

# Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador<sup>1</sup>

Marley Rosana Melo de Araújo, Kátia Regina Santos de Moraes

Universidade Federal de Sergipe (São Cristóvão, SE)

As mudanças globais vivenciadas atualmente fomentam um novo paradigma nas relações trabalhistas, a exemplo de formas precarizadas de trabalho e emprego, que por sua vez têm sido percebidas, a partir da proliferação das novas modalidades de contrato e do declínio da oferta de empregos típicos/permanentes, como uma das consequências mais visíveis da flexibilização do mercado de trabalho. Este artigo tem por objetivo apresentar os aspectos caracterizadores da precarização do trabalho e suas consequências para o trabalhador. A precarização, em suma, apresenta-se como um fenômeno que perpassa o dinâmico movimento de estruturação do trabalho e do emprego, posto que concerne tanto ao crescimento do desemprego e à ampliação do exército de reserva quanto às especificidades dos empregos disponíveis no mercado de trabalho, enfatizados pela instabilidade e efemeridade contratuais. Isso conduz à expansão do contingente de trabalhadores alienados de seus direitos e sujeitos a condições de trabalho instáveis, insatisfatórias e potencialmente adoecedoras.

Palavras-chave: Trabalho, Precarização, Relações trabalhistas.

Labor precariousness and the worker's overthrow process

Current global changes foster a new paradigm in labor relationships, such as precarious forms of work and employment, which have been perceived, from the proliferation of new contract modalities and the decline of typical/permanent employment, as one of the most visible consequences of labor market flexibility. This article aims to present the characterizing aspects of work precariousness and its consequences for the worker. In short terms, precariousness is a phenomenon that runs through the dynamic movement of work and employment structuring, as it concerns not only to unemployment growth and the expansion of the reserve register but also to the specificities of the jobs available in the labor market, emphasized by the instability and contractual ephemerality. It leads to an increasing number of workers who are alienated from their rights and subjected to unstable, unsatisfactory and potentially ill conditions of labor.

Keywords: Labor, Precariousness, Labor relationships.

## Introdução

Desde a reorganização política, econômica e social que ocorreu na Idade Contemporânea e, principalmente, a partir do século XX, o trabalho tornou-se categoria importante na construção da identidade do sujeito, sendo estruturante tanto para a sociedade quanto para o indivíduo (Borges & Yamamoto, 2004). Ele é um determinante central na manutenção da saúde do trabalhador, uma vez que se reflete em posição socioeconômica, socialização de adultos, desenvolvimento da identidade e autoestima e amplia possibilidades de conectividade social e participação em redes sociais fora da família (LaMontagne, 2010).

O trabalho é considerado objeto de estudo diverso, ambíguo e complexo, sendo um aspecto da vida que medeia a integração social através do valor econômico e cultural intrínseco, o que explica sua importância no que concerne à saúde física e mental das pessoas (Leal, 2008). Nessa perspectiva, o trabalho é elemento salutar no desenvolvimento individual e social. No entanto, apesar de promover contribuições no que tange a metas pessoais e de colaborar na constituição de identidade do trabalhador como sujeito inserido em um determinado contexto social, o trabalho

<sup>1</sup> Este trabalho recebeu apoio financeiro na forma de bolsa de iniciação científica Copes-UFS, concedida à segunda autora, a qual foi orientada pela primeira.

também pode ser prejudicial, seja pela exposição a riscos físicos, químicos e/ou psicológicos ou pela privação material e a posição socioeconômica desfavorecida, provenientes de baixa renda e de salários insatisfatórios. Por esse ângulo, o trabalho é aspecto pernicioso e fonte de experiências de sofrimento. Essa faceta do trabalho tende a comprometer, principalmente, indivíduos menos favorecidos financeiramente, os quais dispõem de poucos recursos materiais e sociais para atenuar os impactos das más condições laborais (LaMontagne, 2010).

Observa-se ainda que os trabalhadores que reúnem menos benefícios financeiros e proteção social estão mais expostos às modificações na legislação e práticas trabalhistas, sendo desfavorecidos nos diversos âmbitos da vida, como saúde, educação, moradia, transporte, ainda que trabalhadores que ocupem empregos de alto status ou que possuam alta escolaridade também possam experimentar condições de trabalho precarizadas (LaMontagne, 2010; Tosta, 2008).

Com a globalização dos mercados e do capital e o acirramento da concorrência internacional entre empresas, a pressão para a minimização do custo do trabalho leva à compressão do número de trabalhadores efetivos e à externalização de um número crescente de tarefas, bem como à deslocalização de tarefas e de empresas para zonas com salários mais baixos. Isso implica a redução do emprego estável e o aumento de uma força de trabalho flexível, que se encontra em condições precárias e pouco ou nada protegidas (Kovács, 2003). A precarização do trabalho é elemento central da nova dinâmica do desenvolvimento do capitalismo, criando uma nova condição de vulnerabilidade social: um processo social que modifica as condições de trabalho (assalariado e estável), anteriormente hegemônicas no período da chamada sociedade salarial ou fordista (Druck, 2011). Esse mecanismo faz do trabalho o principal fator de ajustamento para a competição internacional. É anunciada a redução drástica, até a extinção do emprego estável, a tempo integral, a favor do emprego flexível. Essa evolução implica o aumento da força de trabalho flexível, fluida, periférica ou contingente que engloba, sobretudo, os trabalhadores a tempo parcial, temporariamente contratados, e certas categorias dos trabalhadores por conta própria (Kovács, 2003). O conteúdo dessa precarização comparece na condição de instabilidade e de insegurança, no imperativo de adaptabilidade, na fragmentação dos coletivos de trabalhadores e no esvaimento do conteúdo social do trabalho. Essa nova condição de trabalho, paulatinamente, se torna central e hegemônica, antagonizando com outras formas de trabalho e de direitos sociais que ainda permanecem e resistem (Druck, 2011).

A precarização do trabalho, portanto, tem sido percebida como uma das consequências mais visíveis da flexibilização do mercado de trabalho, que preconiza a proliferação de formas de emprego de caráter flexível, das novas formas de contrato e do declínio da oferta de empregos típicos/permanentes. Este artigo tem por objetivo apresentar os aspectos caracterizadores da precarização do trabalho e suas consequências para o trabalhador. Nesse cenário de transformação constante, são prementes estudos que versem sobre os impactos das novas formas de emprego com vistas a ampliar a compreensão sobre o tema (especialmente no tocante à saúde física e psicológica do trabalhador, que subjaz às condições precarizadas de emprego), bem como contribuir para o desenvolvimento de iniciativas que visem atenuar os impactos da vivência da precarização sobre os indivíduos.

## **Condicionantes da precarização do trabalho**

Após a Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, a atividade laboral passou a ser observada de modo mais objetivo e sistemático em virtude do crescimento acelerado dos novos centros urbanos e da necessidade de sustentar um padrão de produção, tornando-se uma preocupação para os Estados recém-estabelecidos sob os moldes do regime capitalista em ascensão. As atividades

econômicas eminentemente artesanais, predominantes até então, foram suplantadas pelo modo de produção fabril em escala, amparado pela força de trabalho constituída por homens livres – e também por mulheres e crianças – compelidos a sujeitarem-se a jornadas de trabalho exaustivas sob poucas condições de salubridade, dada a necessidade de garantir moradia e alimentação (Huberman, 1986).

A mecanização do trabalho preconizada pelo taylorismo (que introduziu o modo de organização fabril ao postular o desenvolvimento dos métodos e organização do trabalho visando controlar o tempo dedicado a determinada atividade) e continuada pelo fordismo (que aprimora o sistema predecessor ao introduzir o conceito de linha de montagem e, com isso, propõe uma nova dinâmica ao trabalho) fez com que o trabalhador perdesse progressivamente o controle sobre o processo produtivo, visto que a divisão do trabalho, introduzida pelo sistema de fábrica, significou uma separação extrema entre concepção e execução do trabalho (Navarro & Padilha, 2007), fragilizando a representação que o trabalhador tinha acerca de sua atividade, bem como do seu papel na sociedade de forma geral.

Durante o século XIX, após a sedimentação do modo capitalista de produção, difundiu-se a ideia de que a riqueza de um país dependia do trabalho. Desse modo, o trabalho é deslocado de um âmbito relativamente secundário em outras épocas, cujos objetivos eram apenas ocupar o tempo e garantir a subsistência sem maiores ambições em longo prazo e em nível macro, e passa a ocupar um papel de fundamental importância, já que agora concentra não apenas propósito existencial, como também a dedicação de grande parte do tempo de vida de um indivíduo (Kubo & Gouvêa, 2012).

No que diz respeito ao trabalho na contemporaneidade, especialmente no que tange às últimas décadas do século XX e o início do XXI, a concepção de trabalho e a forma como ele é vivenciado são permeadas, principalmente, pelas premissas do pós-fordismo (ou toyotismo), um paradigma que prima por uma produção descentralizada e em pequenos lotes, flexibilizada através da automação e da prática de diferentes modalidades de contrato de trabalho, a fim de alcançar um patamar superior de qualidade e produtividade, em detrimento da produção de bens padronizados e em larga escala (Antunes, 2011). Com uma doutrina pautada pela acumulação flexível, pela empresa enxuta, pela implantação de programas de qualidade total e técnicas japonesas de gestão, além da introdução de programas de participação nos lucros e resultados, e sob uma pragmática que se adequava fortemente aos desígnios do capital financeiro e do ideário neoliberal, foi possível uma reestruturação produtiva que teve como consequências a ampliação da flexibilização, informalidade e precarização da classe trabalhadora (Antunes, 2014).

Desde então, convivemos com modalidades da precarização próprias da fase da flexibilidade toyotizada, com seus traços de continuidade e descontinuidade em relação ao modo de produção taylorista-fordista (Antunes, 2011). Os imperativos da flexibilidade manifestam-se na difusão de uma grande variedade de arranjos: flexibilidade em termos contratuais, da jornada de trabalho, de espaço e de estatutos do trabalho (trabalho a tempo parcial, trabalho no domicílio, trabalho independente, trabalho temporário, teletrabalho, entre outros) (Kovács, 2003), flexibilidade do processo produtivo, da estrutura de poder nas organizações, das relações trabalhistas (Leite, 2003). Além dos imperativos de flexibilidade exigidos pelo modo de produção toyotista, também mudam as relações entre as empresas. A intensificação e a generalização das práticas pós-fordistas de gestão do trabalho desencadearam um processo de terceirização, levando a uma proliferação de micro e pequenas empresas que utilizam contratos precários de trabalho, embora tal prática não seja privativa de empresas terceirizadas. A rede de fornecedores e de terceirizados trabalha para as grandes corporações criando uma gestão da produção mais horizontalizada, mas gerando um estatuto de dependência e fidelidade para as terceirizadas (Druck, 1999).

O toyotismo, ou modelo de acumulação flexível, é marcado por uma profunda segmentação do mercado de trabalho. Isso acarreta uma significativa diferença em relação às condições de trabalho entre os trabalhadores estáveis, que constituem o núcleo da força de trabalho, e os

trabalhadores periféricos, terceirizados ou temporários. Também há diferença entre a porcentagem de trabalhadores que pertencem ao núcleo ou à periferia da força de trabalho (Leite, 2003), com grande preponderância dessa última em várias cadeias de negócios. As práticas de organização flexível do trabalho têm redefinido os locais de trabalho, constituídos por trabalhadores qualificados (valorizados pelo seu saber técnico) e por trabalhadores sem qualificação (subcontratados com baixos salários). A focalização na atividade central implica a existência de um número reduzido de empregos bem pagos, estáveis e com perspectivas de desenvolvimento profissional; para esse segmento de trabalhadores, a empresa constituiria, em tese, um lugar de cidadania, de sociabilidade, de expressão e de subjetividade. Contudo, quem faz parte hoje da força de trabalho nuclear, não está isento da ameaça de amanhã passar para a força de trabalho periférica ou contingente, cuja principal característica é não saber onde e quando encontrará o seu próximo emprego. A inconstância, ou seja, a “estabilidade da insegurança” tende a tornar-se modo de vida (Kovács, 2003).

Com a desestruturação crescente do Estado de bem-estar social nos países industriais desenvolvidos, e com a ampliação do desemprego estrutural, os capitais transnacionais implementam alternativas de trabalho crescentemente desregulamentadas e informais, de que são exemplo as existentes formas de terceirização (Antunes & Alves, 2004). Barreto (2003) concebe a precarização do trabalho como resultado da expansão das atividades capitalistas decorrente da crise do fordismo e do Estado de bem-estar social a partir dos anos 1970. Com a implementação dos processos de reestruturação produtiva e aplicação de políticas neoliberais, “o mundo do trabalho passa a ser regido cada vez mais pelas oscilações de mercado, e para tanto, é necessário que indústrias e empresas prestadoras de serviços tenham maior flexibilidade de contratação e demissão de pessoal” (Aquino, Moita, Correa & Souza, 2014, p. 177).

Dessa forma, a diminuição da oferta de empregos típicos ou permanentes, de tempo integral, faz com que a força de trabalho excedente do mercado formal eventualmente passe a compor estatísticas do mercado informal, uma vez que os trabalhadores que perdem seus empregos no setor formal são, muitas vezes, compelidos, por pressões financeiras (já que as garantias concedidas pelo Estado para o contingente de indivíduos desempregados são disponibilizadas por um curto período de tempo), a adentrar o setor informal e, portanto, permanecerem sem acesso a benefícios e direitos versados pela lei. Embora possa haver um período de latência entre a transição do mercado formal para o informal, este último absorve parte da força de trabalho excludente do setor formal regido por normas trabalhistas e direitos constitucionais, operando como uma reserva de indivíduos à margem do que preconizam as normas trabalhistas.

Nesse ínterim, a precarização do trabalho tomará um lugar cativo na dinâmica de flexibilidade engendrada pelas novas forças produtivas e econômicas do capital, por mais que a crescente flexibilidade do mercado de trabalho signifique a expectativa de transferência de riscos e custos sociais do trabalho dos empregadores para os indivíduos e para o Estado (Kovács, 2003). Segundo Costa e Tambellini (2009, p. 954), “os empregos precários já não resultam da ausência de crescimento econômico, mas são inerentes ao próprio modelo de crescimento”. Em muitos países em desenvolvimento, o emprego precário não é apenas o resultado de uma implacável, quase mecânica, mudança de “segurança” para “flexibilidade”, mas uma parte essencial da estratégia de desenvolvimento afiançada pelo Estado (Lee & Koffman, 2012).

É nesse contexto, caracterizado por um processo tendencial de precarização estrutural do trabalho, que os capitais globais estão exigindo também o desmonte da legislação social protetora do trabalho, uma vez que os direitos ligados ao trabalho e à proteção social são entendidos como obstáculos à competitividade. Segurança social, regulação do mercado de trabalho, forte presença de sindicatos são apontadas como as principais causas de dificuldades econômicas em épocas de crise global (Kovács, 2003). Contudo, flexibilizar essa legislação social significa ampliar as formas de precarização e rechaçar os direitos sociais que foram arduamente conquistados pela classe

trabalhadora desde o início da Revolução Industrial, na Inglaterra, e especialmente pós-1930, quando se toma o exemplo brasileiro (Antunes, 2011). A relação precária de trabalho é algo que dificulta a capacidade de organização da classe trabalhadora e legítima, pela via da fragmentação, o poder do capital sobre o trabalho (Costa & Tambellini, 2009).

Os diversos mecanismos de flexibilização do trabalho têm sido importante instrumental utilizado pelas empresas para burlar a legislação social do trabalho (Antunes, 2014). As formas precárias de trabalho e de emprego, expressas na reestruturação do mercado de trabalho, o papel do Estado e sua (des)proteção social, as práticas gerencialistas de organização do trabalho e o esvaziamento da força sindical estão indissociavelmente articulados (Druck, 2011) nessa dinâmica liberal de modernização do processo produtivo para fins de acomodação aos interesses do capital financeiro, embora um dos produtos dessa fórmula seja a generalização de uma altíssima vulnerabilidade social e política.

A partir de 1990, no que tange ao desenvolvimento das práticas de flexibilização e consequente precarização do trabalho no cenário socioeconômico brasileiro, com a disseminação do neoliberalismo, ampliou-se o processo de reestruturação produtiva mediante adoção de novos padrões organizacionais e tecnológicos e de novas formas de organização do trabalho e da introdução dos métodos participativos, em decorrência das imposições das empresas transnacionais que levaram as suas subsidiárias no Brasil a adotarem técnicas inspiradas no toyotismo e nas formas flexíveis de acumulação (Antunes, 2014). Observa-se um processo de pauperização, inclusive entre os trabalhadores integrados ao mercado de trabalho, como resultado de uma trajetória marcada pela insegurança, instabilidade, salários baixos e precariedade nos vínculos laborais. Essa degradação das condições materiais de vida, agravada pela ausência de mecanismos de proteção social e associada à desestruturação/reconstrução de identidades geradas em torno do trabalho, configura, em sua complexidade, questão social premente (Gomez & Thedim-Costa, 1999).

As repercussões para a saúde situam-se no cerne dessa problemática que afeta os trabalhadores ainda inseridos no mercado formal, sobretudo os terceirizados, mas se reflete, particularmente, no grande contingente de excluídos e em segmentos mais vulneráveis do mercado informal, em contínua expansão (Gomez & Thedim-Costa, 1999). Assim, o aumento do desemprego e da precarização, em interface com a perda dos direitos e baixos salários, são características da atual classe trabalhadora brasileira (Antunes, 2008). As características e vivências dessa classe assemelham-se ao que Standing (2014) definiu como o “precarizado” – uma nova classe trabalhadora que convive com incerteza e insegurança crônicas, associadas à casualização, à informalização, ao regime de tempo parcial, ao falso autoemprego. Essa nova classe encontrase exposta a riscos e vulnerabilidades elevados devido à sua trajetória desprotegida em caráter legal e social, sendo baixa a probabilidade de conseguir fazer face a esses riscos ou de vir a recuperar-se deles.

Dessa forma, a precarização do trabalho alastra-se cada vez mais, de modo que a deterioração das formas de emprego está em vias de suplantar o paradigma do emprego homogêneo e estável. Os trabalhadores transformam-se em seres descartáveis, que podem ser substituídos a qualquer momento e sem garantia alguma de retorno quando não atendem ao ritmo do processo produtivo que lhes é exigido. “Transformam-se os homens que trabalham em obsoletos e descartáveis que devem ser ‘superados’ e substituídos por outros novos e modernos, isto é, flexíveis” (Druck, 2011, p. 43).

## **Trabalho precário: uma tentativa de rastrear seu conteúdo**

Para Tosta (2008), o modelo normativo de emprego padrão é o trabalho permanente, em tempo integral, com supervisão direta do empregador e acesso do empregado a benefícios sociais, como seguro-desemprego, assistência médica de prevenção a doenças, auxílio a acidentes e aposentadoria. Contudo, a proliferação de formas de emprego flexível e o declínio do emprego permanente de



tempo integral têm se refletido nas características contratuais de empregos precários (a exemplo de instabilidade no emprego, negociações sobre condições de trabalho em nível individual, baixos salários e privação econômica, direitos trabalhistas e proteção social limitados) e dimensões sociais do ambiente laboral próprias de relações precárias de trabalho, como: relações de poder que assumem a forma de desamparo do trabalhador diante do autoritarismo no contexto laboral, impotência para exercer direitos no local de trabalho, entre outros (Vives et al., 2010).

Nesse sentido, Arnold e Bongiovi (2013) asseveram que não há nenhuma experiência singular no trabalho precário, uma vez que esse fenômeno tem acometido o mercado e a economia tanto de países plenamente industrializados quanto de países em desenvolvimento. Arranjos políticos e esforços de organizações têm sido direcionados para o provimento de força de trabalho maleável que se adapte facilmente às constantes mudanças do cenário mercadológico internacional, visto que, com a redução do proletariado fabril, efetivou-se uma ampliação do setor de serviços a partir de uma subproletarização intensificada, presente na expansão do trabalho parcial, temporário, subcontratado e terceirizado.

Para Antunes (2008), a precarização do trabalho tem caráter estrutural, sendo uma faceta da reestruturação produtiva e organizacional adotada por empresas que visam aumentar seus lucros, a partir do aumento de produtividade da mão-de-obra, ao passo em que se diminui a carga de direitos trabalhistas e o número de postos de trabalho para que haja mais indivíduos à procura de trabalho e dispostos a aceitar, sem contestação, condições precárias de contratação. Tal estratégia do mercado tem pontuado o cenário socioeconômico com estatísticas significativas referentes ao desemprego, uma vez que o mercado tem exigido dos empregados maior qualificação, disponibilidade e multifuncionalidade. O conceito de precarização estrutural do trabalho, defendido por Antunes, indica que o emprego precário é produto das transformações promovidas pelo modelo de acumulação flexível, e que decorre da atribuição de *status* de empregos socialmente reconhecidos a trabalhos marginalizados, desamparados quanto a benefícios de toda sorte. O emprego precarizado, por esse viés, caracteriza-se, sobretudo, pela instabilidade, desproteção legislativa e flexibilização contratual.

Por essa perspectiva, entende-se que os empregos de características precárias não são produtos de ausência de crescimento econômico. Pelo contrário, são inerentes ao próprio modelo de desenvolvimento econômico de caráter toyotista, visto que a necessidade de elevação da produtividade motivou novas práticas trabalhistas sob imposição da concorrência internacional, que passou a buscar, além de isenções fiscais, níveis mais rebaixados de remuneração da força de trabalho (Antunes, 2008).

Contudo, a definição, caracterização e postulação de indicadores do que seja trabalho precário ainda é uma tarefa por ser completada no meio acadêmico. Em 1999, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) criou os Indicadores de Trabalho Decente, definindo-o como um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho. Tais indicadores surgiram a partir de um diagnóstico sobre o trabalho na década de 1990, com especial atenção à América Latina. Por contraste, trabalhos precários compreenderiam aqueles portadores de lacunas e/ou deficiências dos elementos qualificadores do trabalho decente. De maneira alarmante, esse diagnóstico indicou que as transformações do trabalho fizeram regredir conquistas significativas, redefinindo o patamar dos direitos sociais e trabalhistas em todo o mundo, inclusive nos países mais desenvolvidos (Druck, 2011).

Partindo desse princípio, Druck (2011) propõe e executa um projeto de pesquisa para a construção dos Indicadores de Precarização Social do Trabalho, a partir de um posicionamento crítico frente à atual realidade de trabalho brasileira. Nessa proposição, de cunho qualitativo e quantitativo, o trabalho precário assume diversas dimensões ou indicadores: comparece nas formas

de inserção e de contrato, na informalidade, na terceirização, na desregulação e flexibilização da legislação trabalhista, no desemprego, na intensificação do trabalho, no adoecimento, nos acidentes de trabalho, na perda salarial, na fragilidade dos sindicatos e de identidades coletivas.

Um dos indicadores de Druck refere-se à precarização da contratação, a qual é ratificada na sua flexibilização: significa, em função dos interesses empresariais, reduzir o prazo de contratação e adotar formas de contrato que descaracterizam a relação salarial e que, por sua vez, podem acentuar a precarização das condições de trabalho, a partir de maior intensidade na utilização da força de trabalho, através da plurifuncionalidade do trabalhador, o qual passa a executar diversas tarefas em uma jornada de trabalho indeterminada e a ter comprometidos os direitos ao descanso semanal ou anual. Verma e Gomes (2014) recordam que a flexibilização se adequa à demanda de produtos e serviços, tornando o mercado altamente competitivo, de modo a atrair novos investimentos e a fomentar o crescimento econômico de forma geral.

A precarização apresenta-se como um fenômeno que perpassa o dinâmico movimento de estruturação do trabalho e do emprego, posto que concerne tanto ao crescimento do desemprego e ampliação do exército de reserva quanto às especificidades dos empregos disponíveis no mercado de trabalho, enfatizados pela instabilidade e efemeridade contratuais. Desse modo, o aumento do número de trabalhadores que se encontra em situação de emprego precário ou em más condições de trabalho leva à expansão do contingente de trabalhadores alienados de seus direitos e sujeitos a condições de trabalho instáveis e insatisfatórias.

Alguns estudos estão sendo realizados no Brasil para detectar percepção, vivências e consequências da precarização sobre o trabalhador, ainda que tais iniciativas pareçam concentrar-se em certos grupos ocupacionais. Nascimento (2016) investigou a percepção de precarização do emprego com o corpo de enfermagem do único hospital de urgência do estado de Sergipe. Para tanto, aplicou instrumento estruturado (Inventário de Precarização Laboral – Iprel) em 279 profissionais de saúde. A partir de teste estatístico, foram extraídos dois fatores (Higiene Ocupacional e Justiça – HO&J e Relações de Trabalho – RT) referentes à percepção da amostra sobre o que seriam empregos precários. O fator Higiene Ocupacional e Justiça abrange aspectos relacionados ao oferecimento, por parte da instituição, de condições de trabalho adequadas e seguras que asseverem a saúde e o bem-estar do colaborador no exercício de suas atividades, bem como contempla a percepção de justiça nas trocas existentes na díade empregador/empregado. Já o fator Relações de Trabalho contempla ideias associadas à gestão de pessoas e às responsabilidades patronais na relação trabalhista, como: reconhecimento profissional, participação na tomada de decisão, respeito aos empregados como seres humanos, atendimento à legislação trabalhista quanto a pagamento de salários, benefícios e filiação ao sindicato. Em síntese, para os participantes do estudo, o emprego precarizado é aquele em que o trabalhador se percebe injustiçado pelas práticas de gestão vivenciadas, sobrecarregado no exercício das suas atividades, sem condições de exercê-las com segurança, prejudicando o seu bem-estar físico e mental. Os escores médios nos fatores demonstraram que os participantes não percebem como adequadas e seguras as condições de trabalho no hospital, nem como justas as trocas existentes na díade empregador/empregado ( $M = 1,5$ ;  $DP = 0,52$ ), ainda que acusem como razoáveis as práticas de gestão de pessoas e o cumprimento das responsabilidades trabalhistas ( $M = 2,0$ ;  $DP = 0,51$ ).

O dado encontrado nessa pesquisa, quanto à baixa percepção por parte dos profissionais de saúde em aspectos de HO&J, foi ilustrado por Souza et al. (2010) em um estudo que investigou enfermeiros de um hospital universitário do Rio de Janeiro que, em uma conjuntura de precarização das condições de trabalho, necessitavam fazer adaptações nos insumos hospitalares para garantirem o oferecimento dos cuidados, pois os materiais e equipamentos necessários para os atendimentos eram insuficientes, inexistentes e/ou a qualidade era inadequada para o fim a que se destinavam. Para os autores do estudo, a precariedade das condições de trabalho fazia com que o enfermeiro

experimentasse mais sofrimento que prazer durante a realização de suas atividades laborais, na medida que tinha que prover a ausência de insumos através da adaptação e improvisação de materiais e equipamentos, gerando frustração, irritabilidade, raiva, medo e impotência.

Outra pesquisa (Costa & Tambellini, 2009) foi realizada com dezoito trabalhadores terceirizados por cooperativa, lotados nos serviços de enfermagem de uma instituição pública federal de saúde no município do Rio de Janeiro. Foi utilizado um questionário qualitativo com o objetivo de identificar a percepção desses profissionais acerca da precarização das suas relações de trabalho e descrever como esses profissionais percebiam as consequências da precarização na sua saúde. Apurou-se que os participantes conheciam seus direitos e garantias sociais, entretanto, entendiam que esses direitos eram desrespeitados devido a uma conjuntura que os tornava impotentes para lutar e desvalorizados como seres humanos. A falta de proteção social, a insegurança e o desrespeito às limitações físicas do seu corpo eram consequências desse processo. O medo de perder o emprego e as doenças que sobre ele advêm constituiriam reações a essa conjuntura.

Ainda no mesmo estudo, no que tange aos impactos da precarização do trabalho sobre a saúde do trabalhador, verificou-se que as doenças assumiram formas mais subjetivas, dificultando a associação à atividade laboral. Por exemplo, não era possível afirmar que insônia, obesidade, medo e insegurança são sintomas de trabalhadores precários. No entanto, infere-se que novas doenças ocupacionais acometem os trabalhadores e têm como uma das causas o trabalho inseguro e precário. Outrossim, a convivência entre dois grupos de trabalhadores no mesmo local, dividindo-se entre estatutários e cooperativados, agudizava a sensação de inferioridade em relação à equipe de trabalho, conforme destacado nas respostas dos participantes. Em suma, observou-se que os trabalhadores tinham consciência da sua relação precária e das implicações do seu vínculo na assistência aos demandatários dos serviços de saúde, bem como das consequências desse vínculo em relação a sua satisfação profissional (Costa & Tambellini, 2009).

Esses dados lançam luz ao fato de que vivências de condições e relações de trabalho precarizadas podem produzir uma série de impactos que vão desde o comprometimento da saúde até prejuízos psicossociais, aspectos que serão tratados na seção seguinte.

