da representação e organização coletiva (sindical), ao fragilizar a identidade individual e coletiva. “São os efeitos propriamente políticos da terceirização que pulveriza e enfraquece os sindicatos, ameaçando sua representatividade pela divisão crescente das categorias profissionais, cada uma com o seu sindicato, com atuações competitivas entre si” (FRANCO, DRUCK e SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 232-233).

Dessa maneira, apesar das inovações implementadas na organização do trabalho, observa-se um incremento da precariedade nas condições para a realização das atividades, atingindo o aspecto físico, com o aumento da carga de trabalho em relação à diminuição no número de colaboradores, bem como o aspecto emocional, com o constante controle, a requerida polivalência e a tensão entre pares nas equipes.

Nesta perspectiva, contrariamente a uma representação do trabalho moderno como algo ‘desmaterializado’ e ‘menos penoso’ em decorrência do progresso técnico, os resultados concretos para os trabalhadores demonstram que o trabalho não se tornou menos estressante. Isso porque em vários setores o estresse laboral aumentou como efeito dos cortes drásticos na quantidade de empregados e com a aceleração nos ritmos de trabalho, com ‘frequentes interrupções nas tarefas realizadas para atender a outras mais urgentes, com a obrigação de sempre trabalhar em um ritmo mais intenso e de responder imediatamente às demandas do mercado (RAMOS FILHO, 2012, p. 298).

Relacionada ao trabalho precário tem se percebido a presença de diversas modalidades de flexibilização do trabalho, que sempre acabam trazendo, de modo complementar, diferentes formas de precarização.

Antunes (2008) destaca como formas de flexibilização a salarial, de horário, funcional ou organizativa, caracterizada como uma “liberdade da empresa” para desempregar trabalhadores; sem penalidades, quando a produção e as vendas diminuem; liberdade, sempre para a empresa, para reduzir o horário de trabalho ou de recorrer a mais horas de trabalho;

possibilidade de pagar salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho exige; possibilidade de subdividir a jornada de trabalho em dia e semana segundo as conveniências das empresas, mudando os horários e as características do trabalho (por turno, por escala, em tempo parcial, horário flexível etc.), dentre tantas outras formas de precarização da força de trabalho.

[...] desregulamentação, flexibilização, terceirização, bem como todo esse receituário que se esparrama pelo ‘mundo empresarial’, são expressões de uma lógica societal onde o capital vale e a força humana de trabalho só conta enquanto parcela imprescindível para a reprodução deste mesmo capital. Isso porque o capital é incapaz de realizar sua autovalorização sem utilizar-se do trabalho humano. Pode diminuir o trabalho vivo, mas não eliminá-lo. Pode precarizá-lo e desempregar parcelas imensas, mas não pode extinguí-lo (ANTUNES, 2002).

Para continuar o estudo da configuração atual do mundo do trabalho, há que se contemplar brevemente também o fenômeno da terceirização, como uma alternativa de trabalho informal. Neste fenômeno, uma empresa primeira transfere suas atividades meio e suas atividades fim para outra empresa, denominada terceira, buscando reduzir sua estrutura operacional, diminuindo os custos, economizando recursos e desburocratizando a administração, liberando, assim, a empresa primeira dos encargos e direitos trabalhistas.

Em outras palavras, de acordo com o art. 4º-A da lei 6.019 (1974), com redação dada pela lei 13.467 (2017), “considera-se a prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado, prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução”.

Essa possibilidade de relação de terceirização para qualquer atividade exercida nas empresas, incluindo a atividade fim ou principal da organização, tem recebido constantes críticas ao “lançar um manto de invisibilidade sobre o trabalho real” (FRANCO, DRUCK e SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 233), pois oculta a relação capital/trabalho e descaracteriza o vínculo empregatício que norteia o direito trabalhista, ao se transferir a responsabilidade de gestão e custos para a empresa terceira.

O trabalho a domicílio, inclusive na forma de teletrabalho; a subcontratação de empresas ou trabalhadores autônomos em áreas produtivas e de manutenção; a quarteirização, empresas contratadas para gerir contratos com as terceiras; as cooperativas, especialmente na área de saúde; a externalização de serviços públicos da administração direta; as pessoas jurídicas, consideradas empresas do eu sozinho ilustram modalidades de terceirização que descaracterizam completamente as relações trabalhistas.

Acrescentam FRANCO, DRUCK e SELIGMANN-SILVA (2010) que a terceirização “(...) ao deixar de ser uma prática marginal e periférica conduz a uma profunda metamorfose social, tornando-se estratégia central na gestão das empresas e principal via de flexibilização dos contratos e de controle sobre os trabalhadores” (p. 234).

Assim, pode-se considerar a legalização da terceirização como uma amostra ilustrativa de parte do processo de mudanças no âmbito do direito do trabalho, em curso, que tem o Estado uma atuação fundamental ao permitir a desconstrução do direito do trabalho em sua essência e contribuir para a intensificação da precarização da proteção social, pois

[...] a precarização do trabalho não se restringe apenas à dimensão econômica. [...] deteriora todo o tecido social, conduzindo a um processo de desfiliação e de despertencimento social, causa direta de vulnerabilidade social e da desfiliação. [...] São minados os processos de construção das identidades, valorizando-se o individualismo exacerbado, consumista e desintegrador – nutrindo-se a ilusão de ser feliz pelo ter – e impulsionando-se os indivíduos num voltar-se para a exterioridade que conduz a um processo de esvaziamento interior e de negação dos sentimentos e valores humanos, perdendo-se a noção de pertencimento à própria espécie humana (FRANCO, DRUCK e SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 234).

Relevante também mencionar, mesmo que brevemente, as possíveis repercussões que a reforma trabalhista poderá ocasionar à saúde e segurança do trabalhador, tendo como contexto as relações e a organização do trabalho apresentadas anteriormente.

Desde o dia 11 de novembro de 2017, está em vigor a lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que confere alterações à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o objetivo de adequar a legislação às novas relações de trabalho e emprego. Argumenta-se, ainda, que a reforma

trabalhista foi necessária para equiparar a produtividade de trabalho nacional ao sistema de produção mundial, um necessário ajuste da estrutura jurídica às leis reguladoras da relação trabalhista que interferem no campo social e econômico brasileiro (GOMES, 2017).

Contudo, os críticos à reforma trabalhista consideram que ela promove uma revisão da atuação da Justiça do Trabalho, dos sindicatos e dos demais atores da relação de trabalho e estimula o desenvolvimento de novos mecanismos de solução de conflitos. Enquanto que, no âmbito do processo do trabalho, restringe o princípio constitucional do acesso à justiça, descaracteriza a justiça gratuita, estimula a atuação censória da autoridade judicial, põem em risco o trabalhador como parte autora, compromete a eficiência, celeridade e efetividade jurisprudencial e restringe a atuação dos Tribunais na função interpretativa.

Percebe-se que esse assunto e os temas dele decorrentes precisam ser mais detalhadamente aprofundados em outra oportunidade, pois abrem agendas de pesquisa importantes. O presente trabalho, entretanto, se restringirá a pontuar as possíveis e potenciais repercussões da reforma trabalhista sobre a saúde e a segurança do trabalhador, considerando pouco mais de um ano de aprovação da lei e de sua vigência. A implementação de fato, e suas consequências empiricamente consideradas, precisarão de tempo para serem avaliadas e de pesquisas posteriores.

Especificamente, a reforma adotou o discurso oficial de aumento da autonomia da vontade individual do empregado, sobretudo com maior qualificação escolar e com salário diferenciado, para justificar a fragmentação de negociação de direitos que antes tinham a possível flexibilidade condicionado à negociação coletiva (art.444, parágrafo único c/c art.611, CLT).

A partir dos critérios fáticos da formação em ensino superior e do ganho de salário mensal igual ou maior do que duas vezes o limite máximo de benefícios do Regime Geral de Previdência Social, a reforma trabalhista cria uma estratificação jurídica de empregados, dentro do mesmo estabelecimento e empresa, sob o mesmo empregador. Sem esquecer que essa

mesma regra relaciona o contrato empregatício a típico contrato de adesão (DELGADO e DELGADO, 2017).

Essa expressão do “negociado sobre o legislado” alcança uma série de temas trabalhistas relevantes para o trabalhador, previstos no rol do art.611-A, CLT, que podem ser objeto de negociação do contrato empregatício, como a jornada de trabalho e o intervalo intrajornada. Assim, nessa negociação é possível reduzir o período destinado à alimentação ou ao repouso no decorrer da jornada, desde que respeitado o mínimo de meia hora (art.611-A, CLT), fragilizando um objetivo constitucional de redução dos riscos inerentes ao trabalho, através de normas de saúde, higiene e segurança como prevê o art.7º, XXII, CF (1988). Essa regra contraria o entendimento consagrado na súmula 437, TST, que considera inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva sobre a redução do intervalo para refeição e descanso por violar posturas de saúde do trabalho. Pode, portanto, essa regra influenciar para o cancelamento dessa súmula, a depender de como as alterações trazidas pela reforma trabalhista serão interpretadas pela jurisprudência do TST.

O art.611-B, parágrafo único, CLT pós reforma criou ficção jurídica de exclusão do tema da duração de trabalho como uma questão pertinente à “saúde, higiene e segurança”, quando historicamente estes temas estiveram entrelaçados para se evitar a ocorrência de acidentes de trabalho e responsabilizar o empregador do dever de diligência e de garantir o direito ao ambiente de trabalho saudável e à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, conforme previsto no art.7º XXII, CF (OLIVEIRA, 2013).

Ora, o parágrafo único do art. 611-B promove alargamento extremado dos poderes da negociação coletiva trabalhista, em particular no que toca à sua nova prerrogativa de deteriorar as condições contratuais e ambientais de trabalho. [...] A interpretação gramatical e literalista do novo preceito legal pode abrir seara de negligência com a saúde, o bem-estar e a segurança dos indivíduos inseridos no mundo do trabalho, além de comprometer as igualmente imprescindíveis dimensões familiar, comunitária e cívica que são inerentes a qualquer ser humano. Se não bastasse, essa censurável interpretação também comprometeria o combate ao desemprego, desestimulando a criação de novos postos laborativos pelas entidades empresariais (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 268).

Dessa maneira, sem se aprofundar nas diversas mudanças trazidas pela reforma trabalhista, no que se refere ao tema saúde e segurança do trabalhador, observa-se uma estratégia de desconstrução direta e/ou indireta da estrutura normativa constitucional e infraconstitucional de proteção no âmbito das relações trabalhistas. Importantes princípios foram desconsiderados como o princípio da inviolabilidade do direito à vida (art.5º, CF), o princípio da dignidade da pessoa humana (art.1º, III, CF) e da centralidade da pessoa na ordem jurídica e na vida socioeconômica (art.1º, II, III e IV; art.3º, I, III e IV; art.5º, caput, III e XXIII; art.7º, XXII; art.170, caput, III, VII e VIII; art.193; art.196; art.200, caput e VIII, da CF) (DELGADO e DELGADO, 2017).

Essa estratégia ocorre a partir de regras que diminuem a incidência de princípios e normas que buscam reduzir os riscos inerentes à saúde e segurança no trabalho, como também de preceitos que procuram fragmentar as relações trabalhistas através de diversas empresas, minimizando aspectos referentes à saúde e segurança do trabalhador. Além disso, tem se percebido que a organização do trabalho pode favorecer ou não o equilíbrio emocional do trabalhador, a depender da liberdade conferida a ele na realização de suas atividades e das suas condições de superação, como se tentará abordar no próximo capítulo.

2. FUNDAMENTOS EM PSICODINÂMICA DO TRABALHO: ENTRE O SOFRIMENTO E O PRAZER NO TRABALHO

A psicodinâmica do trabalho é uma abordagem científica, desenvolvida na França a partir dos anos 1970 do século XX, com os estudos do psicanalista Christophe Dejours¹, que investiga os mecanismos de defesa dos trabalhadores frente às situações causadoras de sofrimento decorrentes da organização do trabalho.

Inicialmente, a trajetória teórica percorrida pelo psicanalista sofreu influências da psicopatologia do trabalho em relação à compreensão da correlação entre distúrbios psíquicos e o trabalho. Num momento posterior, passou da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho, dedicando-se também à pesquisa da normalidade, das vivências do prazer-sofrimento ligadas ao trabalho, bem como dos mecanismos de defesa que permitem aos trabalhadores não adoecerem, apesar das condições adversas à saúde provocadas pela organização do trabalho. Examina as situações em que o trabalho pode atuar como promotor da saúde e evitar o adoecimento. Em uma terceira fase da disciplina, iniciada na virada do século, direcionou seu olhar ao estudo das patologias sociais resultantes das novas formas de gestão da organização do trabalho. Marca a consolidação e propagação da psicodinâmica do trabalho como abordagem científica, que explica os efeitos do trabalho sobre a subjetivação, as patologias sociopsíquicas e a saúde dos trabalhadores. Ainda em curso, busca analisar também a banalização do sofrimento, as violências morais, os distúrbios causados pelas novas formas de organização do trabalho e situações de suicídio (OLIVEIRA, 2017).