## **Consequências para o trabalhador**

A quebra do “acordo” capital-trabalho, até então próprio do modo de produção fordista, significa, para o trabalhador, a precarização do contrato e das suas condições de trabalho. Dessa forma, uma das consequências mais notórias da flexibilização do mercado de trabalho tem sido marcada pela assimetria na relação entre empregador e empregado, uma vez que esse último deve se responsabilizar pelo ônus causado pelo vigente regime de contratação trabalhista que o desampara. Em tempos neoliberais, tal assimetria se agrava ainda mais, resultando numa relação de forças extremamente desproporcional e desfavorável aos trabalhadores (Druck & Franco, 2007).

Essa desigualdade de forças pode ser observada, por exemplo, na premência de disponibilidade do indivíduo para sujeitar-se às exigências arbitrárias do emprego, bem como para dedicar tempo e esforço para aprender as particularidades de uma determinada função sem, contudo, ter garantia de que não será dispensado sumariamente, uma vez que, segundo a lógica da flexibilização, o trabalhador é facilmente substituível por outro. A condenação do trabalhador como único responsável por sua empregabilidade (uma vez que os empregados precisam gerir e financiar a própria formação para melhorar sua qualificação e adquirir novas competências para o mercado), por sua permanência no emprego e por seu êxito no trabalho dá-se em condições extremamente adversas criadas pelo capitalismo flexível (Druck, 2011; Kovács, 2003). O incremento em conhecimento na sociedade contemporânea é um critério diferencial para o mercado, uma vez que a modernização produtiva



toyotista trouxe transformações nas atividades laborais que não dispensam a inventividade e intelecto humanos. E, embora o conhecimento seja elemento perseguido pelas empresas contratantes, não é necessariamente promovido por elas na figura de treinamentos e capacitações para o trabalho, ficando essa tarefa a encargo exclusivo dos contratados, que precisam custear a aquisição do conhecimento, que será utilizado pelas empresas e, às vezes, utilizado unicamente por algumas empresas de ramos especializados.

Apesar de o toyotismo pertencer à mesma lógica de racionalização do trabalho constituinte do taylorismo/fordismo, o que implica considerá-lo uma continuidade destes últimos, ele tenderia, em contrapartida, a surgir com intenções (mais ou menos veladas) de controle do elemento subjetivo da produção capitalista a favor de uma nova subsunção do trabalho ao capital – o que diferencia o modelo flexível de organização e gestão do trabalho dos modelos anteriores. Se o fordismo expropriou e transferiu o saber operário para a esfera da gerência científica, para os níveis de elaboração e planejamento do trabalho, o toyotismo tende a retransferi-lo para a força de trabalho, mas o faz visando apropriar-se crescentemente da sua dimensão intelectual, das suas capacidades cognitivas, procurando envolver mais forte e intensamente a subjetividade operária (Antunes & Alves, 2004). Mas, essa iniciativa não se encontra livre de contradição, que comparece no paradoxo da multiplicação dos empregos periféricos, mal pagos e com pobre conteúdo de trabalho e da necessidade de se apoiar em recursos humanos qualificados, motivados e integrados, com o objetivo de poder lidar com processos cada vez mais complexos e promover a inovação. Em outras palavras, surge a questão de como conciliar os estatutos dos empregos precários com a mobilização dos recursos humanos como fator prioritário de competitividade (Kovács, 2003). Esse dilema ainda não foi resolvido pela tecnologia de gestão de pessoas nas empresas modernas.

Flexibilidade passou a implicar mudança permanente e continuada, o que evoca fluidez e impossibilidade de compromissos e de relações duráveis, sejam dos trabalhadores para com a empresa contratante, seja destes para com seus pares. A partir da desregulamentação contratual e do afrouxamento das relações sociais de trabalho, outras flexibilizações se tornaram possíveis – como as que recaem sobre as jornadas de trabalho, com a criação do banco de horas, ou as que incidem sobre as atribuições de funções e de responsabilidades e os salários variáveis. Não pode ser esquecida a mudança constante de critérios para tudo, a exemplo dos critérios utilizados nas avaliações de desempenho dos trabalhadores, ou dos critérios admissionais/demissionais, carreando uma existência laboral marcada pela transformação acelerada de regras e expectativas. A valorização da polivalência, como atributo indispensável ao trabalhador, por exemplo, surgiu nesse contexto (Seligmann-Silva, 2011).

Os padrões de gestão e organização do trabalho, na busca de maior produtividade a qualquer custo, têm levado a condições extremamente precárias, através da intensificação do trabalho (imposição de metas inalcançáveis, extensão da jornada de trabalho, polivalência), sustentada na gestão pelo medo e desrespeito; na discriminação criada pela terceirização; nas formas de abuso de poder, a exemplo do assédio moral; e na criação de um ambiente de trabalho inseguro e nocivo à saúde pela desconsideração à necessidade de treinamento, esclarecimento sobre riscos e medidas coletivas de prevenção contra acidentes de trabalho (Druck, 2011). Exemplos encontrados no cenário empresarial brasileiro figuram nas pesquisas realizadas na indústria automobilística, na agroindústria canavieira e avícola e no setor de serviços de telemarketing e *call center* (Antunes, 2014), nos quais foram identificados a generalidade com a qual se aplicam a intensificação do ritmo de trabalho, os baixos salários e as práticas de assédio moral. Arnold e Bongiovi (2013) acrescentam que a ausência de mínimas condições físicas e ambientais de trabalho também contribuem para o crescimento da insegurança percebida e real no trabalho, aumentando o trabalho fora do padrão e contingente, a falta de segurança no trabalho e o estresse e assédio no local de trabalho (Kalleberg, 2009; Rossman, 2013; Vosko, MacDonald & Campbell, 2009).

Seligmann-Silva (2011) assevera que o trabalho humano se tornou, cada vez mais, um trabalho predominantemente mental. Porém, o cansaço mental do trabalho intelectual intensificado e a exaustão emocional são veementemente ignorados nos ambientes de trabalho. À medida que a polivalência colabora para o crescimento da sobrecarga de trabalho, o temor de “não dar conta” ou cometer erros se torna aterrorizante, ao tempo em que a fadiga se acumula e o desempenho, inevitavelmente, diminui. Recorrer a substâncias tranquilizantes ou estimulantes e buscar forças nos chamados produtos e alimentos “energéticos” (de mercado, por isso mesmo, aquecidíssimo) se incorporam aos hábitos de muitos sob as formas assumidas pela gestão moderna. Também como resultado da fadiga e da “compressão dos tempos de conviver”, a precarização dos vínculos interpessoais e da comunicação significativa alcança a vida familiar, o lazer e as várias modalidades de participação social. A falta de tempo (e disposição) para o usufruto dos interesses particulares e da família colabora para distanciamentos na convivência e afrouxamento dos vínculos, mas não é o único agravante para a “solidão moderna”.

A competitividade é atualmente superestimulada nos ambientes de trabalho, de modo a exacerbar cada vez mais o individualismo. O fortalecimento do individualismo facilitou tanto a precarização social quanto a do trabalho, indo concorrer, de maneira importante, também para a precarização da saúde. Amizade, respeito e confiança são apagadas pela mistura de medo e ânsia de sobreviver convivendo com os imperativos de vencer, fortemente apoiados pelo discurso sedutor da excelência, disseminado a partir das grandes empresas. As técnicas desgastantes de gerenciamento, atualmente predominantes dentro dos paradigmas voltados à acumulação flexível e maximização de lucros, ao estimularem a exacerbação da competição entre empregados, concorrem, simultaneamente, para reforçar o individualismo, mitigar a emergência da afeição e promover o aumento do cansaço (Seligmann-Silva, 2011), o que antagoniza com a implementação de políticas de pessoal que demandam o trabalho colaborativo em equipe. Trata-se de mais uma das contradições do universo corporativo contemporâneo que carece de solução para que os objetivos de produtividade e lucratividade possam ser consistentemente alcançados.

O isolamento e a perda de enraizamento, de vínculos, de inserção, de uma perspectiva de identidade coletiva, resultantes da descartabilidade, da desvalorização e da exclusão, são condições que afetam decisivamente a solidariedade de classe, solapando-a pela brutal concorrência que se desencadeia entre os próprios trabalhadores (Druck, 2011). Essa situação contribui para o delineamento de um cenário em que a consciência de classe é cada vez mais mitigada, já que a intermitência de emprego se apresenta como entrave para a integração dos funcionários de uma determinada categoria profissional. Dessa forma, são fragilizados os vínculos de amizade e de companheirismo e a comunicação entre os trabalhadores, que se tornam isolados e sem força de coletivo para reivindicar melhores condições de trabalho e de vida, de modo geral (Franco & Faria, 2013).

O isolamento de classe, perpetrado como forma de debilitar as relações travadas em ambiente corporativo, suscita desgastes emocionais (a “solidão” do trabalhador moderno) que facilitam o surgimento de adoecimento psicológico e orgânico, como quadros depressivos, esgotamento profissional ou *burnout*, síndromes paranóides e reação ao estresse agudo, posto que as circunstâncias precarizadas de trabalho, em associação a características individuais, podem deflagrar ou acentuar patologias de diversas ordens. Como exemplo, pode-se apontar o estresse de sobrecarga vivenciado por trabalhadores submetidos a condições de emprego precarizadas, mas que ainda assim devem corresponder ao alto grau de exigência imposto aos trabalhadores, no sentido de potencializar sua produtividade em prol de maiores resultados, sobretudo maiores margens de lucro para o empregador (Hazan, 2013), constituindo motor central da produção de danos à saúde mental dos empregados.

Em síntese, sob o pretexto de elevadas exigências de empregabilidade encaminhadas pelos mercados liberais, permite-se que os indivíduos sejam submetidos, com a anuência do Estado, a

condições insatisfatórias de trabalho que derivam da política da flexibilização e desregulamentação de direitos sociais, previdenciários e trabalhistas, que agridem não apenas a saúde do trabalhador, mas também a sua cidadania e dignidade, ao passo em que é promovido o enfraquecimento de sindicatos para que a flexibilização dos direitos seja acatada sem que tais organizações ofereçam resistência, alienando os trabalhadores da luta por melhores condições de trabalho e de vida, impelindo-os a aceitarem as poucas opções propostas pelo sistema econômico e a se submeterem a condições de desamparo previdenciário e social para poderem prover meios de subsistência. Nesse sentido, a diminuição do trabalho permanente e estável denota uma deterioração da qualidade dos postos de trabalho e uma maior dificuldade de vislumbrar uma perspectiva de longo prazo para o trabalhador (Tosta, 2009).

## Considerações finais

Nessa sua fase de mundialização, o capital tem desempregado cada vez mais o trabalho estável, substituindo-o por trabalhos precarizados, que se encontram em enorme expansão no mundo industrial e de serviços, bem como nas múltiplas interconexões existentes entre eles (Antunes, 2011). Estabelecem-se contratos de trabalho precários, subcontratação em cascata, configurando uma externalização de riscos e responsabilidades, com redução de salários e de empregos (Gomez & Thedim-Costa, 1999). Assim, não é mais o padrão da sociedade do pleno emprego, mas o de uma sociedade de desempregados e de formas precárias de trabalho, de emprego e de vida que passa a predominar, até mesmo naqueles países onde se tinha atingido um alto grau de desenvolvimento econômico e social (Druck, 2011).

A precarização dos vínculos empregatícios tem um caráter expansivo que provoca tanto a desestabilização quanto a segmentação do mercado de trabalho e se reflete no agravamento das desigualdades sociais (Linares, 2013). As situações precarizadas de emprego têm consequências individuais e sociais múltiplas, não apenas em nível do consumo e da qualidade de vida, das perspectivas de vida futuras, da proteção social e do acesso a atividades coletivas, mas igualmente em termos de ação e intervenção individual e coletiva, nomeadamente no que respeita à capacidade de defesa de interesses, pois tais práticas precarizantes tendem a golpear ou eliminar (direta ou indiretamente) os direitos de personalidade e as liberdades e garantias do cidadão, quais sejam: liberdade de expressão, direito de defesa coletiva, direito à igualdade de tratamento, direito de constituir família, direito ao descanso e lazer, premissas que integram o conceito de cidadania (Kovács, 2003).

As formas flexíveis de emprego, em grande parte, são inseguras e mal pagas. Por essa razão, em vez de contribuírem para a melhoria da vida familiar, podem provocar graves problemas financeiros e de planejamento futuro, uma vez que a sociedade, em muitos aspectos essenciais, tais como possibilidade de comprar a crédito, de financiar imóvel ou de dispor de aposentadoria, está organizada no pressuposto de que as pessoas tenham emprego. A flexibilização do emprego significa, para além de transferir responsabilidades e riscos para os indivíduos, transferir também para o Estado. Na impossibilidade de serem os indivíduos a assumirem as responsabilidades pelo enfrentamento aos agravos provocados por doenças, ao perigo de inadimplência na aquisição de habitação e ao cumprimento das exigências normativas para alcançar o direito de recebimento de pensões por aposentadoria, o apelo vai para o Estado (Kovács, 2003), que por sua vez está cada vez mais se retirando desse papel de prestação de assistência social.

O conceito de precarização segue paralelo ao de flexibilização que, por sua vez, altera a regulamentação do mercado de trabalho e a garantia de direitos dos trabalhadores, levando à eliminação das condições de trabalho favoráveis ao trabalhador, deixando-o mais suscetível a

práticas degradantes (Lima, 2006). Para Vives et al. (2010), as condições de trabalho, tais como as existentes em empregos precários, são os maiores determinantes sociais de desigualdades em quadros de saúde. Precarização do trabalho é um construto integrado a um quadro de relações de poder, as quais são peças-chave na determinação de condições de trabalho e de bem-estar e saúde do trabalhador.

Nesse horizonte, a projeção de cenários sobre o futuro do trabalho depende de um conjunto de condições macroeconômicas, sociais e culturais (Marques, 2013), de modo que a maior difusão de estudos acerca das práticas de precarização de vínculos empregatícios possibilite a criação de movimentos de resistência que demandem a abertura de agendas políticas e sociais voltadas a enfrentar, sem esquivas e de maneira responsável, o problema que se avoluma. Kóvacs (2003) acena com otimismo ao preconizar que os avanços modernos em tecnologia de informação e gestão humana podem promover a melhoria simultânea da produtividade, do emprego e da qualidade de vida, desde que prevaleça uma perspectiva antropocêntrica.

## Referências

- Antunes, R. (2008). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho* (13ª ed.). São Paulo: Cortez.
- Antunes, R. (2011). Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? *Serviço Social & Sociedade*, (107), 405-419.
- Antunes, R. (2014). Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. *Estudos Avançados*, 28 (81), 39-53.
- Antunes, R. & Alves, G. (2004). As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação & Sociedade*, 25 (87), 335-351.
- Aquino, A. B. C., Moita, D. S., Correa, G. M. & Souza, K. O. (2014). Fenômeno da precarização e da flexibilização laboral no âmbito da universidade pública brasileira: o caso dos professores substitutos. *Athenea Digital*, 14 (1), 173-193.
- Arnold, D. & Bongiovi, J. R. (2013). Precarious, informalizing and flexible work: transforming concepts and understanding. *American Behavioral Scientist*, 57 (3), 289-308.
- Barreto, T. R. (2003). *A precarização do trabalho e da vida dos novos trabalhadores informais: o trabalho flexível nas ruas de Salvador*. Monografia de Bacharelado em Ciências Sociais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Borges, L. O. & Yamamoto, O. H. (2004). O mundo do trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Org.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 24-62). Porto Alegre: Artmed.
- Costa, D. O. & Tambellini, A. T. (2009). A visibilidade dos escondidos. *Physis Revista de Saúde Coletiva*, 19 (4), 953-968.
- Druck, M. G. (1999). *Terceirização: (des)fordizando a fábrica. Um estudo do complexo petroquímico*. São Paulo: Boitempo.
- Druck, G. (2011). Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Caderno CRH*, 24 (1), 37-57.
- Druck, G. & Franco, T. (Org.) (2007). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo.
- Franco, T. M. A. & Faria, M. G. D. (2013). A terceirização/subcontratação do trabalho no Brasil e sua interconexão com a saúde mental no trabalho. In J. J. Ferreira & L. O. Penido (Org.), *Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de Goiás* (pp. 469-486). Goiânia: Cir.
- Gomez, C. M. & Thedim-Costa, S. M. F. (1999). Precarização do trabalho e desproteção social: desafios para a saúde coletiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, 4 (2), 411-421.
- Hazan, E. M. F. (2013). A falta de estabilidade no emprego e o desemprego como fatores de risco para a saúde mental do trabalhador. In J. J. Ferreira & L. O. Penido (Org.), *Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de Goiás* (pp. 177-200). Goiânia: Cir Gráfica.
- Huberman, L. (1986). *História da riqueza do homem* (21ª ed. revisada). Rio de Janeiro: LTC.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74 (1), 1-22.

- Kovács, I. (2003). Reestruturação empresarial e emprego. *Perspectiva*, 21 (2), 467-494.
- Kubo, S. H. & Gouvêa, M. A. (2012). Análise de fatores associados ao significado do trabalho. *Revista de Administração*, 47 (4), 540-554.
- LaMontagne, A. D. (2010). Precarious employment: adding a health inequalities perspective. *Journal of Public Health Policy*, 31 (3), 312-317.
- Leal, A. L. A. (2008). *Bem-estar no trabalho entre docentes universitários: estudo de caso em uma IES pública*. Dissertação de Mestrado, Núcleo de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Lee, C. K. & Kofman, Y. (2012). The politics of precarity: views beyond the United States. *Work and Occupations*, 39 (4), 388-408.
- Leite, M. P. (2003). *Trabalho e sociedade em transformação: mudanças produtivas e atores sociais*. São Paulo: Perseu Abramo.
- Lima, J. C. (2006). Trabalho, precarização e sindicalismo: os trabalhadores e as cooperativas de trabalho. *Estudos de Sociologia*, 11 (21), 59-71.
- Linares, S. C. G. R. (2013). Análisis comparativo de la precariedad laboral en las tres principales metrópolis mexicanas para el 2010. *Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 21 (1), 131-146.
- Marques, A. P. P. (2013). Reestruturação produtiva e recomposições do trabalho e emprego: um périplo pelas “novas” formas de desigualdade social. *Ciência & Saúde Coletiva*, 18 (6), 1545-1554.
- Nascimento, T. C. C. (2016). *Trabalho, emprego e precarização: algumas contribuições*. Dissertação de Mestrado, Núcleo de Pós-Graduação e Pesquisa em Psicologia Social, Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão.
- Navarro, V. L. & Padilha, V. (2007). Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, 19 (especial), 14-20.
- Rossmann, P. (2013). Establishing rights in the disposable jobs regime. *International Journal of Labour Research*, 5 (1), 23-40.
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.
- Souza, N. V. D. O, Santos, D. M. S, Ramos, E. L., Anunciação, C. T., Thiengo, P. C. S., & Fernandes, M. C. (2010). Repercussões psicofísicas na saúde dos enfermeiros da adaptação e improvisação de materiais hospitalares. *Escola Anna Nery*, 14 (2), 236-243.
- Standing, G. (2014). O precariado e a luta de classes. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 103, 924.
- Tosta, T. L. D. (2008). *Antigas e novas formas de precarização do trabalho: o avanço da flexibilização entre profissionais de alta escolaridade*. Tese de Doutorado, Departamento de Sociologia, Universidade de Brasília, Brasília.
- Tosta, T. L. D. (2009). Um novo perfil de precarização do trabalho? In *Resumos de comunicações científicas do XIV Congresso Brasileiro de Sociologia*. Rio de Janeiro: Sociedade Brasileira de Sociologia.
- Verma, A. & Gomes, A. V. M. (2014). Labor market flexibility and trajectories of development: lessons from Brazil, India and China. *Business & Management Practices*, 50 (1), 51-74.
- Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., Benavides, F. G. & Benach, J. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational & Environmental Medicine*, 67 (8), 548-555.
- Vosko, L. F., MacDonald, M. & Campbell, I. (Ed.) (2009). *Gender and the contours of precarious employment*. London: Routledge.

**Endereço para correspondência**

marleymeloaraujo@gmail.com, katiarsm@msn.com

Enviado em: 22/10/2015  
Revisado em: 05/01/2017  
Aprovado em: 27/09/2017



# Organização do trabalho, prazer e sofrimento de docentes públicos federais

Graziele Alves Amaral<sup>1</sup>, Amanda Leal Borges<sup>2</sup>, Ana Paula de Melo Juiz<sup>3</sup>

Universidade Federal de Goiás (Jataí, GO)

O panorama de crescimento nos últimos anos de números de vagas e de professores do ensino superior aponta para a necessidade de maior atenção à qualidade do ensino e à saúde no trabalho dos docentes. Esta pesquisa, de caráter descritivo, buscou compreender a relação entre organização do trabalho e as vivências de prazer e sofrimento de docentes de um *campus* de interior de uma universidade federal a partir da análise psicodinâmica do trabalho. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com cinco docentes, e os dados foram submetidos à análise de conteúdo. Constatou-se demonstração de prazer no trabalho por meio de atividades de ensino e pesquisa e do relacionamento com os alunos. As vivências de sofrimento referem-se às situações de conflitos interpessoais e à falta de infraestrutura e sobrecarga no trabalho. Por vezes esses sofrimentos puderam ter um destino criativo, através da mobilização da inteligência prática, da autonomia e da satisfação sublimatória propiciada pelo significado do fazer docente.

Palavras-chaves: Trabalho docente, Psicodinâmica do Trabalho, Prazer e sofrimento no trabalho.

Work organization, pleasure and suffering of the public federal professors

In the last few years, the increase in vacancies and lecturers number showed the necessity to pay attention to the education's quality and the professors' health. This research has descriptive character and aimed to understand the relationship between work organization and pleasure and suffering experiences of professors from a countryside campus of a federal university, using the psychodynamic analysis of work. Semi-structured interviews were done with five professors and the data were analyzed using the technique of content analysis. The study verifies demonstration of pleasure at working through education and research activities and the relationship with students. The suffering experiences refer to interpersonal conflicts and bad infrastructure and overload in the job. Sometimes these sufferings could have a creative destination, through the mobilization of practical intelligence, autonomy and the sublimatory satisfaction provided by the meaning of teaching work.

Keywords: Teaching work, Psychodynamics of work, Pleasure and suffering at work.

## Introdução

As mudanças do mundo do trabalho a partir da reestruturação produtiva dos anos 1970 e 1980, com a flexibilização da economia e a implantação da ideologia neoliberal, trouxeram impactos para toda a classe trabalhadora, atingindo inclusive os professores universitários. A lógica neoliberal, baseada na política de retração do Estado, trouxe como consequências a redução de políticas públicas, o desmonte de mecanismos de distribuição de renda, a supremacia dos interesses do sistema financeiro e a privatização dos serviços públicos. O novo sistema produtivo, que a partir daí se impôs, precisa ser capaz de atender às flutuações de um mercado cada vez mais flexível e exigente, trazendo aos trabalhadores a necessidade de produzir novas performances (Mancebo, 2007). Segundo a autora, a flexibilização trouxe consigo o fim do horário regular de trabalho, o aumento do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado, além de requisição contínua de novas qualificação aos trabalhadores. Com isso, verificam-se níveis salariais cada vez mais baixos,

1 Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília, DF. Professora adjunta do curso de Psicologia da Universidade Federal de Goiás, regional Jataí.

2 Analista de recursos humanos na Lacer Laticínios Ceres, Goiânia, GO. Graduada em Psicologia pela Universidade Federal de Goiás, regional Jataí.

3 *Support worker* no Hales Group, Inglaterra. Graduada em Psicologia pela Universidade Federal de Goiás, regional Jataí.

aumento do desemprego, perda dos direitos trabalhistas, insegurança no emprego e intensificação dos processos de trabalho. Nesse contexto, impõe-se às universidades que elas se adequem às novas demandas desse modelo econômico, que pretende transformá-las em mais uma organização do mercado (Coutinho, Dal Magro & Budde, 2011).

Houve considerável aumento do número de docentes no ensino superior federal por efeito de programas do governo como o Reuni (Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais), que teve como principal objetivo ampliar o acesso e a permanência na educação superior. Outro programa do governo nessa linha foi a Expansão da Rede Federal de Educação Superior, que teve início em 2003 com a interiorização dos *campi* das universidades federais e já possibilitou a criação de mais de 100 novos *campi* (Brasil, 2010). Borsoi (2012) aponta que houve uma elevação significativa da demanda de trabalho docente nos últimos vinte anos e um acréscimo insignificante do número de docentes efetivos nas universidades federais. Desse modo, sem desconsiderar a importância do aumento quantitativo das universidades públicas, é preciso analisar a qualidade do que se tem criado, tanto na perspectiva da qualidade do ensino e da pesquisa quanto na perspectiva de seus impactos para a saúde dos docentes. É devido a esse último enfoque que esta pesquisa se justifica.

O aumento do trabalho docente em extensão e intensidade é outra questão importante quanto às mudanças na rotina das atividades docentes, podendo ser observado, por exemplo, pelo significativo aumento do número de alunos em relação aos docentes. Nesse caso, Bosi (2007) aponta um aumento de 50% na média do número de alunos para cada professor entre os anos de 1998 e 2004, demonstrando um crescimento do quantitativo de discentes desproporcional ao aumento do número de docentes no âmbito das universidades públicas. O autor ainda aponta que a pressão exercida sobre esses professores para que sejam produtivos (aulas, orientações, projetos, publicações), quantificada e qualificada por critérios informados de fora da universidade, culmina por ferir um princípio básico da universidade pública: a autonomia. Demandas contraditórias lhes são impostas: assumindo uma imensa quantidade de trabalho na graduação e de atividades administrativas, muitas vezes se veem impossibilitados de desenvolver projetos de pesquisa e/ou extensão, sendo assim considerados improdutivos pelos órgãos superiores da universidade e/ou pelos órgãos de fomento (Lima, 2011).

Na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho (PdT), Mendes (2007b) analisa as consequências das novas formas de organização do trabalho no contexto da acumulação flexível e da reestruturação produtiva e atesta a existência de patologias sociais relacionadas ao trabalho. Dentre elas, destaca a sobrecarga como uma patologia em que o jogo de dominação social regido pela ideologia da excelência e do desempenho faz os trabalhadores se submeterem a demandas que vão além de suas condições físicas ou psicológicas. Seja pela disciplina da fome em que o sentido do trabalho é o “ganha-pão”, seja pela centralidade do trabalho, que leva à necessidade de realização e reconhecimento pelo trabalho, o trabalhador assume a postura de considerar que todas as possibilidades de trabalho devem ser aproveitadas. Nessa direção, observa-se ainda a patologia da servidão voluntária, que se refere ao consentimento de certas práticas de trabalho, inclusive as que geram sofrimento e baseadas no conformismo e na submissão sem protestos, como forma de se apresentar como um trabalhador adaptado, integrado e eficaz. Ambas as patologias, consentidas e legitimadas pela naturalização e banalização do sofrimento e das injustiças, possibilitam ao capital a exploração do trabalhador, transformando seu sofrimento em produtividade.

O docente universitário não está imune ao produtivismo. Existe um esforço desse trabalhador para ser considerado como pertencente a uma classe elitizada, o que se consegue a partir da participação em programas de pós-graduação e do número de orientações, artigos e livros publicados (Bosi, 2007).

A teoria da PdT é a base que fundamenta este estudo sobre a análise das vivências dos docentes no seu trabalho. Ela é uma abordagem de pesquisa desenvolvida nos anos 1990, na

França, por Christophe Dejours e tem como objeto “o estudo das relações dinâmicas entre a organização do trabalho e processos de subjetivação” (Mendes, 2007a, p. 30), sendo central para isso, a compreensão sobre como a organização do trabalho mobiliza e engaja o sujeito em sua dinâmica. Segundo Dejours (1996), a organização do trabalho compreende, de um lado, a divisão de tarefas em seu modo operatório, que atinge a questão do interesse e do tédio no trabalho; por outro lado, engloba a divisão dos homens, em que estão incluídas questões da hierarquia e das relações de poder, atingindo as relações que os trabalhadores estabelecem no trabalho.

Nessa abordagem, trabalhar implica “os gestos, saber fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar”, referindo-se, portanto, ao “engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais)” (Dejours, 2004, p. 28). Para o autor, trabalhar é sempre preencher a lacuna entre o trabalho prescrito e o trabalho real, sendo o prescrito aquilo que é predeterminado por regras, regulamentos e manuais, que nunca dá conta do real, ou seja, as prescrições nunca são abrangentes o suficiente para abarcarem a realidade concreta da situação de trabalho. Assim, o trabalho se define por aquilo que o sujeito trabalhador deve acrescentar às prescrições para alcançar os objetivos que lhe são designados pela organização do trabalho.