A partir de uma revisão bibliográfica sobre os estudos dejourianos, este ponto do trabalho pretende examinar alguns aspectos teóricos da relação entre saúde mental e trabalho, as vivências de prazer e sofrimento decorrentes da organização do trabalho, os mecanismos de

¹Considerado o pai da psicodinâmica do trabalho, Dejours nasceu em Paris em 1949. É doutor em medicina, especialista em medicina do trabalho, psiquiatra, psicanalista, ergonomista e ex-professor da Faculdade de Medicina de Paris. Atualmente, dirige o Laboratório de Psicologia do Trabalho, do Conservatoire National des Arts et Métiers (Paris). Há mais de 30 anos pesquisa a vida psíquica no trabalho tendo como foco o sofrimento psíquico e as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores para a superação e transformação do trabalho em fonte de prazer.

defesa individuais e coletivos, bem como outras categorias da psicodinâmica do trabalho e suas contribuições para aprimorar o entendimento do direito do trabalho na atualidade.

Num primeiro momento, Dejours teve como base para desenvolver seus estudos a teoria da psicopatologia do trabalho. Esta teve início na França, após a II Guerra Mundial, sofrendo influência do cenário de expansão do modelo de produção sustentado na Organização Científica do Trabalho, que possuía Taylor como principal representante dessa perspectiva.

Nesse modelo de produção taylorista, não havia uma preocupação com os processos cognitivos e as questões psíquicas da força de trabalho, mas sim com o seu desgaste e as condições para a sua recuperação. O trabalho era visto como benéfico à saúde mental, sendo de responsabilidade do trabalhador se adaptar ao meio, desconsiderando a influência da organização ou das relações de trabalho no adoecimento do indivíduo.

Assim, essa negligência com questões sobre o ser humano no processo produtivo ao longo do tempo pode ser um dos principais motivos para a evolução de problemas de saúde, especialmente distúrbios de ordem psíquica, pois sinais de “sofrimento patogênico” e doenças mentais já se manifestavam em algumas profissões (UCHIDA, LANCMAN e SZNELWAR, 2010).

A psicopatologia do trabalho surgiu no campo da psiquiatria, particularmente a psiquiatria social e a partir da sua interface com a medicina do trabalho. São considerados autores referências para a corrente da psicopatologia do trabalho Paul Sivadon e Louis Le Guillant ao proporem novas formas de compreender e tratar a doença mental (LIMA, 1998).

O termo psicopatologia do trabalho foi utilizado pela primeira vez por Sivadon, ao abordar em suas obras o trabalho como fonte de crescimento e evolução do psiquismo humano. Contemplava em suas análises as formas perversas de organização da atividade de trabalho, que originava pressões e conflitos insuperáveis, levando ao aparecimento de transtornos mentais. A

partir de suas contribuições, o trabalho passou a ser reconhecido por seu valor de integração social (LIMA, 1998).

Juntamente com Sivadon, Louis Le Guillante integra o grupo de estudiosos e propulsores da abordagem da psicopatologia do trabalho na França. Guillante buscava explicar os transtornos mentais a partir de fatores socioculturais, embora reconhecesse a influência de fatores orgânicos e psíquicos no fenômeno. Para ele, a descompensação psíquica seria consequência da história de vida do indivíduo, em associação a um contexto de trabalho repleto de contradições e de exigências demasiadas. A partir de estudo desenvolvido com as telefonistas de Paris, diagnosticou o distúrbio denominado “síndrome geral de fadiga nervosa”, que se manifestava pelas alterações de humor e de caráter, impactos no sono e interferências no âmbito externo ao trabalho (LIMA, 1998).

A psicopatologia do trabalho buscava estabelecer uma relação entre determinadas condições de organizar o trabalho adotadas por certas empresas ou instituições e o seu impacto psicopatogênico nos trabalhadores. Para tanto, a partir de influências do conhecimento positivista, adotava uma relação formal de causa-efeito (modelo monocausal) para o estabelecimento de uma prova e o seu reconhecimento como verdade científica, ao procurar classificar e estabelecer uma relação direta entre determinadas características do trabalho e as consequentes síndromes e doenças mentais. Existiria uma relação direta entre meio ambiente e a organização do trabalho sobre o comportamento.

Sob influência da corrente da psicopatologia do trabalho, inicialmente, Dejours (1992) buscou revelar certos sofrimentos dos trabalhadores que, em alguma medida, foram negligenciados pelos especialistas do âmbito do trabalho. Sofrimentos que colocam a vida mental do trabalhador em risco ao entrar em contato com sua tarefa, tendo a organização do trabalho importante atuação para o surgimento da doença mental. Além disso, investigou as medidas de defesa utilizadas pelos trabalhadores para manter sua saúde mental, mesmo diante de adversidades e pressões da organização do trabalho.

Dessa maneira, por condição de trabalho, o autor entende como sendo o ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude, etc.), o ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças, etc.), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene, de segurança e as características antropométricas do posto de trabalho. Ao mesmo tempo, considera a organização do trabalho como o modo operatório que se caracteriza na divisão de tarefas entre os trabalhadores, repartição, cadência, como também a distribuição de responsabilidades que consiste no sistema hierárquico, nas modalidades de comando, nas relações de poder e nas questões de responsabilidade estabelecidas no espaço do trabalho (DEJOURS, 1992).

Em sua análise, Dejours resgata alguns aspectos da Organização Científica do Trabalho desenvolvida por Taylor para abordar o tema do trabalho repetitivo e suas consequências para a saúde mental. Essa organização do trabalho pretende minimizar a perda de tempo, de produção e de dinheiro, quando o trabalhador reduz seu ritmo de trabalho, pois busca o aumento da produtividade. Esta redução do ritmo de trabalho que para Taylor era considerada uma “vadiagem operária” enquanto um “vício da classe trabalhadora” para Dejours (1992) este tempo, aparentemente, morto significa “uma etapa do trabalho durante a qual agem operações de regulagem do binômio homem-trabalho, destinadas a assegurar a continuidade da tarefa e a proteção da vida mental do trabalhador” (p. 37) .

Em seus estudos pioneiros, Dejours (1992) realizou críticas ao método utilizado pela Organização Científica do Trabalho, que desapropria o saber do trabalhador e restringe a liberdade de organização e reorganização do trabalho. Esse sistema tem como características o “fracionamento máximo e rigidez intangível da organização do trabalho”, sendo necessários uma vigilância e um controle de cada gesto, de cada sequência e de cada movimento na sua forma e no seu ritmo dividindo o processo produtivo em gestos mais fáceis de controlar por unidades. Durante o trabalho, ocorreria a neutralização da vida mental do trabalhador.

Assim, do ponto de vista psicopatológico, para o autor essa organização do trabalho possibilitou uma “divisão do modo operatório, uma divisão do organismo entre órgão de execução e órgãos de concepção intelectual, enfim uma divisão dos homens, compartimentados

pela nova hierarquia”, facilitando o surgimento de um “corpo instrumentalizado”, ou seja, o operário de massa, sem seu equipamento intelectual e sem seu aparelho mental (DEJOURS, 1992, p. 45). Além disso, esse sistema propiciou o isolamento entre os trabalhadores, podendo, inclusive, colocá-los em oposição.

O trabalho taylorizado engendra, definitivamente, mais divisões entre os indivíduos do que pontos de união. Mesmo se eles partilham coletivamente da vivência do local de trabalho, do barulho, da cadência e da disciplina, o fato é que, pela própria estrutura desta organização do trabalho, os operários são confrontados um por um, individualmente e na solidão, às vivências da produtividade. Tal é o paradoxo do sistema que dilui as diferenças, cria o anonimato e o intercâmbio enquanto individualiza os homens frente ao sofrimento (DEJOURS, 1992, p. 39).

Dejours (1994) discute ainda o conceito de “carga psíquica do trabalho”. Esta não pode ser quantificada, como a noção de carga, pois trata-se de uma vivência subjetiva individual ou coletiva, que expressa o prazer, a satisfação, a frustração, a agressividade, apresentado, assim, um caráter qualitativo. Para a ergonomia, a noção de carga cognitiva compreende as atividades físicas e as dimensões cognitivas do trabalho, sendo inseparáveis e possíveis de serem quantificadas. Contudo, para Dejours, a carga mental abrange a carga cognitiva e também a “carga psíquica” e, posteriormente, o “sofrimento psíquico”.

Entende-se que o trabalhador precisa de certa liberdade para desenvolver suas tarefas, sentindo-se útil e participante do processo produtivo, possibilitando um equilíbrio emocional. Inversamente, quando a rigidez e a inflexibilidade são diretrizes corporativas presentes na atuação profissional, observa-se inicialmente a insatisfação, que pode se tornar em adoecimento.

Em outras palavras, segundo Dejours (1994), a carga psíquica do trabalho resulta do confronto do desejo do trabalhador à imposição do empregador, presente na organização do trabalho. Ela aumenta quando a liberdade de organização do trabalho diminui.

A carga psíquica do trabalho é a carga, isto é, o eco ao nível do trabalhador da pressão que constitui a organização do trabalho. Quando não há mais arranjo possível da organização do trabalho pelo trabalhador, a relação conflitual do aparelho psíquico à

tarefa é bloqueada. Abre-se, então, o domínio do sofrimento (DEJOURS e ABDOUCHELI, 1994, p. 28).

A partir da caracterização de carga psíquica, observa-se o conceito de trabalho fatigante quando o trabalho se opõe a diminuição da carga, tornando-se exaustivo, pois não há espaço para o trabalhador utilizar suas aptidões e criatividade, estando fechada a via de descarga psíquica. Assim, a energia psíquica se acumula, tornando-se fonte de tensão e desprazer, além disso, a carga psíquica cresce até surgirem a fadiga e o cansaço, favorecendo o desenvolvimento de doenças (DEJOURS e ABDOUCHELI, 1994).

Inversamente, compreende-se o conceito de trabalho equilibrante, identificado como um trabalho livremente escolhido ou organizado, que oferece vias de descarga mais adaptadas às necessidades do trabalhador, tornando-se um meio de relaxamento e equilíbrio. Neste caso, há a uma carga psíquica negativa do trabalho (DEJOURS e ABDOUCHELI, 1994).

Todo esse entendimento possibilitou o autor utilizar a noção de sobrecarga referindo-se a sinais de que o indivíduo está trabalhando além de suas possibilidades, indicando traços de fadiga, de esgotamento, de dificuldades de atingir resultados satisfatórios e de realizar seu trabalho com qualidade (UCHIDA, LANCMAN e SZNELWAR, 2010).

Em seus estudos, Dejours (1992) também se debruça sobre a influência dos ritmos de trabalho na vida extralaboral do trabalhador. Denominou este fenômeno de “contaminação” do tempo fora do trabalho para destacar que o homem por inteiro é condicionado ao comportamento produtivo pela organização do trabalho, inclusive fora do âmbito do trabalho. Observa-se, portanto, um “continuum dificilmente dissociável entre o tempo de trabalho e o tempo fora do trabalho”, visto que se exige um total engajamento da personalidade física e mental do trabalhador, tendo este que adaptar o condicionamento mental à cadência produtiva.

Numerosos são os operários e empregados submetidos à OCT que mantêm ativamente, fora do trabalho e durante os dias de folga, um programa onde atividades e repouso são verdadeiramente comandados pelo cronômetro. Assim, eles conservam presente a preocupação ininterrupta do tempo permitido a cada gesto, uma espécie de

vigilância permanente para não deixar apagar o condicionamento mental ao comportamento produtivo (DEJOURS, 1992, p. 47).

Dejours entende que, além de uma contaminação, o ritmo de tempo fora do trabalho é também uma estratégia para manter eficaz a repressão e o controle dos comportamentos espontâneos que marcariam uma brecha no condicionamento produtivo.

Outro fenômeno mencionado pelo autor é a ocorrência do “presenteísmo” caracterizado pela recusa do trabalhador em se afastar do trabalho por recomendação médica para se dedicar à recuperação de sua saúde. Essa recusa, segundo Dejours, pode ter um motivo econômico, para que não ocorram impactos em seu salário, mas a causa pode ser também a luta individual para preservar um condicionamento produtivo arduamente adquirido. Ou seja, ao temer prejudicar sua imagem no trabalho, o trabalhador prefere continuar trabalhando, mesmo sem condições físicas e emocionais adequadas, em detrimento de iniciar o tratamento de saúde, podendo agravar a doença.

Dejours (1992) ressalta a percepção dos trabalhadores em relação à indignidade do trabalho expressa no sentimento de vergonha de ser robotizado, de não ser mais que um apêndice da máquina, de realizar uma tarefa suja, de não ter mais imaginação ou inteligência, de estar despersonalizado, de sentir-se inútil e nem saber a importância do trabalho no conjunto da atividade da empresa. A falta de significado da atividade que desenvolve e a ausência da interferência da sua vontade ou liberdade para fazer acontecer todo o ciclo operacional levariam o trabalhador a sentir vergonha e inutilidade, por não atuar em um trabalho digno, comprometendo sua satisfação com o trabalho.

Por sua vez, esses sentimentos de indignidade, inutilidade e de desqualificação podem resultar em uma vivência depressiva, que geraria um cansaço. Este, por sua vez, se originaria a partir de esforços musculares e psicossensoriais, mas especialmente do estado dos trabalhadores taylorizados.

A organização temporal do trabalho, a escolha das técnicas operatórias, os instrumentos e os materiais empregados permitem ao trabalhador, dentro de certos limites é claro, adaptar o trabalho às suas aspirações e às suas competências. Em termos de economia psíquica, esta adaptação espontânea do trabalho ao homem corresponde à procura, à descoberta, ao emprego e à experimentação de um compromisso entre os desejos e a realidade. Em tais condições, podemos perceber um movimento consciente de luta contra a insatisfação ou contra a indignidade, a inutilidade, a desqualificação e a depressão, graças aos privilégios de uma organização do trabalho deixada, em grande parte, à descrição do trabalhador (DEJOURS, 1992, p. 52).