Essa mobilização também pode ser entendida como sofrimento, referindo-se a uma série de mecanismos de regulação do psiquismo, ou seja, um estado de luta do sujeito contra as forças adoecedoras ligadas à organização do trabalho. Segundo Dejours e Abdoucheli (2009), a presença do sofrimento não implica, necessariamente, existência de doença. Portanto, existem dois tipos de sofrimento relativos à organização do trabalho: o criativo e o patogênico. O sofrimento patogênico acontece quando não há mais nenhuma margem de liberdade que o sujeito possa explorar para transformar ou aperfeiçoar a organização do trabalho, pois as pressões são rígidas, fixas e incontornáveis, levando o trabalhador à repetição e gerando nele desgaste, frustração, sentimento de impotência e, até mesmo, adoecimento. O sofrimento criativo, por seu turno, acontece quando o sofrimento pode ser transformado em criatividade, contribuindo, então, para a resistência do sujeito à desestabilização. Nesse caso, o trabalho seria favorável à saúde do trabalhador. De acordo com Mendes (2007a, p. 34), “para transformar um trabalho que faz sofrer em um trabalho prazeroso, é necessário que a organização do trabalho propicie maior liberdade ao trabalhador para rearranjar seu modo operatório, usar sua inteligência prática, engajar-se no coletivo”, de modo que seja possível identificar ações capazes de promover vivências de prazer. Outra possibilidade de o trabalho favorecer o equilíbrio mental é quando seu conteúdo é fonte de satisfação sublimatória. Em ambos os casos, as dificuldades são facilmente aceitas, pois, mesmo que o trabalho gere algum sofrimento, o prazer de sua realização permite ao sujeito uma melhor defesa (Dejours, 1992).

A relação do sujeito com a organização do trabalho pode levar a vivências de prazer e de sofrimento, na medida em que a subjetividade do sujeito trabalhador dá um sentido às suas vivências laborais. Quando nessas vivências impera o sofrimento, e o trabalhador não tem possibilidade de resignificá-lo, estratégias defensivas são formuladas para evitar o adoecimento ou amenizar o sofrimento causado pelo trabalho (Silva & Freitas, 2011). Elas surgem quando o trabalhador consegue transformar o modo como ele vivencia sua realidade de trabalho que lhe causa sofrimento, criando novas formas de lidar com o seu cotidiano, mesmo que isso não gere mudanças em seu ambiente de trabalho real (Mendes, 2007a). A ressalva é que, na medida em que elas funcionam como uma “anestesia”, permitindo ignorar o sofrimento e negar suas causas, podem se tornar um mecanismo de alienação, podendo levar a patologias sociais (Mendes & Duarte, 2013).

Mendes (2007b) ressalta que, mesmo em um contexto em que as condições de trabalho são precárias, é possível vivenciar o prazer quando a organização do trabalho permite que o trabalhador desenvolva a mobilização da inteligência prática e quando há espaço público da fala e da cooperação.

A mobilização da inteligência prática refere-se à ruptura das regras para se alcançar o trabalho prescrito na busca de soluções criativas para as situações reais do trabalho. O espaço público da fala ocorre quando os trabalhadores têm abertura para manifestar publicamente sua opinião e serem ouvidos pelos demais. Nesse sentido, os trabalhadores criam um espaço e compartilham práticas e/ou vivências de trabalho na organização, podendo assim serem reconhecidos. A cooperação é uma construção conjunta para produzir uma ideia, serviço ou produto; passa pela construção de solidariedade e confiança entre os integrantes do grupo. Nessas circunstâncias, as vivências de sofrimento podem se transformar em sofrimento criativo.

Partindo desses princípios, a atividade docente em universidades públicas pode ser vista como um tipo de trabalho cuja natureza ainda propicia a vivência de prazer. Coutinho et al. (2011) ressaltam que o que se observa é que as atuais características do trabalho do professor universitário podem levá-lo a experimentar um paradoxo em relação aos sentimentos suscitados. De um lado, há sofrimento relacionado à precarização das condições de trabalho e de outro, prazer pela possibilidade de produção do conhecimento, pelo reconhecimento obtido no espaço acadêmico e pela autonomia na realização de suas atribuições. Nesse sentido, esse trabalho pode proporcionar identidade, realização, reconhecimento e liberdade, permitindo ao trabalhador ser sujeito da ação e não um sujeito dominado pelo trabalho, conforme apontado por Mendes (2007b) como condições de vivência de prazer no trabalho.

Sufrimento e prazer não são propriedades mutuamente excludentes. Na relação do sujeito com o trabalho observa-se a coexistência desses polos, na medida em que um pode ser transformar no outro ou ambos podem existir ao mesmo tempo. O sofrimento, inerente à existência humana, pode tomar um caminho patogênico ou criador (Neves & Silva, 2006). Na atividade docente, as autoras afirmam que através de estratégias reguladoras os professores podem dar uma resposta criativa ao sofrimento que o trabalho provoca na medida em que investem na transformação da realidade. O sentido do trabalho apresenta-se como aspecto fundamental para a vivência do prazer, uma vez que não se configura apenas como satisfação (que estaria ligada ao atendimento das necessidades), mas como realização.

É com base nessa perspectiva que se propôs nesta pesquisa compreender a relação entre a organização do trabalho e as vivências de prazer e de sofrimento de docentes de um *campus* do interior de uma universidade pública federal, baseando-se na perspectiva da PdT. Para isso, foi necessário examinar as atividades realizadas pelos docentes dessa instituição, analisando as responsabilidades atribuídas a esses profissionais e sua relação com seu trabalho. Buscou-se também compreender a hierarquia e as relações profissionais vivenciadas por esses docentes e como eles percebem e vivenciam as condições de trabalho.

## Método

Esta pesquisa é de natureza qualitativa, que se caracteriza por seu aspecto compreensivo e interpretativo, possibilitando a compreensão das inter-relações que emergem de um dado contexto (Alves-Mazzotti & Gewandsznajder, 1999). O estudo de caso com docentes de um *campus* do interior de uma universidade pública federal foi adotado como técnica de estudo restrita a uma ou poucas unidades, tendo como características a profundidade e o detalhamento (Vergara, 2014).

Os critérios para a busca de sujeitos de pesquisa foram: ser docente do quadro efetivo de um *campus* do interior da universidade pública federal estudada há pelo menos três anos (período correspondente ao estágio probatório). Os sujeitos foram convidados a partir da rede de conhecidos de uma das pesquisadoras (desde que atendidos os critérios enunciados) e as entrevistas foram realizadas a partir da disponibilidade em fornecerem as informações. Além disso, com o objetivo de

deixar a amostra mais heterogênea, foi entrevistado um docente de cada uma das cinco grandes áreas do conhecimento presentes no *campus* em questão: Ciências Exatas, Ciências Humanas, Ciências Biológicas, Linguística e Ciências Agrárias. Entre os entrevistados, três eram homens e duas eram mulheres. O tempo de trabalho na instituição variou de quatro a catorze anos. O encerramento da busca por novos participantes se deu em razão de a equipe pesquisadora considerar que as perguntas de pesquisa foram respondidas.

Para a coleta de dados, utilizou-se a entrevista semiestruturada, fundamentada nas categorias da Análise Psicodinâmica do Trabalho (APDT). A duração média de cada entrevista foi de 1 hora e 10 minutos. Elas foram realizadas entre os meses de agosto e outubro de 2013.

Mendes e Araújo (2012) propõem a Análise Clínica do Trabalho (ACT) como um método para organizar o material coletado nas sessões coletivas, sendo constituída por três etapas, quais sejam: Análise dos Dispositivos Clínicos (ADC), APDT e Análise da Mobilização do Coletivo de Trabalho (AMCT). No caso desta pesquisa, como não foram realizados encontros coletivos, mas uma adaptação do método da clínica psicodinâmica do trabalho, com a utilização de entrevistas individuais, foi seguida apenas Etapa II do método, APDT. Essa etapa corresponde à estruturação de três eixos de análise. O Eixo I diz respeito à organização do trabalho prescrito e do trabalho real, contemplando os seguintes temas: tipos de tarefas; divisão do trabalho; normas e regras; tempos e ritmos; exigências técnicas; relações com pares, chefias e clientes; estilo de gestão; responsabilidades e riscos. O Eixo II diz respeito à mobilização subjetiva e contempla os seguintes temas: sofrimento criativo; inteligência prática; espaço de discussão; cooperação; reconhecimento. O Eixo III refere-se ao sofrimento, às defesas e às patologias e inclui os temas: sofrimento patogênico; estratégias de defesas individuais; estratégias de defesas coletivas; tipos de patologias; danos físicos e psicossociais.

A análise dos dados se deu por meio dos procedimentos sistemáticos da análise de conteúdo de Bardin (1977), que consiste em uma série de técnicas de análise das comunicações, buscando a descrição do conteúdo das mensagens que permitam a inferência de conhecimentos dentro da abordagem utilizada para amparar esta pesquisa.

As entrevistas foram gravadas, transcritas na íntegra e geraram o material a ser analisado. A análise foi feita pelas três pesquisadoras. As categorias construídas resultaram da investigação das entrevistas, com abertura das pesquisadoras para conhecer o que pudesse emergir das narrativas. A análise dos dados se iniciou com a codificação dos temas das entrevistas, que foram nomeados e discutidos entre a equipe. Além das diretrizes de análise de conteúdo, os três eixos da APDT também foram norteadores para a sistematização e a interpretação dos dados. Os temas foram agrupados em categorias, a partir da familiaridade do seu conteúdo.

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Goiás sob o protocolo de número 136/2013.

## Resultados

A apresentação dos resultados foi organizada a partir dos três eixos norteadores da APDT: organização do trabalho prescrito e o real do trabalho; mobilização subjetiva; e sofrimento, defesas e patologias (Mendes & Araújo, 2012).

### *Resultados referentes ao Eixo I*

No que se refere ao trabalho prescrito, a resolução do conselho universitário da referida instituição, estabelece as atividades constituintes do trabalho do professor divididas em cinco categorias: as atividades de ensino (que compreendem as aulas ministradas na graduação e/



ou pós-graduação), a produção intelectual (que abrange produção científica, artística/cultural, técnica/tecnológica), pesquisa e extensão (coordenação de projetos de ensino e extensão), atividades administrativas e de representação (que engloba funções de reitoria, pró-reitoria, coordenador de curso, presidência de comissões etc.), e outras atividades (incluindo orientações, participação em bancas e concursos e atividades de aperfeiçoamento).

Em consonância com toda essa abrangência do rol de atividades docentes, os professores descreveram a diversidade de suas tarefas, deslizando entre as responsabilidades do tripé “ensino, pesquisa e extensão”, além das atividades administrativas e de outras atribuições extras, como: participação em bancas e apresentação de trabalhos em eventos científicos.

Não existe uma rotina diária em relação ao cumprimento das atividades laborais, pois depende da forma como estão distribuídas tais atribuições ao longo da semana e das demandas que vão surgindo. Para a realização das atividades de trabalho, muitas vezes os três turnos do dia (manhã, tarde e noite) são ocupados. Há uma prática comum de levar trabalho para ser realizado em casa, não só como forma de aproveitar o terceiro turno de trabalho, mas devido à inadequação da estrutura de trabalho na universidade: *“Eu trabalho muito, muito, mas eu faço tudo em casa. Aqui não tem muita estrutura, você não tem privacidade para trabalhar”* (S2).

A assunção de uma carga horária cada vez mais extensa em relação às atividades administrativas tem sido vista como uma obrigação muitas vezes penosa, tanto pelo excesso de atividades dessa natureza, como pela falta de preparo para exercê-las: *“É uma coisa que não me dá prazer, mas a universidade cada vez mais tem jogado para nós, coisas administrativas que não são da docência”* (S3). A falta de preparo em relação a atividades próprias da docência também foi apontada em situações mais extremas, como ter que assumir uma sala de aula com 110 alunos na primeira experiência de trabalho na universidade. Outra situação presente foi a sobrecarga de trabalho de professores que retornavam de licença doutoral, momento em que se sentiam compelidos a “compensar” o tempo de afastamento.

Na realização das atividades, os entraves burocráticos são grandes dificultadores e impedem a fluidez do trabalho. Como fator adicional, ainda existe a dependência do *campus* do interior em relação ao *campus* sede, o que incrementa a burocracia e interfere na autonomia para a realização das atividades de trabalho e para as tomadas de decisão. Por outro lado, os professores sentem que têm autonomia em relação à cobrança de chefia, dada a natureza da gestão de uma universidade pública.

A relação com os alunos é satisfatória e na maioria das vezes respeitosa, sendo fonte de prazer. Existe a preocupação dos docentes em assumirem uma postura equilibrada com os discentes, que não seja paternalista, mas que também não seja autoritária.

A relação com os pares foi descrita de uma forma geral como tensa, com falta de coesão entre os colegas de trabalho, divergências de ideias e luta por recursos, que acabam gerando discussões e defesa de interesses particulares. Mas dentro de pequenos subgrupos, existe vivência de um relacionamento interpessoal mais coeso e cooperativo: *“Existe um grupo, pequeno grupo, que são solidários com pequenas coisas”* (S3).

Dentre as relações com os pares, a relação com a coordenação de curso possui uma especificidade: apesar da denominação “coordenação”, o professor que assume essa função não tem poder de chefia sobre os professores de seu colegiado, sendo muito mais uma figura administrativa do que uma chefia. De qualquer forma, na universidade em questão muitas vezes o professor coordenador de curso acaba utilizando essa função para ameaçar seus pares e exercer uma autoridade que não lhe caberia. Por outro lado, houve professores relatando relação harmônica com seus pares que estão na função de coordenação de curso.

No que se refere às relações hierárquicas, como se trata de um *campus* que não possui separação dos cursos em departamentos, quem exerce a gestão direta sobre os docentes é a direção do *campus*, composta pelo diretor, o vice-diretor e mais cinco assessores de cada uma das seguintes

áreas: graduação, pesquisa e pós-graduação, extensão, comunicação e assuntos estudantis. Para fins desta pesquisa, entende-se a gestão da universidade como a forma que a diretoria do *campus* (mais especificamente, o diretor) administra os recursos da instituição e as pessoas envolvidas. Nessa gestão, uma de suas principais responsabilidades é a intermediação do *campus* com as instâncias deliberativas da sede da universidade. Nesse quesito, a interlocução com toda a comunidade universitária do *campus* (incluindo docentes, técnico-administrativos e discentes) é uma tarefa de fundamental importância que não estava sendo cumprida a contento pela atual gestão, segundo a avaliação dos professores entrevistados. Destaca-se a falta de consideração pelas pessoas como grande gerador de mal-estar no trabalho, o que também afeta a qualidade do trabalho: *“Isto é grave quando você está fazendo uma gestão que não contempla ou não considera as pessoas. [...] Respeitar o próximo é a coisa mais simples do mundo. Isto não está sendo considerado em nenhuma esfera do campus”* (S1).

A centralização nas tomadas de decisões, a falta de preparo em relação a questões administrativas dos professores que estão em cargos de gestão e a dependência do *campus* do interior em relação ao *campus* sede são outros problemas que se refletem na gestão da universidade. A falta de preparo dos gestores, além de trazer problemas no que tange à administração de recursos, ainda gera dificuldades no trato com as pessoas: os professores percebem que há a adoção de uma postura defensiva que dificulta o diálogo, como forma de se esconder a insegurança e a inexperiência. Sobre a dependência do *campus* sede, a distância impede que se compreendam as reais necessidades do *campus* do interior, sendo essa situação vivenciada como negligência e descaso por parte dos professores entrevistados e a possibilidade de se tornar uma universidade independente uma solução aventada: *“a gente tem que traçar uma estratégia para conseguir os requisitos mínimos para emancipar essa universidade. Aí nós vamos ter orçamento, não vamos depender [da sede]. Não vamos fazer números pra eles, mas pra nós. Aí vamos nos estruturar melhor”* (S5).

As condições de trabalho são um grande problema para os docentes: muitas vezes, falta o mínimo de estrutura física de trabalho, além da insuficiência do número de professores e de técnico-administrativos, o que interfere na qualidade do trabalho: *“Falar de estrutura aqui é surreal. Não tem estrutura”* (S1); *“Eu sinto muita falta. São coisinhas básicas, mas que são irritantes e que acabam atrapalhando a qualidade do que a gente oferece para os alunos”* (S2).

As más condições de trabalho impactam também nas relações interpessoais, já que há disputa pelos recursos escassos que são disponibilizados, além do fato de que, pela falta de salas de professores, a maioria realiza grande parte do trabalho em casa. Observa-se a busca individual por soluções, como a concorrência por verbas de editais das agências de fomento de pesquisa. A inadequação e a insuficiência das condições de trabalho são vistas como incompatíveis com o nível de exigência em relação ao trabalho do professor universitário.

## Resultados relativos ao Eixo II

No Eixo II, que se refere à mobilização subjetiva, observa-se a vivência do prazer no trabalho ligada ao significado da docência. Apesar das dificuldades impostas, os entrevistados sentem prazer nas atividades de ensino e de pesquisa: *“O que eu mais gosto é fazer pesquisa. Principalmente porque eu trabalho em campo. Então, eu conheço muitos lugares [...] quando eu consigo publicar os artigos. Isto é o que mais me motiva: quando você tem reconhecimento dos alunos”* (S5); *“Eu escolhi a docência como profissão, primeiro por ter o prazer, a satisfação de fazer pesquisa. [...] Orientar aluno e pesquisa são as duas coisas mais prazerosas”* (S1).

O relacionamento com os alunos é gratificante tanto nas situações de sala de aula quanto em atividades de orientação, além de possibilitar gratificação pela percepção de contribuição na formação profissional dos discentes *“Eu gosto de ver meus alunos brilhando. Eles saem das nossas mãos*

*aqui e dão certo. [...] Eu acho que a docência em si é muito gratificante no sentido de que você partilha muito, é muito enriquecedora” (S2); “Com os alunos, saber orientá-los, estimulá-los, é o mais importante. Eu acho que eu já assumi a docência como um papel social interessante” (S1).* Nesse sentido, a relação com alunos possibilita acessar o reconhecimento do trabalho docente, elemento constituinte da mobilização subjetiva.

A inteligência prática é exercida na relação com o aluno, no sentido de ajudá-lo a descobrir seu potencial, e também na relação com os pares, ao conseguirem resolver com fluidez situações que normalmente ficariam sem solução. Além disso, há mobilização da inteligência prática quando extrapolam a falta de estrutura e de recursos e conseguem alcançar os resultados desejados. Mas, muitas vezes, essas situações ocorrem de maneira isolada, sem mobilização do coletivo; enquanto classe profissional, não percebem cooperação, sendo mais comum vivenciarem o não envolvimento dos pares na busca por melhorias mais amplas nas condições de trabalho. Em pequenos subgrupos, é possível observar situações de cooperação entre os pares em projetos específicos ou na divisão do trabalho, mas quando essa análise é levada para um grupo maior (como os professores de um determinado curso, por exemplo), observa-se a sobrecarga de alguns devido ao não envolvimento de outros.

Em termos de reconhecimento, ressalta-se a presença de reconhecimento por parte dos alunos. Também foi relatado o reconhecimento do público em situações de apresentação de trabalhos em eventos científicos.

No que diz respeito ao espaço de discussão coletivo, apenas um sujeito relatou as reuniões de colegiado como espaço de escuta e de resolução de problemas: *“Então, as questões que a gente acha que não estão bem claras, a gente resolve tudo na coordenação em reuniões. Lá é aberto, todo mundo fala o que pensa, sente” (S4).*

### *Resultados relativos ao Eixo III*

Em relação aos elementos do Eixo III – sofrimento, defesas e patologias – há relatos de vivência de sofrimento em algumas situações de trabalho, mas não houve relatos de patologias instaladas. Um fator em comum citado como fonte de sofrimento foi a participação em reuniões. Em termos práticos, essas reuniões (departamentais e, principalmente, as reuniões do conselho deliberativo) são desgastantes por não serem fluidas e resolutivas, trazendo para os sujeitos a sensação de perda de tempo. Para além desse motivo prático, as reuniões costumam ser situações de muitos embates – muitas vezes até desrespeitosos para com os colegas de trabalho – e de defesas de interesses individuais e não coletivos. O clima dessas reuniões tem repercussões para os docentes; para alguns, tem trazido o sentimento de incapacidade de participar desses encontros, tamanha a carga ansiogênica sentida: *“Todas as sextas-feiras que tem reunião. Isto me faz sofrer demais, sofro muito, muito, muito, muito.” (S1); “Acho que estes embates acabam comigo. Na universidade tudo dá briga, tudo. Tudo tem que ser brigado, no tapa. Isso me incomoda muito” (S3).* Ainda que essa situação seja geradora de sofrimento, algumas vezes há a possibilidade de não participar dessas reuniões, por exemplo, recusando-se a assumir determinados cargos administrativos nos quais a presença em reuniões deliberativas é obrigatória: *“Eu não pego a direção ou estes cargos administrativos porque me incomodam muito estes embates” (S3).*

Existe sofrimento vivenciado pela sobrecarga de trabalho, o que pode gerar tanto sintomas relativamente simples – tais como dor de cabeça pelo acúmulo de noites mal dormidas – quanto a sensação de que se está, ao longo do tempo, perdendo a energia e a disposição que se tinha para trabalhar, situação relatada por apenas um dos sujeitos: *“Eu tenho perdido o pique. Estou cansada, chegando a momentos que eu não quero fazer. Eu acho isso ruim, não é meu. Eu tenho esse fogo que me impulsiona a fazer. Eu não caí a produção, mas caí por dentro” (S2).*

Em relação às defesas individuais, existe a tentativa de resolução dos problemas institucionais de forma individualizada, como a prática de adquirir, com recursos próprios ou advindos de editais das agências de fomento, materiais ou equipamentos que deveriam ser disponibilizados pela universidade. Observam-se discordâncias em relação a essa prática: há os que pensam que ela pode trazer conforto e praticidade na resolução de algumas lacunas referentes às condições de trabalho e os que discordam desse comportamento por ele desmobilizar a luta por melhores condições. “*Se eu fosse depender da universidade, seriam péssimas [as condições de trabalho], mas eu consigo verba através de pesquisas*” (S5); “*Não temos uma estrutura de trabalho [...], não é coerente com as exigências. Tem gente que traz coisas de casa [...]; as pessoas acabam cedendo. Mas eu ainda não cedi a isso ainda não, espero não ter que ceder*” (S3).

Ainda em relação às estratégias de enfrentamento individuais, observa-se a postura de desistência em relação ao envolvimento com questões mais amplas da universidade: “*Não vale a pena eu gastar esforço para dar murro em ponta de faca*” (S5). Também foi relatada a tentativa de manutenção do bom humor para enfrentar as dificuldades rotineiras de trabalho. A adoção de uma postura mais enrijecida e combativa tem sido outra estratégia de enfrentamento adotada nas relações socioprofissionais. A possibilidade de pedir exoneração para dar um fim ou um novo rumo ao sofrimento também foi relatada: “*Exoneração. Essa palavra rondou muito na minha cabecinha*” (S1). Por outro lado, observa-se uma postura menos combativa e de gratidão por parte de um docente que foi formado pela instituição de ensino em que trabalha hoje. Não foram observadas estratégias de defesa coletivas.

## Discussão

Na prática, as dimensões da organização do trabalho estão interligadas, e em todas elas pode haver elementos geradores de sofrimento e/ou condições de mobilização subjetiva e, conseqüentemente, de vivência de prazer. A PdT se interessa pela relação do sujeito com o trabalho prescrito e com as contradições entre o trabalho prescrito e o trabalho real. E nessa relação, observa-se a coexistência das vivências de prazer e de sofrimento, como foi possível perceber no caso dos docentes entrevistados. A seguir, os elementos dos Eixo I da APDT (organização do trabalho e trabalho real) serão discutidos a partir de seus efeitos sobre os elementos do Eixo II (mobilização subjetiva) e do Eixo III (sofrimento, patologias e defesas).

No que se refere à inter-relação entre a organização do trabalho prescrito e o real com a mobilização subjetiva, observa-se forte identificação dos docentes com o seu trabalho. Ou seja, o trabalho é fonte de significado para esses trabalhadores. A relação com os alunos e a responsabilidade que esses docentes sentem que têm no processo de amadurecimento intelectual e pessoal dos discentes traz sentido ao fazer docente. Dessa forma, o exercício da docência permite a vivência do sofrimento criativo pelo seu poder transformador, tanto para os alunos quanto para a sociedade de uma forma geral. Esses resultados corroboram com os de outros estudos que identificaram vivências de prazer associadas à identidade de ser professor e ao reconhecimento que se tem no trabalho a partir desse significado social da docência (Coutinho et al., 2011; Mendes, Chaves, Santos & Neto, 2007; Moraes, 2005; Neves & Silva, 2006).

Pelo significado que os docentes entrevistados atribuem ao seu trabalho, é possível compreendê-lo como fonte de satisfação sublimatória. A sublimação, entendida como uma estratégia defensiva bem-sucedida, por permitir a canalização de energia pulsional para atividades socialmente aceitas, pode explicar como esses professores têm lidado com as adversidades em seu contexto de trabalho, mantendo sua saúde psíquica, encontrando alternativas criativas para responder às exigências do trabalho e vivenciando situações de prazer no trabalho. Quando o trabalho assume o sentido de sublimação da energia, passa representar uma atividade prazerosa (Dejours, 1992).

O prazer com a realização de pesquisas também foi ressaltado por todos os docentes. A atividade de pesquisa foi destacada por permitir mostrar os resultados de seu trabalho por meio de publicações e da participação em eventos científicos, obtendo reconhecimento da comunidade científica. Outra questão mencionada foi o fato de a pesquisa permitir parceria com os alunos. No trabalho, as vivências de prazer ocorrem quando há mobilização subjetiva, composta pelas dimensões inteligência prática, espaço de discussão, cooperação e reconhecimento (Mendes & Duarte, 2013). Percebe-se que as atividades mencionadas como prazerosas possibilitam a mobilização subjetiva pela via do reconhecimento da comunidade científica e dos alunos e pela mobilização da inteligência prática, dada a natureza do trabalho docente.

Na pesquisa de Fleury (2013) com docentes de uma universidade federal, também foi possível perceber o relacionamento com os alunos como grande fonte de prazer, sendo esse relacionamento gratificante também em virtude do valor social que a docência representa. Freitas (2013) destaca nos estudos encontrados sobre a dinâmica do prazer-sofrimento no trabalho de docentes a importância do sentimento de utilidade e de responsabilidade dos professores por sua participação na formação de cidadãos. Neves e Silva (2006) apontam que o prazer é evocado na relação que os docentes têm com os alunos e no fato de perceberem o resultado de seu trabalho, o que remete à dimensão afetiva existente na relação educativa. Moraes (2005) também salienta como uma das principais fontes de prazer do trabalho docente a troca afetiva com os alunos envolvida na tarefa de educar, já que o produto do trabalho do professor é a transformação que acontece com o aluno.

Ainda sobre experiências prazerosas no trabalho, a autonomia foi relatada como fator relevante. Destaca-se aqui a importância da flexibilidade na organização do trabalho para a mobilização da inteligência prática e, como consequência, a vivência de prazer no trabalho. A atividade docente possibilita o exercício da criação e da autonomia, que são inerentes ao processo de ensino-aprendizagem (Borsoi, 2012; Coutinho et al., 2011). Um fator relevante encontrado na pesquisa diz respeito às estratégias encontradas pelos docentes para lidarem com o sofrimento e os constrangimentos no trabalho. A respeito dessa possibilidade saudável de lidar com o sofrimento através da mobilização da inteligência prática, Moraes (2005, p. 170) afirma: “Quando o trabalho apresenta condições desafiadoras e o professor consegue lançar-se a elas, alcançando o que julgava inatingível, a fonte original de sofrimento transforma-se em fonte de prazer”. Por outro lado, pelos resultados desta pesquisa, há que se atentar que a sensação de que a autonomia está ameaçada pela dependência do *campus* do interior em relação ao *campus* sede foi relatada pelos docentes entrevistados como um fator de descontentamento.

No que diz respeito ao espaço de discussão coletivo, houve uma única menção das reuniões de colegiado como um espaço de escuta e de resolução de problemas. No entanto, isso não pode ser considerado como um espaço de escuta do sofrimento, pois foi ressaltado como um espaço de discussões e trocas mais voltadas para o âmbito técnico. Desse modo, os docentes carecem de um espaço de discussão coletivo.

Mas há menção sobre relações de cooperação entre subgrupos, formando pequenas redes que facilitam a realização do trabalho e os relacionamentos socioprofissionais. Se, por um lado, o pertencimento a um subgrupo fornece suporte social, por outro, conflitos entre os subgrupos são fontes de sofrimento. Mas às vezes é possível dar um novo destino a esse sentimento: neste estudo, S1 relatou se sentir sozinho e boicotado no trabalho, o que o tem feito pensar na possibilidade de pedir exoneração. Apesar de ser uma decisão radical, essa possibilidade não parece desestabilizar sua saúde mental, pois o sujeito vê uma saída para o conflito que vivencia no trabalho e não pensa na exoneração por medo ou ameaça, mas por vislumbrar alternativas mais saudáveis.