Com relação ao medo e à ansiedade no trabalho, o autor identificou que o desconhecimento dos trabalhadores sobre os riscos a que estão expostos nas atividades que desempenham ou a ignorância sobre os métodos de prevenção faz intensificar esses sentimentos nos trabalhadores. Para conviverem com a “tensão nervosa”, os trabalhadores adotam meios defensivos, utilizando, inclusive, medicamentos psicotrópicos, como “ansiolíticos durante o dia, soníferos à noite e psicoestimulantes pela manhã” (DEJOURS, 1992, p. 88).

Assim, “o medo, seja proveniente de ritmos de trabalho ou de riscos originários das más condições de trabalho, destrói a saúde mental dos trabalhadores de modo progressivo e inelutável” (DEJOURS, 1992, p. 96).

O sofrimento começa quando a relação homem-organização do trabalho está bloqueada; quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação. Quando um trabalhador usou de tudo de que dispunha de saber e de poder na organização do trabalho e quando ele não pode mais mudar de tarefa: isto é, quando foram esgotados os meios de defesa contra a exigência física. Não são tanto as exigências mentais ou psíquicas do trabalho que fazem surgir o sofrimento (se bem que este fator seja evidentemente importante quanto à impossibilidade de toda a evolução em direção ao seu alívio). A certeza de que o nível atingido de insatisfação não pode mais diminuir marca o começo do sofrimento (DEJOURS, 1992, p. 52).

Ao analisar a relação dos impactos do trabalho sobre a saúde mental, Dejours (1992) investiga também a influência da organização do trabalho na saúde do trabalhador, evidenciando o processo de somatização. Este seria marcado por um conflito que não consegue encontrar uma resolução mental, levando ao desenvolvimento no corpo de “desordens endócrino-metabólicas, ponto de partida para uma doença somática” (p 165). A desestruturação do aparelho mental reflete nas saúdes física e mental do trabalhador, não sendo, portanto, algo independente ao restante do organismo.

Se a violência da organização do trabalho pode, mesmo na ausência de nocividade dos ambientes de trabalho (por exemplo, nos empregos de escritório), criar doenças somáticas e não apenas psíquicas, é porque o aparelho mental não é um 'compartimento' do organismo, simplesmente justaposto à musculatura, aos órgãos sensoriais e às vísceras. A vida psíquica é, também, um patamar de integração do funcionamento dos diferentes órgãos. Sua desestruturação repercute sobre a saúde física e sobre a saúde mental (DEJOURS, 1992, p. 134)

Contudo, a partir de seus estudos, Dejours percebeu que diante de condições adversas e prejudiciais de trabalho nem sempre os trabalhadores desenvolvem doenças mentais e que os trabalhadores tendem a estar em melhores condições psíquicas que aqueles que não trabalham. Ele considera que essa relação entre organização do trabalho e aparelho mental não é coesa, pois existem casos em que o trabalho é, ao contrário, favorável ao equilíbrio mental e à saúde do corpo. Para que isso ocorra, pelo menos uma das duas condições a seguir seriam necessárias: a conformidade das exigências intelectuais, motoras ou psicossensoriais da tarefa com as necessidades do trabalhador e o conteúdo do trabalho ser fonte de satisfação.

A partir dessa compreensão, constata-se um novo olhar no conhecimento acumulado por Dejours ao questionar as reações dos trabalhadores diante das condições adversas e dos sofrimentos vivenciados no âmbito do trabalho, as reações específicas de cada trabalhador e os mecanismos defensivos individuais e coletivos dos trabalhadores para se manter aparentemente saudável.

Com base nesses questionamentos, o autor passou a estudar não apenas a patologia, os prejuízos e os adoecimentos causados pelo trabalho, mas também as vivências do prazer-sofrimento relacionadas ao trabalho e as estratégias utilizadas pelos trabalhadores para resistir à organização do trabalho e manter-se saudável, propondo uma nova perspectiva de estudo: a psicodinâmica do trabalho.

Essa abordagem possibilita uma compreensão da subjetividade no trabalho ao apresentar um novo olhar nas ciências do trabalho, ao propor a criação de espaços de discussão onde os trabalhadores possam expressar sua voz, seus sentimentos e as contradições do contexto

de trabalho, responsáveis pela maioria das causas geradoras de prazer e sofrimento (DEJOURS, 1992).

Apesar de ter desenvolvido um método específico e pautado nos princípios da pesquisa, a psicodinâmica do trabalho é considerada uma clínica do trabalho em razão das suas características, especialmente em possibilitar a transformação de processos de trabalho nocivos à saúde emocional. Busca desenvolver o campo da saúde mental e do trabalho, partindo do trabalho de campo e retornando constantemente a ele, não se constituindo em um espaço de cura, mas sim um espaço para o uso da palavra, onde o sofrimento é tornado visível e acessível através da fala, no momento em que o sujeito coloca o que sente (BUENO e MACÊDO, 2012).

A psicodinâmica do trabalho desenvolve-se a partir dos seguintes eixos centrais: 1) a importante contribuição do reconhecimento; 2) a construção da identidade; 3) o compromisso entre sofrimento e defesa; 4) a sublimação como estratégia de enfrentamento; 5) a racionalidade prática; 6) a preocupação com a alienação social (BOUYER, 2010). A partir destes eixos, a psicodinâmica do trabalho tem produzido uma abordagem reflexiva e crítica sobre as relações entre capital e trabalho e saúde e adoecimento no mundo do trabalho.

Dessa maneira, os estudos de Dejours passaram a focar a “normalidade” do trabalho, pois considera que essa normalidade poderia não ser apenas aparente, mas resultado de uma relação dialética entre o sofrimento e o prazer no trabalho.

Examina as situações em que o trabalho realiza a promoção da saúde e contribui para a ampliação da resistência do trabalhador ao risco do adoecimento. “A normalidade surge, então, como resultado de uma dinâmica entre o sofrimento não patogênico, as defesas psíquicas, as possibilidades de realização de si e os processos de identificação com o trabalho” (UCHIDA, LANCMAN e SZNELWAR, 2010, p. 195). Aparentemente o sujeito apresenta-se normal, contudo, em suas vivências e experiências subjetiva e individual no trabalho experimenta um sofrimento ligado ao trabalho.

Segundo os estudos dejourianos, a normalidade não implica ausência de sofrimento, bem como o sofrimento não exclui o prazer. Aliás, sendo inevitável e universal, o sofrimento se relaciona com uma história singular do sujeito, portadora de projetos, esperanças e desejos, e uma organização do trabalho que os ignora. Ele é visto como um modo de evitar a doença. Podem ocorrer experiências de prazer e/ou de sofrimento no trabalho, exteriorizadas através de sintomas específicos relacionados ao contexto socio profissional e à estrutura de personalidade do indivíduo. Na prática, o desafio consiste em entender as ações que favorecem a transformação do sofrimento e não sua eliminação.

Quando o sofrimento pode ser transformado em criatividade, ele traz uma contribuição que beneficia a identidade. Ele aumenta a resistência do sujeito ao risco de desestabilização psíquica e somática. O trabalho funciona então como um mediador para a saúde. Quando, ao contrário, a situação de trabalho, as relações sociais de trabalho e as escolhas gerenciais empregam o sofrimento no sentido de sofrimento patogênico, o trabalho funciona como mediador da desestabilização e da fragilização da saúde (DEJOURS e ABDOUCHELI, 1994, p. 137).

Assim, o prazer se relaciona à satisfação de necessidades representadas pelo sujeito, tornando-se uma manifestação ocasional, considerando as contrariedades impostas pela sociedade. Acrescenta-se que o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza. O sofrimento, por outro lado, caracteriza-se por sensações desagradáveis resultantes da não satisfação de necessidades, que são provenientes do inconsciente e se referem aos desejos do sujeito, explicitados ao consciente através de projetos e expectativas de vida (DEJOURS e ABDOUCHELI, 1994).

Assim sendo, o sofrimento não é originado na realidade exterior, mas sim, nas relações que o sujeito estabelece com esta realidade. É a solicitação pulsional do meio que conduz a uma representação penosa. O trabalho, como parte do mundo externo ao sujeito e do seu próprio corpo e relações sociais, representa uma fonte de prazer ou de sofrimento, desde que as condições externas oferecidas atendam ou não à satisfação dos desejos inconscientes (MENDES, 1995).

A psicodinâmica do trabalho considera a existência do sofrimento patogênico quando não se observa flexibilidade na organização do trabalho, que impede o trabalhador de encontrar espaços para dispersar suas energias nas atividades laborais, fazendo uso de estratégias defensivas para resistir ao contexto de trabalho. Além do sofrimento patológico, considera a possibilidade do sofrimento ser criativo na medida em que o trabalhador se mobiliza para

transformar seu sofrimento em algo benéfico para ele. Para tanto, é necessário que ele encontre certa liberdade na organização do trabalho que permita negociação entre as imposições organizacionais e o seu desejo na realização da sua atividade laboral (DEJOURS, 1999).

Na perspectiva da psicodinâmica do trabalho, o trabalho é “a atividade manifestada por homens e mulheres para realizar o que ainda não está prescrito pela organização do trabalho” (DEJOURS, 2011, p. 78). Ao trabalhar, o sujeito preenche um vazio entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Para tanto, o trabalhador precisa criar e inventar algo para preencher esse vazio, colocando algo de si para realizar a tarefa.

Desse modo, o ponto central da psicodinâmica do trabalho está no conceito de trabalho prescrito e trabalho real. De acordo com o autor, existe uma expectativa por resultados e um trabalho possível de ser realizado, tendo o trabalhador que reconhecer, de um lado, a distância entre a realidade, e, do outro lado, as prescrições, as previsões e os procedimentos. Percebe-se uma defasagem entre organização prescrita e a organização real do trabalho.

Sendo assim, os trabalhadores precisam contornar os regulamentos, infringir os procedimentos e transgredir as ordens para darem conta do trabalho real. Não transgridem as prescrições por gosto pela resistência ou por simples desobediência, mas sim para fazerem bem seu trabalho e alcancarem os resultados pretendidos. Isso porque sempre há imprevistos, bloqueios, disfuncionamentos e incidentes em todo tipo de trabalho e assim, o que está prescrito (a tarefa) não dá conta disso que é chamado de trabalho real.” (MENDES, AMARAL e AL., 2017, p. 209)

Na psicodinâmica do trabalho, a organização do trabalho é marcada pela mobilidade e mutabilidade, atuando no nível do funcionamento psíquico, que é caracterizado pelos mecanismos de mobilização subjetiva. Isso significa que o trabalhador tem um papel ativo diante das imposições e a possibilidade de transformar as situações de trabalho, para que estas possam trazer benefícios para a saúde mental (MENDES, 1995).

Em outras palavras, a organização do trabalho resulta das relações intersubjetivas e sociais dos trabalhadores na organização, à medida que sua definição técnica é insuficiente em relação à realidade produtiva, que requer reajustes e reanálises pelos sujeitos. De maneira

dinâmica, são estabelecidos compromissos entre os trabalhadores para a definição de regras defensivas e regras de ofício, e entre a hierarquia para negociar essas regras e obter novos compromissos negociáveis posteriormente. Esse processo é influenciado pelos trabalhadores, pelo coletivo, pela história e pelo tempo (DEJOURS e ABDOUCHELI, 1994).

Dessa maneira, Dejours (1994) argumenta que a relação entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico podem gerar um conflito, sendo o trabalho capaz de levar o trabalhador ao sofrimento psíquico, dependendo do ambiente de trabalho em que ele se encontra. Além de uma materialidade concreta do adoecimento, através da lesão ou da descompensação psicopatológica, a psicodinâmica do trabalho avança por entender que as pessoas no contexto do trabalho sofrem e suportam um sofrimento, podendo não causar desequilíbrio em razão da presença do jogo entre sofrimento e defesas.

O sofrimento, o prazer, o sujeito, a identidade, são conceitos cujo uso rigoroso não tem validade fora da ordem singular. Não conhecemos sofrimento nem prazer de um grupo, de um coletivo, de uma organização ou de uma sociedade. Prazer e sofrimento são vivências subjetivas, que implicam um ser de carne e um corpo onde ele se exprime e se experimenta, da mesma forma que a angústia, o desejo, o amor etc. Esses termos remetem ao sujeito singular, portador de uma história e, portanto, são vividos por qualquer um, de forma que não pode ser, em nenhum caso, a mesma de um sujeito para outro” (DEJOURS e ABDOUCHELI, 1994, p. 128).

Importante esclarecer que a psicodinâmica do trabalho não estuda apenas os indivíduos isolados, mas também a coletividade do trabalho em uma determinada organização do trabalho, propondo modificações reais nessa organização, que alcança todo um coletivo de trabalhadores. Contudo, ela não desconsidera as vivências singulares e experiências individuais, como o sofrimento.

Diante desse cenário, segundo a psicodinâmica do trabalho, os trabalhadores desenvolvem um conjunto de estratégias defensivas, individuais e coletivas, para se protegerem dos constrangimentos psíquicos impostos pelo trabalho. São percebidas como um mecanismo pelo qual o trabalhador busca modificar, transformar e minimizar sua percepção da realidade que o faz sofrer, enquanto uma maneira de negação e/ou proteção diante das situações de risco no trabalho.

Essa proteção contribui para que o sofrimento não se desenvolva como uma doença, quando ele se torna insuportável em razão do trabalho não possibilitar aos sujeitos individual e coletivos a criação de condições para que este sofrimento seja transformado em prazer. Esse processo, num primeiro momento, ocorre no campo mental dos sujeitos, pois ele não modifica a realidade opressora imposta pela organização do trabalho.

A diferença entre um mecanismo de defesa individual e coletivo reside no fato de que o primeiro permanece sem a presença física do objeto, porque ele está interiorizado, enquanto que o segundo depende da presença de condições externas e se sustenta no consenso de um grupo específico de trabalhadores. As estratégias defensivas coletivas podem permitir ao sujeito uma estabilidade na luta contra o sofrimento, que, em outras situações, seria incapaz de garanti-la apenas com as suas defesas individuais” (MENDES, 1995, p. 38).

Essas defesas minimizariam a percepção que o trabalhador tem das pressões, fonte de sofrimento. De vítimas passivas os trabalhadores se colocam na posição de agentes ativos diante de um desafio, de uma atitude provocadora ou de uma pressão patológica. (DEJOURS e ABDOUCHELI, 1994).

Portanto, vários sujeitos vivenciando individualmente um sofrimento único conseguiriam unir esforços para construir uma estratégia defensiva de enfrentamento. Esta funciona como regras a partir de um consenso ou de um acordo partilhado, sendo acolhida pelos indivíduos coletivamente. Pode ser desconsiderada a partir do momento que os sujeitos a rejeitam de comum acordo, como no caso de um dos membros do coletivo cometer uma trapaça.

A diferença fundamental entre um mecanismo de defesa individual e uma estratégia coletiva de defesa é que o mecanismo de defesa está interiorizado (no sentido psicanalítico do termo), ou seja, ele persiste mesmo sem a presença física de outros, enquanto a estratégia coletiva de defesa não se sustenta a não ser por um consenso, dependendo assim, de condições externas. E se falamos de estratégia e não de mecanismo, é também para sublinhar que as contribuições individuais a estas estratégias são condenadas e unificadas pelas regras, as regras defensivas” (DEJOURS e ABDOUCHELI, 1994, p. 128-129).

De acordo com a psicodinâmica do trabalho, as estratégias coletivas de defesa têm um impacto no funcionamento psíquico singular e um efeito na constituição e performance do

coletivo. As estratégias defensivas preenchem um espaço de articulações entre o singular e o coletivo no contexto do trabalho.

A sublimação no trabalho enquanto uma estratégia defensiva é resultado de uma negociação bem sucedida entre desejos inconscientes do sujeito e da realidade, não significando necessariamente resistência às mudanças nem um processo passivo e conformado das situações de trabalho. Ela apresenta um caráter intersubjetivo, considerando o outro um sujeito socialmente importante, como também um caráter emancipatório e transgressor, visto que possibilita ao sujeito se livrar de processos alienantes que conduzem à redução e ao empobrecimento subjetivo. Consolida-se, portanto, a partir de uma validação social, através do reconhecimento presente no processo de trabalho, tendo como principal objetivo o resgate do prazer no trabalho por parte do trabalhadores (MENDES, AMARAL e AL., 2017).

A partir da compreensão teórica da sublimação, a psicodinâmica do trabalho desenvolve outro ponto essencial que é o conceito do processo de mobilização subjetiva no trabalho como forma de se obter satisfação sublimatória.

A mobilização subjetiva no trabalho se caracteriza pela vivência individual e particular de cada trabalhador no âmbito do trabalho, sendo importante para o processo de gestão coletiva da organização do trabalho, à medida que evita a descompensação psicopatológica (MENDES, 1995). Ela é composta pelas seguintes dimensões, que são indissociáveis: inteligência prática, reconhecimento, espaço de discussão e cooperação.

No processo de mobilização subjetiva, o trabalhador faz uso de sua personalidade e inteligência para se contrapor a uma racionalidade subjetiva específica gerada na situação de trabalho. Essa dinâmica se apoia no processo de contribuição-retribuição. A contribuição é espontânea à organização do trabalho real e tem como retorno a retribuição simbólica, que se dá pelo reconhecimento, processo ao qual é atribuído a construção da identidade social e de realização de si mesmo. Estes componentes do trabalho demonstram que ele é resultado da interseção de três mundos: o objetivo, o social e o subjetivo (MENDES, 1995, p. 37-38).

Enquanto um processo intersubjetivo que se caracteriza pelo engajamento da subjetividade do trabalhador e pelo espaço público de discussões sobre o trabalho, a mobilização subjetiva possibilita a transformação do sofrimento através de uma operação simbólica de resgate do sentido do trabalho. Abrange o compartilhamento da inteligência prática no espaço público e o reconhecimento do saber fazer do trabalhador por seus pares e pela hierarquia (MENDES, AMARAL e AL., 2017).

A inteligência prática possibilita ao trabalhador resistir ao trabalho prescrito, utilizando recursos próprios e sua capacidade inventiva e intuitiva, pressupondo a ideia de astúcia. “Ela tem raiz no corpo, nas percepções e na intuição sensível do trabalhador; ela é uma inteligência em constante ruptura com as normas, regras, sendo fundamentalmente transgressiva” (MENDES, 1995).

Essa inteligência precisa de espaço de discussão coletivo para ser acessada, compartilhada e reconhecida. A partir do enfrentamento de situações imprevistas, desenvolve-se um saber particular que ao tornar-se coletivo, transforma-se em ação de cooperação. Busca-se minimizar o sofrimento e transformá-lo em prazer.

É necessário, enfim, que o sucesso da inteligência astuciosa seja reconhecido, o que implica certa visibilidade, certa transparência. Nessas condições, a organização do trabalho pode tornar-se o espaço de um debate permanente entre a direção e a base e de uma evolução gradual, advindos em boa parte dos próprios ‘executantes’. Esse jogo é indissociável da constituição e da proteção de um *espaço público interno* (DEJOURS e ABDOUCHELI, 1994, p. 135).

Segundo Dejours (1994), a inteligência prática teria requisitos individuais, como a ressonância simbólica e requisitos sociais, como as relações sociais de trabalho, o coletivo e a comunidade de pertença.

A ressonância simbólica expressa uma complexa relação entre o mundo psíquico e o mundo do trabalho. A partir do conceito psicanalítico de angústia, enquanto zona de fragilidade psíquica do sujeito, Dejours discorre sobre o sofrimento preexistente ao trabalho, com origem

nas primeiras relações da criança com seus pais. Considera as dificuldades vivenciadas nas relações infantis com os pais como impeditivas para o sujeito vivenciar o processo de ressonância simbólica. Ao se tornar adulto, o trabalho será um dos espaços sociais em que essa angústia será recolocada em cena. No trabalho, esse sofrimento primitivo será indiretamente elaborado e, a cada problema do trabalho resolvido fortalecerá psiquicamente o sujeito. O trabalho será o local de satisfação sublimatória, quando o trabalhador transfere sua energia para as relações sociais.

Para que a curiosidade fundamental do sujeito seja solicitada e ativada pelo encontro com a situação de trabalho, é necessário que a tarefa tenha um sentido para o sujeito, tendo em vista sua história singular. Esta curiosidade, que não requer nada além do investimento na ação, é teorizada em psicopatologia sob o nome de epistemofilia, herdeira da curiosidade da criança a respeito de suas origens e do que esteve em jogo para permitir sua vinda ao mundo. Esta curiosidade pode ser transposta em curiosidade pela técnica ou pelo conhecimento (epistemofilia), com a condição de que os desafios levantados pelos objetivos do trabalho que lhe atribui a organização do trabalho façam eco, simbolicamente, a esta curiosidade pelas origens. Essas condições psicoafetivas foram tematizadas com o nome de *'ressonância simbólica' entre o teatro da situação de trabalho atual e o teatro interno herdado pelo passado.* (DEJOURS e ABDOUCHELI, 1994, p. 134)

Outro requisito para operacionalizar a inteligência prática são as condições sociais, que são sempre “transgressivas” e elaboradas, num primeiro momento, na mente de cada sujeito, tendo depois que ser validada socialmente para se tornar eficaz (DEJOURS e ABDOUCHELI, 1994). Essa validação requer o reconhecimento pelo outro da atividade e do esforço desempenhados pelo trabalhador para suprir o real do trabalho.

De acordo com Dejours (1994), existem duas maneiras de reconhecimento, não equivalentes, quais sejam o reconhecimento pela hierarquia, que consiste em um reconhecimento da utilidade técnica, social ou econômica, e o reconhecimento pelos pares e pelo coletivo ao qual pertence o trabalhador caracterizado pela legitimidade da habilidade, da inteligência, do talento pessoal, de originalidade, e, inclusive, da beleza, ao avaliarem a qualidade do trabalho, ou seja, sua conformidade com as regras e a sua originalidade e inovação técnica.

O reconhecimento trata-se de uma maneira específica de retribuição moral simbólica, como compensação por sua contribuição à eficácia da organização do trabalho, ou seja, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência ao executar seu trabalho (BUENO e MACÊDO, 2012). Ele contribui também para a construção da identidade do trabalhador, naquilo que o torna um sujeito único e singular.

A possibilidade de o trabalhador contribuir com o seu conhecimento e inteligência para o aprimoramento dos processos de trabalho é a forma de superação e transformação desse sofrimento em prazer. Afinal, o que mobiliza e motiva as pessoas para o trabalho é a retribuição simbólica pela contribuição que trazem à produção. Esse reconhecimento favorece o processo de realização de si. Um dos conceitos fundamentais seria o fortalecimento da identificação do trabalhador com o seu trabalho, que se constitui em um processo de reconhecimento do esforço e contribuição individual e coletiva para a superação das dificuldades encontradas no confronto com o real (UCHIDA, LANCMAN e SZNELWAR, 2010).

Segundo a psicodinâmica do trabalho, esse reconhecimento do trabalho e não da pessoa é essencial para a construção da identidade no trabalho enquanto uma espécie de armadura psíquica, que busca proteger a saúde mental dos indivíduos no interior das instituições. Em outras palavras, ele é importante para a construção do sentido do trabalho, pois permite dar ao sofrimento uma significação social. Ao contrário, o não reconhecimento pode gerar no sujeito dúvida em relação ao real através do trabalho, desequilibrando sua identidade e desenvolvendo alterações no seu estado de saúde relacionadas ao trabalho.

A identidade constitui uma armadura da saúde mental. Não há crise psicopatológica que não esteja centrada numa crise de identidade. Eis o que confere à relação para com o trabalho sua dimensão propriamente dramática. Não podendo gozar os benefícios do reconhecimento de seu trabalho nem alcançar assim o sentido de sua relação para com o trabalho, o sujeito se vê reconduzido ao seu sofrimento e somente a ele. Sofrimento absurdo, que não gera senão sofrimento, num círculo vicioso e dentro em breve desestruturante, capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade e de levar à doença mental (DEJOURS, 2006, p. 34-35).

Enquanto uma construção intersubjetiva, dependente do olhar do outro, o processo de construção da identidade, decorrente do reconhecimento, ocorre a partir das perspectivas da utilidade e da estética. A primeira é verificada quando o trabalhador se sente útil e pertencente ao grupo e à organização do trabalho quando reconhecido pelo julgamento de seus superiores hierárquicos e clientes que avaliam a utilidade da sua ação e o seu desempenho. Enquanto que

o julgamento estético ocorre por seus pares em razão da beleza e originalidade da solução encontrada pelo trabalhador, reconhecendo qualidades na atuação do sujeito e contribuições para o coletivo do trabalho.

Além do conceito de inteligência prática, a psicodinâmica do trabalho desenvolve outras noções importantes de estratégia de defesa, como o espaço de discussão e a cooperação.

Construído pelos próprios trabalhadores, esse espaço de discussão consiste em um local de fala e de escuta onde seus participantes podem exteriorizar opiniões, crenças, valores, posicionamentos ideológicos, escolhas técnicas e estratégias de mediação e de resistência. Há a possibilidade de expressar de maneira coletiva o sofrimento.

Esse espaço se consolida a partir de relações baseadas na confiança, quando os trabalhadores podem expor suas formas de realizar o trabalho e suas transgressões, possibilitando que outros possam examinar as regularidades de sua conduta. Essas relações de confiança ocorrem em razão da cooperação (MENDES, AMARAL e AL., 2017).

A cooperação consiste em uma maneira de agir de um grupo de trabalhadores para ressignificar o sofrimento, realizar a gestão das contradições do contexto de trabalho e transformar em fonte de prazer a organização do trabalho. Não sendo prescrita, a cooperação depende da possibilidade de os trabalhadores estabelecerem entre si relações intersubjetivas de confiança. Ela exige articulação, coordenação e evolução das regras de trabalho, com o objetivo de substituir ou complementar a organização de trabalho prescrita. Isso é possível através de um espaço público de discussão entre os sujeitos. (DEJOURS e ABDOUCHELI, 1994).