Os entrevistados destacaram as reuniões do conselho deliberativo como desencadeadoras de sofrimento, pois esses encontros geram discussões agressivas e em muitos momentos acarretam conflitos que corroem a convivência socioprofissional. As disputas pelos poucos recursos distribuídos



geram rivalidade entre os colegas de trabalho: “*Acho que é um ambiente muito pesado, tem horas que você vê pessoas desagradando as outras de maneira até áspera*” (S4). Nesse contexto, a solidão impera e a desestruturação dos coletivos de trabalho pode levar a mecanismos de defesa tais como práticas desleais com os colegas e condutas agressivas baseadas no individualismo e na falta de consideração pelo outro (Mendes, 2007b). Ainda que os entrevistados tenham relatado vivências desprazerosas nessas situações de trabalho, não foi possível observar patologias relacionadas ou desestabilização psíquica. A liberdade, ainda existente no trabalho desses docentes, dá a eles alguma margem de negociação em relação à organização do trabalho, possibilitando aos que mais se afetam com os conflitos presentes, principalmente no contexto das reuniões deliberativas, não assumirem cargos administrativos que os exponham constantemente a tais situações.

A escassez de recursos no contexto de trabalho gera impactos nas relações profissionais e contribui para levar os professores a buscarem entre eles mesmos os culpados por essa situação (Fleury, 2013), quando na verdade a responsabilidade seria institucional. Diante dessas adversidades estruturais, os docentes buscam formas práticas para amenizar o sofrimento advindo desse contexto. Alguns optam por comprar por conta própria os recursos que necessitam para garantir um trabalho mais eficaz e um ambiente mais confortável fisicamente, utilizando-se, assim, do individualismo como forma de amenizar esse sofrimento. Essa estratégia também foi observada diante das adversidades estruturais do ambiente de trabalho no estudo de Fleury (2013) com docentes, ao considerar que as estratégias defensivas, além de terem a função de adaptação e proteção do sujeito contra o sofrimento, podem também se transformar numa ideologia de defesa e levar à alienação. Ao invés de buscarem mudanças na organização do trabalho, os sujeitos podem se acomodar por meio do uso dessas defesas (Mendes & Duarte, 2013).

Diante desse cenário de estrutura precária de trabalho, alguns docentes assumem uma postura mais questionadora e relatam que não aceitam adquirir com recursos próprios materiais/equipamentos que a universidade deveria lhes oferecer, por mais que isso lhes trouxesse maior conforto. Embora esse tipo de posicionamento tenha sido encontrado, não se configura como um movimento coletivo de mobilização.

Ainda sobre os problemas com falta de estrutura, a carência de salas de professores faz com que eles levem o trabalho para seu ambiente doméstico. Essa flexibilidade de trabalho acaba gerando sobrecarga, já que o trabalho em casa não tem limites e os sujeitos estão pressionados pelo controle internalizado. A falta de tempo dedicado ao lazer compromete a dinâmica familiar. Há a possibilidade de que patologias da sobrecarga (Mendes, 2007b) passem a fazer parte do cotidiano desses docentes. Na pesquisa de Borsoi (2012) com docentes da Universidade Federal do Espírito Santo, a necessidade de concluir tarefas pendentes devido à sobrecarga de trabalho fazia com que permanecessem em atividade fora do horário de trabalho prescrito, interferindo no tempo que se dedicariam a necessidades particulares.

Em outro estudo, a sobrecarga marcadamente presente no cotidiano dos docentes universitários, muitas vezes atrelada à necessidade de alguns professores assumirem atividades administrativas, também foi um dos achados (Fleury, 2013). Tal sobrecarga, além de deslocar o foco do docente de atividades mais diretamente ligadas à docência, gera conflitos interpessoais com outros professores que não se comprometem com o funcionamento da universidade. Aqueles docentes que mais se engajam nas tarefas políticas e administrativas da universidade não recebem o reconhecimento esperado e podem receber mais sobrecarga de trabalho decorrente de uma maior dedicação. Há que se destacar a armadilha nessa relação sem limites com as demandas do trabalho: o trabalhador, nesse caso, o professor, pode se envolver cada vez mais com o trabalho na busca por reconhecimento, que dificilmente acontece; então, em busca de mais reconhecimento, mais demandas vão sendo aceitas (Freitas, 2013).

Borsoi (2012) ainda analisa outro aspecto importante no que se refere à sobrecarga de trabalho: muitas atividades que ocupam tempo significativo dos docentes são consideradas desnecessárias,

sendo um entrave na produção acadêmica. No caso desta pesquisa, observa-se o incômodo dos docentes com os entraves burocráticos e institucionais, ainda reforçados pela dificuldade de se resolverem questões simples em razão de o *campus* estar localizado fora da Sede Administrativa. Críticas foram apontadas pelos docentes no que se refere à postura centralizadora que a direção do *campus* e alguns professores em função de coordenação de curso assumem na tomada de decisões e na relação com os pares. A adoção desse tipo de posicionamento foi atribuída ao despreparado das pessoas que assumiram cargos de gestão e à disseminação de relações desrespeitosas no ambiente das universidades, não só nas relações hierárquicas, mas nas relações entre pares. Borsoi (2012) alerta para o fato de que a universidade pública, ao adotar práticas de gestão baseadas em critérios produtivistas e de estímulo à competição, pode impactar a qualidade da produção acadêmica e a saúde do docente. Isso porque o trabalho do docente realiza-se na dimensão imaterial, e ele não pode ser avaliado e nem cobrado com base nessa perspectiva produtivista, sob a pena de trazer custos à sua saúde e às suas relações profissionais.

A ampliação do ensino superior sem a devida atenção à qualidade do que está sendo produzido e ampliado, traz repercussões para a subjetividade e para as relações de trabalho dos docentes. Percebe-se uma política de expansão condizente com uma lógica instrumental, caracterizada pela certificação em massa e pela minimização de custos e maximização da produtividade. Ou seja, constata-se a insuficiente contratação de docentes diante do aumento de cursos e matrículas, culminando em uma expansão precarizada, sofrimento para os professores e conflitos em suas relações de trabalho, principalmente nos *campi* do interior (Silva, 2013). A qualidade da educação pública superior brasileira depende da elaboração e execução de políticas públicas que efetivamente cuidem da saúde física e mental dos professores (Freitas, 2013).

O que pode ser percebido nesta pesquisa é que os professores entrevistados relatam com criticidade e insatisfação suas condições de trabalho, apontando para a precarização do ensino superior público, principalmente no contexto de um *campus* do interior. Também foi possível observar que, assim como apontado na pesquisa de Coutinho et al. (2011, p. 164), “se por um lado, as condições e formas de organização das atividades profissionais são geradoras de sofrimento, por outro, não conseguem apagar o registro da identidade associado ao ser professor”. Por isso, ainda que se tenham identificado no trabalho situações de sofrimento, há que se destacar as estratégias que os professores têm utilizado para lidar com as dificuldades e o sofrimento e as possibilidades estruturantes que o trabalho está trazendo.

Neves e Silva (2006) ressaltam que a permanente reconfiguração dos desejos dos sujeitos e sua consequente demanda por novas melhorias fazem com que não se possa pensar em um local de trabalho onde as condições de trabalho sejam ideais no sentido de garantia da saúde. Nesse sentido, a saúde seria um ideal que está sempre à nossa frente. Portanto, mesmo que não seja possível encontrar um ofício de inteiro prazer, os professores relatam com indignação suas condições de trabalho, não só como forma de denúncia da precarização, mas também como forma de lutar pela sua saúde psíquica em um trabalho que lhes é repleto de significados e de prazer.

## Considerações finais

Esta pesquisa objetivou compreender a relação entre a organização do trabalho e as vivências de prazer e sofrimento de docentes de um *campus* do interior de uma universidade pública federal a partir da perspectiva da PdT. Para isso, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com cinco docentes.

Constatou-se que dentre os fatores de prazer no trabalho se destacam: as atividades de ensino e as relações interpessoais com os alunos – questões ligadas ao significado do ser docente; as atividades

de pesquisa que possibilitam a utilização da inteligência prática; e o reconhecimento da comunidade científica. Por outro lado, as vivências de sofrimento no trabalho referem-se às seguintes situações: falta de infraestrutura, sobrecarga por atividades administrativas, conflitos interpessoais e mal-estar em relação à condução da gestão. Por vezes, observa-se que esses sofrimentos puderam ter um destino criativo, através da mobilização da inteligência prática e da autonomia ainda presente no contexto de trabalho de docentes de universidades federais. Isso tem possibilitado a eles encontrar saídas práticas para as dificuldades e para alguns constrangimentos no trabalho. Além disso, o significado do fazer docente e o conteúdo da maioria de suas atividades é fonte de satisfação sublimatória, propiciando vivência de prazer no trabalho.

Esses docentes utilizam, principalmente, o individualismo como uma estratégia defensiva. Mas outras estratégias defensivas mais saudáveis do ponto de vista psíquico também puderam ser observadas, como o humor e a gratidão.

A insatisfação com as condições de trabalho e suas consequências foram questões bastante presentes nos relatos dos entrevistados, sendo entendida como uma forma de denúncia da precarização das universidades públicas federais, principalmente as dos *campi* do interior, mas também como forma de lutar pela sua saúde psíquica em um trabalho que lhes é repleto de significado e de prazer. Há a esperança de que a emancipação do *campus* da sede possa amenizar os problemas estruturais e, conseqüentemente, melhorar a organização do trabalho.

Esta pesquisa pode contribuir para refinar a análise do panorama propagado de crescimento nos últimos anos em números de vagas e de professores do ensino superior sob a ótica desses trabalhadores que atuam nesse contexto. Quando o tema é tratado da perspectiva de um *campus* de interior, são mostradas algumas nuances dessa realidade nova e ainda pouco estudada. A qualidade do ensino depende da saúde no trabalho dos docentes, e assim, observa-se a necessidade de se atentar para que o prazer com o trabalho e o engajamento observado entre esses trabalhadores não seja minado nesse processo de precarização da educação superior pública brasileira.

## Referências

- Alves-Mazzotti, A. J. & Gewandsznajder, F. (1999). *O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa*. São Paulo: Pioneira.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Borsoi, I. C. F. (2012). Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15 (1), 81-100.
- Bosi, A. P. (2007). A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. *Educação e Sociedade*, 28 (101), 1503-1523.
- Brasil (2010). Ministério da Educação e Cultura. O que é Reuni. MEC, Brasília, DF, 2010. Disponível em: [goo.gl/MZCen3](http://goo.gl/MZCen3) [18 março 2013]
- Coutinho, M. C., Dal Magro, M. L. P. & Budde, C. (2011). Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. *Psicologia: Teoria e Prática*, 13 (2), 154-167.
- Dejours, C. (1992). *A loucura no trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* (5ª ed). São Paulo: Cortez; Oboré.
- Dejours, C. (1996). Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In J. F. Chanlat (Coord.). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas* (vol. 1, pp. 149-173). São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (2004). Trabalho, subjetividade e ação. *Produção*, 14 (3), 27-34.
- Dejours, C. & Abdoucheli, (2009) Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In M. I. S. Betiol (Coord.). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 119-145). São Paulo: Atlas.

- Fleury, A. R. D. (2013). *O trabalho e a docência em uma instituição de ensino superior pública: o caso dos professores de Odontologia da Universidade Federal de Goiás*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Católica de Goiás, Goiânia.
- Freitas, L. G. (2013). Docentes, seu trabalho e a dinâmica de prazer-sofrimento. In L. G. Freitas (Coord.), *Prazer e sofrimento no trabalho docente: pesquisas brasileiras* (pp. 35-47). Curitiba: Juruá.
- Lima, K. (2011). As novas faces da intensificação do trabalho docente no Brasil. In *Anais do V Encontro Brasileiro de Educação e Marxismo, Educação e Emancipação Humana*. Florianópolis: UFSC.
- Mancebo, D. (2007) Trabalho docente: subjetividade, sobreimplicação e prazer. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 20 (1), 74-80.
- Mendes, A. M. (2007a). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In Mendes, A. M. (Org.) *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 29-48). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M. (2007b). Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In Mendes, A. M. (Org.) *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M. & Araújo, L. K. R. (2012). *Clínica psicodinâmica do trabalho: o sujeito em ação*. Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M. & Duarte, F. S. (2013). Notas sobre o percurso teórico da psicodinâmica do trabalho. In Freitas, L. G. (Coord.) *Prazer e sofrimento no trabalho docente: pesquisas brasileiras* (pp. 13-24). Curitiba: Juruá.
- Mendes, L., Chaves, C. J. A., Santos, A. C. & Neto, G. A. R. M. (2007). Da arte ao ofício: vivências de sofrimento e significado do trabalho de professor universitário. *Mal-estar e Subjetividade*, 7 (2), 527-556.
- Moraes, R. D. (2005). Prazer e sofrimento no trabalho docente: estudo com professores de ensino fundamental em processo de formação superior. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 5 (1), 159-183.
- Neves, M. Y. R. & Silva, E. S. (2006). A dor e a delícia de ser (estar) professora: trabalho docente e saúde mental. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 6 (1), 63-75.
- Silva, E. P. (2013). Sofrimento psíquico no trabalho do professor da Universidade Pública. In L. G. Freitas (Coord.) *Prazer e sofrimento no trabalho docente: pesquisas brasileiras* (pp. 71-92). Curitiba: Juruá.
- Silva, F. H. E. & Freitas, L. G. (2011). Organização do trabalho, prazer-sofrimento e estratégias de mediação no trabalho de programadores de faculdade via internet. In A. M. Mendes, A. R. C. Merlo, C. F. Morrone & E. P. Facas (Org.), *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros* (pp. 433-450). Curitiba: Juruá.
- Vergara, S. C. (2014) *Projetos e relatórios de pesquisa em administração* (15ª ed.). São Paulo: Atlas.

#### Endereço para correspondência

graziamaral@yahoo.com.br, amandaleal60@yahoo.com.br,  
anapaula.meju@gmail.com

Enviado em: 26/01/2016  
Revisado em: 11/07/2017  
Aprovado em: 08/11/2017

# A percepção de jovens operários do setor informal calçadista sobre o trabalho: um estudo cartográfico

Elaine Cristina Vilioni de Souza<sup>1</sup>, Daniela de Figueiredo Ribeiro<sup>1,2</sup> e Antônio dos Santos Andrade<sup>1,3</sup>

<sup>1</sup>Universidade de São Paulo (Ribeirão Preto, SP)

<sup>2</sup>Centro Universitário Municipal de Franca (Franca, SP)

Este estudo dedicou-se a investigar e compreender as percepções de jovens operários do setor informal calçadista sobre o trabalho. Participaram do estudo cinco jovens, com idade entre 16 e 24 anos, trabalhadores de bancas calçadistas localizadas em um bairro tipicamente operário de uma cidade do interior do estado de São Paulo. Para isso, utilizou-se a carto(foto)grafia como um dos métodos investigativos. Os próprios participantes produziram fotografias de cenas acerca do seu trabalho e falaram sobre seus significados por meio das entrevistas individual e de grupo focal, que foram gravadas em áudio e literalmente transcritas. A avaliação dos dados foi orientada pelos princípios da categorização da análise de conteúdo, e a entrevista em grupo focal foi analisada a partir de categorias formadas e nomeadas pelos próprios participantes e discutida à luz do referencial teórico-conceitual adotado. Concluiu-se então que a maioria dos participantes vive em um universo com possibilidades cristalizadas, o que os impossibilita de construir novos modos de ser e existir no mundo, alojados na alienada lógica dominante, aprisionados à subjetividade capitalística. Alguns, ainda, mesmo que sutilmente, conseguem ver novas possibilidades e tecer algum desejo de transformação.

Palavras-chave: Jovens, Trabalho, Subjetividade, Cartografia, Desenvolvimento social e humano.

The perception of young workers in the informal footwear sector about work: a cartographic study

This study aimed to investigate and understand the meanings attributed to work by young workers in the informal footwear sector. Five students between the ages of 16 and 24 participated in this study, all of them were workers of small footwear industries located in a typical working-class district of a city in the state of São Paulo. The carto(photo)graphy was one of the investigative methods used. The participants themselves took photographs of scenes involving their work and talked about their meanings through individual and focus group interviews that were audio-recorded and transcribed verbatim. The data evaluation was done by a traditional content analysis, and the focus group interview was analyzed from categories formed and named by the participants themselves and discussed according to the chosen theoretical-conceptual framework. It was therefore concluded that most of the participants live in a universe with very limited possibilities, what makes it impossible for them to build new ways of being and existing in the world, living inside the alienating dominant logic, trapped in the capitalistic subjectivity. Some, though, even subtly, can see new possibilities and have a desire for transformation.

Keywords: Young, Work, Subjectivity, Cartography, Social and human development.

## Introdução

Com o advento da industrialização, o trabalho passou a ter uma intensa valorização, num cenário em que o indivíduo se transformou em trabalhador livre e passou a vender sua força de trabalho (Enriquez, 1999). No entanto, as transformações decorrentes nesse cenário levaram à repressão da emoção no local de trabalho e a racionalização passou a ser a principal característica do mundo dos negócios (Ribeiro & Léda, 2004).

Ribeiro e Léda (2004) apontam a racionalização no mundo dos negócios, no qual o cronômetro entra na fábrica e dita regras de convivência para uma nova sociedade, passando, assim, a existir novos

1 Mestre em Ciência com ênfase em Enfermagem Psiquiátrica pela Universidade de São Paulo (USP).

2 Doutora em Psicologia pela USP. Docente no curso de Psicologia no Centro Universitário Municipal de Franca (Uni-FACEF).

3 Doutor em Psicologia pela USP e docente no programa de pós-graduação em Psicologia da mesma instituição.



valores na vida e no trabalho, que são estabelecidos por meio de horários exatos para chegar e sair da fábrica. O tempo predeterminado para executar uma tarefa e até mesmo o tempo livre e a quantidade e formas de lazer devem ainda ser adequados para não interferir na disposição e produtividade do operário. Assim, ocorre um controle das vidas privadas por meio da submissão das pessoas às regras impostas pelas fábricas. O exercício do poder disciplinar atua por meio de instrumentos comuns, como a vigilância hierárquica, que propicia controle das operações dos corpos e implica uma relação de docilidade-utilidade (Foucault, 1983).

Na década de 1980 ocorreram mudanças marcantes na história do trabalho, em que, de um lado, tecnologia, automação e robótica invadiram o universo fabril, e de outro, surgiram novos processos de trabalho que promoveram flexibilização da produção (Antunes, 1997, p. 107).

Nessa perspectiva, Cocco (2000) afirma que, com a crise do fordismo, nas economias capitalistas avançadas, as dimensões espaciais do ciclo produtivo e reprodutivo do capital foram desestruturadas. Isso acarretou um enfraquecimento no desenvolvimento das grandes fábricas tayloristas e das grandes metrópoles industriais, possibilitando o surgimento de microatividades industriais (formais e informais), que são exercidas pelos operários que emergiram dos polos de industrialização metropolitana. O autor esclarece que as novas formas de empresariado surgidas em decorrência da descentralização produtiva são caracterizadas pelo trabalho em domicílio, precário e informal, e se espalharam nos diferentes setores industriais, bem como nos terciários avançado e atrasado. Nos dois casos, as formas de conflito e as inúmeras configurações da subjetividade operária “constituíram as dimensões genéticas da rearticulação espaço-temporal da produção industrial e da emergência dos territórios das redes que caracterizam o pós-fordismo” (Cocco, 2000, p. 97).

Segundo Dejours (1997), o trabalho propicia ao operário uma maneira de afirmar sua identidade, na medida em que dá significação para a realização de suas tarefas. Isso possibilita ao trabalhador um sentimento de realização e satisfação, além do sentimento de estar incluído em um grupo. A psicodinâmica do trabalho, na visão de Dejours (1997), defende a concepção de um sujeito responsável pelos seus atos e capaz de pensar, interpretar o sentido da situação em que se encontra, deliberar, decidir e agir. Assim, com o desemprego estrutural criado pela nova forma de acumulação, tanto os que têm emprego como aqueles que o perderam sofrem intensamente. A ameaça da demissão ronda a vida daqueles que permanecem empregados e, assim, devido a certas pressões sofridas no trabalho, muitos funcionários irão inevitavelmente sofrer patologicamente.

Segundo Giacomel, Ghisleni, Amazarray e Engelman (2003), na contemporaneidade surge uma flexibilização ao próprio conceito de trabalho que não enfatiza apenas o emprego, mas considera também outros modelos de contratos, como “o serviço de terceirização, o trabalho autônomo, informal, temporário, voluntário, as cooperativas e os estágios” (p. 138). Diante desses modelos surge a importância da qualidade não somente na produção de trabalho, mas também nas relações estabelecidas por meio do trabalho, o que propicia um controle nos modos de ser e agir dos trabalhadores.

Para Foucault (1999), o poder atravessa o indivíduo por meio de todas as relações que estabelece. Assim, o poder não está centrado no Estado, mas sim entre corpos, sendo espalhado em todas as direções, afetando, de uma maneira pouco perceptível, o cotidiano do homem, produzindo, assim, mecanismos disciplinares que modelizam os corpos. Na contemporaneidade, ocorreu a mudança do modelo de sociedade, em que se deu na transição da sociedade disciplinar para a “sociedade de controle” como foi identificada por Deleuze (1992). Para esse filósofo, o poder ultrapassa os espaços esquadrihados e demarcados e afeta o indivíduo sutilmente, por meio de um contínuo controle, o que torna o homem prisioneiro em campo aberto. Segundo Giacomel, Ghisleni, Amazarray e Engelman (2003), a sociedade disciplinar se caracteriza pela manipulação dos indivíduos como corpos dóceis, enquanto a sociedade de controle vai além da docilização dos corpos e afeta subjetividade e vida dos homens. Nessa perspectiva, o trabalhador não vivencia apenas a docilização dos corpos em momentos

de rigidez e regras dentro das instituições de trabalho, mas se encontra submetido ao poder em todas as situações da vida, numa dimensão subjetiva.

Segundo Guattari e Rolnik (1986), a subjetividade é um processo que se autoproduz, que atravessa indivíduos, grupos, sociedades, coletivos, corpos e máquinas. De acordo com Giacomel et al. (2003, p. 142), “a subjetividade é igualmente produção em processo e coletividade”. Por outro lado, os processos de subjetivação acabam produzindo subjetividades singulares, em alguns casos, que são desarticuladas do modelo do indivíduo dócil e submisso. Essa desarticulação dá origem, segundo Guattari e Rolnik (1986), às linhas de fuga, que são rompimentos que os sujeitos fazem com os modelos subjetivos de manutenção do *status quo*, produzindo, dessa forma, novos espaços de criação, outras formas de existência que redimensionam o campo social, e que, para Foucault (1998), redefinem a forma de exercício de poder.

Nessa perspectiva, Guattari e Rolnik (1986) afirmam que a subjetividade circula em diferentes graus nos conjuntos sociais, pois “ela é essencialmente social, e assumida e vivida por indivíduos em suas existências particulares” (p. 33). A subjetividade pode ser explicitada a partir da busca da compreensão dos processos de produção de desejo, que, se estagnados, podem provocar, segundo Ramão, Meneghel e Oliveira (2005), a impossibilidade da construção de novos modos de ser e existir no mundo. Para os autores, “o desejo é potência, produção e criação” (p. 80) e pode provocar singularização se o sujeito estabelecer uma relação de expressão e criação.

Quanto aos jovens no mundo do trabalho, percebe-se que estes são os principais afetados com as significativas transformações no século XXI, pois sofrem fortes impactos em sua forma de se socializar, relacionar-se com a educação e o trabalho, produzir os seus modos de vida e perceber o mundo (Raitz & Petters, 2008). Assim, muitos jovens podem ter os seus sonhos e expectativas abalados, faltando-lhes, muitas vezes, perspectivas para o futuro.

Raitz e Petters (2008) afirmam que o conceito juventude não obtém uma única definição, pois é assinalado a partir do contexto social do período que em que se vive. Assim, os sujeitos se caracterizam pela influência da sociedade em que se inserem, produzindo diferentes maneiras de existir no mundo.

Dayrell (2003) afirma que o homem se estabelece na interligação de três dimensões, biológica, social e cultural, que se desenvolvem a partir das relações estabelecidas com o outro, no meio em que se insere. Acredita, ainda, que a qualidade dessas relações é determinante para o desenvolvimento ou não das potencialidades do ser humano. Assim, o jovem vai se construindo e sendo construído como sujeito a partir desse processo e, dessa forma, torna-se “um ser singular que se apropria do social, transformado em representações, aspirações e práticas, que interpreta e dá sentido ao seu mundo e às relações que mantém” (Dayrell, 2003, p. 44). Partindo dessas concepções, torna-se importante pensar sobre a vulnerabilidade social a que o jovem está exposto.

O estado de vulnerabilidade social é produzido na conjunção da precariedade do trabalho com a fragilidade do vínculo social, sendo uma categoria capaz de descrever a situação de uma grande parcela da população brasileira. São diversos os fatores que confluem para a dissociação social. Extrema desigualdade, migração para os grandes centros urbanos, precariedade de moradia e características históricas da formação da família nuclear brasileira, em um contexto de precarização do trabalho, levam, muitas vezes, a uma situação de rupturas da participação e coesão social (Lopes, Adorno, Malfitano, Takeiti, Silva & Borba, 2008, p. 64).

Dessa maneira, os jovens ficam socialmente vulneráveis na medida em que enfrentam situações de exclusão, podendo vivenciar situações de risco e rupturas na esfera social. Essas situações geralmente acontecem com a juventude dos setores mais empobrecidos da sociedade, que são os mais dramaticamente afetados com a redução do papel do Estado nas áreas sociais, pela reestruturação do trabalho, pelo desemprego estrutural e aumento do emprego informal (Laranjeira & Teixeira, 2008).

Nesse contexto, as oportunidades de trabalho para os jovens tendem a se concentrar nas pequenas e microempresas, que são conhecidas pelas condições precárias de trabalho, além dos baixos salários, instabilidade contratual e alta taxa de demissão (Pochmann, 1998).

Martins (2001) revela em sua pesquisa que a experiência de vida dos jovens é marcada pelo trabalho, sendo que a maioria deles iniciou essa experiência precocemente. Aponta, ainda, que os homens imergem nessa realidade bem antes que as mulheres. Laranjeira e Teixeira (2008) refletem também sobre o fato de que aproximadamente 49% do desemprego nacional corresponde à faixa etária entre 15 e 24 anos, totalizando 3,3 milhões de jovens desempregados no país (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2000).

O Brasil vivencia intensos conflitos sociais, nos quais os jovens são os principais afetados. De acordo com Negri e Cocco (2005), o país está entre as primeiras posições mundiais em taxas de mortes por homicídio, sendo que nas grandes metrópoles a violência atinge a mesma proporção que a Guerra Civil colombiana. Os autores afirmam que tal violência afeta principalmente os jovens negros e pardos entre 17-24 anos (57,1%), o que reforça a vulnerabilidade social dessa faixa etária.

Segundo Pochamann (2015), ao se comparar os seis primeiros meses de aplicação dos programas de ajuste econômico entre os anos 1980 e 2015, percebe-se que a recessão de 1990 foi a mais grave na elevação do desemprego, que cresceu quase 108% em seis meses. O segundo momento mais grave se deu em razão das medidas de ajuste econômico implantadas a partir de 1999, durante a crise do Plano Real. Nos primeiros seis meses, a taxa de desemprego no Brasil metropolitano acumulou aumento de 63,2%. O autor identifica 2015 como o terceiro momento de maior intensidade na elevação do desemprego. Em apenas seis meses, a taxa de desemprego do Brasil metropolitano subiu acumuladamente 60,5%. Segundo o autor, essa porcentagem segue bem mais elevada para trabalhadores situados na faixa etária de menor idade e cresceu mais acentuadamente para os setores de atividade econômica que absorvem o trabalho doméstico (72,2%), a construção civil (54,3%) e a indústria (45,2%) (Pochamann, 2015).

Martins (2001) aponta a importância de se ter conhecimento acerca da ameaça constante do desemprego, sendo que entre 1990 e 1995, o Brasil perdeu 2,1 milhões de empregos formais, dos quais 1,4 milhão (67%) referiam-se à trabalhadores com menos de 24 anos, dados apresentados pelo Ministério do Trabalho. Para a autora, o desemprego juvenil vai se tornando banalizado na medida em que os próprios jovens vão se familiarizando com a situação, já que a média de desemprego na juventude é sempre mais alta que na população geral.

Nesse cenário, os jovens, principalmente do sexo masculino, ficam expostos a múltiplas situações de risco e por isso têm a necessidade de receber um olhar peculiar sobre suas necessidades. Sendo assim, oportunizar aos jovens espaço para expor as suas vivências e concepções acerca desse campo é de fundamental importância para a compreensão dessa realidade e elaboração de novas propostas de intervenção e políticas públicas eficazes que venham suprir as necessidades desse público. Dessa forma, este estudo foi realizado com o objetivo de compreender as percepções de jovens operários do setor informal calçadista de uma cidade do interior do estado de São Paulo sobre o trabalho.

## **Método**

### *Percurso teórico-metodológico*

O estudo teve início a partir da imersão da pesquisadora em um bairro periférico tipicamente operário, onde pôde se aproximar e conhecer o cenário e os atores sociais dessa realidade. Assim foi possível efetuar a contextualização do cotidiano vivido pelos trabalhadores informais, moradores desse mesmo local.

A partir desse estudo foi possível perceber e definir a problemática da pesquisa e, então, realizar uma investigação específica sobre a percepção de jovens trabalhadores com idade entre 16 e 24 anos

sobre seu trabalho e seu cotidiano. Para isso utilizou-se a carto(foto)grafia como proposta metodológica, realizada por meio de entrevistas individuais e entrevista em grupo focal.

A cartografia acontece como um dispositivo que transforma a forma tradicional de fazer pesquisa em uma nova forma de produzir conhecimento, envolvendo criação, arte e implicação do autor, artista, pesquisador ou cartógrafo, desencadeando, assim, um processo de desterritorialização (Mairesse, 2003). Utilizando a cartografia como um novo modo de produzir conhecimento, Orsolin e Torossian (2008), na realização de sua pesquisa, buscaram, ainda, entrecruzá-la com a fotografia. Essa junção foi denominada carto(foto)grafia, criação dos autores em busca de um novo dispositivo de pesquisa. Para eles, a carto(foto)grafia pode ser utilizada como dispositivo de encontro, no qual coloca-se o sujeito da pesquisa a problematizar suas vivências e dar significados a elas.

Os encontros e discussão se deram por meio de entrevista individual e entrevista em grupo focal. Vaughn, Schumm e Sinagub (1996) definem as entrevistas em grupo focal como um eficaz modo de investigação das perspectivas dos sujeitos, que possibilita a aquisição de respostas referentes às suas experiências. Dessa maneira, todos os participantes do grupo necessitam ter tido experiências similares concretamente. Essa abordagem tem como objetivo promover uma discussão livre, mas que consiga atingir com profundidade o tema abordado. Os autores acreditam que esse método possibilita reflexão e interpretação dos acontecimentos, sendo assim, utilizado na investigação dos motivos latentes.

### Participantes

Os participantes desta pesquisa são operários provenientes do setor calçadista de uma cidade localizada no interior do estado de São Paulo, em especial das bancas de pesponto integradas às casas e estabelecidas em um bairro periférico do município.

O número de trabalhadores pesquisados foi cinco, do setor informal, sendo eles jovens trabalhadores do sexo masculino, de idade entre 16 e 24 anos, já que esse grupo, segundo a literatura, se encontra em situação de vulnerabilidade social.

Os participantes podem ser verificados no Quadro 1:

**Quadro 1: Características dos participantes**

Participantes (codinome)	Idade	Estado civil	Escolaridade	Local de trabalho	Tempo no trabalho	Função
Léo	19	Solteiro	Ensino fundamental completo	Banca de serigrafia (proprietário)	2 anos	serigrafista
Filipe	24	Solteiro	Ensino médio completo	Banca de serigrafia (proprietário)	2 anos	serigrafista
Rafael	16	Solteiro	Ensino médio (cursando)	Banca de pesponto A	1 ano	aparador
Carlos	22	Casado	Ensino médio completo	Banca de pesponto A	5 anos	revisor
Vinícius	19	Solteiro	Ensino fundamental incompleto	Banca de pesponto	4 anos	pespontador

Fonte: Elaborado pelos autores.

### Descrição da coleta de dados

A coleta de dados aconteceu em três etapas, sendo elas captura de imagens, entrevista individual e entrevista em grupo focal. Na captura de imagens, os participantes produziram fotografias do seu cenário de trabalho e de vida, utilizando uma máquina fotográfica analógica. Em seguida, foram realizadas duas entrevistas individuais com cada participante, nas quais se buscou investigar o significado das fotografias capturadas e sua história de vida, assim como seus sonhos, suas expectativas e seus medos. A última etapa

foi a entrevista em grupo focal, que contou com a presença de três dos participantes, que vivenciaram um momento de troca de experiências e ideias, reflexões e possíveis transformações a partir da discussão das fotografias e produção de painéis com grupos de imagens, confeccionados e nomeados por eles mesmos.

Inicialmente, para a realização dessa fase do estudo, uma das pesquisadoras entrou em contato com um morador do bairro, senhor Pedro, membro ativo da Associação de Moradores do Bairro, para ter indicação de pessoas que pudessem participar do estudo, jovens do sexo masculino de idades entre 16 e 24 anos. O senhor Pedro não só indicou, mas acompanhou a pesquisadora às residências para que o convite fosse feito. Todos os jovens inicialmente convidados aceitaram participar do estudo.

A primeira reunião do grupo aconteceu na casa dos irmãos Léo e Filipe, na qual todos os participantes estavam presentes. Nessa reunião a proposta do estudo foi apresentada e esclarecida, assim como foi entregue e lido em voz alta o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e distribuídas as máquinas fotográficas analógicas, sendo que cada um recebeu a sua própria máquina. O manuseio da máquina foi explicado por um amigo da pesquisadora, que esteve presente nesse encontro.

Após sete dias, a pesquisadora buscou as máquinas fotográficas e, em seguida, revelou os filmes. Assim que as fotografias foram reveladas, foram marcadas entrevistas individuais, realizadas no local de escolha de cada participante, sendo que em dois casos foram realizadas no interior da residência, já nos demais foram realizadas na calçada, em frente à casa ou ao local de trabalho. As entrevistas se nortearam pelas fotografias escolhidas pelos próprios participantes. Assim eles puderam falar sobre as imagens que mais os afetaram, explicando o significado de cada uma delas. As entrevistas foram gravadas e literalmente transcritas para posterior análise.

Após a etapa de entrevistas individuais, foi marcada uma entrevista em grupo focal, que foi realizada na capela do bairro, com a participação da pesquisadora, de uma ego-auxiliar e apenas três dos cinco participantes iniciais. Os faltantes, trabalhadores da mesma banca de pesponto, alegaram não poder participar do grupo devido ao excesso de trabalho que os estava obrigando a estender o expediente para o período da noite.

Nesse encontro, foram colocadas sobre o chão, no centro do círculo, todas as fotos produzidas e escolhidas pelos participantes durante as entrevistas. Eles tiveram alguns minutos para olhar, tocar, fazer comentários, dar risadas. Após um tempo, foi pedido a eles que separassem e relacionassem as fotos, formando diversos agrupamentos delas. Nesse momento, a pesquisadora e seu ego-auxiliar se afastaram do centro do círculo, deixando-os à vontade para interagirem. Os jovens conversavam, davam risadas, pensavam e, após alguns minutos, apresentaram cinco grupos de fotografias.

Assim que as fotografias já estavam separadas e reunidas em pequenos grupos, a pesquisadora abriu cinco papéis pardos sobre o chão e, com a ajuda do ego-auxiliar, fixou cada grupo de fotos em uma folha de papel, formando um painel. Em seguida, cada painel foi colocado sobre o centro do círculo para que os participantes pudessem ver como um todo e discutir sobre eles. Os participantes primeiramente falaram por que haviam agrupado as fotos daquela forma, qual a relação que viam nelas e, em seguida, promoveram uma discussão acerca de suas percepções. Por fim, criaram nomes para cada grupo de fotos, que foram os seguintes: “A hora do batidão”, “Matéria-prima”, “Liberdade”, “A crise” e “Sexta-feira”.

#### *Procedimento de análise de dados*

Os dados obtidos nas entrevistas individuais passaram por uma primeira organização segundo os princípios de categorização da análise de conteúdo. Os segmentos de relatos foram separados e classificados de acordo com seu conteúdo depois de repetidas leituras das entrevistas. Em seguida, categorias analíticas foram formadas por meio de uma revisão bibliográfica sobre o assunto, enquanto as categorias empíricas foram criadas de acordo com as releituras das entrevistas (Minayo, 1996). A análise da entrevista em grupo focal foi realizada a partir da construção e nomeação de categorias



elaboradas pelos próprios participantes da pesquisa. Todas as categorias foram discutidas à luz do referencial teórico-conceitual adotado.

## Resultados e discussão

O estudo ocorreu em um bairro periférico tipicamente operário da cidade, sendo todos os participantes jovens do sexo masculino, com idade entre 16 e 24 anos. Todos os participantes são moradores e trabalhadores do setor calçadista informal da própria comunidade.

Dois dos participantes são irmãos e sócios-proprietários de uma banca de serigrafia, que funciona em um cômodo na própria residência, e trabalham como serigrafistas. Dois outros participantes trabalham como aparador e revisor na maior banca de pespontos que existe no bairro, construída há aproximadamente um ano, em um barracão independente da residência. O outro participante trabalha como pespontador em outra banca de pesponto do bairro, que tem os ambientes de trabalho e domiciliar fundidos. Essa realidade confirma as afirmações apontadas por Antunes (1997) e Cocco (2000), ao apontarem as transformações no mundo de trabalho, que acarretaram a flexibilização da produção, assim como o surgimento de microatividades industriais, formais e informais.

A vida da maioria dos participantes é marcada pelo trabalho, sendo que todos eles tiveram seu primeiro emprego antes dos 16 anos. Dois dos cinco jovens tiveram sua primeira experiência no trabalho ainda na infância, entre as idades de 6 e 7 anos, e os demais vivenciaram essa experiência com as idades de 14, 15 e 16 anos, o que corrobora os dados revelados por Martins (2001) cuja pesquisa mostrou que os jovens tinham sua vida marcada pelo trabalho, sendo que a maioria deles experimentara essa experiência precocemente.

Os participantes vivenciaram suas trajetórias de trabalho de diferentes maneiras, o que caracteriza o modo de perceber o mundo do trabalho atualmente. Carlos, por exemplo, passou por várias experiências em uma cidade do interior do estado de Minas Gerais, e, por fim, mudou-se para a cidade onde mora atualmente, em busca de um emprego mais vantajoso e melhores condições de vida. No entanto, a partir da visão que tem sobre as inúmeras possibilidades que existem no mundo do trabalho, não se satisfaz com a realidade vivenciada no ambiente de banca de pesponto, o que lhe faz ter expectativas de mudança e acreditar que um dia será possível realizá-la. O que mais almeja em relação ao trabalho é passar em um concurso público, seja qual for, e trabalhar com estabilidade.

Vinícius, em divergência com as experiências de Carlos, sempre esteve envolvido com o trabalho domiciliar, costura manual de sapato. Começou, ainda na infância, a ajudar sua mãe a executar os serviços. Além desse trabalho, ajudou seu pai em serviços rurais, como apanhar café, que também experimentou precocemente. Aos doze anos de idade teve a oportunidade de trabalhar em uma banca de pesponto e até aos 14 anos ainda chegava à sua casa e ia ajudar a família com a costura manual. Desde que entrou para esse ambiente de trabalho, não fez mudanças significativas, permanecendo no mesmo ramo: o pesponto. O que se pode ver é que esse é o melhor trabalho que o jovem já teve. Além disso, é compreensível a aceitação e falta de perspectiva de Vinícius, na medida em que se conhece a sua história de vida e trajetória de trabalho. Essa realidade está em concordância com a afirmação de Raitz e Petters (2008), ao apontarem a possível falta de perspectivas dos jovens por conta das transformações no mundo do trabalho. O jovem, em uma de suas exposições, mostra o seu modo de encarar suas experiências:

Eu não mudaria nada não. Eu tô satisfeito lá. Eu não tenho vontade de trabalhar em outra coisa não, mas se precisar eu vou. Porque eu já trabalhei em muita coisa, ajudando o meu pai, trabalhei de servente, capinar na roça. Se aparecer assim, e eu precisar, eu vou. (Vinícius)

Já Filipe, a princípio, vivenciou experiências de trabalho distintas do ramo do calçado, no entanto, foi esse ramo que mais esteve presente em sua trajetória de vida. No interior de fábricas de calçados, ocupou variadas funções, mas, desde quando aprendeu o trabalho com serigrafia, o faz com prazer. Há sete anos ele o realiza e há dois tem o seu próprio negócio. Além dele, outros dois amigos, com quem trabalhava com serigrafia em uma das fábricas, abriram negócios próprios, o que o incentivou. Hoje se sente feliz com as conquistas obtidas no trabalho, principalmente com a recompensa financeira, mas pretende aumentar o negócio, visando o maior lucro possível. Filipe, em todas as entrevistas, expõe seu desejo de crescimento, principalmente financeiro, e seu reconhecimento profissional, referindo-se ao seu trabalho sempre com orgulho. Isso se evidencia em uma das exposições do jovem:

Então acho legal quando a gente faz um serviço diferente, legal. Eu comento com o Léo: esse serviço ficou bom. . . Quando o serviço sai legal, bonito, você vê ele montado, tira foto, faz catálogo, entendeu? É uma coisa legal. Foi a gente que fez, né? Porque a gente vê muita gente fazendo e não fazendo bem feito. Então você vê o seu melhor que o dos outros. O mais legal é isso. (Filipe)

Embora no mesmo ambiente, Léo já encara seu trabalho de um modo diferente. O jovem vivenciou apenas duas experiências de trabalho antes de trabalhar para si mesmo, ambas em fábricas. Além de suas próprias vivências, recebeu, ainda, influência do pai, que sempre trabalhou como montador de sapato, e do irmão, que passou a maior parte do seu tempo de trabalho dentro de fábricas de calçado. Embora em locais e com funções diferentes, a família sempre esteve inserida na economia do setor calçadista. Léo aproveitou as oportunidades que lhe apareceram nesse ramo e principalmente a oportunidade de montar seu próprio negócio, no entanto, não gosta do que faz, apesar de estar satisfeito com o retorno que tem tido. Nas falas de Léo pode-se perceber o quanto pensa na recompensa e no crescimento financeiro, como mostra em uma das conversas:

Eu não gosto de trabalhar com isso. Gostar, eu gosto, porque eu ganho, claro. Claro que a gente tem que agradecer a Deus pelo serviço, por ter saúde, mas não é minha área não. . . faço porque. . . é melhor que trabalhar na fábrica. Eu só gosto de tocar. . . (Léo)

Rafael, por sua vez, tem apenas uma experiência de trabalho, na qual está há dois anos. O trabalho atualmente, para ele, é importante para suprir suas próprias necessidades e realizar suas vontades, no entanto, tem expectativas de mudança. O jovem ainda estuda e não pretende parar, pelo contrário, pensa em cursar Direito e passar em um concurso público. Portanto, pode-se perceber que o jovem não tem esse trabalho como uma profissão, mas sim como um meio pelo qual pode conquistar algumas coisas que deseja. Em uma das entrevistas Rafael explicita seu desejo:

Eu não quero isso para mim não. . . Eu queria fazer Direito e prestar para promotor, oficial de justiça. Gosto dessa área ligada à justiça. Um professor meu me falou uma coisa, que me fez pensar bastante. Ele me disse: “O homem é do tamanho do seu sonho”. Se ele sonha e busca aquilo, com certeza ele vai alcançar. Acho que é isso, a gente vive uma vida de sonhos. (Rafael)

O que se observa nessas diferentes experiências vivenciadas pelos jovens trabalhadores é que é a partir delas que cada um produz o seu próprio modo de perceber e existir no mundo, como afirmam Raitz e Petters (2008), enfatizando a relevância da sociedade na formação das identidades. Portanto, a subjetividade desses trabalhadores é produzida a partir das relações estabelecidas com o mundo, como apontam Guattari e Rolnik (1986).

Aqui vale a pena dizer que o foco último dos entrevistados parece sempre ser a recompensa financeira, não havendo reflexões sobre a realização ou sentido do trabalho. Dá para fazer pontes

com a subjetividade capitalística, na qual o indivíduo vê seu valor naquilo que produz dentro dos valores dominantes, ou seja, obter o poder de compra, ascender socialmente, almejando ser um cidadão consumidor.

Em concordância com Martins (2001) ao enfatizar a importância de se pensar o desemprego, é relevante apontar a angústia e o medo que surgem nos jovens quando pensam sobre essa possibilidade ou relembram as experiências já tidas nessa perspectiva. Na entrevista em grupo focal, os três jovens participantes formaram um grupo de fotografias, intitulado “A crise”, no qual ficou exposto o desespero que os atravessam quando são obrigados a passar por situações decorrentes de crise. Todos os jovens participantes já vivenciaram situações assim, principalmente pela instabilidade do setor informal. Um dos participantes relata:

Esse ano foi difícil. Ele falou que ia voltar no Carnaval e não voltou. Vai dando um desespero. Eu ficava o dia inteiro à toa, escutando falação, sem dinheiro para pagar as contas. (Vinícius)

Partindo dessa realidade, pode-se afirmar que os jovens trabalhadores do setor informal calçadista são socialmente vulneráveis, na medida em que possuem um trabalho precário e vivem numa constante instabilidade de emprego, o que confirma a pesquisa de Lopes et al. (2008). Esses jovens são pertencentes à camada popular da sociedade e são dramaticamente afetados pela falta de estabilidade financeira e insegurança em relação ao seu próprio trabalho, o que reforça a afirmação de Laranjeira e Teixeira (2008), ao apontarem que os principais atingidos com as transformações ocorridas nesse universo são os jovens dos setores mais empobrecidos da sociedade.

Outro importante aspecto que os jovens abordaram durante as entrevistas foi o tempo. Para eles o tempo está relacionado a todas as atividades, às lembranças, e até aos desejos que eles têm e não podem realizá-los pela sua falta. Na entrevista em grupo focal, ao se discutir esse assunto, emergiram sentimentos relacionados com suas próprias vivências dentro do ambiente de trabalho. O grupo de fotografias no qual havia um relógio foi nomeado por “A hora do batidão”, o que já evidencia os movimentos aos quais se remeteram. Para eles, o relógio significou o horário em que todos estão imersos no seu ambiente de trabalho, produzindo sem parar. Esse controle do tempo, as metas a serem alcançadas e as responsabilidades que lhe são atribuídas confirmam as afirmações de Ribeiro e Léda (2004), ao concordarem que o tempo, dentro das instituições, na medida em que é controlado e cronometrado, vai promovendo maior alienação do trabalhador. Os jovens ainda trazem a angústia de fazer sempre o mesmo serviço, os mesmos movimentos:

Eu olho pra isso dá vontade de ir embora, dá desespero. O dia inteiro mexendo com sapato. (Vinícius)

Na área de trabalhar em banca, ter que passar cola, dobrar, aí eu já não gostei. Eu não achei uma coisa legal de fazer. . . Agora isso aí é o mesmo serviço o dia inteiro, todo dia. (Filipe)

Esses sentimentos expressos pelos participantes remetem à docilização dos corpos, ao pensar-se sobre o poder disciplinar (Foucault, 1999). Dentro das oficinas de trabalho, os jovens passam o dia repetindo os mesmos movimentos, fazendo os mesmos tipos de serviço. Em concordância com a sociedade de controle de Foucault (1999), essa disciplina, muitas vezes, atravessa as paredes das fábricas e das bancas e vai para além do corpo, afetando a subjetividade dos jovens. Isso é evidente nas falas de cada um deles durante as entrevistas realizadas.

Ainda que o interior dos locais de trabalho seja ditado por regras, enquanto o tempo é cronometrado, os trabalhadores mostraram encontrar maneiras de escapar por alguns instantes de sua rotina e viver momentos de descontração. Eles relataram momentos em que criaram oportunidades para brincadeiras, ou seja, criaram linhas de fuga dentro de seu ambiente de

trabalho, como são chamadas por Guattari e Rolnik (1986). Essas linhas de fuga podem ser exemplificadas pelo seguinte relato:

Quando eu trabalhava na fábrica tinha muitos momentos de descontração, fazia bagunça também. . . tinha menos porque tinha alguém olhando, né? Mas o patrão saía. . . tinha coisa que. . . só de tocar uma música de alguma coisa que tinha acontecido no fim de semana, já ria. . . só de um olhar para o outro já tava rindo. Então tem muita coisa legal que acontece na fábrica também, só que. . . Desses momentos eu sinto saudade da fábrica. . . Na banca tá todo mundo nervoso, de repente já começa a conversar, rir. Fica o dia inteiro assim. . . (Filipe)

Como se pode perceber, os próprios jovens criam modos pelos quais podem sair por alguns instantes do estrato, da regra, da rotina, e vivenciar momentos de prazer dentro do ambiente de trabalho.

A realidade apresentada pelos jovens participantes mostrou que seu modo de vivenciar, perceber e existir no mundo acontece a partir das relações que estabelecem na sociedade, de modo que a subjetividade seja produzida em processo e coletivamente. Dessa maneira, a subjetividade dos jovens é produzida, construída a partir de encontros, no registro social, como afirmam Giacomel et al. (2003) e Guattari e Rolnik (1986).

Embora os participantes sejam todos trabalhadores do setor informal do calçado e estejam dentro de uma mesma faixa etária, possuem diferentes modos de existir, na medida em que cada um possui sua própria história de vida e suas próprias experiências, nas quais houve algum tipo de encontro. Essas singularidades que lhes são próprias acontecem a partir de um processo de subjetivação, que, muitas vezes, pode resultar em saídas para o processo de docilização, e os jovens encontram maneiras de criar linhas de fuga, como afirmam Guattari e Rolnik (1986).

Pensando nos momentos em que se pode escapar ou fugir dos momentos rígidos no interior das oficinas de trabalhos, surgiu, durante a entrevista em grupo focal, um conjunto de fotografias denominado “Liberdade”. Na discussão desse aspecto, os jovens trabalhadores expuseram o aprisionamento no qual o trabalho os coloca e o desejo que às vezes surge de estarem além das paredes do barracão. Esses sentimentos são explicitados na discussão:

Poder tá ali, ainda mais de dia, com um solzão desse, só se for no sábado, ou no domingo, ou no feriado. . . só a vontade de estar ali debaixo daquela árvore. É uma coisa simples, né? Mas tem muita gente que não pode tá ali. Tem gente que tá no hospital, tem gente que tá preso, tem gente que tá doente, muita gente tá trabalhando. Então pra mim significa liberdade. (Vinícius)

Pra mim um solzão desse dá uma vontade tomar uma cerveja, ir pro campo ver o jogo. (Léo)

Na pesquisa, pôde-se perceber que nem todos os participantes são capazes de refletir sobre si, suas escolhas e seus desejos. Para Vinícius, por exemplo, embora em alguns momentos são criadas linhas de fuga dentro do seu ambiente de trabalho, fica claro que ele não vive em processo de produção de desejo, o que lhe impede de pensar sobre si e criar novos modos de perceber o mundo. Léo vivencia um trabalho no qual se satisfaz financeiramente mas tem as suas vontades cristalizadas, de modo que não gosta do que faz e ainda assim não almeja transformação. Filipe, por sua vez, gosta do que faz, no entanto, coloca o lucro e a boa recompensa sempre em primeiro lugar, em suas exposições, o que, aparentemente, é somente reprodução dos valores e ideais cristalizados socialmente. Carlos e Rafael, por outro lado, já aparentam viver em contato mais próximo com o processo desejante, de modo que, mesmo no interior de uma banca de pesponto, têm perspectivas para o futuro e sonhos a serem realizados, buscando alguma realização no trabalho. Ambos acreditam que podem mudar o rumo de suas vidas e um dia fazerem aquilo que realmente gostam.

As afirmações de Ramão, Meneghel e Oliveira (2005) corroboram a realidade relatada pelos jovens, na medida em que, se não houver produção de desejo, não existe possibilidade de produzir novos modos de ser e existir no mundo.

O atual estudo revelou, ainda, que a fotografia como método investigativo permitiu que cada participante entrasse em contato com o seu próprio mundo, descobrindo e revelando um pouco de si, como aponta Silva e Koller (2002).

No entanto, para compreender as imagens captadas foi necessário o conhecimento do meio em que os participantes estão inseridos, o que reforça as colocações de Tacca (2005), ao enfatizar a importância de conhecer o campo no qual o fotógrafo está imerso. Alguns *feedbacks* sobre o processo vivido foram dados pelos participantes, que expuseram o sentimento de ter fotografado cenas do seu cotidiano:

Foi bom tirar as fotos. . . O que eu mais gostei foi de tirar as fotos, porque eu pensei que não ia ter do que eu tirar, e teve de várias coisas. Foi legal! (Léo)

As fotos faz a gente pensar. Tem coisas que a gente passa no dia a dia que a gente não vê, mas na hora que você tá tirando e vendo as fotos, você consegue lembrar de alguma coisa, parar para pensar. (Filipe)

Assim como as fotografias foram importantes para entrar em contato com o seu próprio universo, as entrevistas, principalmente a entrevista em grupo focal, foram essenciais para a troca de experiências e reflexão acerca de seus modos de vida. Em concordância com Vaughn et al. (1996), a entrevista em grupo focal permitiu o contato direto dos participantes, que puderam conversar informalmente e revelar aspectos profundos de si, na medida em que houve espaço para partilha, trocas, afecções e consequente reflexão.

## Conclusão

A partir da pesquisa realizada, pode-se concluir que a população estudada está inserida em uma realidade procedente de transformações ocorridas no mundo do trabalho, principalmente a partir da década de 1990. Os jovens trabalham no setor informal da indústria calçadista, vivenciando condições precárias de trabalho, má remuneração e constante instabilidade de emprego, o que aponta a vulnerabilidade social a qual estão expostos. Nesse âmbito, todos os jovens já vivenciaram experiências constrangedoras em relação à falta de trabalho e demonstram medo e angústia ao relembrar as situações pelas quais passaram.

Embora os jovens estejam inseridos em um contexto informal do trabalho, as atividades realizadas, por sua vez, são atravessadas por momentos rígidos, em que se deve produzir a maior quantidade em menor tempo, o que os impede, na maioria das vezes, de vivenciar um processo de produção de desejo, e ficam estagnados no mesmo modo de vida, reproduzindo modelos. No entanto, existem ainda, dentro das oficinas de trabalho, momentos em que os jovens criam espaço para descontração, o que escapa das regras e normas instituídas e originam as linhas de fuga.

Pode-se perceber também que os jovens reproduzem as relações estabelecidas com o seu universo, portanto, cada um deles apresenta um modo de perceber e dar sentido às suas relações de trabalho. Enquanto para um o trabalho informal nesse setor é o melhor emprego que já conseguiu, para outro esse é apenas um meio momentâneo de suprir suas necessidades, pois vê outras possibilidades e tem desejo de mudança. Assim, pode-se notar o quanto a influência da sociedade está presente na subjetividade do indivíduo, especialmente do jovem, que é produzido e modelado a partir do registro social.

Imersos em um determinado campo social, são poucos os jovens que ousam questionar sobre o sentido do seu trabalho e o seu modo de vida, na medida em que o trabalho é, para eles,



primordialmente um meio de sobrevivência imposto pela vida. Os jovens, de certa maneira, não puderam escolher o trabalho que realizariam, e sim aproveitaram as oportunidades que lhe apareceram, persistindo nesse caminho pela longa trajetória de trabalho. Dessa maneira, a maioria dos participantes vive em um universo com possibilidades cristalizadas, o que os impossibilita de construir novos modos de ser e existir no mundo, alojados na alienada lógica dominante, aprisionados à subjetividade capitalística. Alguns, ainda, mesmo que sutilmente, conseguem ver novas possibilidades e tecer algum desejo de transformação.

Esses dados permitem destacar a necessidade de que sejam propiciados momentos de reflexão aos jovens, nos quais possam pensar sobre si mesmos e sobre as múltiplas possibilidades de vida que podem criar. Para tanto, é fundamental que existam espaços para trocas de experiências e exposição de sentimentos, pois, dessa forma, os jovens podem ser afetados com a vivência do outro e, assim, serem capazes de revitalizar os seus desejos, dar voz aos seus anseios, enfim, tornarem-se espontâneos e criativos para, então, se tornarem agentes de transformação.

É relevante esclarecer ainda que esse é um estudo preliminar, que possibilitou conhecimento e compreensão inicial acerca de uma limitada amostra de jovens trabalhadores do sexo masculino do setor informal calçadista. Para que as questões consideradas sejam ampliadas e aprofundadas, é importante que sejam realizados novos estudos sobre o tema.