Dessa maneira, ao considerar o sofrimento, mas também o prazer e o desenvolvimento emocional no trabalho, a psicodinâmica do trabalho pondera sobre a flexibilidade da relação entre a organização do trabalho e o sujeito, em constante movimento, não podendo ser analisada a partir de uma perspectiva linear e rígida. “(...) trata-se de um equilíbrio dinâmico entre forças

geradas pela organização, de um lado, e pela luta contínua dos trabalhadores pela construção da sua saúde mental de outro” (UCHIDA, LANCMAN e SZNELWAR, 2010).

Outra contribuição da psicodinâmica do trabalho é a centralidade dada ao trabalho e seus efeitos na construção da saúde do sujeito, especialmente na saúde mental, dando visibilidade aos aspectos subjetivos mobilizados no ato de trabalhar. Como um meio para a busca de sentido, esse ato envolve pensar, conviver, agir, se construir e se confrontar perante determinada realidade social, podendo promover o equilíbrio ou não, a depender das condições de superação do trabalhador.

Além disso, tem se percebido que a gestão e a organização do trabalho têm criado mecanismos no sentido de favorecer um perfil de “trabalhador emancipado”, que precisa se adaptar às necessidades do mercado de trabalho, em detrimento da proteção concedida a ele em termos de emprego e proteção social, como se tentará abordar no próximo capítulo.

3. DO CONTROLE À FIDELIDADE: A TENDÊNCIA DA AUTONOMIA NA SUBORDINAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS ATUAIS

Cada vez mais vem se intensificando a prática de explicar e retratar a realidade a partir de resultados numéricos com base em estudos estatísticos e indicadores, através da análise de informações quantificadas e da representação virtual dos sistemas sociais globais, na busca de verdades científicas. Essa nova maneira de representar o funcionamento do homem e da sociedade vem desafiando Estados e sociedades, como também o direito do trabalho e as relações trabalhistas.

Essa ideia é abordada pelo pesquisador francês Alain Supiot², no seu livro “A Governança por Números”³, que servirá de base para o desenvolvimento deste capítulo. Em que pese, o pensamento do autor se apoie em circunstâncias políticas, econômicas e sociais europeias, entende-se que suas ideias são importantes para analisar e compreender mudanças na dinâmica das relações trabalhistas brasileiras e suas consequências para a organização do trabalho e para a saúde do trabalhador.

A partir do contexto europeu, de maneira crítica, Supiot resgata na história categorias para apresenta a tese de que a "crise do Estado providência" possui uma ruptura institucional muito profunda, que afeta o modo como se tem concebido os governos. Por isso, a lei precisa ser examinada, não apenas na perspectiva da análise jurídica, mas a partir da sua totalidade para que se possa entender essas mudanças institucionais no contexto globalizado. Outros conceitos jurídicos usados pelo autor também são reexaminados nessa perspectiva integral, porque são, como o Estado, produtos da história.

Para o autor, aproximar-se da lei e das instituições em termos do governo não tem nada de novo. Ele resgata o conceito de Estado apresentado por Locke para definir formas de poder

² Autor de inúmeros livros centrados no direito do trabalho e na segurança social, é membro permanente e diretor do Instituto Nantes de Estudos Avançados e seus interesses atuais de pesquisa enfocam a análise dos fundamentos dogmáticos dos laços sociais.

³ As citações e referências extraídas desse livro foram realizadas a partir de livre tradução.

e ressalta a noção de governo, ou mais exatamente de “governamentalidade”, usada por Foucault como uma categoria mais abrangente de exercício do poder.

Ao argumento desses autores, Supiot acrescenta outro, que em sua visão apresenta-se muito mais decisivo. Para ele, as empresas transnacionais ocupam um lugar comparável ao dos Estados no mundo institucional. Considera que, desde a era industrial, os modos de governo dos homens pelos Estados e pelas empresas se influenciam de maneira recíproca e avalia que esses jogos de influência recíproca são particularmente poderosos e interferem no direito social, especialmente no contexto da globalização.

Pondera que a noção de globalização desconsidera a diversidade de civilizações, dando a ingênua percepção de uma inevitável expansão da cultura ocidental em escala global. Ao contrário, o processo de globalização exerce sobre as sociedades um movimento de “reidentificação” de diferentes esferas, como o religioso, étnico, regionalista ou nacionalista, cuja a característica comum é desconsiderar bases de solidariedades tradicionais ou do Estado. Assim, o autor defende a ideia de que “o processo de globalização não implica a padronização do mundo ocidental, mas, ao contrário, o questionamento desse modelo por outras formas de pensar a instituição da sociedade” (SUPIOT, 2015, p. 16). Partindo dessa ideia, sustenta que se deve evitar a ilusão de se considerar as culturas jurídicas como estruturas invariáveis que persistem em seu ser, e as do fim da história e do triunfo da cultura ocidental sobre todas as outras.

Supiot ilustra seus argumentos a partir da realidade vivenciada na Europa do século XIX, onde os sistemas tradicionais de solidariedade, baseados nas relações familiares, religiosas ou afinidades profissionais, foram enfraquecidos pela dinâmica do capitalismo, sendo desafiados pela primeira onda de industrialização. Atualmente, são as formas estatais de solidariedade, construídas nacionalmente para superar esse enfraquecimento das solidariedades tradicionais, que são desestabilizadas, perdendo espaço para o projeto de globalização baseado em um mercado total, em que se destaca a linguagem do cálculo de juros, tendendo a ocupar o lugar do direito como referência normativa.

Visto como uma figura arcaica e opressiva, o Estado de direito é rebaixado a um instrumento de um mercado total envolvendo indivíduos em uma competição sem fim e regulando todos os aspectos da vida. Nesse contexto, a própria lei se torna um objeto de cálculo, um produto legislativo em concorrência num mercado global de normas. Esta subordinação da lei ao cálculo da utilidade adquiriu a forma de uma governança numérica que se estende a todos os níveis da organização da sociedade desde o relacionamento individual às medidas de ajustamento estrutural promovidas a nível europeu (SUPIOT, 2015).

Essa valorização da governança pelos números em detrimento do Estado de direito integra a perspectiva da harmonia através do cálculo, sob a influência da revolução digital, presente no imaginário cibernético contemporâneo na busca pelo poder impessoal. Esse imaginário virtual considera a normatividade em termos de programação, que as pessoas reajam em tempo real aos múltiplos sinais que os atingem para alcançar os objetivos atribuídos a elas e não mais que as pessoas ajam livremente dentro dos limites da lei.

A partir dessa compreensão, o trabalho e sua organização são invertidos, perdendo sua centralidade para novas formas de pertencimento e identidade sob a influência da “mobilização total”, originária no modelo de produção taylorista durante a Primeira Guerra Mundial.

Segundo Supiot (2015), a “mobilização total” sinaliza para uma estrutura normativa baseada na negação da singularidade do ser humano, ou seja, sua “capacidade de pensar e agir com suas próprias ideias”. Essa noção esteve presente no taylorismo como está presente atualmente na governança por números e possibilita o desenvolvimento de redes de lealdade e fidelidade, na busca de proteção social, em resposta ao enfraquecimento do Estado.

Ao analisar o regime de trabalho contemporâneo, o autor reconhece ser difícil caracterizá-lo em uma sociedade pós-industrial, marcada pela crise de instituições. Pondera que a indústria, em suas formas mais tayloristas, não desapareceu, mas mudou intensamente as sociedades capitalistas. Portanto, considera que a análise jurídica das transformações do trabalho poderá esclarecer a natureza dessa crise e seus possíveis resultados.

Para tanto Supiot (2015), analisou as traduções francesa e inglesa e suas diferentes interpretações e compreensões dadas ao Tratado de Versalhes e seu “regime realmente humano de trabalho”, cujos trechos constaram na Declaração de Filadélfia. Examinou, ainda, o desenvolvimento desse regime até a crise do fordismo e, em seguida, o estabelecimento da governança pelos números nas empresas aliado à estrutura dos laços de fidelidade.

De acordo com o autor, a Primeira Guerra Mundial foi o evento fundador da sociedade industrial que possibilitou o compromisso fordista com o status salarial, além de ter trazido à história do trabalho a gestão industrial do “material humano” e o “sistema de trabalho verdadeiramente humano”, que num primeiro momento parecem contraditórios, mas que, na prática, se complementam. A guerra teria possibilitado a expansão e o aprofundamento dos princípios da organização industrial, desenvolvidos a partir dos princípios tayloristas de organização científica, para as necessidades de gestão como também para a organização dos Estados. Assim, no pós-guerra foi possível verificar como os novos métodos de organização estavam em conformidade com o modelo de “mobilização total”.

O conceito de “mobilização total” da organização de trabalho taylorista se disseminou como o modo de ser da sociedade. “(...) a mobilização total tomou agora a forma de um Mercado Total, no qual toda a existência é convertida em um recurso quantificado e envolve todos os habitantes de todas as nações do mundo em uma guerra econômica perpétua e impiedosa” (SUPIOT, 2015, p. 238).

Para o autor, a criação pelo Tratado de Versalhes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) seria a segunda contribuição da Primeira Guerra Mundial ao sistema de trabalho, ao reconhecer e alertar para a desigualdade social visto que a justiça social implica em relações humanas de trabalho e um regime de trabalho integralmente humano.

Contudo, ao longo do texto, Supiot questiona como se articulam esses dois legados da guerra e se é possível a aspiração a um "regime de trabalho verdadeiramente humano" compatível com a "organização científica do trabalho" e com a mobilização total do capital

humano numa competição generalizada. Do ponto de vista do autor, a resposta depende de como se interpreta o conceito de "regime de trabalho verdadeiramente humano", que pode ser entendido em um sentido forte ou em um sentido fraco.

Num primeiro momento, o sentido mais forte do “regime de trabalho verdadeiramente humano” encontra-se no trabalho em si que deve ser humano, ou seja, um trabalho que permita ao trabalhador colocar uma parte de si mesmo na atividade que desenvolve; característica que o diferencia do animal ou da máquina. Esse trabalho se estabelece nas representações mentais que o trabalhador tenta inscrever no universo dos valores ou símbolos e que, constantemente, o confronta com as realidades social e pessoal. Alguns pensadores que defendem essa ideia de trabalho, como Simone Weil e Proudhon, são citados no texto.

Segundo Supiot, essa tendência ilusória não é privilégio apenas de pensadores e ideólogos, mas também dos profissionais responsáveis pela gestão das empresas e pela implementação da governança pelos números. Ilustra essa tendência que “oblitera o julgamento e produz a ilusão de onipotência” citando o caso Kerviel, ocorrido na França, em que o Tribunal de Cassação considerou que a falta de controle hierárquico do trabalhador por seu empregador contribuiu para o desenvolvimento da fraude cometida pelo trabalhador, sendo condenado em processos criminais, mas inocentado das responsabilidades na esfera civil. Nesse caso, prevaleceu o Princípio da Realidade.

Dessa maneira, Supiot (2015) sinaliza que tanto através do pensamento quanto da realidade, nega-se a condição humana no trabalho. A primeira negação teve sua expressão mais completa de desumanização do trabalho no taylorismo, pois busca alinhar o trabalho do homem com o modelo da máquina, reduzindo-o a uma repetição de gestos cronometrados, sem que o possibilite expressar seus pensamentos.

Enquanto que a negação da realidade ocorre quando se rompe com qualquer prática e experiência que possibilite a construção de símbolos no trabalho. Este dispensa os fatos em favor de sua representação imaginada. Essa desconexão com o real é alimentada pelo

cientificismo e pelo fetichismo dos números, colocando em risco o âmbito individual ou coletivo, pois gestores empresariais e líderes políticos e econômicos passam a interpretar o mundo apenas a partir da representação quantificada.

De acordo com Supiot (2015), essas duas formas de desumanização do trabalho não são dois ramos de uma alternativa, mas sim complementares como mostraram os massacres insanos e o fanatismo religioso ocorridos no século XX.

É, portanto, desumano o regime que reduz o trabalhador ao estado da besta ou da máquina, considerando-o como o instrumento puro dos pensamentos dos outros. Mas também é desumano o regime que corta o trabalhador de toda a experiência das realidades em que ele atua. Circunscrito por esses dois limites, o trabalho "realmente humano" tem uma ambivalência irreduzível: é ao mesmo tempo domínio do mundo e submissão ao mundo, ao trabalho e à dor. A Constituição da OIT poderia ter sido interpretada nesse sentido forte, o que torna necessário examinar o próprio trabalho (SUPIOT, 2015, p. 241).

No entendimento de Supiot (2015), o objetivo estabelecido para a OIT é tornar o trabalho que não é necessariamente humano, ao menos humanamente suportável. Na versão em inglês do texto do Tratado de Versalhes, a noção de “regime de trabalho verdadeiramente humano” é traduzida por “condições humanas de trabalho”. Nesta versão, a humanidade refere-se às suas condições de execução, de produção, mais voltados às questões quantitativas em relação à quantidade de tempo de trabalho, de salários e de condições sociais, por exemplo. Retrata, portanto, uma interpretação restritiva apoiada ao custo, duração, segurança, liberdade de associação e formação profissional, e não no trabalho em si.

Ao contrário, na versão francesa do texto do Tratado de Versalhes, a noção de “regime de trabalho verdadeiramente humano” é mais ampla, incluindo o trabalho genuinamente humano, preocupando-se com o conteúdo do trabalho.

Todavia, a interpretação inglesa prevalece desde a Primeira Guerra Mundial até o momento e vem sendo influenciada pela ciência clássica, especialmente a física ao explicar o

funcionamento do mundo a partir do cálculo da massa e da energia. Esta diretamente derivada da noção do trabalho em sentido mais básico de força física.