## Referências

- Antunes, R. (1997). Para onde vai o mundo do trabalho? In A. M. C. Araújo (Org.), *Trabalho, cultura e cidadania* (pp. 105-116). São Paulo: Scritta.
- Coco, G. (2000). O pós-fordismo: a nova qualidade do trabalho vivo. In *Trabalho e cidadania: produção e direitos na era da globalização* (pp. 95-98). São Paulo: Cortez.
- Dayrell, J. (2003). O jovem como sujeito social. *Revista Brasileira de Educação*, 24, 40-52. Recuperado de <https://googl/2758Xu>
- Dejours, C. (1997). *O fator humano*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Deleuze, G. (1992). *Conversações*. Rio de Janeiro: Editora 34.
- Enriquez, E. (1999). Perda do trabalho, perda da identidade. In M. R. Nabuco & A. Carvalho Neto (Org.), *Relações de trabalho contemporâneos*. Belo Horizonte: IRT da PUC Minas.
- Foucault, M. (1983). *Vigiar e punir*. Petrópolis: Vozes.
- Foucault, M. (1998). *Microfísica do poder* (2a ed.). Rio de Janeiro: Graal.
- Foucault, M. (1999). *Em defesa da sociedade*. São Paulo: Martins Fontes.
- Giacomel, A. E., Ghisleni, A. P., Amazarray, M. R. & Engelman, S. (2003). Trabalho e contemporaneidade: o trabalho tornado vida. In T. M. G. Fonseca & P. G. Kirst. *Cartografia e devires: a construção do presente* (pp. 91-101). Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Guattari, F. & Rolnik, S. (1986). *Micropolítica: cartografias do desejo* (6a ed.). Petrópolis: Vozes.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2000). *Censo demográfico*. Brasília, DF: IBGE. Recuperado em <https://goo.gl/pD4ggd>
- Laranjeira, D. H. P. & Teixeira, A. M. F. (2008). Vida de jovens: educação informal e a inserção socioprofissional no subúrbio. *Revista Brasileira de Educação*, 13 (37), 22-34.
- Lopes, R. E., Adorno, R. C. F., Malfitano, A. P. S., Takeiti, B. A., Silva, C. R. & Borba, P. L. O. (2008). Juventude pobre, violência e cidadania. *Saúde e Sociedade*, 17 (3), 63-76.
- Mairesse, D. (2003). Cartografia: do método à arte de fazer pesquisa. In T. M. Fonseca & P. G. Kirst. *Cartografia e devires: a construção do presente* (pp. 259-266). Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Martins, H. H. T. S. (2001). O processo de reestruturação produtiva e o jovem trabalhador: conhecimento e participação. *Tempo Social*, 13 (2), 61-87.

- Minayo, M. C. S. (1996). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde* (4a ed.). Rio de Janeiro: Hucitec-Abrasco.
- Negri, A. & Cocco, G. (2005). *Glob(A)l: biopoder e luta em uma América Latina globalizada*. Rio de Janeiro: Record.
- Orsolin, L. T. & Torossian, S. D. (2008). *Carto(foto)grafando o encontro de migrantes brasileiros com a China*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo.
- Pochmann, M. (1998, 22 de fevereiro). O flagelo dos jovens trabalhadores. *Folha de S.Paulo*, São Paulo, p. 2-2.
- Pochman, M. (2015). Ajuste econômico e desemprego recente no Brasil metropolitano. *Estudos Avançados*, 29 (85), 7-19.
- Raitz, T. R. & Petters, L. C. F. (2008). Novos desafios dos jovens na atualidade: trabalho, educação e família. *Psicologia e Sociedade*, 20 (3), 408-416.
- Ramão, S. R., Meneghel, S. N. & Oliveira, C. (2005). Nos caminhos de Iansã: cartografando a subjetividade de mulheres em situação de violência de gênero. *Psicologia e Sociedade*, 17 (2), 79-87.
- Ribeiro, C. V. S. & Léda, D. B. (2004). O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. *Estudos e Pesquisa em Psicologia*, 4 (2), 76-83.
- Silva, L. N. & Koller, S. H. (2002). O uso da fotografia na pesquisa em Psicologia. *Estudos de Psicologia*, 7 (2), 237-250.
- Tacca, F. (2005). Imagem fotográfica: aparelho, representação e significação. *Psicologia e Sociedade*, 17 (3), 9-17.
- Vaughn, S.; Schumm, J. S. & Sinagub, J. (1996). *Focus group interviews in education and psychology*. Thousand Oaks: Sage Publications.

#### **Endereço para correspondência**

elainevilioni@yahoo.com.br

danifiribeiro@yahoo.com.br

antandras@ffclrp.usp.br

Enviado em: 21/03/2016

Revisado em: 16/12/2016

Aprovado em: 16/12/2016

# Modo de produção flexível, terceirização e precariedade subjetiva

Fernando Gastal de Castro<sup>1</sup>, Melina Alvarez<sup>2</sup> e Rodrigo Luz<sup>3</sup>

Universidade Federal do Rio de Janeiro (Rio de Janeiro, RJ)

O objetivo deste artigo é sustentar a hipótese de uma precariedade subjetiva como face fundamental do fenômeno da terceirização. Para isso, primeiramente foi desenvolvido o argumento de que o fenômeno da terceirização precisa ser compreendido como parte de um processo histórico mais amplo, caracterizado pela transformação do modo de produção fordista no de produção flexível. Numa segunda parte, analisou-se o fenômeno da terceirização em um setor específico do mundo do trabalho, qual seja, dos trabalhadores de *telemarketing* e *call center* ou, como serão chamados, dos teleatendentes. Para isso foi realizada revisão bibliográfica de livros e artigos, bem como de uma análise documental com base nos arquivos do Departamento de Saúde do Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Rio de Janeiro (Sinttel Rio) e em dados da Previdência Social do Brasil. Visa-se nesse momento compreender a lógica de funcionamento das empresas terceirizadas desse setor, assim como as relações entre trabalho e adoecimento, próprias desse campo de atividade. Por fim, numa última parte, foram analisadas relações existentes entre terceirização e precariedade subjetiva, que se evidencia, conforme nossa análise, pela fragmentação dos laços sociais, pelo crescimento do assédio moral, pelo medo da exclusão, pela extrema vigilância, pela falta de autonomia, pelo individualismo competitivo e pela impotência.

Palavras-chave: Terceirização, Precariedade subjetiva, Teleatendimento.

Flexible mode of production, outsourcing and subjective precariousness

The purpose of this article is to support the hypothesis of a subjective precariousness as the main side of the outsourcing phenomenon. To do this, firstly we developed the argument that the outsourcing phenomenon should be analyzed as part of a larger historical process, characterized by the transformation of the Fordist mode of production into the flexible one. In the second part, we presented an analysis of the outsourcing phenomenon in a specific sector of the labor market, which is the telemarketing and call center operators, or as we call, the telemarketers. In order to do this, we performed a literature review of books and articles, as well as a documentary analysis based on the files of the Health Department of the Telecommunications Laborer's Union from Rio de Janeiro (Sinttel-Rio) and on data from the Brazilian Social Security database. In this part, we aimed to understand the operating logic of the outsourced companies in this sector, and the relation between work and illness, typical of this field of activity. In the last part, we analyzed the correspondence between outsourcing and subjective insecurity, which according to our analysis is evident in fragmentation of social bonds, growth of psychological harassment, fear of exclusion, extreme vigilance, lack of autonomy, competitive individualism and impotence.

Keywords: Outsourcing, Subjective precariousness, Call center.

## Terceirização e mundo do trabalho na atualidade

Terceirização, subcontratação, *outsourcing*, externalização da mão de obra e descentralização produtiva são nomes diferentes que, no essencial, designam um mesmo fenômeno, o emprego de terceiros por um contratante para a realização de parte de suas atividades (Giorgi & Loguercio, 2014). Segundo recente sondagem realizada pela Confederação Nacional da Indústria (Central Única dos Trabalhadores, 2014), a razão mais importante que conduz as empresas a realizar esse processo consiste na redução de custos. É esse o aspecto central que permite compreender o forte crescimento da terceirização nos

1 Professor do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

2 Aluna de graduação do Instituto de Psicologia da UFRJ e bolsista de iniciação científica pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro (FAPERJ).

3 Aluno de graduação do Instituto de Psicologia da UFRJ e bolsista de iniciação científica pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

últimos anos e que tem levado sociólogos a falar do fenômeno em termos de uma “nova epidemia” que vem disseminando-se pelo mundo do trabalho nas últimas décadas (Antunes & Druck, 2014).

Um dos aspectos importantes desse crescimento da terceirização refere-se às transformações do modo de produção fordista, dominante no mundo industrializado até meados dos anos 1970, para um modo de produção flexível (Harvey, 1992). Passa-se, desde então, a desenvolver uma estrutura de produção flexível, com uma desconcentração produtiva baseada em uma empresa central e uma infinidade de subcontratadas. A empresa Toyota, por exemplo, passou a empregar de 10% a 15% da mão de obra em sua usina de montagem, sendo esta o topo de uma estrutura piramidal (*keiretsu*) que vem acompanhada de um total de 45.000 empresas subcontratadas: 170 ditas de primeiro time, 5.000 de segundo (que fornecessem peças e serviços às primeiras) e cerca de 40.000 de terceiro nível (Gorz, 1997). Segundo Gorz (1997), considerando ainda o exemplo da Toyota, entre as subcontratadas de primeira linha, informatizadas e robotizadas, empregam-se entre 100 a 500 pessoas, os salários são 25% inferiores àqueles pagos pela firma-mãe. Entre as subcontratadas com menos de 100 assalariados, os salários são 45% inferiores e, às vezes, ainda mais baixos, para um trabalho precário, irregular e pago por peça (p. 59).

Com essa descentralização produtiva, uma série de outras flexibilizações se tornam necessárias na transformação para um modo de produção flexível e permitem, por sua vez, melhor compreender o grande crescimento do trabalho terceirizado no Brasil e no mundo. Uma delas diz respeito à flexibilização da legislação concernente às formas de contrato de trabalho, visando legalizar o trabalho temporário e a subcontratação, de maneira a tornar a empresa central mais enxuta (*lean production*) e o custo da mão de obra mais barato. O exemplo do partido conservador inglês mostra-se paradigmático nesse sentido. Margaret Thatcher, ao chegar ao poder em 1979, implementou uma série de reformas liberais em oposição à política trabalhista até então predominante no país. Como principais pontos dessa transformação do mercado de trabalho observou-se: privatização de praticamente todas as empresas estatais; legislação fortemente desregulamentadora das condições de trabalho e flexibilizadora dos direitos sociais; e, por fim, aprovação de medidas pelo Parlamento para coibir a atuação sindical, visando destruir a forte base fabril dos *shop stewards* (organização nos locais de trabalho), base institucional do Trades Union Congress (TUC) e do Labor Party (Antunes, 1999).

Além dessas medidas que flexibilizam o mercado de trabalho e viabilizam a descentralização produtiva, cabe citar ainda dois outros aspectos do novo modo de produção que se tornaram imperativos no mundo do trabalho: flexibilização do salário em função de bônus e ganhos extras por metas produtivas e flexibilização da atividade, levando as organizações a exigirem, cada vez mais, um trabalhador polivalente, adaptável e envolvido subjetivamente com a empresa (Antunes & Druck, 2014). Novamente aqui nos referimos a um importante fato histórico que nos ajuda a compreender essas duas outras características fundamentais do novo modo de produção que se hegemoniza. Com a publicação, em 1981, de *Excelência acima de tudo*, de Tom Peters e Nancy Austin, uma nova individualidade produtiva torna-se cada vez mais comum e disseminada no mundo do trabalho. Trata-se do novo modelo de não apenas fazer bem seu trabalho, mas de fazê-lo melhor do que os outros, cada vez mais rápido e de ser fora do comum:

buscar a excelência é querer ultrapassar a si mesmo e aos outros, como um alpinista que busca o pico mais alto, como um atleta que quer bater seu próprio recorde [...] esta excelência que se traduz por uma conquista pessoal, mostra-se a imagem de nossa sociedade e do individualismo que a caracteriza. (Aubert & Gaulejac, 1991, p. 74)

Ser excelente passa, então, a ser sinônimo de indivíduo ativo, impregnado pelos valores de ser o melhor e de estar apto a concorrer com os demais, um ser determinado a não fraquejar e a vencer as exigências de adaptabilidade permanente (Aubert & Gaulejac, 1991). Enfim, para compreendermos o crescimento da terceirização e suas consequências, é preciso situá-la como um fenômeno característico

de nosso atual tempo histórico, engendrado, por sua vez, por uma grande transformação do modo de produção, no qual passa a predominar descentralização produtiva, flexibilização neoliberal do mercado de trabalho e nova ideia de individualidade produtiva baseada em individualismo competitivo permeado pelo valor da excelência.

A raiz histórica desse novo modo de produção que hoje mostra-se hegemônico no mundo industrializado encontra-se na citada Toyota, quando realiza na década de 1960 sua reestruturação produtiva. O engenheiro Taiichi Ohno concebe uma nova forma de produção diretamente vinculada à demanda (sistema *just in time*), um sistema horizontalizado e composto por uma empresa-mãe, um conjunto de fornecedores de peças e serviços e um trabalho em equipe com trabalhadores multifuncionais capazes de operar várias máquinas e funções simultaneamente e, ainda, realizarem o controle de qualidade (Antunes, 1999). Segundo Antunes e Druck (2014, p. 15), “enquanto na fábrica fordista aproximadamente 75% da produção era realizada em seu interior, a fábrica toyotista é responsável por somente 25% dela e a terceirização e a subcontratação passam a ser central na estratégia patronal”.

Segundo dados de um estudo realizado por Pochmann (Central Única dos Trabalhadores, 2014), a população trabalhadora mundial correspondia, em 2006, a 2,4 bilhões, sendo 16% desses trabalhadores subcontratados. Estima-se atualmente que no Brasil existam entre 12 e 13 milhões de terceirizados, o que representa em torno de 25% da população formalmente empregada e põe nosso país em segundo colocado no *ranking* mundial de contratação por meio dessa modalidade (Central Única dos Trabalhadores, 2014). Quando particularmente observamos as características do fenômeno da terceirização no Brasil, um fato torna-se evidente: a precarização.<sup>4</sup> Em termos de salário, os trabalhadores de empresas terceirizadas recebem um rendimento em média 24,7% menor do que aqueles diretamente contratados (Central Única dos Trabalhadores & Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2014). No que se refere à jornada semanal, os terceirizados trabalham em média 43 horas, três horas a mais do que aqueles diretamente contratados, o que equivale a uma diferença de 7,5% a mais na carga horária semanal. A grande parte dos trabalhadores terceirizados (68,5%) recebe até três salários mínimos, revelando que a grande massa dessa categoria encontra-se situada na faixa mais baixa de empregabilidade. Outra característica do fenômeno da terceirização no Brasil é a alta rotatividade, na qual podemos encontrar um tempo médio de permanência no emprego dos diretamente contratados em torno de cinco e oito anos, enquanto para os terceirizados esse tempo diminui para dois e sete anos.

Além de terem um salário menor, uma carga horária maior e um menor tempo de permanência no emprego, os trabalhadores terceirizados também estão mais sujeitos a maior número de calotes, não cumprimento da legislação vigente e maior risco de acidentes fatais. Os calotes têm ocorrido principalmente ao final dos contratos de prestação de serviços, sendo comum o desaparecimento da empresa sem o devido pagamento das remunerações e obrigações trabalhistas (Central Única dos Trabalhadores, 2014). Com relação aos acidentes fatais, é ilustrativo o diagnóstico feito pelo procurador José Lima, coordenador nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho do Ministério Público do Trabalho: “o terceirizado é um trabalhador invisível para a sociedade: não recebe o mesmo treinamento; não tem cobrança para o uso de EPI e não ganha o mesmo que um empregado direto, exercendo a mesma função” (Central Única dos Trabalhadores, 2014, p. 24). Três exemplos são significativos desse maior risco dos trabalhadores terceirizados: no setor elétrico a maioria dos acidentes fatais (62%) está relacionada a algum tipo de precariedade no exercício da atividade, como falta de equipamento de proteção e treinamentos. De maneira que, dos 79 acidentes fatais ocorridos no setor em 2011, 61 foram com trabalhadores terceirizados e 18 com funcionários da própria empresa. Já no

4 Não pretendemos com isso defender que o fenômeno da terceirização em nível mundial seja muito diferente do caso brasileiro, no qual aqui nos deteremos. Embora varie segundo as especificidades de países e regiões, pode-se afirmar que a própria essência do fenômeno da terceirização, como elemento central dentro da nova modalidade produtiva, carrega em si uma forma de precarização que lhe é inerente. Nesse sentido é que Danièle Linhart (2014) irá falar não somente sobre precarização objetiva, mas também sobre precarização subjetiva como própria ao atual modelo. Voltaremos a isso na sequência deste artigo.



setor petrolífero, o número de terceirizados cresceu 2,3 vezes de 2005 para 2012, correspondendo a um crescimento do número de acidentes no mesmo período de 12,9 vezes. Na Petrobras, dos 99 acidentes fatais que ocorreram no período referido, 85 envolveram trabalhadores terceirizados. E, por fim, no setor de papel e celulose, a empresa Klabin apresentou um percentual de acidentes com terceirizados praticamente 50% mais elevado do que com aqueles diretamente contratados. Um último elemento que cabe ressaltar como significativo da precarização dos trabalhadores terceirizados no Brasil diz respeito à questão do trabalho escravo. Segundo Figueiras<sup>5</sup> e Dutra (2014, p. 26), “há fortes indícios de que a terceirização e o trabalho análogo ao escravo não simplesmente caminham lado a lado, mas estão intimamente relacionados”. Dados do Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) revelam que, nos dez maiores resgates de trabalhadores em condições análogas à escravidão no Brasil, entre 2010 e 2013, 90% dos casos tratavam-se de trabalhadores terceirizados (Central Única dos Trabalhadores & Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2014). Recentemente o Brasil conheceu diversos flagrantes do MTE e da Polícia Federal em pequenas oficinas que prestavam serviço às marcas Zara, Pernambucanas, C&A, Marisa e Renner (Repórter Brasil, 2012). Tais marcas terceirizavam grande parte de sua produção por meio de pequenas oficinas de costura. Os flagrantes revelaram funcionários trabalhando em condições análogas à escravidão que segundo Sakamoto (Repórter Brasil, 2012): “Para cortar custos, as empresas começam a cortar direitos do trabalhador e a pagar menos, até o ponto em que você tira a dignidade do trabalhador. É nesse momento que você pode cruzar a linha da escravidão”.

Mal remunerados, instáveis, superexplorados, fragilizados e sujeitos a um maior risco de acidentes, eis o que podemos traçar como quadro da terceirização no Brasil. Fruto de uma profunda transformação histórica mundial dos modos de produção, o fenômeno da terceirização, portanto, precisa ser compreendido como elemento dentro de um conjunto maior que o abarca e no qual se torna peça-chave. Terceirização de produção e serviços, com todas as características de precarização que a acompanha, não pode ser compreendida como um fato isolado, desconectado da complexidade do tempo histórico atual na qual está inserida e a partir do qual ganha sentido. Mostra-se fundamental, desse modo, que a precarização do trabalho terceirizado seja conectada desde sua raiz com a descentralização produtiva oriunda do modelo Toyota de produção que, por sua vez, relaciona-se às flexibilizações neoliberais do mercado de trabalho e à ideia de uma nova individualidade produtiva. Na sequência deste artigo, apresentaremos e analisaremos um caso específico, o dos trabalhadores do setor de *telemarketing* e *call center*, os chamados teleatendentes. Buscaremos primeiramente expor a lógica de funcionamento do trabalho das empresas terceirizadas desse setor e suas formas de adoecimento e precarização que lhe são correspondentes, o que nos permitirá, num momento seguinte, tratar do fenômeno da terceirização não somente em sua dimensão de precarização objetiva, como também subjetiva.

Nossa metodologia consistiu em, num primeiro momento, analisar a bibliografia dos últimos cinco anos presente nas bases de dados PsycINFO, Scientific Electronic Library Online (SciELO) e Google Acadêmico, bem como relatórios sobre o fenômeno da terceirização realizados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) e pela Central Única dos Trabalhadores (CUT). Em seguida, consultamos o site da Previdência Social do Brasil e procedemos à análise das informações concernentes ao Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) relativas à ocupação dos trabalhadores em telecomunicações e centrais de atendimentos. Por fim, consultamos e analisamos as Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT) e os documentos sobre saúde ocupacional dos anos de 2014-2015 contidas no Departamento de Saúde do Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Rio de Janeiro (Sinttel Rio). Tal levantamento de dados ocorreu no período de março de 2014 a novembro de 2015.

5 Pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho da Universidade Estadual de Campinas (Cesit-Unicamp) e auditor fiscal no Ministério Público do Emprego (Central Única dos Trabalhadores & Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2014).

## O setor de telecomunicações e a terceirização

A terceirização do trabalho dos teleatendentes no Brasil encontra-se estreitamente relacionada à privatização das empresas estatais ocorrida em 1998. Após o processo de privatização do sistema Telebras, a empresa Oi, por exemplo, tornou-se a maior do país, terceirizando de imediato todo o conjunto de suas atividades operacionais e de teleatendimento que passaram, de acordo com o Dieese (Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Rio de Janeiro, 2014), a ter maior jornada de trabalho, maior rotatividade, menores salários e maiores riscos relativos à saúde.

Atualmente, o setor de teleatendimento no Brasil conta com cerca de 1,4 milhão de trabalhadores, sendo 550 mil desses terceirizados. Conforme reportagem recente da revista *Interativa* (Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Rio de Janeiro, 2015), é possível observar desrespeito aos direitos trabalhistas, assédio moral, baixos salários e péssimas condições de trabalho como práticas comuns a que estão sujeitos aqueles que trabalham nesse setor. A privatização da Telesp, por exemplo, reduziu o número de funcionários de 45 mil para 8 mil em dois anos, passando a terceirizar grande parte tanto de suas atividades-meio como de suas atividades-fim e ocasionando, da mesma maneira, ampliação da jornada de trabalho, intensificação do ritmo das atividades, diminuição das perspectivas de ascensão na empresa e queda dos níveis salariais (Larangeira, 2003).

É interessante notar como o perfil dos trabalhadores recrutados e treinados para a atividade de teleatendimento também ganhou nova forma. Passou-se a buscar, em conformidade com a nova individualidade produtiva presente no empresariado mundial, um perfil de trabalhador competitivo, proativo, rápido, ágil e envolvido subjetivamente a fim de conseguir acompanhar as altas demandas tecnológicas e comunicacionais. Enfim, observamos aqui como as exigências toyotistas de um trabalhador flexível, permeado pelas ideias de excelência e adesão à empresa, mostram-se presentes e produtivamente eficazes.

Além dessa transformação para um modo de produção toyotista, observa-se também aquilo que paradoxalmente podemos denominar de hipertaylorização da atividade. O *layout* e a disposição das mesas de trabalho são organizados em ilhas (os postos de atendimentos – PA) de maneira a facilitar a vigilância dos operadores pelos supervisores e a mecanização das tarefas. O trabalho prescrito é composto por um tempo médio de atendimento que deve ser respeitado rigorosamente (em torno de 4 minutos, em média), um *script* estritamente rígido que organiza o que dizer e não dizer, altas metas a alcançar calculadas pelo monitoramento eletrônico das quais depende a maior parte do salário e, por fim, um alto grau de vigilância eletrônica. Em suma, podemos dizer que o trabalho dos teleatendentes é composto por um alto rigor prescritivo, fortes metas e por uma extrema vigilância que impedem qualquer possibilidade de autonomia. Conforme revela um funcionário de uma empresa terceirizada:

hoje o tronco é o próprio PA (posto de atendimento) [...] de onde, após sentar, o trabalhador só pode sair com autorização do chefe que controla todos seus movimentos exigindo mais e mais produção e a superação de metas absurdas, tal como um feitor. (Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Rio de Janeiro, 2015, p. 9)

De acordo com o *Portal G1* (Cavallini, 2012), os teleatendentes recebem entre 40 e 130 ligações por dia, evidenciando como a sobrecarga, a mecanização e o extremo controle reduzem ao mínimo a margem de manobra daqueles que trabalham. O relato de um operador mostra-se expressivo dessa falta de autonomia:

eu me apresentava, ele falava o problema, havia oito sistemas abertos na minha tela que eu tinha que checar para resolver o caso dele. Porém se ficasse 30 minutos com esse cliente, nos

próximos atendimentos teria que diminuir o tempo para 3 ou 4 minutos, para compensar no final do dia o tempo que fiquei com o cliente de meia hora. (Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Rio de Janeiro, 2015, p. 9)

Além dessa junção entre um sistema toyotista, que tende à externalização da mão de obra e fomenta a adesão subjetiva de seus trabalhadores com um sistema hipertaylorizado que prescreve e monitora de forma imperiosa toda e qualquer atividade, encontramos ainda nas empresas terceirizadas do setor uma precariedade das condições de trabalho bastante acentuada.

Em janeiro de 2015 inspetores do MTE interditarão a sede da empresa Contax em Recife, uma das maiores empresas de terceirização de teleatendimento do Brasil. Os inspetores comprovaram a existência de práticas de assédio moral por parte dos supervisores e coordenadores, más condições de trabalho que incluíam falta de higiene, de equipamentos adequados, além de proibições excessivas que impediam os operadores de saírem de seus postos de atendimentos para irem ao banheiro ou beberem água (Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Rio de Janeiro, 2015, p. 12). Segundo Cristina Serrano, auditora fiscal da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Pernambuco (SRTE-PE), “a forma assediadora de organizar o trabalho tem por base as metas e exigências feitas pela contratante” (Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Rio de Janeiro, 2015, p. 12). É possível observar, nesse sentido, em conformidade com os dados fornecidos por Antunes e Braga (2009) a respeito dos trabalhadores de telecomunicações, que tal precarização das condições de trabalho verificada em Recife mostra-se, infelizmente, uma regra e não uma exceção, fazendo dos trabalhadores do setor verdadeiros infoproletários (Antunes & Braga, 2009).

Em pesquisa realizada com o grupo Atento, um dos líderes no ramo de teleatividades nos países de língua espanhola e portuguesa, Oliveira (2009) ajuda-nos ainda mais a compreender as características da organização do trabalho no setor. Observemos o que diz a autora sobre a relação entre supervisor e teleatendente dentro da empresa: “o supervisor deve acompanhar de perto o trabalho de cada um de seus subordinados, ressaltar e elogiar os pontos fortes das equipes, detectar os pontos fracos e estabelecer metas para melhorias” (p. 119). O supervisor torna-se, nesse sentido, um animador de equipe, responsável por criar um ambiente de trabalho alegre e descontraído (Oliveira, 2009). Cabe aos supervisores fornecerem enfeites, balões de aniversários para aniversariantes, organizarem cafés da manhã, churrascos, campeonatos sobre a melhor venda daquela hora etc., como estratégias para tornar o ambiente de trabalho descontraído e competitivo. Em contraponto a esse espírito toyotista e deixando clara a situação paradoxal dos teleatendentes, Figueiras e Dutra (2014) listam as características organizacionais que fazem desse setor um trabalho hipertaylorizado e precarizado: remuneração desproporcional, ritmo intenso e repetitivo, pausas excessivamente curtas, alta pressão em função de metas abusivas, péssimas condições de saúde e de segurança e aspectos ergonômicos inadequados. Temos, enfim, um quadro composto por uma alegria mecanizada, uma descontração altamente vigiada, uma solicitação à participação intensamente instrumental e um apelo à afetividade visando unicamente o alcance das metas.

## **Terceirização e adoecimento na atividade de teleatendimento**

O processo de adoecimento na atividade de teleatendimento encontra no psiquiatra francês Louis Le Guillant um clássico estudo, o texto “A neurose das telefonistas” (2006). Cobranças excessivas por produtividade, vigilância constante por parte dos supervisores, foco em metas produtivas abusivas e uma relação extremamente competitiva entre as operadoras compunha, segundo Le Guillant (2006), uma situação de trabalho extremamente patogênica. O autor observou ainda um conjunto de alterações somáticas, de distúrbios do sono, variações de humor e de corrosão de caráter que em muito se assemelham aos terceirizados dos setores de *call center* e *telemarketing* da atualidade.

Um estudo realizado por Cavaignac (2011) entre 2006 e 2010, com funcionários de uma empresa terceirizada de teleatendimento em Recife, nos proporciona evidências do potencial patogênico desse setor. Segundo um dos funcionários entrevistados:

O operador agora tá fazendo muito mais do que ele fazia antes. Porque o decreto [. . .] veio dizendo que o cliente não podia ser transferido, que ele tinha que ficar no máximo dez segundos na espera. Se ele ficar mais do que isso, a empresa paga multa. A empresa vai querer pagar multa? Não vai. Para o cliente não ser transferido, o operador, em vez de fazer só aquilo que era cabível ao setor dele, ele vai fazer o dos outros setores [. . .] Em vez de ocorrer mais contratação, ocorre o contrário: ele vai atender os outros setores. Aumentou a carga de trabalho. (p. 53)

Em outro depoimento, vemos como essa sobrecarga de trabalho soma-se à total falta de autonomia dos operadores, nos permitindo visualizar o forte potencial patogênico da atividade em questão:

O supervisor às vezes não deixa o cara ir ao banheiro [. . .] Um dia comecei a sentir muita dor no braço, avisei ao supervisor e ele disse para eu continuar atendendo. A lágrima escorria do meu olho [. . .] Então decidi desligar os aparelhos e ir falar com o coordenador. [. . .] Saí da empresa travada, direto para o hospital. (Cavaignac, 2011, p. 54)

O rígido controle exercido pelos supervisores a fim de fazer com que os operadores cumpram as prescrições hipertaylorizadas, e em total contradição com seu papel de animador de equipe destacado anteriormente, permite observar um ambiente de trabalho permeado pelo terror e pelo medo, como descrito no depoimento a seguir:

O trabalho do atendente é muito mais estressante porque ele lida com a pressão do cliente, que entra (na linha) sempre irritado, e o atendente tem que estar muito calmo para atender, e a pressão do supervisor, que exige que ele bata as metas de TMA (tempo médio de atendimento), de nota de qualidade, para não transferir (ligações) e falar tudo que tem de falar em média de três a quatro minutos, dependendo do dia. Existe essa pressão muito grande. Se ele não atingir as metas, é claro que há retaliações: ele acaba sendo demitido no próximo mês. (Cavaignac, 2011, p. 68)

Os operadores de *telemarketing* e *call center*, em função desse *coquetel gestor* no qual se misturam uma forma organizacional toyotista, uma atividade hipertaylorizada e condições de trabalho precárias, tornam-se, assim, fortes candidatos ao adoecimento físico e psíquico em um curto espaço de tempo. Encontramos, nesse sentido, aquilo que pesquisadores definiram como *ciclo do trabalhador*, período de 20 a 24 meses que abrange desde a contratação até o descarte dos funcionários (Figueiras & Dutra, 2014). Tal ciclo começa pela contratação de pessoas inexperientes, em sua maioria, em relação à política da empresa e aos produtos vendidos ou serviços a serem realizados. Em seguida, estima-se um período médio de dois a três meses no qual o teleatendente torna-se proficiente no produto e/ou no serviço a ser feito. Após esse período inicial, o profissional encontrar-se-ia apto a alcançar as metas exigidas e a consequente remuneração diferenciada. O momento seguinte do ciclo, segundo Figueiras e Dutra (2014), se caracterizaria por um processo de adoecimento progressivo que se daria depois de um período de 20 a 24 meses de trabalho e viria em função do endurecimento das metas, da rotinização do trabalho, do despotismo dos supervisores, da negligência por parte da empresa com relação às pausas, dos problemas ergonômicos, do esgotamento físico e psíquico e de um conjunto de dores e problemas físicos. Disso resultaria, conseqüentemente, redução progressiva da capacidade produtiva, crescente indisposição ao trabalho e perda da motivação inicial. Segundo os autores, depois

de 24 meses em média, 42,9% dos teleatendentes apresentam doenças ocupacionais e 75,5% tornam-se absenteístas por razões médicas. Os problemas mais comuns são lesões por esforços repetitivos, crises de vertigem associadas a zumbidos nos ouvidos, surdez progressiva, hipertensão, calos vocais, quadros depressivos, além de outros transtornos mentais graves. Com a queda do potencial produtivo resultante desse processo, o teleatendente transforma-se, pouco a pouco, em um recurso inútil à empresa, advindo disso tanto a alta rotatividade presente no setor – no ano de 2014 ocorreram 480 mil demissões e 550 admissões – bem como um tempo de empregabilidade extremamente curto, em torno de 2,7 anos (Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Rio de Janeiro, 2015).

Uma corroboração dessas observações sobre o risco de adoecimento a que está sujeita esta categoria profissional pode ser encontrada no NETP (Previdência Social do Brasil, 2007), que informa a existência de risco à saúde ou agravamento de adoecimento para cada atividade econômica. Segundo esse texto, as atividades profissionais do setor de teleatendimento estão associadas a riscos e agravos nas seguintes doenças: transtorno de humor não especificado (CID F39), transtornos fóbicos ansiosos (CID F40), síndrome de despersonalização e desrealização (CID F48.1), transtorno do nervo trigêmeo (G50), angina pectoris (CID I20), doença isquêmica crônica do coração (CID I25), miosite (CID 60), reumatismo (CID M90.0), dor em membro (CID M79.6), fibromialgia (CID M79.7), entre outras.

Em pesquisa coordenada por Castro et al. (2014) com trabalhadores do setor de telecomunicações do Rio de Janeiro, constatou-se, da mesma maneira, a existência de elevados riscos de adoecimento e de agravos à saúde dos profissionais do setor de teleatendimento. De um conjunto de 137 trabalhadores submetidos à aplicação do Inventário de Sofrimento Patogênico de Mendes e Araújo (2012), foi possível observar para a dimensão de “Indignidade”<sup>6</sup> um risco de adoecimento alto e moderado para 52% dos sujeitos inquiridos. No que se refere à dimensão de “Reconhecimento”, observou-se um total de 59% dos trabalhadores com risco alto ou moderado. Ao considerar os mesmos percentuais em relação ao tempo de trabalho, foi possível encontrar uma corroboração das pesquisas de Figueiras e Dutra (2014) relativas ao ciclo do trabalhador de *telemarketing* e *call center*. Para aqueles trabalhadores com até um mês de atividade profissional tem-se um percentual de 4% experimentando algum risco de adoecimento na dimensão Indignidade, e de 5% na de Reconhecimento. Já para aqueles trabalhadores com um ano de atividade, o percentual sobe para 41% e 49%, respectivamente. Ou seja, após um ano de trabalho, de 40% a 50% dos trabalhadores sentem-se injustiçados, desanimados, insatisfeitos, desgastados (dimensão da Indignidade) e desqualificados, não admirados pelos colegas e chefias e impedidos de expressar o que pensam e sentem (dimensão do “Reconhecimento”). Quando analisados somente os operadores de teleatendimento, ou seja, excluindo-se da amostra os supervisores e profissionais da área técnica e administrativa, é possível observar ainda um aumento do risco desses percentuais. Conforme os dados da mesma pesquisa, de um total de 63 teleatendentes respondentes, após um ano de serviço, 67% dos teleatendentes sentem-se injustiçados, desanimados, insatisfeitos, desgastados (dimensão Indignidade) e 60%, desqualificados, não admirados pelos colegas e chefias e impedidos de expressar o que pensam e sentem (dimensão “Reconhecimento”), o que, mais uma vez, confirma o potencial patogênico descrito pela literatura concernente a esse tipo de atividade profissional.

Em uma análise de documentos do Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Rio de Janeiro (2014), foi possível obter mais evidências relativas ao potencial patogênico a que estão sujeitos os teleatendentes<sup>7</sup>. Identificou-se uma funcionária com dez anos de função na atividade de serviço de atendimento ao consumidor (SAC) sofrendo com disfunção temporal-

6 A dimensão de “Indignidade”, segundo o Inventário de Sofrimento Patogênico de Mendes e Araújo (2012), é definida por aqueles trabalhadores que se sentem injustiçados, desanimados, insatisfeitos e desgastados, enquanto a dimensão “Reconhecimento” relaciona-se a quanto o trabalhador sente-se qualificado, admirado pelos colegas e chefias e capaz de expressar o que pensa e sente.

7 Tais documentos constituem-se de CAT do ano de 2014, bem como de relatórios sobre casos de adoecimentos e acidentes de trabalho, arquivados da Sinttel Rio.



mandibular (ATM) e depressão em consequência de sobrecarga de trabalho vivida durante seis meses, período em que foi exigida a realizar a atividade de três operadoras simultaneamente. Em outro caso observou-se uma teleatendente afastada por estresse e fobia social provocados pelo excesso de pressão do trabalho. Em um terceiro caso observado, uma trabalhadora manifestava como única esperança conseguir pelo menos sair da empresa com saúde. Casos de assédio moral mostram-se também frequentes nos documentos analisados: operadores e operadoras relatam situações de descaso por parte dos supervisores em relação às dores sentidas, queixando-se de ameaças frequentes nas quais se sentem “um lixo”, ou ainda no “limite da loucura” por causa do desrespeito cotidiano sofrido. Há situações de total falta de autonomia nas quais observa-se um funcionário relatando suspensão por “faltas injustificadas” em função de atrasos de poucos minutos, enquanto outra funcionária relata ter sido impedida de sair de seu posto de PA quando necessitava ir ao banheiro. A tensão entre operador e cliente mostra-se outra fonte de sofrimento patológico ao revelar funcionários sem autonomia para resolver demandas solicitadas, tampouco responder questões que saíam do *script* pré-estabelecido. A sobrecarga e a precariedade relativa às condições de trabalho mostram-se outra fonte de mal-estar: observamos uma operadora adoecida em função de ferramentas inadequadas de trabalho (cadeiras desajustadas, falta de descansos para os pés e mãos), e outra devido à falta de refrigeração e consequente excesso de calor, com diagnósticos de doenças osteoarticulares relacionadas ao trabalho (Dort).

É possível concluir, desse modo, a vulnerabilidade física e psíquica a que estão sujeitos os trabalhadores terceirizados do setor de teleatendimento. Profissionais subcontratados, submetidos a uma atividade altamente sobrecarregada, exigidos a fazer cada vez mais trabalho com menos suporte, movidos por metas que individualizam e tornam extremamente competitivo o ambiente de trabalho, expostos ao paradoxo de um *toyotismo taylorizado* e trabalhando em condições precárias, os teleatendentes perdem a própria vida tentando ganhá-la. Dedicaremos a parte final desse artigo a esse último aspecto, tratando e desenvolvendo aquilo que, a partir de Linhart (2014), podemos chamar de precariedade subjetiva.

## Terceirização e precariedade subjetiva

Segundo Linhart (2014, p. 45), é possível entender a precariedade subjetiva nos seguintes termos:

É o sentimento de não estar em casa no trabalho, de não poder se fiar em suas rotinas profissionais, em suas redes, nos saberes e habilidades acumulados graças à experiência ou transmitidos pelos antigos; é o sentimento de não dominar seu trabalho e precisar esforçar-se permanentemente para adaptar-se, cumprir os objetivos fixados, não arriscar-se física e moralmente [. . .] É o sentimento de não ter a quem recorrer em caso de problemas graves no trabalho, nem aos superiores hierárquicos (cada vez mais raros e cada vez menos disponíveis) nem aos colegas de trabalho que se esgarçam com a individualização sistemática da gestão dos assalariados e a concorrência entre eles. É o sentimento de isolamento e abandono. É também a perda a autoestima.

Os trabalhadores de teleatendimento não se experimentam “em casa” em seu trabalho. Para que isso ocorresse seria necessário existir uma apropriação singular do espaço laboral, não somente como espaço da empresa, mas também como *seu próprio espaço*, ou seja, que de alguma forma exista uma margem entre o prescrito e o real de maneira a possibilitar uma reinvenção singular daquilo que está dado pela gerência e prescrito pelas técnicas. Mas em uma organização na qual prepondera a impessoalidade da prescrição e a vigilância estrita que inibe as possibilidades de iniciativa para além da norma, a experiência de sentir o trabalho como seu e de sentir-se em casa a partir da atividade que se executa tendem a não existir.

As habilidades acumuladas e experiências passadas mostram-se também uma dimensão sem muito valor para os teleatendentes. Como vimos, com três meses em média os novos trabalhadores, em geral jovens, em seu primeiro emprego e sem experiência, tornam-se aptos a manejar os sistemas operacionais, a dominar os *scripts* e a interiorizar os tempos necessários ao cumprimento das elevadas metas. É possível observar, nesse sentido, que a exigência fundamental que recai sobre os profissionais refere-se à adaptação e à lógica organizacional, sem que haja necessidade e lugar para as experiências passadas acumuladas. O imperioso é seguir as exigências dos sistemas operacionais com rapidez sem que para isso seja necessário utilizar qualquer experiência anterior. O fundamental é corresponder ao *script* prescrito, é saber da impossibilidade de contorná-lo, é limitar-se àquilo que se deve e não se deve dizer. O imprescindível é dominar o tempo médio de atendimento para conseguir alcançar a remuneração diferenciada, o que torna inoperante qualquer passado pessoal. Em suma, o passado pessoal, com suas experiências, conhecimentos, expertises adquiridas que o sujeito do trabalho poderia valer-se em determinados momentos de forma a pôr algo de si naquilo que faz, mostra-se sem valor e improdutivo.

Ainda nos referindo à definição de Linhart (2014), é possível afirmar que os teleatendentes “não dominam seu trabalho”. Dominar, no sentido aqui colocado, não se refere à capacidade adquirida com três meses de treinamento, mas sim a possibilidade de ter certo grau de controle e autonomia sobre aquilo que realizam. Nesse sentido, ao invés de dominar seu trabalho, os teleatendentes são dominados por ele. São dominados pela tecnologia e pelos sistemas operacionais, são dominados pelas elevadas metas que precisam ser batidas, são dominados pelo *script* rigoroso, são dominados, por fim, pela vigilância. A margem de manobra dos operadores e operadoras, portanto, é próxima a zero e a autonomia para utilizar o sistema operacional ou reinventar o *script*, praticamente inexistente.

A subjetividade dos teleatendentes é também corroída pela necessidade de adaptarem-se permanentemente de maneira a cumprir os objetivos fixados. O valor quantitativo do trabalho mostra-se aqui supremo, visto que a capacidade fundamental exigida refere-se à adaptação face a todas as adversidades que permite o sujeito alcançar as metas fixadas: saber ajustar-se ao tempo médio de atendimento, saber reagir bem aos xingamentos dos clientes, conseguir ter calma e não se descontrolar diante de cobranças e assédio moral dos supervisores, ter tranquilidade para navegar por entre seis e oito sistemas informacionais abertos na tela sem ultrapassar o tempo permitido de atendimento, conseguir dar conta das tarefas de dois ou três colegas de trabalho caso seja necessário etc. Essa capacidade permanente de adaptação e ajustamento às exigências organizacionais corresponde a uma competência também permanente de anulação de si, ou seja, a um empobrecimento subjetivo que se opera a cada jornada de trabalho e que possui seu término, muitas vezes, no adoecimento.

Além disso, os teleatendentes mostram-se sem ter a quem recorrer quando enfrentam problemas em seu trabalho. Os supervisores, encarregados de uma animação assediante de sua equipe e de promover uma descontração vigiada, são sujeitos atravessados por um utilitarismo paradoxal e, portanto, seu papel de suporte e de mediação na resolução dos problemas de seus funcionários torna-se totalmente deteriorado. Com relação aos demais colegas de trabalho, cada teleatendente encontra-se muito mais imbuído pela competição do que pela solidariedade. Dessa forma, individualizados pela busca das metas e pela perseguição à remuneração variável, o outro aparece muito mais como ameaça do que possível suporte. A deterioração subjetiva aparece nesse aspecto como a outra face da deterioração dos laços sociais, restando ao sujeito a experiência da impotência, do isolamento, do abandono, da falta de reconhecimento, da desconfiança, do ressentimento e de tantas outras formas reveladoras de uma perda do poder de agir sobre si e sobre o mundo (Clot, 2008).

Por fim, a “perda da autoestima”, ainda seguindo os passos da definição de Linhart (2014), é um fato visível na situação dos teleatendentes terceirizados. Assediados moralmente de forma constante, as experiências de humilhação, de se sentirem desvalorizados, de estarem à beira da loucura, de rebaixamento, evidenciam como a estima de si é largamente afetada e comprometida ao longo da atividade profissional. Além do assédio, é preciso acrescentar as inúmeras formas de adoecimento e

de mal-estar físico e psíquico como fortes indicativos de deterioração subjetiva: sentir dores e não se ver reconhecido em seu mal-estar, sentir vontade de urinar e ser impedido de ir ao banheiro, trabalhar horas a fio e muitas vezes receber um calote ou não ver seus direitos trabalhistas reconhecidos e encontrar-se no limite da tensão emocional e não poder descansar ou se tratar são aspectos que fazem parte de um cotidiano laboral extremamente penoso.

A terceirização mostra-se, assim, extremamente desumana quando observamos a situação dos profissionais do setor de teleatendimento. Tal desumanidade, no entanto, não se revela somente do ponto de vista da precariedade objetiva concernente às más condições materiais de trabalho, mas também por meio da precariedade subjetiva, reveladora de uma experiência profundamente limitante e empobrecida das possibilidades humanas. Espaço de trabalho sem condições de ser apropriado como seu, passado pessoal sem muito valor, ausência de domínio sobre sua própria atividade, adaptação constante às altas demandas produtivas, impotência e ausência de laços sociais no trabalho capazes de dar suporte e, por fim, perda de si que possui como destino o adoecimento e mal-estar, eis o quadro de precariedade subjetiva que se revela quando analisamos a situação dos teleatendentes.

## Considerações finais

Sustentamos a hipótese de que precariedade subjetiva se dá como uma face do fenômeno da terceirização, que, por sua vez, precisa ser compreendido como parte de um processo histórico mais amplo, relativo às transformações dos modos de produção. Nosso tempo histórico, desse modo, ao descentralizar a produção, ao flexibilizar a legislação trabalhista para viabilizar as formas de trabalho temporário, ao fortalecer o poder do livre mercado em detrimento das políticas sociais, ao desenvolver uma nova individualidade produtiva baseada na competitividade, no assalariamento variável e na excelência, faz com que o fenômeno da terceirização se caracterize por uma precarização da vida. Precarização, por um lado, objetiva, dada sua função primordial em baixar os custos com mão de obra, contribuindo, assim, para a criação de condições sociais e materiais deterioradas no Brasil e no mundo, e, por outro lado, de uma precarização subjetiva, dada por fragmentação dos laços sociais, crescimento das relações de trabalho permeadas por assédio moral, medo da exclusão, extrema vigilância e falta de autonomia, individualismo competitivo e impotência. A subjetividade precarizada constitui-se, dessa maneira, não somente como um epifenômeno das condições materiais e sociais, mas igualmente como uma forma específica de subjetivação em um mundo do trabalho precarizado. Uma subjetivação impotente, com falta de poder de agir, que apreende a si mesma no medo e na necessidade imperiosa de corresponder ao instituído e que opera, dia a dia, um verdadeiro trabalho sobre si no qual substitui um sentido humano e desejável por uma necessidade de sobrevivência e adaptação competitiva. A subjetividade precarizada revela-se, dessa forma, para si e para os outros, como a construção de uma subjetividade sem valor e sem autonomia, incapaz de impor-se como sujeito.

O fenômeno da terceirização é significativo, portanto, nos marcos de nosso tempo histórico, de uma incapacidade civilizatória das pessoas de se reproduzirem em sociedade, ou seja, de construírem, por meio dessa atividade ontológica fundamental que é o trabalho (Lukács, 2011), uma possibilidade de mundo e de ser no mundo humanamente viável. O que parece estar em questão quando observamos e analisamos o fenômeno da terceirização, mesmo dentro dos limites que ora nos situamos, são as atuais formas de organizar o trabalho e a sociedade, que se tornam cada vez mais inviáveis para os sujeitos, empobrecendo as formas de construção do humano como ser individual e ser genérico. Faz-se, ao nosso ver, extremamente necessário aprofundar essa hipótese com outros estudos e sobre outras categorias profissionais no Brasil e no mundo, a fim de poder corroborar a hipótese aqui sustentada, renovando nossas possibilidades críticas sobre o mundo do trabalho na atualidade de forma a criar novas alternativas civilizatórias.

## Referências

- Antunes, R. (1999). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. & Braga, R. (2009). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. & Druck, G. (2014). A epidemia da terceirização. In R. Antunes (Org.), *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III* (pp. 13-24). São Paulo: Boitempo.
- Aubert, N. & Gaulejac, V. (1991). *Le coût de l'excellence*. Paris: Seuil.
- Castro, F. G., Leston, A., Werneck, D., Guedes, E., Valério, F., . . . Araújo, R. L. (2014). Paradoxos da relação entre trabalho e gestão na contemporaneidade e suas formas de sofrimento nos trabalhadores do setor de telemarketing. *Revista do CFCH*, edição especial JICTAC 2014, 1-6. Recuperado de <https://goo.gl/YEB7qs>
- Cavaignac, M. D. (2011). Precarização do trabalho e operadores de telemarketing. *Perspectivas*, 39, 47-74.
- Cavallini, M (2012, 7 de outubro). Telemarketing emprega 1,4 milhão no país: veja como é o trabalho no setor. *GI*. Recuperado de <https://goo.gl/5jCLKP>
- Central Única dos Trabalhadores (2014). *Terceirização e negociações coletivas*. São Paulo: CUT.
- Central Única dos Trabalhadores & Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2014). *Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha*. São Paulo: CUT.
- Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Paris: PUF.
- Giorgio, F. C. & Loguercio J. E. (2014). A terceirização e o poder judiciário. In Central Única dos Trabalhadores (Org.), *Terceirização e negociações coletivas* (pp. 40-59). São Paulo: CUT.
- Gorz, A. (1997). *Misères du présent, richesses du possible*. Paris: Galilée.
- Figueiras, V. A. & Dutra, R. Q. (2014). Adoecimento no teleatendimento e regulação privada: a invisibilização como estratégia. *Indicadores de Regulação do Emprego no Brasil*. Recuperado de <https://goo.gl/Z5TrVH>
- Harvey, D. (1992). *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola.
- Larangeira, S. M. G. (2003). A reestruturação das telecomunicações e os sindicatos. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 18 (52), 82-106.
- Le Guillant, L. (2006). *Le drame humain du travail: essais de psychopathologie du travail*. Paris: Érès.
- Linhart, D. (2014). Modernização e precarização da vida no trabalho. In R. Antunes (Org.), *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III* (pp. 45-54). São Paulo: Boitempo.
- Lukács, G. (2011). *Ontologie de l'être social: le travail, la reproduction*. Paris: Delga.
- Mendes A. M. & Araújo L. R. (2012). Apêndice: inventário sobre sofrimento patogênico no Trabalho. In *Clínica psicodinâmica do trabalho: o sujeito em ação* (pp. 137-144). Curitiba: Juruá.
- Oliveira, S. (2009). Os trabalhadores das centrais de teleatividades no Brasil: da ilusão à exploração. In R. Antunes & R. Braga (Org.). *Infoproletários* (pp. 113-136). São Paulo: Boitempo.
- Peters, T. & Austin, N. (1985) *Excelência Acima de Tudo*. São Paulo: Record.
- Previdência Social do Brasil (2007). Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NETP). Recuperado de <https://goo.gl/XZN63Q>
- Repórter Brasil (2012, 12 de julho). As marcas da moda flagradas com trabalho escravo. Recuperado de <https://goo.gl/EHswJn>
- Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Rio de Janeiro (2014). O risco da terceirização generalizada. *Interativa*, 13, 10-12.
- Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Rio de Janeiro (2015). Call Center: o inferno é aqui. *Interativa*, 15, 8-12.

Endereço para correspondência  
fernandogastal@gmail.com

Enviado em: 01/07/2016  
Revisado em: 14/12/2016  
Aprovado em: 16/12/2016

# Por uma Ética do Cuidado nas políticas públicas voltadas à superação da desigualdade social

Jaisson Rodrigo Costacurta<sup>1</sup> e Lúcia Helena Cavasin Zabotto Pulino<sup>2</sup>

Universidade de Brasília (Brasília, DF)

Este artigo, à luz do enfoque da Ética do Cuidado, tem por objetivo refletir sobre as políticas públicas voltadas à superação da desigualdade social. Busca-se explicitar alguns entendimentos, ressaltando a importância do cuidado como possibilidade de construção de um novo paradigma ético. Inicialmente, realizou-se um resgate da evolução das políticas públicas nesse campo. Essa retomada da história permite a desnaturalização de concepções, valores e ações, auxiliando a percepção de como essas políticas têm se situado em cada época a partir de suas perspectivas. Tendo por referência o pensamento de Leonardo Boff, destaca-se a Ética do Cuidado como possibilidade de se desenvolverem políticas públicas. Tal pressuposto coloca-se como alternativa possível, pois ao se romper com conceitos e práticas, ampliam-se os espaços de não conformismo e se abrem possibilidades de criação de alternativas que rompam com a lógica do capitalismo, ampliando os espaços de solidariedade coletiva.

Palavras-chave: Ética do Cuidado, Políticas públicas, Desigualdade social.

Toward an ethics of care on public policies aimed at overcoming social inequality

In light of the Ethics of Care's approach, the purpose of this study is to reflect upon public policies that are oriented to overcoming social inequality. It intends to present some perspectives, highlighting the importance of care as a possibility to construct a new ethic paradigm. Initially, the recollection of these public policies' evolution enables the denaturalization of some conceptions, values and actions, bolstering the perception of how these policies have settled themselves in each period through their perspectives. Aiming Leonardo Boff's thought as a reference, the Ethics of Care is emphasized as a possibility of engineering public policies. Such assumption represents a possible alternative, considering that, after breaking with some concepts and practices, the spaces of nonconformity broaden and the possibilities to create alternatives that break away from the logic of capitalism open up, expanding the spaces of collective solidarity.

Keywords: Ethics of Care, Public policies, Social inequality.

## Introdução

O desenvolvimento das políticas públicas voltadas à superação da desigualdade social, no Brasil, sedimenta experiências que apontam contradições e configuram riscos e, em razão disso, requerem a elaboração de um novo ideal ético para abordar os principais desafios nesse contexto. Nessas condições, é necessário refletir sobre questões éticas de como agir para se configurar um futuro mais otimista em relação aos direitos humanos.

No tocante às políticas públicas voltadas à desigualdade social, evidencia-se a necessidade da desnaturalização de algumas práticas, lugar em que emergem diferentes forças que entram em jogo e que têm produzido, na atualidade, uma “judicialização da vida” (Foucault, 1996). Assim, é oportuno revelar o quanto esse campo tem acolhido o preceito da regulação das condutas e a pacificação da vida, sendo terreno propício à gestão dos corpos pela intenção da proteção, inclusão e participação social.

É nesse contexto que surge o cuidado como novo paradigma e fonte de pensamento primordial capaz de resgatar o sentido da vida e do humano. À luz do enfoque da Ética do Cuidado

1 Psicólogo, filósofo, mestre em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde pela Universidade de Brasília, professor e servidor do Ministério do Desenvolvimento Social, atuando na formulação de documentos técnicos na área de Assistência Social.

2 Psicóloga pela Universidade de São Paulo, mestre em Lógica e Filosofia da Ciência – Epistemologia e doutora em Filosofia pela Universidade Estadual de Campinas. Atualmente, é professora adjunta do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília.



(Boff, 2002), este artigo promove uma reflexão sobre as políticas públicas, buscando problematizar a sua construção na área da assistência social. Busca-se ainda explicitar alguns entendimentos, apresentando não somente explicações para algumas contradições sociais, mas, sobretudo, formas para superá-las, ressaltando, assim, a importância do cuidado como possibilidade de construção de um novo paradigma ético.

A temática possui significativa atualidade, pois remete à discussão de um campo que vive forte ameaça à garantia de direitos sociais (saúde, educação, proteção social etc.), principalmente agora, em virtude de propostas como a das reformas Trabalhista e da Previdência Social. Tal ameaça também reside na redução (ou ausência) da participação do Estado na oferta de políticas sociais.

## **A evolução das políticas públicas voltadas à desigualdade social no Brasil**

As considerações a seguir visam retomar a história para perceber como as políticas públicas se situam em cada momento histórico, para que possamos ler nosso passado e presente e, assim, projetar novas perspectivas ao futuro. É importante resgatar os ideais utópicos e, à luz da utopia, pensar os processos materiais, que são as condições objetivas, as necessidades reais para a preservação da vida. Esse resgate auxilia a compreensão da realidade e a superação da atual explicação justificadora da ideologia única.

A partir de um breve resgate histórico, verificamos que as organizações filantrópicas existem no país há mais de 400 anos. A Igreja Católica e as Santas Casas de Misericórdia, sendo as primeiras formas institucionalizadas, promoviam a assistência a pobres, órfãos e pessoas com deficiência por meio de ajuda material, espiritual, abrigo e serviços ambulatoriais e hospitalares. Tratava-se de práticas filantrópicas e caritativas (Mestriner, 2001).

Entre os séculos XIX e XX, as ações assistenciais caracterizam-se pela abordagem higienista, apoiadas em pressupostos médicos, religiosos e jurídico-repressivos. As práticas são marcadas pela disciplina, pela vigilância e pelo controle dos pobres. A filantropia aparece como um espaço de afirmação da lógica da benemerência e de recomposição da provisão social à população carente, baseada em valores morais da Igreja Católica e relativamente ausente de mediação do Estado (Ferreira, 2012; Mestriner, 2001; Sposati, 2008).

Os termos e as expressões utilizados indicam que os usuários dos serviços assistenciais eram estigmatizados por suas diferenças, privações e infortúnios. Desprovidos de sua identidade de sujeito, eram classificados como delinquentes, alienados, doentes, velhos, inválidos, mendigos e órfãos, aos quais se destinavam os internatos, hospícios, asilos, sanatórios e orfanatos. Essas pessoas eram afastadas do convívio social, pois representavam ameaça à ordem e à moral. Segundo Sposati (2008, p. 41), “os modelos de atendimento assistencial decorrentes da percepção da pobreza como disfunção pessoal encaminhavam-se, em geral, para o asilamento ou a internação dos indivíduos portadores dessa condição”.

Para Yazbek (2004) é difícil afirmar que a estigmatização dos usuários e a atuação excludente dessa política pública tenham sido superadas. Afinal, a mudança de nomenclatura não necessariamente significa mudança de concepção referente aos sujeitos e ao lugar que eles ocupam no imaginário da sociedade. Para a autora, é preciso reconhecer que, na atualidade, há uma espécie de “cultura política” que nega a identidade social dos sujeitos e seu pertencimento a uma classe, de modo a ocultar o conflito e a resistência e a legitimar a dominação.