Esse conceito desumanizado de trabalho reduzido ao estado de energia mecânica foi utilizado pelo modelo taylorista de produção, que é apenas a expressão, na fábrica, desse fascínio pela ciência, presente também em outros campos, como a cultura, considerando o ser humano como uma máquina.

O boom industrial foi acompanhado na segunda metade do século XIX pelas ciências sociais, que afirmam estudar os homens enquanto estudamos as coisas. Ciências físicas e biológicas, técnicas industriais, ciências sociais e organização científica do trabalho: tudo está conectado e tudo leva a considerar que os homens podem ser observados e tratados como coisas, cujo uso se livra de toda consideração do bem ou do justo (SUPIOT, 2015, p. 243).

Assim, segundo Supiot (2015), em nome do progresso da ciência, se chegou a um consenso sobre como trabalhar efetivamente: se a duração do trabalho e a distribuição de seus frutos são discutidos, seu conteúdo não é discutido porque se supõe obedecer aos requisitos científicos e técnicos. O capitalismo de bem-estar se mostrou extremamente lucrativo e logo se tornou o modelo a ser seguido. O resultado desse consenso foi a redução do escopo da justiça social para as três áreas mencionadas no Preâmbulo da Constituição da OIT: o dos termos quantitativos da troca salarial (salário, tempo de trabalho, benefícios sociais); a segurança física; e finalmente liberdades coletivas (liberdade de associação e negociação coletiva).

Por outro lado, a questão da direção do trabalho estava inteiramente situada do lado da técnica, considerando o critério de eficiência e não de justiça, evitando a democracia política e a democracia social. Supiot argumenta que este fluxo de justiça em benefício da tecnologia é uma constante na história jurídica contemporânea.

Uma vez justificada pela técnica, a divisão do mundo do trabalho entre aqueles que são proibidos de pensar e os que são pagos para fazê-lo muda sua natureza. Já não se apresenta como uma injustiça fundamental que a lei deve corrigir, mas como um mal necessário que a lei deve compensar. O objetivo do direito social não é, portanto, estabelecer uma divisão justa do trabalho e garantir a todos a experiência de um

‘trabalho verdadeiramente humano’, mas compensar uma alienação no trabalho, considerada inevitável para um maior número (SUPIOT, 2015).

Para o autor, essa restrição do sentido da justiça social influencia na construção de conceitos fundamentais do direito do trabalho, como a noção de subordinação que torna a submissão às ordens o critério essencial da qualificação do contrato de trabalho, enquanto a definição de emprego caracteriza os títulos vinculados por lei a esse estado de subordinação: trabalho, salário mínimo, saúde e segurança, segurança do contrato de trabalho e seguro social. Para ilustrar esse entendimento, o autor compara o conceito de direito ao trabalho na Constituição francesa e na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). Na Constituição, esse direito consiste no direito de se obter meios para viver com dignidade enquanto na Declaração esse direito é ampliado ao se referir à dignidade humana, mas em sintonia ao “direito a uma remuneração justa e satisfatória, garantindo a todos, bem como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana”. Nas palavras do autor, seria uma compensação financeira para um trabalho cujo conteúdo parece exceder o escopo dos direitos humanos.

Diante do cenário da revolução digital e da governança de números, mudanças vem ocorrendo na organização do trabalho, bem como no compromisso que a lei europeia havia alcançado no nível entre a reificação do trabalho e a proteção do trabalhador. Atualmente, além de obedecer é preciso que o trabalhador seja competitivo e eficiente (SUPIOT, 2015).

A partir de então, a organização do trabalho não se apoia mais na divisão do trabalho entre líderes e subordinados, nem na decomposição de seu trabalho em um conjunto de operações simples e mensuráveis. Destina-se a mobilizar as capacidades de todos os trabalhadores, incluindo líderes. Ambos devem ser responsáveis e alcançar os objetivos quantificados atribuídos a eles (SUPIOT, 2015, p. 246-247).

Segundo Supiot, essa nova concepção de trabalho supera, a oposição entre autonomia e submissão da vontade, baseando-se na programação de todos, ao contrário da organização do trabalho industrial que se norteava pela distinção entre trabalho autônomo e trabalho assalariado e a subordinação a gerentes. Essa quebra do compromisso fordista foi concebida e organizada por apoiantes do ultraliberalismo, cujo Estado social é um obstáculo para a ordem espontânea do mercado e uma fonte de custos e rigidez. A principal alavanca usada para dismantelar esse

status é a concorrência internacional dos trabalhadores, possibilitada pelo custo artificialmente baixo de energia e transporte, o que torna atraente a realocação da produção em países com mão-de-obra barata. Essa competição também foi facilitada pela ascensão das tecnologias digitais, o que torna possível desterritorializar o trabalho, quando se trata de sinais e não de coisas.

Como consequência dessa nova concepção de trabalho, observa-se “a lenta e inexorável” desconstrução das conquistas obtidas pelo direito do trabalho. Essa tendência é exemplificada pelo autor ao indicar a redução pelo Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias do direito à greve, direito à informação e consulta, bem como direito à representação e negociação. Estes são direitos individuais exercidos coletivamente, executáveis contra os empregadores que o Estado só precisa proteger, como deve proteger todos os direitos civis e políticos. Essa redução seria baseada na lógica da mobilização total da força de trabalho, contrariando o fundamento social de organização e representação.

Segundo Supiot (2015), a crise do Estado social expressa a intenção de definir um novo compromisso entre liberdade de empresa e proteção dos trabalhadores, e não como meta preservar ou destruir a herança fordista. A partir dessa afirmação o autor apresenta duas concepções de trabalho que norteiam essa questão e que influenciam na evolução do direito do trabalho no início do século XXI.

A primeira concepção, denominada pelo autor de “flexigurança”, refere-se à possibilidade da legislação trabalhista variar de acordo com ajustes políticos e econômicos. Essa orientação foi definida pela Comissão Europeia em 2007. A ideia é elaborar uma legislação trabalhista mais eficiente, com novos contratos que possibilitem impulsionar o crescimento econômico.

Em contraponto, observa-se outra concepção que coloca o trabalho no centro da política, e não o mercado, defendendo um “regime de trabalho verdadeiramente humano”. Tal orientação foi delineada, inicialmente, em 1995, no relatório “O trabalho em vinte anos”, elaborado por

Boissonnat, que defendia a reformulação do direito trabalhista, considerando todas as formas de atividade e não apenas o trabalho assalariado. Esse relatório influenciou na elaboração de estudo de especialistas reunidos, no final do século XX, pela Comissão Europeia intitulado “Além do emprego”, que apresentou os principais pontos de um "estado profissional" em que as pessoas poderiam exercer a verdadeira liberdade de escolha ao longo da sua vida, para passar de uma situação de trabalho para outra e conciliar vida privada e profissional.

Supiot (2015) destaca os termos utilizados por cada concepção para sinalizar o que as diferencia.

Flexisegurança	Ética profissional
Flexibilidade	Liberdade
Eficiência econômica	Justiça Social
Mercado	Direito
Capital humano	Trabalho
Empregabilidade profissional	Capacidade

4

Apesar da influência da primeira concepção de trabalho nas reformas da legislação trabalhista, Supiot (2015) aponta que essas mudanças, ainda que inicialmente, manifestam também a busca de um novo “regime de trabalho verdadeiramente humano”, citando como exemplo a base legal europeia, especialmente a Carta dos Direitos Fundamentais, desde que o Tribunal de Justiça não tente esvaziar as suas disposições sociais de qualquer efeito normativo. Portanto, segundo o autor, atingir objetivos sociais pressupõe uma vontade política, como também se distanciar de uma interpretação unilateral das transformações da lei trabalhista, que também revelam uma redefinição do que é um regime verdadeiramente humano de trabalho.

Em relação ao fim do compromisso fordista, o autor analisa o deslocamento da troca quantificada de horas de trabalho pelo recebimento de certa quantia de dinheiro (salário) para a perspectiva da lealdade das pessoas. Em países como a França, essa troca quantificada, marca

⁴ Supiot, 2015, p.251.

do compromisso fordista e objetivo da negociação coletiva, apresenta mínimas condições de trabalho e salários que devem ser consideradas nessa troca. O empregador organiza a produção e o trabalho enquanto o empregado dedica ao empregador esforços, trabalho e tempo à disposição do empregador, cumprindo ordens, sem poder exercer suas atividades pessoais.

O autor explica que essa troca do trabalho por salários se tornou viável, pois considerou a vida e o tempo de existência do trabalhador, contemplando o salário, a segurança física e as condições para se aposentar. Assim, esse status protege a segurança física e econômica do trabalhador, como também sua liberdade contratual, através das liberdades coletivas.

Para demonstrar seu pensamento, Supiot (2015) menciona alguns julgados franceses, como o caso dos participantes do reality show “A Ilha da Tentação” que, em 2009, ajuizaram ação requerendo o reconhecimento da relação de trabalho com a produtora do programa. Esta argumentou que a participação ocorreu de maneira recreativa, com todas as despesas arcadas pela produtora. Contudo, o Tribunal de Cassação reconheceu a relação de trabalho, pois os participantes tiveram que seguir as regras unilateralmente definidas pelo programa; que eles foram orientados como deveriam agir; que horas de vigília e sono foram fixadas pela produção; que precisavam estar disponíveis e incomunicáveis com o ambiente externo ao programa; que no regulamento constavam punições em caso de descumprimento das obrigações contratuais.

Enfim, com base em Marx, o Tribunal de Cassação adotou uma concepção de trabalho abstrato, pelo seu valor de troca, e não pelo seu valor de uso, considerando que a atuação dos participantes no programa foi destinada a produzir um bem com valor econômico. Não podendo o judiciário decidir sobre o conteúdo do significado ou a utilidade das atividades prescritas para eles, enquanto a saúde física e mental dos trabalhadores não é ameaçada, pelo fato do contrato de trabalho depender da forma como o trabalho é prestado, com subordinação, ainda que sem um controle direto de um supervisor ou gerente. (SUPIOT, 2015).

Nesse caso, o autor destaca o sentido atribuído à “direção por objetivos” e à “gestão participativa”, que de alguma maneira mascara o elemento da subordinação. Criam-se novas

formas de organização do trabalho que se baseiam na ideia da liberdade programada do trabalhador, substituindo o comando do chefe e conferindo ao trabalhador uma certa autonomia no desempenho de suas atividades. As reações esperadas seriam as regras subliminares presentes no âmbito do trabalho.

Fazendo experimentação psicológica em seres humanos um show lucrativo, reality show, coloca suas cobaias em uma situação deste tipo: eles devem cumprir não com ordens, mas com o julgamento, muito precisamente nomeia as 'regras do programa'. Assim programado, eles não agem livremente, mas expressam 'reações esperadas' (SUPLOT, 2015, p. 258).

Segundo Supiot (2015), esse caso demonstra a possibilidade da legislação trabalhista assimilar novos traços da subordinação, que confunde o limite entre trabalho subordinado e trabalho autônomo.

No direito do trabalho, estamos testemunhando a afirmação de uma certa autonomia na subordinação, resultando em particular no direito reconhecido por razões de segurança (direito de retratação) ou bom para outras atividades pagas ou não remuneradas (licença especial). E, inversamente, observamos entre os trabalhadores legalmente independentes multiplicação de situações de dependência em autonomia, incluindo contratos que integram a sua atividade na produção ou na distribuição. Estas duas tendências são complementares e metamorfoseam em relações trabalhistas, sejam elas salariais ou comerciais, em relação de fidelidade (SUPLOT, 2015, p. 258-259).

Para o autor, esse novo tipo de subordinação, cada vez mais crescente, contribui para o desenvolvimento de um novo vínculo baseado na lealdade entre empregador e empregado, ou seja, um vínculo de natureza pessoal, que conta mais com a disponibilidade do emprego.

Em outras palavras, essa fidelidade combina o elemento pessoal e o elemento real. O primeiro faz pesar sobre o empregado a obrigação de se mobilizar para satisfazer as expectativas do empregador. Isso significa estar sempre disponível e pronto para responder. O segundo elemento refere-se aos direitos ligados à pessoa do empregado para torná-lo mais autônomo e menos dependente de seu trabalho.

Como nesse regime da governança por números, os empregados devem estar disponíveis a todo momento e prontos para responder às demandas do trabalho, mobilização e capacidade de resposta são os lados passivo e ativo da troca contratual contemporânea.

Em relação à disponibilidade, Supiot (2015) apresenta como requisito o elemento da lealdade ao empregador. Cita como exemplo os denominados contratos de “hora zero” que crescem no Reino Unido, em setores de alimentação, hotelaria, serviços pessoais, varejo e construção, que se caracterizam pela fidelidade e pela disponibilidade total do trabalhador, resultando em uma indeterminação das condições de trabalho e de garantias trabalhistas.

Com a Reforma Trabalhista de 2017, o Brasil se baseou nas experiências internacionais em relação ao contrato de “hora zero” ao oficializar a modalidade de contrato de trabalho intermitente, prevista no art. 443, caput, CLT (previsão no próprio conceito de contrato de trabalho); no art. 443, §3º, CLT e no art. 452-A, CLT (regulamentação desse contrato). Como no Reino Unido, no Brasil também há fortes críticas ao contrato de trabalho intermitente, por favorecer um cenário de desregulamentação dos direitos do trabalho, disseminando a falsa ideia de solução para o elevado índice de desemprego ao estimular a flexibilização e precarização das condições de trabalho. Ele seria utilizado pelos empregadores para fugir das obrigações legais trabalhistas do contrato regular e também para maior controle sobre o trabalho (DIEESE, 2017).

O cenário do contrato de trabalho intermitente e seu art. 452-A, CLT apresenta-se nebuloso, mas já demonstra sinais de riscos e discussões jurídicas, como a possibilidade de se acionar o judiciário pelo direito do trabalho às atividades repetitivas não cotidianas, inclusive pelos períodos de ociosidade, visto que o próprio legislador flexibilizou o conceito de habitualidade (art. 3º, CLT). Afinal, aqui no Brasil, esse assunto precisará de tempo para que os casos práticos ocorram e seja possível aprofundá-lo em futuras pesquisas, como acontece na experiência europeia.

No processo de interpretação dos limites e da configuração da subordinação no contrato de “zero hora” pela jurisprudência francesa, o autor ressalta a evolução do entendimento da Corte de Cassação em interpretar de maneira objetiva a subordinação centrada no poder de gestão do empregador. Este não tem o direito de modificar unilateralmente o contrato, mas pode impor qualquer tipo de modificação das condições de trabalho do empregado, desde que limitado ao seu poder de direção.

Em complemento à sua análise, Supiot recorda legislação francesa elaborada em 1982, que permitia restrições ao direito de resistência do empregado e de proteção de sua condição de cidadão, desde que justificadas pela natureza da tarefa a ser executada ou proporcional ao objetivo a ser perseguido, para sinalizar o processo de mudança do vínculo de subordinação do trabalhador.

(...) o trabalhador não é reduzido ao estado da ferramenta nas mãos do empregador, ele é reconhecido como sujeito ativo, detentor de liberdades individuais e coletivas que devem ser preservadas o máximo possível. Mas esta medalha obviamente tem seu outro lado: para a realização do trabalho de maneira eficaz, a lei explicitamente garante o poder do empregador de restringir os direitos e liberdades dos empregados (SUPIOT, 2015, p. 262).

No mesmo sentido de intenção do poder de direção do empregador, o autor cita o caso submetido ao judiciário francês em que o empregado por não ter atingindo os objetivos financeiros atribuídos a ele por seu empregador, foi reclassificado para o trabalho anteriormente realizado, com a redução salarial. Diante do caso, o Tribunal de Cassação decidiu que a recusa de aceitar uma alteração das condições de trabalho do empregado decidida pelo empregador expôs o empregado à demissão por falta grave, sem aviso prévio ou compensação. Verifica-se, portanto, uma mudança na qualidade no conceito de subordinação para uma mobilização por parte do empregado.

Em outras palavras, de acordo com Supiot, mobilizar significa aceitar antecipadamente qualquer tipo de modificação das condições de trabalho, seja qual for a importância subjetiva que alguém lhe empresta. Nesse cenário, o contrato de trabalho implica uma aceitação prévia pelo empregado de mudanças nas condições de trabalho decididas pelo empregador.

Apesar da indeterminação e intangibilidade das obrigações subscritas pelo empregador, Supiot menciona que a jurisprudência francesa tem evoluído no sentido de uma definição objetiva de gestão, que compromete a força vinculativa do próprio contrato. Assim, referiu-se ao caso do contador de uma empresa que foi dispensado por justa causa por ter se recusado a trabalhar em novo local para onde a empresa desempenharia suas atividades, pois seria mais distante do local anterior. A Corte de Cassação confirmou a demissão por justa causa e considerou que “a menção do local de trabalho no contrato de trabalho tem valor informacional, a menos que seja estipulado por uma cláusula clara e precisa que o empregado executará seu trabalho exclusivamente neste local” (SUPIOT, 2015, p. 263). Segundo o autor, essa jurisprudência fez prevalecer sobre as disposições do contrato a noção objetiva de área geográfica de atividade, adotando a objetivação do poder de direção. Assim, o local da empresa é poder de gestão do empregador, ainda que conste no contrato de trabalho, enfraquecendo a força vinculativa e obrigatória dos contratos.

Em relação a esse enfraquecimento, indica lei francesa de 2013 decorrente de um acordo nacional para equilibrar a flexibilidade do negócio e segurança no emprego, em que esta maior liberdade na gestão deve ser compensada por outras obrigações, consideradas em outros momentos “paternalistas”, como a manutenção da situação familiar do empregado, sua possibilidade de melhoria da sua qualificação profissional. Na visão de Supiot, a segurança do vínculo desses acordos é fragil, muitas vezes até ilusória, enquanto a insegurança do tempo e do lugar de trabalho, ou mesmo a remuneração, é muito real.

Contudo, do ponto de vista da análise jurídica, complementa o autor que esse declínio da troca de benefícios, fixado por maiores salários e condições de trabalho, por condições pessoais, como bem estar da família e qualificação profissional, indica um movimento fundamental que vem se fazendo cada vez mais presente na realidade europeia.

Ao que se refere à reatividade do trabalhador e a indeterminação das operações de trabalho presentes no regime da governança por número, Supiot (2015) argumenta que esses novos métodos de gestão buscam mobilizar as capacidades intelectuais dos trabalhadores, sendo o trabalho impulsionado pelos resultados a serem alcançados, e não mais pelo conjunto de

operações simples que devem ser realizados no menor tempo possível, como no fordismo e no taylorismo.

Para o autor, do ponto de vista do empregado, essa evolução é ambivalente pois restaura certo domínio sobre a realização de sua tarefa, podendo ser fonte de uma certa liberdade no trabalho, enquanto que por outro lado, a direção por objetivos consiste em submeter o trabalhador à obrigação de gerar resultados, sem lhe dar os meios para influenciar o significado de seu trabalho. Essa evolução pode ser uma fonte de agravamento da alienação no trabalho.

Ao mesmo tempo, do ponto de vista jurídico, algumas questões são levantadas pelo autor em relação ao lugar das modificações das formas de organização do contrato de trabalho e seus objetivos na economia do contrato de trabalho. “(...) o empregador pode decidí-los soberanamente? De acordo com qual procedimento a sua realização pode ser avaliada? E quais conseqüências tirar de sua não-realização?” (SUPLOT, 2015, p. 265).

As respostas para essas perguntas esclarecem a natureza dos novos laços de fidelidade que se formam na esfera econômica.

Na perspectiva de Supiot, para se opor ao empregado os objetivos estabelecidos pelo poder de gestão do empregador devem cumprir as seguintes condições, estabelecidas pela jurisprudência francesa: transparência aos objetivos, que devem ter sido trazidos à atenção do trabalhador; realismo, que devem ser razoáveis e compatíveis com o mercado; e, a capacidade pessoal e material para alcançá-los, ou seja, o empregado deve ter recebido treinamento necessário e qualificação, bem como recursos materiais para o cumprimento da sua meta.

Na gestão por números, o desempenho do empregado passa a ser gerenciado e quantificado, buscando-se fortalecer seu comprometimento com as estratégias corporativas, o alcance dos resultados empresariais, bem como auxiliando na condução e distribuição do trabalho na equipe. Difunde-se esse instrumento de gestão como um importante processo

participativo para o empregado, momento em que se “negociam” metas e se expõe o que se espera de cada membro da equipe, além de se identificar os recursos necessários para a execução das atividades. Nesse processo, há também as etapas de acompanhamento e avaliação das metas, tendo como produto a análise final dos resultados obtidos pelo trabalhador e seu consequente desempenho.

Dessa maneira, “a avaliação do alcance dos objetivos é o corolário da autonomia concedida ao trabalhador para alcançá-los, sua onipresença em todos os dispositivos da governança por números” (SUPIOT, 2015, p. 266).

[...] O capitalismo está se configurando de uma forma tal que a própria gestão de pessoas, a própria estruturação organizacional, o próprio *modus operandi* empresarial surge como algo intrinsecamente violento. É nesse contexto que exsurge a chamada “gestão por estresse”, bem assim o fenômeno que alguns chamam de *straining*, termo do idioma inglês e cujo significado tem a ver com o verbo “esticar”. É o caso daqueles grupos para o qual o empregador estimula o constante atingimento de metas. Na medida em que essas metas são alcançadas, novo patamar é colocado para o mês seguinte. Através de técnicas motivacionais e entrega de “prêmios”, todos vão “anuindo” com as metas e se desdobram ao máximo para o êxito empresarial, deixando que suas subjetividades sejam controladas. O problema é que isso não tem fim, na medida em que os alvos são sempre maiores, chegando a um estágio em que os empregados são “esticados” tanto que já não mais suportam. O nível de estresse e cobrança alcançam picos perigosíssimos. Muitos vão para casa e não conseguem esquecer seus objetivos de metas, não se “desconectam” do trabalho, em franco prejuízo da vida pessoal e familiar (MARANHÃO, 2011, p. 7).

Contudo, ao difundir a noção de autonomia e participação do empregado no negócio e nas estratégias empresariais, a gestão por números contribui para uma internalização do controle por parte do trabalhador, tornando o trabalho mais intenso e estressante e trazendo impactos à esfera subjetiva e emocional do trabalhador.

Com base nessa gestão, observa-se o “assédio estratégico”, no qual empresas se estruturam para a obtenção do máximo de lucro com o mínimo de custo, seja este financeiro e também humano. No planejamento empresarial, valoriza-se o lucro em detrimento da saúde e da vida do trabalhador, desconsiderando-se a saúde física e mental dos seus trabalhadores. Não faz parte de determinadas empresas o tema “saúde e segurança no trabalho” (MARANHÃO, 2011).

Em complemento a sua análise do regime da governança por números, Supiot faz referência ao trabalho do pesquisador Michael Power que mostrou, como efeito perverso dessa gestão, os riscos de danos para a saúde mental do trabalhador decorrentes dos métodos de avaliação do desempenho do trabalhador realizadas por seus gestores, que muitas vezes são subjetivas. Considera como mais emblemática desta técnica de avaliação a entrevista de avaliação, durante a qual o funcionário é convidado a um exercício de introspecção sobre as tarefas atribuídas a ele e sobre o resultado obtido.

Em complemento a essa análise, pode-se mencionar, que em algumas empresas, se verifica a possibilidade da avaliação dos pares, que seria uma etapa do sistema de avaliação individual, em que cada empregado aprecia qualitativamente a atuação e o convívio no ambiente de trabalho de seu par, atribuindo ao final do somatório das avaliações um nota que formaria a avaliação de equipe. Essa sistemática contribui para o enfraquecimento da solidariedade entre os membros da equipe, potencializado ainda mais os efeitos perversos e lesivos da “gestão por estresse”.

A cobrança individualizada de metas acirrou a concorrência, a disputa interna entre os próprio colegas de trabalho. Por conseguinte, acabou a camaradagem, a amizade sincera, a confiança. Hoje impera o egoísmo sádico, o frio individualismo, o “cada um por si”. Sem elos de solidariedade, sem enlaces de apoio, o trabalhador se vê minado de forma rápida no seu emocional. No mais das vezes, mesmo em casa, o trabalhador já não tem laços sólidos, fortes. A situação se complica, então, se também no trabalho o ambiente é desencorajador (MARANHÃO, 2011, p. 7).

Dessa maneira, com base na meritocracia, são negociadas e estabelecidas metas técnicas com prazos definidos, que serão avaliadas pelos gestores ao final de determinado período, requerendo do trabalhador um auto gerenciamento da sua produtividade, dependendo apenas dele o atingimento ou não dos resultados previamente negociados. Algumas empresas adotam esse sistema de gestão e a atrelam ao processo de avanço e progressão na carreira profissional do empregado.

Toda essa dinâmica valida os argumentos de Supiot (2015) ao considerar que o controle sobre o empregado é reforçado pela gestão por resultados. Aliado aos aspectos do desempenho

e da autonomia do trabalhador, observa-se o aumento do compromisso em tempo integral do trabalhador com seu trabalho, contribuindo para a desestruturação da vida familiar, muitas vezes desconsiderados pelos indicadores da governança por números.

As noções de intensidade e estresse no trabalho, dificuldades e riscos psicossociais, que floresceram no campo da saúde e da segurança no trabalho são testemunhas dessa influência crescente, que já não é exercido apenas a partir do exterior, sob a forma de ordens para executar, mas internamente, pela internalização e incorporação de restrições e riscos que estavam no modelo fordista de competência exclusiva do empregador (SUPIOT, 2015, p. 267).

Assim, sob a governança dos números, o trabalhador é visto como um homem livre e racional, que tendo jurado lealdade ao seu empregador deve mobilizar o melhor de si para cumprir com suas tarefas. Por sua vez, o empregador deve atribuir metas ao trabalhador, concedendo treinamentos e meios materiais para alcançá-las, e caso venha a demití-lo por razões econômicas, precisa fazer de tudo para mantê-lo no emprego, mudar suas condições de trabalho ou até mesmo reduzir seu salário. Evidencia Supiot que essa “fórmula” jurídica não condiz com o que se observa na prática, e destaca o vínculo de fidelidade e os “novos direitos” ligados aos trabalhadores em razão da disponibilidade e capacidade de resposta.

Esses "novos direitos" ligados à pessoa dos trabalhadores aumentam suas liberdades e autonomia em um contexto em que a nova economia do contrato de trabalho substitui de maneira gradual a ficção do trabalhador livre.

Este status emancipado ilumina a ambivalência do trabalhador pós-fordista. Claro, ele escapa da regra Taylorista: seu trabalho não é mais decomposto em uma sucessão de gestos constrangidos e ele adquire alguma autonomia na forma de cumprí-lo. Mas essa autonomia é uma autonomia na subordinação, o que implica menor segurança contratual e mais responsabilidades. Emancipado das restrições taylorianas e mais auto-suficiente, o trabalhador é exposto mais diretamente às restrições de mercado, as quais deve poder se adaptar (SUPIOT, 2015, p. 269).

Assim, para enfrentar os novos riscos e para estar sempre disponível em todos os lugares e momentos, o trabalhador é dotado, ou pelo menos deveria ser, de garantias que tendem a desvinculá-lo a uma profissão ou um empreendimento em particular, para se ligar à acompanhá-lo durante toda a sua vida. Em outras palavras, esse “trabalhador emancipado” é privado de

proteções, especialmente para promover sua adaptabilidade às expectativas do mercado de trabalho e para compensar o mínimo de proteção concedida a ele em termos de emprego e proteção social (SUPIOT, 2015).

Exige-se do trabalhador uma mobilização permanente correspondendo à personalização de alguns de seus direitos que permanecem ligados a ele e são oponíveis a qualquer empregador. Esses novos direitos referem-se ao pagamento de uma quantia em dinheiro, mas também à manutenção das capacidades profissionais do empregado, como suas habilidades físicas e mentais, e também sua qualificação profissional (SUPIOT, 2015).

O dever de cuidar da pessoa do trabalhador, e não somente de sua integridade física, foi gradualmente retirado da relação de trabalho com o declínio do paternalismo e da transferência de carga de longo tempo de vida da segurança social do empregado. Ele está de volta, mas em novas formas. Em linhas gerais, podemos distinguir entre estas novas obrigações do empregador, aquelas que ele deve cumprir pessoalmente e aquelas de que pode ser descarregado por uma taxa em uma organização fora da empresa (SUPIOT, 2015, p. 269).

Para ilustrar seu pensamento, Supiot (2015) menciona que o dever do empregador de apoiar a aptidão profissional dos empregados foi reconhecido, em 1992, pelo Tribunal de Cassação. Esse dever de cuidado do empregador em assegurar a manutenção da capacidade profissional do empregado é característico da lealdade, presente nas novas formas de organização do trabalho. Os laços de lealdade, de maneira geral, se traduzem em um deslocamento da lei para a relação contratual, que leva ao empregador o dever de cuidar dos interesses de longo prazo dos seus subordinados. Esta é uma característica observada nas relações entre empresas dominantes e dominadas em cadeias de subordinação. Tendência que é percebida na Reforma Trabalhista em que se destaca o negociado sobre o legislado, representando uma ruptura do direito fundamental digno, ao desconsiderar a estrutura constitucional e internacional de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo do direito do trabalho muitas vezes é voltado para seu aspecto econômico, ao que o trabalhador tem direito financeiramente, como remuneração, adicionais, férias, entre outros. Essa compreensão limitada do direito do trabalho desconsidera outros direitos importantes, como o direito à saúde e segurança no trabalho, em especial a saúde mental.

Na presente pesquisa foi possível avançar para além desse entendimento restrito, ao analisar os métodos de gestão das relações de trabalho e seus impactos para a saúde do trabalhador, com destaque para a saúde mental. Verificou-se que esses métodos de gestão legitimam o modo de produção capitalista ao conceder ao trabalhador autonomia nas atividades desempenhadas e a oportunidade de gerenciar sua própria carreira, esperando maior envolvimento e engajamento aos objetivos e às metas organizacionais, permitindo, inclusive, a execução de parte do trabalho em outros espaços físicos, como a casa do trabalhador. Aumentasse, assim, a dedicação em tempo integral com o trabalho, expandindo-se para a esfera particular e familiar do trabalhador.

Contudo, esse consentimento vem associado a outras formas de controle e subordinação, que não são caracterizadas pelo comando direto do supervisor, mas sim através de técnicas e ferramentas de gestão orientadas pela qualidade total e baseadas em avaliações individuais de desempenho e produtividade. Instrumentos de engajamento e inclusão do trabalhador no processo produtivo como uma particularidade da gestão por números, que almeja o gerenciamento dos resultados.

Como identificado ao longo da pesquisa, toda essa dinâmica vem contribuindo para uma intensidade do trabalho, da competitividade, do individualismo, da insegurança e da estigmatização daquele que não apresenta rendimento favorável no trabalho, contribuindo para o desenvolvimento do esgotamento físico e emocional do trabalhador, além de comprometer sua identidade individual e coletiva.

Portanto, houve consenso entre os autores abordados, em especial Supiot e Dejours, que as mudanças nos processos e nas relações de trabalho, decorrentes das transformações tecnológicas e organizacionais de gestão levam ao adoecimento dos trabalhadores, confirmando a hipótese inicial apresentada nesta pesquisa. Os impactos do trabalho sobre a saúde mental do trabalhador são reais e colaboram para a manifestação do sofrimento, por vezes velado pela gestão baseada por números, que contribui para uma internalização do controle por parte do trabalhador, tornando o trabalho mais intenso e estressante e trazendo repercussões às esferas subjetiva e emocional do trabalhador.

Nesse sentido, a psicodinâmica do trabalho mostrou como um trabalho excessivamente prescritivo e controlado pode provocar o adoecimento em função da desumanização do trabalhador por retirar o seu direito de atribuir características pessoais e criativas no modo de realização do trabalho. Organizações do trabalho tayloristas poderiam impedir que o empregado realizasse suas necessidades psicossociais em suas atividades laborais gerando uma sobrecarga psíquica. Por outro lado, quando a organização do trabalho permite ao trabalhador a realização destas necessidades, esta carga psíquica pode ser negativa e o trabalho pode ser causa de prazer.

A psicodinâmica também deixa claro que isto é o resultado da relação entre o sujeito trabalhador e a forma como ele espera e percebe a realidade do seu trabalho. Assim, não há uma solução única de organização do trabalho que proteja a saúde do trabalhador, mas sim aquela que compatibilize a organização do trabalho, o trabalhador e grupo social.

Por outro lado, Supiot sinalizou que em situações talvez ditas como opostas as tayloristas, em que o trabalhador possui total autonomia para a realização do seu trabalho, ainda assim pode haver intensa incidência de estresse e adoecimento mental. Afinal, agora a pressão já não seria exercida apenas a partir do exterior, sob a forma de ordens para executar, mas internamente, pela internalização e incorporação pelo trabalhador de restrições e riscos que estavam no modelo fordista de competência exclusiva do empregador.

Apesar da liberdade na execução, o controle sobre a forma foi substituído por um intenso e implacável controle por metas e resultados. Esta nova forma de controle aliada a autonomia para o seu cumprimento favorece a internalização do compromisso pelo trabalhador, o qual se entrega de forma integral na tarefa, tanto motora quanto intelectualmente. Esta internalização dificulta que o trabalhador se desconecte do trabalho mesmo fora do ambiente da empresa, o que afeta não apenas a sua saúde física e mental, mas também os seus relacionamentos sociais e familiares.

Importante a contribuição da psicodinâmica do trabalho para os estudos da saúde do trabalhador, principalmente a saúde mental, ao ponderar sobre a relação dialética entre o sofrimento e o prazer no trabalho, sendo possível o trabalho realizar a promoção da saúde e contribuir para a ampliação da resistência do trabalhador ao risco do adoecimento. Nessa perspectiva, ao transformar o sofrimento em criatividade, os trabalhadores utilizam estratégias para resistir à organização do trabalho, contribuindo para a construção de sua identidade, associadas à resistência do sujeito ao seu comprometimento emocional. Dessa forma, o trabalho opera como um mediador para a saúde do trabalhador.

O melhor caminho seria buscar um trabalho equilibrante, identificado como um trabalho livremente escolhido ou organizado, que oferece vias de descarga mais adaptadas às necessidades do trabalhador, tornando-se um meio de relaxamento e equilíbrio físico e emocional.

Esta pesquisa teórica pode contribuir com futuros estudos de campo que visem analisar a garantia do direito à saúde e segurança de trabalhadores de alguma categoria profissional específica, especialmente no contexto da Reforma Trabalhista, em que se considera a saúde e segurança do trabalhador como custos dispensáveis pelo empregador.

Ao tentar resgatar algumas das reflexões dos autores citados nesta pesquisa, não se teve a intenção de esgotar o assunto, mas sim despertar a importância do direito do trabalho dialogar com outras áreas do conhecimento para compreender as novas configurações que envolvem as

relações de trabalho e seus impactos para a saúde do trabalhador, bem como a necessidade de se buscar a construção de um espaço de trabalho com mais saúde e dignidade, além do reconhecimento e respeito da individualidade e subjetividade do trabalhador.

5. REFERÊNCIAS

Adoecimento Mental e Trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016. Secretária da Previdência; Ministério da Fazenda. Brasília. 2017.

ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 1999.

ANTUNES, R. Trabalho e Precarização numa Ordem Neoliberal. In: (ORG.), P. G.; FRIGOTTO, G. **A Cidadania Negada: Políticas de Exclusão na Educação e no Trabalho**. São Paulo: Cortez, 2002.

ANTUNES, R. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: GENTILI, P.; FRIGOTTO, G. **A Cidadania Negada - Políticas de exclusão na educação e no trabalho**. São Paulo: Cortez, 2002. Cap. II, p. 35-48.

ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho**. São Paulo: Cortez, 2006.

ANTUNES, R. **SÉCULO XXI: NOVA ERA DA PRECARIZAÇÃO ESTRUTURAL DO TRABALHO?** Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho. São Paulo: [s.n.]. 2008.

BARUKI, L. V. **Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador:** por um regime jurídico preventivo. São Paulo: LTr, 2015.

BOUYER, G. C. Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho para o debate: "o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador". **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 249-259, 2010.

BRASIL. LEI No 6.019, 03 janeiro 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm>.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 21 outubro 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437>. Acesso em: 21 outubro 2018.

BRASIL. Lei 13.467/2017, 13 julho 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 21 outubro 2018.

BUENO, M.; MACÊDO, K. B. A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 2, n. 2, p. 306-318, 2012.

DEJOURS, C. **A Loucura do trabalho**: Estudo de Psicopatologia do Trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, C. **Conferências brasileiras**: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho. São Paulo: Fundap;EAESP/FGV. 1999.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

DEJOURS, C. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S. & S. L. **Christophe Dejours**: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. J. **Psicodinâmica do Trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. Tradução de Maria Irene Stocco Betiol. São Paulo: Atlas, 1994.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n.13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE. O Contrato de Trabalho Intermitente, 06 junho 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2017/contratoIntermitente.pdf>>.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 2010.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, F. R. Reforma trabalhista: a finalidade do direito do trabalho e os parâmetros para o controle de sua constitucionalidade, 22 julho 2017. Disponível em: <<http://www.fabiorgomes.com/reforma-trabalhista-a-finalidade-do-direito-do-trabalho-e-os-parametros-para-o-controle-de-sua-constitucionalidade/>>.

LIMA, M. E. A. A Psicopatologia do Trabalho - Origens e desenvolvimentos recentes na França. **Psicologia Ciência e Profissão (on line)**, v. 18, n. 2, p. 10-15, 1998.

MARANHÃO, N. S. M. Práticas empresariais prejudicam saúde do trabalhador, 02 out. 2011. Disponível em: <www.conjur.com.br/2011-out-02/saude-mental-trabalhador-sucumbida-pelas-praticas-empresariais>. Acesso em: 21 outubro 2018.

MARCONI, M. D. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. Satisfação e saúde no trabalho - aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, dezembro 2003.

MENDES, A. M. **Psicodinâmica do trabalho - teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M. B. Aspectos Psicodinâmicos da Relação Homem-Trabalho: as contribuições de C.Dejours. **Psicologia Ciência e Profissão**, p. 34-38, 1995.

MENDES, A. M. B.; AMARAL, G. A.; AL., E. O Lugar do Conceito de Sublimação na Psicodinâmica do Trabalho. **Rev. Polis e Psique**, p. 200 – 223, 2017.

OLIVEIRA, S. G. D. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. São Paulo: LTr, 2013.

OLIVEIRA, S. G. D. A Loucura do Trabalho - Estudo de Psicopatologia do Trabalho - Christophe Dejours. In: SIQUEIRA, G., et al. **Direito do Trabalho: releituras, resistência**. São Paulo: LTr, 2017. p. 247-285.

RAMOS FILHO, W. Métodos de Gestão e o Mal - Estar Laboral Globalizado. In: FILHO, W. R. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012. Cap. 7.

ROSSO, S. D. Intensidade do Trabalho. In: ROSSO, S. D. **Mais Trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Bointempo Editoria, 2008. Cap. I, p. 21-43.

SANTOS, B. D. S. **A Globalização e As Ciências Sociais**. 2ed. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

SUPIOT, A. **La Gouvernance par les nombres Cours au Collège de France**. [S.l.]: Fayard: Poids et mesures du monde, 2015.

UCHIDA, S.; LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho para o Desenvolvimento de Ações Transformadoras no Processo Laboral em Saúde

Mental. In: GLINA, D. M. R.; ROCHA, L. E. **Saúde mental no trabalho**: da teoria à prática. São Paulo: Roca, 2010. Cap. 10, p. 191-209.