A partir da década de 1930, na Era Vargas, o Estado brasileiro inicia sua atuação mais direta no campo da assistência social, com a criação do Conselho Nacional de Serviço Social (CNSS), em 1938, do Serviço de Assistência ao Menor (SAM), em 1941, e da instituição da Legião Brasileira

de Assistência (LBA),<sup>3</sup> em 1942. Foi por meio do CNSS que o Estado realizou as primeiras regulamentações na área, buscando não manter as pessoas atendidas afastadas do convívio social, como em períodos anteriores, mas recuperá-las, reintegrá-las, adaptá-las à sociedade e prepará-las como mão de obra para a indústria (Jaccoud, 2008; Mestriner, 2001).

No Estado Democrático Populista (1946-1964) entram em cena também as instituições laicas, tendo destaque o empresariado e os movimentos comunitários. Com o êxodo rural, o aumento do desemprego e a crescente demanda por proteção social, a atuação das entidades religiosas e benemerentes torna-se insuficiente, sendo necessário “um novo aparato social aliançado com a elite industrial emergente” (Mestriner, 2001, p. 117).

Conforme Mestriner (2001), já nas décadas de 1970 e 1980, durante a ditadura militar (1964-1984), dissemina-se o discurso da descentralização, propondo novas práticas relacionadas à organização das políticas públicas. Com isso, a estratégia da descentralização aparece como a solução dos problemas de manutenção do padrão institucional de proteção social vigente, trazendo em seu bojo o pragmatismo e a superação da perspectiva de classe para uma perspectiva individualista na promoção do bem-estar social.

Do ponto de vista social, a década de 1980 foi de muitas conquistas democráticas, devido às lutas sociais e à elaboração da Constituição Federal de 1988. Não obstante, do ponto de vista econômico, é considerada como uma década de poucos avanços. Com a interrupção do ciclo da industrialização e o aumento da dívida externa, o Brasil entra numa longa crise de desenvolvimento, tendo como consequências desemprego, perda dos direitos trabalhistas, precarização das condições de trabalho, terceirização da mão de obra, flexibilização e desregulamentação do Estado, somadas às dificuldades de formulação de políticas econômicas de impacto nos investimentos e redistribuição de renda (Behring & Boschetti, 2006; Pochman, Barbosa, Magalhães, Amorim & Aldrin, 2004).

De qualquer forma, com a Constituição Federal de 1988, a assistência social é colocada como parte integrante de uma concepção mais ampla de proteção social, isto é, do sistema de seguridade social. A Carta Magna, chamada Constituição Cidadã, passa a conceber a assistência social como política pública não contributiva e universal, trazendo a participação da sociedade como estratégia na formulação e no controle da política. Propõe um reordenamento institucional baseado na descentralização político-administrativa dos serviços estatais e reitera a primazia da responsabilidade estatal na coordenação e execução da assistência social. Além do mais, a Constituição demarcou o fim dos regimes autoritários e instituiu uma nova relação entre Estado e sociedade civil, possibilitando a participação social desta no planejamento, na elaboração e na avaliação de políticas sociais (Correia, 2002; Gohn, 2008).

Na prática, durante os anos seguintes, a política de assistência social se manteve sob o predomínio do privado, “desenvolvendo-se via organizações não-governamentais, numa ambígua relação estatal-privado” (Mestriner, 2001, p. 18). As ações, travestidas de uma pretensa parceria entre Estado e sociedade, são concretizadas por meio do subsídio estatal – convênios, certificações – para as ações sociais do setor privado, de forma insuficiente e precária. Além dos restritos repasses de recursos, o Estado transfere para a sociedade as maiores responsabilidades da política e se encarrega apenas da execução das ações emergenciais (Mestriner, 2001).

Nos anos 1990, a concretização das políticas públicas voltadas à superação das desigualdades sociais, a partir do governo Collor, ocorreu sob a ótica neoliberal, de restrição do espaço público e de reforço do setor privado não mercantil. Nesse sentido, a lógica de redução do Estado e fortalecimento do setor privado estava presente também nessa política, a qual se constituía como um importante fator de reforço e afirmação da perspectiva neoliberal do Estado (Ferreira, 2012).

3 LBA: Órgão coordenador das ações de assistência social, criado em 1942 para ofertar assistência aos familiares dos pracinhas da Segunda Guerra Mundial. Tornou-se uma fundação em 1969, e em 1977 passou a ser parte do Sistema Nacional da Previdência e Assistência Social (Sinpas), vinculada ao Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS).

A Constituição Federal de 1988 passou a reconhecer a assistência social como direito do cidadão e dever do Estado, que, com as políticas de saúde e de previdência, compõe o sistema de seguridade social brasileiro. Porém, foram necessários cinco anos de lutas para homologá-la na Lei Orgânica de Assistência Social (Loas), em 1993.

Dando continuidade, o “Projeto de Reforma” de Fernando Henrique Cardoso, no período de 1995 a 2002, significou um retrocesso para o direito e para a política, ao reduzir a assistência social a ações de parceria com a sociedade civil. A política adotada reforçou o retorno da assistência para o campo da solidariedade privada, em oposição a todo um movimento de lutas consolidado na Constituição de 1988, que buscou romper com o clientelismo, o assistencialismo e com a lógica privatizante de encaminhamento de recursos às famílias e às organizações filantrópicas.

No tocante à seguridade social, os interesses econômicos e políticos de poderosos grupos fizeram com que não ocorresse a implantação do que previa a Constituição Federal de 1988. Tais grupos apropriaram-se e continuam se apropriando do fundo público que sustentaria a seguridade social, a partir de reduções ou abatimentos sobre contribuições sociais de empresas, como é o caso da Contribuição Social Sobre o Lucro Líquido (CSLL) e da Contribuição para Financiamento da Seguridade Social (Cofins).

Foi no governo Lula, iniciado em 2003, que surgiu o Sistema Único de Assistência Social (Suas), redesenhando essa política com o objetivo de atender a reivindicações populares e operacionalizar ações.

A implantação do Suas é um marco fundamental na regulamentação da política de assistência social e crucial para o seu reconhecimento como política pública de proteção social. Resultado de um amplo processo de construção sócio-histórica, o Suas visa estabelecer um padrão de gestão descentralizada que supere a trajetória de centralização, fragmentação e descontinuidade que historicamente marcaram a política de assistência social brasileira. O sistema – que teve vigência nos governos Lula e Dilma Rousseff, ambos do Partido dos Trabalhadores – é resultado de um processo coletivo de afirmação da primazia do Estado e nacionalização do direito à assistência social.

No final de 2016, após o *impeachment* de Dilma Rousseff, durante seu segundo mandato como presidenta eleita, assume a Presidência o governo não eleito de Michel Temer, que ocupava o cargo de vice-presidente. As ações do governo de Temer refletem um retrocesso no reconhecimento dos direitos sociais, ao mesmo tempo em que avançam projetos de caráter neoliberal.

Os recursos destinados à assistência social, setor voltado a programas de proteção e promoção da justiça e redução da desigualdade, vem sendo cada vez mais comprometidos. O programa Criança Feliz, por exemplo, se sobrepõe a ações já executadas nos centros de referência de assistência social (Cras). Com base assistencialista, o programa carece de integração com o Suas.

Preocupante também é a proposta de emenda constitucional (PEC) 241, que ameaça o Suas na redução significativa de investimento. Apesar de o Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) ter aprovado uma proposta de 59 bilhões, encaminhada pela Secretaria Nacional de Assistência Social do Ministério do Desenvolvimento Social (SNAS/MDS), conforme Resolução nº 12, de 19 de julho de 2017, o Ministério do Planejamento definiu o teto de 900 milhões.

Projetos das reformas Trabalhistas e Previdência carecem de discussão. Sem dissimulações, significa o retorno a programas pontuais, ao voluntarismo e fisiologismo político que alimenta o patrimonialismo de Estado e ao aumento da desigualdade e residualidade no papel do Estado. O desmonte do Suas está sendo acompanhado do desmonte do Estado Democrático de Direito, do Sistema de Proteção Social.

Diante do exposto, observa-se que, no âmbito das políticas públicas voltadas à superação das desigualdades sociais, passado e presente coexistem num movimento de tensão e superação/transformação. As atuais concepções e práticas adotadas, seja como direito do cidadão e dever do Estado (pós-Constituição de 1988) ou, ainda, como assistencialismo, caridade e/ou favor

(pré-Constituição de 1988), têm suas raízes no mesmo passado; ocupam lugares diferenciados no presente e apontam para o futuro, em construção.

Tais políticas ainda sofrem de imprecisão e distorção conceitual, definidas muitas vezes a partir de suas expressões fenomênicas, ou seja, a partir da aparência imediata de suas ações, o que as coloca em posição antagonista com as noções de cidadania e direitos sociais.

Na vida real – e não no plano ideológico, do discurso – por mais que se afirmem os direitos humanos, a cidadania, a justiça etc., esses se encontram extremamente limitados, dada a perpetuação do direcionamento neoliberal à política econômica, com o consequente resultado de se produzir uma política social pobre para os pobres.

Conforme aponta Ferreira (2012), esse universo constitui-se num campo cheio de antagonismos e afinidades, assim como os discursos que o circundam. Portanto, o necessário conhecimento da realidade passa pela desmistificação e desvendamento dos discursos praticados na conjuntura. Torna-se necessário não só compreender o caráter ideológico dos discursos, mas, acima de tudo, aproximar-se de seus aspectos contraditórios.

## Por uma Ética do Cuidado

A noção de cuidado remonta a dezenas de séculos da história, a partir de obras literárias da Antiga Roma e fontes mitológicas e filosóficas. Portanto, não é de hoje que a essência do cuidado e suas peculiaridades são motivo de interesse entre os estudiosos da vida humana. A Fábula de Higino (poeta latino, 50-139 d.C.), também conhecida como Mito do Cuidado, narra o papel do cuidado na estruturação do ser humano, anunciando que

certo dia, ao atravessar um rio, Cuidado viu um pedaço de barro e teve uma inspiração. Pegou no barro e começou a dar-lhe forma. Enquanto contemplava a sua obra, apareceu Júpiter e Cuidado pediu-lhe que soprasse espírito sobre ela. Júpiter assim fez. Mas, quando Cuidado quis dar um nome à criatura que tinha moldado, Júpiter proibiu-o e exigiu que fosse imposto o seu nome. Enquanto Júpiter e Cuidado discutiam, surgiu, de repente, a Terra. E ela também quis conferir o seu nome à criatura, pois esta foi feita de barro, material do seu corpo. Originou-se uma discussão generalizada. Finalmente, de comum acordo, pediram a Saturno que fosse o árbitro nesta questão. Saturno tomou a seguinte decisão: Tu, Júpiter, deste-lhe o espírito. Receberás, pois, o espírito de volta por ocasião da sua morte. Tu, Terra, deste-lhe o corpo. Receberás, portanto, de volta o corpo quando ela morrer. Mas, como tu, Cuidado, moldastes a criatura, ela ficará sob os teus cuidados, enquanto viver. E ela se chamará homem, isto é, feito de húmus, que significa terra fértil. (Boff, 2002, p. 46)

A fábula carrega um entendimento de que o ato de cuidar é central para o ser humano. O cuidado dá forma à criatura, que é corpo e espírito, e se torna responsável por ela enquanto viver. É o cuidado que humaniza e dá o contorno humano. O cuidado é compreendido a partir de sua dimensão ético-ontológica, o que possibilita construir uma ideia de Ética do Cuidado que se torna inteligível a partir de diferentes ações realizadas no cotidiano.

Para Leonardo Boff (2002), o cuidado é suporte real da criatividade, liberdade e inteligência. No cuidado se encontra o *ethos* fundamental do humano. Nele identificamos os princípios, os valores e as atitudes que fazem da vida um bem-viver e das ações um reto agir. Fazer dele um modo de ser no mundo, engendrando solidariedade na esfera pública, é um farol nos labirintos que tem no horizonte a coletividade. O cuidado diz respeito a uma atitude de abertura a toda alteridade. Por isso, distingue-se da racionalidade instrumental e abre perspectiva para uma nova ética que se ocupa com o sentido da vida.

O pressuposto da Ética do Cuidado é um horizonte utópico que nos mostra que “outro mundo é possível”; que há outras formas de pensar e executar políticas públicas. Portanto, riscos e possibilidades são os desafios que temos como realidade e que precisam ser enfrentados.

Na filosofia de Martin Heidegger (1889-1976), um dos mais originais e influentes filósofos do século XX, a noção de cuidado é um dos eixos centrais em sua reflexão. Sua compreensão de cuidado quer dizer “o ser do *Dasein* antecipando a si mesmo por já ser [no mundo] como ser junto a [os entes que vêm ao encontro dentro do mundo]” (Heidegger, 2001, p. 192).

A filosofia heideggeriana coloca a pergunta sobre o sentido da existência. Inspirado nessa filosofia e preocupado com o futuro da vida neste planeta, Boff (2002) propôs o resgate da ética e do sentido da responsabilidade humana. Para o autor, a Ética do Cuidado tem a ver com a preocupação e a responsabilidade para com o outro. Trata-se de um elemento constitutivo do ser humano, essencial nas relações que este estabelece consigo, com o próximo e com o meio em que vive.

Por essa razão, pensar a Ética do Cuidado como alternativa para a compreensão dos processos presentes nas políticas públicas voltadas à superação da desigualdade social configura um caminho para ajudar a construir os processos de transformação qualitativa, na promoção da cidadania e no alcance dos direitos humanos.

## Pensar as políticas públicas à luz da Ética do Cuidado

A negatividade do excluído e oprimido manifesta, para além de qualquer justificativa da lógica produtiva, uma advertência ao que resta de consciência humana ainda sensível à exigência. A atualidade desse quadro dramático de pobreza e exclusão, que se contrapõem a uma inversão do que denominamos progresso, desenvolvimento e civilização, é um convite a “uma atitude de ocupação, preocupação, de responsabilização e de envolvimento afetivo com o outro” (Boff, 2002, p. 33).

Segundo Boff (2002), as políticas públicas não podem limitar-se à redução da pobreza e das desigualdades sociais em sua universalidade – em concepção kantiana. Elas devem pertencer à atitude do cuidado material, psicológico, físico, ecológico e até mesmo espiritual, que subjazem a todo desenvolvimento ético em seu sentido filosófico.

Assim, considerando a função das políticas públicas voltadas à superação da desigualdade social, torna-se imprescindível pensá-las em relação de interdependência como uma nova ética, a Ética do Cuidado. Tal pressuposto se apresenta como uma alternativa possível para a mudança que se espera alcançar, pois ao se romper com a lógica da “indústria cultural”,<sup>4</sup> ampliam-se os espaços de não conformismo e se abre a possibilidade para a criação de alternativas que rompem com a lógica do acúmulo individual, ampliando os espaços de solidariedade coletiva.

Na perspectiva da Ética do Cuidado, o critério fundamental é o do engajamento em defesa da vida para além de toda divergência política ou ideológica. O Estado, além do cuidado consigo, é convidado a pautar-se pelos pressupostos do cuidado em relação aos seus governados (instituições e cidadãos). Tal prática aponta para um horizonte distinto daquele assumido por algumas políticas que enfatizam apenas um único e certo modelo de racionalidade e instrumentalização hierárquica.

Nessa perspectiva, o planejamento de políticas públicas inicia-se pela escuta sensível e multirreferencial, que deve considerar a valorização dos diferentes sujeitos implicados. Compreender as necessidades do ser humano significa superar uma noção homogeneizante e naturalizada, passando a percebê-lo como sujeito com valores, comportamentos, visões de mundo, interesses e necessidades singulares.

4 A expressão “indústria cultural” foi criada pelos filósofos alemães Theodor Adorno (1903-1967) e Max Horkheimer (1897-1973), a fim de designar a situação da arte na sociedade capitalista industrial (Adorno; Horkheimer, 1985).



Além dos grupos historicamente excluídos (negros, mulheres, população LGBT,<sup>5</sup> pessoas com deficiência), há ainda aqueles cuja discriminação é tão grande que mal conseguem ser ouvidos pelo restante da sociedade, como é o caso de populações em situação de rua, em situação de acolhimento institucional, em regime prisional, adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas, entre tantos outros.

Diante disso, evidencia-se a necessidade e importância de tornar as políticas públicas um espaço de fortalecimento da participação individual e coletiva, que reconheça e valorize todos os diferentes grupos. A Ética do Cuidado é uma forma de reposicionar compromissos nacionais com a fomentação de sujeitos de direitos e de responsabilidades, podendo influenciar na construção e consolidação da democracia.

Morin (1998, p. 341) lembra que é preciso “comunicar em vez de isolar e separar”, pois, desse modo, pode-se reconhecer traços singulares e originais, concebendo a unidade e multiplicidade da realidade. Mais do que afirmar “assim está dito, assim diz a lei”, é preciso confrontar o campo teórico com o campo empírico, suscitando outros horizontes para aquilo que se busca. É isso que possibilita exercitar a mudança na forma de planejar e executar políticas públicas: o exercício de considerar a multiplicidade na unidade e a unidade na multiplicidade.

O enfoque das políticas públicas voltadas à superação da desigualdade social, quando enquadradas somente na legislação em vigor, corre o risco de limitar suas atividades à “gestão da pobreza”, sob a ótica da individualização e de um viés moralizante das situações sociais. Portanto, não deve restringir a intervenção dos profissionais dessa área às abordagens que tratam as necessidades sociais como problemas e responsabilidades individuais e grupais (Pereira, 2000).

Nessa linha, Morin (2000) nos convoca a compreender e questionar a origem dos processos de construção de conhecimentos, indicando que as ações e aprendizados humanos não podem ser compartimentados, mas analisados sob a ótica da complexidade, das multidimensões.

Portanto, pensar em políticas públicas na perspectiva da Ética do Cuidado significa considerar os cidadãos comprometidos com o ato de cuidar da vida, em todas as fases, pensando no hoje e nas próximas gerações. A questão perpassa o entendimento crítico, individual e coletivo de viver em rede e de pensar, refletir e agir acerca de produção e consumo consciente, qualidade de vida, alimentação saudável, economia solidária, agroecologia, ativismo social, cidadania planetária, ética global, valorização da diversidade, entre outros.

Para tal, é preciso buscar o enfoque holístico, sistêmico, democrático e participativo, diante de um entendimento de ser humano em sua integralidade e complexidade, bem como de concepções de políticas públicas interdisciplinares, intersetoriais, processuais, cíclicas e contínuas.

Nesse sentido, as ações dos diferentes profissionais que atuam nessas políticas precisam centrar-se numa perspectiva preventiva, comprometidas com as transformações sociais que evidenciem as contradições entre as práticas e as demandas dos sujeitos nesse contexto. O foco de compreensão e intervenção deve deslocar-se para uma visão institucional, coletiva e relacional, contextualizada nos processos de subjetivação que dialeticamente ressignificam os diversos atores e suas ações.

Pereira (2000) destaca que o sentido de proteção social extrapola a possibilidade de uma única política social e requer o estabelecimento de um conjunto de políticas públicas que garantam direitos e respondam a diversas e complexas necessidades básicas da vida social. Desse modo, não se pode atribuir à assistência social a tarefa de realizar, de forma exclusiva, a proteção social. Esta compete, articuladamente, às políticas de saúde, educação, emprego, previdência, habitação, transporte, dentre outras. Tratar, portanto, as políticas públicas voltadas à superação da desigualdade social separadamente da política econômica é cair na ilusão de que uma é possível sem a outra.

---

5 Lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros.

Os caminhos escolhidos e os fatos que compõem o cotidiano das políticas públicas voltadas à superação da desigualdade social têm sempre inscrições ideológicas, uma vez que as formas de pensar e fazer estão permeadas por relações de poder e ideologias que necessitam ser problematizadas e compreendidas como um produto de relações sociais e históricas que tendem a naturalizar e reproduzir desigualdades. Portanto, observar essa realidade para mapear espaços, tempos, fazeres, crenças, concepções e dinâmicas e desenvolver sensibilidade de escuta dos discursos institucionais e das “vozes da comunidade” pode provocar a ressignificação das demandas e criar novos espaços de interlocução.

Essa nova concepção de ser humano, pautada na Ética do Cuidado, pode ser vista como um instrumento de superação das relações de poder autoritárias e do controle social, contribuindo para a sua emancipação por meio do acesso aos seus direitos, assegurando a eles, também, o exercício do poder, dada a partir da participação da população na elaboração, execução e avaliação de políticas públicas.

Ao trabalhar em prol da conscientização dos sujeitos, intervindo em processos subjetivos, os profissionais que atuam nesse campo estão se colocando como mediadores do desenvolvimento humano em diferentes contextos. A complexidade dos arranjos sociais, políticos, econômicos e ideológicos atuais reflete nas estruturas organizacionais, que se apresentam cada vez mais diversificadas, tanto em relação a seus objetivos, missão e finalidades quanto à natureza de suas ações.

Além disso, é preciso reconhecer a função política nas políticas públicas voltadas à superação da desigualdade social. Elas são espaço singular e fecundo, ainda que pautado por incoerências, para o exercício da cidadania e da luta em prol de uma sociedade mais justa, um espaço que, dialeticamente, desafia os diferentes profissionais. A atuação frente a tais políticas requer a construção não somente de novas metodologias, mas de uma reflexão crítica referente à própria atuação profissional, diante de um cenário de desigualdades sociais, relacionada com a constituição da sociedade no sistema capitalista, das políticas que prometem mudanças improváveis de acontecerem.

Dada a relevância dessas questões, compreende-se a necessidade do desenvolvimento e da atuação no exercício cotidiano dos direitos humanos. Trata-se, portanto, de elaborar políticas públicas que articulem dialeticamente igualdade e diferença, pois os direitos humanos não podem ser articulados a partir de uma concepção de igualdade que não incorpore o tema do reconhecimento das diferenças, o que supõe lutar contra todas as formas de preconceito e discriminação. Ou, na conhecida frase de Santos (1999, p. 44): “temos o direito de ser iguais sempre que a diferença nos inferioriza; temos o direito de ser diferentes sempre que a igualdade nos descaracteriza”.

Para isso, tais políticas de assistência social precisam organizar-se em torno de relações sociais menos hierarquizadas, mais dialogadas e cooperativas. Ao promover a articulação entre as áreas e diferentes práticas, o Estado contribui para a promoção de uma visão menos sincrética, caótica e mais elaborada do conhecimento, reelaborando-a numa síntese qualitativamente superior (Saviani, 2008). Nessa perspectiva, abre-se espaço para experiências, saberes, práticas que protagonizam e compartilham saberes e experiências construídas em espaços sociais diversos. Nesse sentido, abre-se espaço à Ética do Cuidado.

## **Considerações finais e compromissos futuros**

Este artigo, à luz do enfoque da Ética do Cuidado, promoveu uma reflexão sobre as políticas públicas voltadas à desigualdade social. Buscou-se explicitar e materializar alguns entendimentos, ressaltando a importância do cuidado como possibilidade de construção de um novo paradigma ético.

Diante do exposto, fortalece-se a esperança de que há caminhos possíveis para a construção de políticas públicas mais humanizadas. A história não enganou os que lutaram pela democracia,

pela liberdade política, pelos direitos sociais, pela independência dos povos, pelos direitos humanos. Apesar das contradições, a experiência contemporânea criou novos espaços de liberdade e de justiça. Se agora sentimos tão profundamente as misérias, injustiças e irracionalidades, é porque sabemos que há outras possibilidades reais de organizar o mundo de modo mais ético e solidário.

Os novos paradigmas e os pressupostos da Ética do Cuidado têm exigido um compromisso social consciente e crítico, posturas que considerem a prática social como ponto de partida para a concretização das políticas públicas. Por meio desse olhar, evidencia-se a necessidade de uma constante articulação dialética de saberes, condições e necessidades, que compreenda que a transformação da prática social se inicia a partir do reconhecimento dos sujeitos no processo.

Embora muitas dessas atitudes já sejam tomadas em determinados lugares e situações, é também papel do Estado fortalecer e potencializar essas iniciativas, de modo que não continuem como atividades isoladas, mas um movimento conjunto, que envolva toda a comunidade na construção de uma cultura baseada no respeito à dignidade do ser humano.

Cabe também aos trabalhadores do Suas intensificar suas lutas aliadas às lutas de forças e movimentos sociais, porque sabem, pelo cotidiano de trabalho, dos efeitos de uma política de austeridade que sustenta os interesses do capital e destrói as conquistas e direitos. Resta aos gestores comprometidos defender o Suas, reagir, articular forças políticas. Resta às organizações da sociedade civil intensificar a defesa do modelo descentralizado e participativo, da democracia participativa, combater as contrarreformas em curso. Resta à população usuária insurgir, com apoio e presença das organizações que defendem direitos, diante do trágico desmonte dos direitos e serviços públicos.

Urge pensar-se em formas de organização das classes populares calcada na compreensão dialética do mundo contemporâneo para que seja atingida a superação do Estado mínimo, em que as políticas públicas reassumam seu papel de atuar no sentido da igualdade social. É preciso acreditar que os direitos humanos e a qualidade de vida podem ser resgatados por meio da solidariedade coletiva, pela luta política e pela real politização do debate, questões que poderão trazer elementos à compreensão e ao enfrentamento da desigualdade social.

Quem sabe esse seja o momento de despedida de um modelo historicamente alicerçado, de lugares conceituais, teóricos e epistemológicos prontos e acabados, não mais convincentes e adequados ao tempo presente. Parafraseando Boaventura de Sousa Santos (2003, p. 58), este é um momento de “despedida em busca de uma vida melhor a caminho doutras paragens onde o otimismo seja mais fundado e a racionalidade mais plural e onde finalmente o conhecimento volte a ser uma aventura encantada”.

## Referências

- Adorno, T. W. & Horkheimer, M. (1985). *Dialética do esclarecimento*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Behring, E. & Boschetti, I. (2006). *Política Social: fundamentos e história*. São Paulo: Cortez.
- Boff, L. (2002). *Saber cuidar: ética do humano: compaixão pela terra*. Petrópolis: Vozes.
- Correia, M. V. C. (2002). Que controle social na política de assistência social? *Revista Serviço Social e Sociedade*. 1 (72), 43-60.
- Ferreira, M. D. M. (2012). *As contradições ideológicas em torno da assistência social a partir da década de 90: vozes e perspectivas das entidades privadas do DF*. Dissertação de Mestrado. Instituto de Ciências Humanas, Universidade de Brasília, Brasília. Recuperado em <https://goo.gl/ZKz53C>
- Foucault, M. (1996). Conferência V. In *A verdade e as formas jurídicas* (pp. 103-126). Rio de Janeiro: Graal.
- Gohn, M. G. (2008). *O protagonismo da sociedade civil: movimentos sociais, ONGs e redes solidárias*. São Paulo: Cortez.
- Heidegger, M. (2001). *Sein und Zeit* (18a ed.). Tübingen: Max Niemeyer Verlag.
- Jaccoud, L. (2008). Racismo e república: o debate sobre o branqueamento e a discriminação racial no Brasil. In M. Theodoro (Org.), *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição* (pp. 131-166). Brasília, DF: Ipea.

- Lei n. 8.742 (1993, 7 de dezembro). Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília. Recuperado em <https://goo.gl/xxd3Qn>
- Mestriner, M. L. (2001). *O Estado entre a filantropia e a assistência social*. São Paulo: Cortez.
- Morin, E. (1998). *Ciência com consciência* (2a ed.). Rio Janeiro: Bertrand Brasil.
- Morin, E. (2000). *Os sete saberes necessários à educação do futuro* (2a ed.). São Paulo: Cortez.
- Pereira, P. A. P. (2000). Por uma nova concepção de seguridade social. *Ser Social*, 7, 81-96.
- Pochmann, M., Barbosa, A., Magalhães, C., Amorim, R. & Aldrin, R. (Org.) (2004). *A exclusão no mundo: atlas da exclusão social*. São Paulo: Cortez.
- Resolução n. 12 (2017, 19 de julho). Dispõe sobre a aprovação da Proposta Orçamentária da Assistência Social, exercício 2018. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF. Recuperado em <https://goo.gl/9SMWbt>
- Saviani, D. (2008). *Escola e democracia*. Campinas: Autores Associados.
- Santos, B. S. A. (1999). Construção multicultural da igualdade e de diferença. *Oficina do CES*, 135, 1-63.
- Santos, B. S. A. (2003). *Um discurso sobre as ciências*. São Paulo: Cortez.
- Sposati, A. O. (2008). *A assistência na trajetória das políticas sociais brasileiras: uma questão em análise*. São Paulo: Cortez.
- Yazbek, M. C. (2004). As ambiguidades da Assistência Social brasileira após dez anos da Loas. In *Serviço Social e Sociedade*, 77, 11-29.

**Endereço para correspondência**

[jcostacurta@gmail.com](mailto:jcostacurta@gmail.com), [luciahelena.pulino@gmail.com](mailto:luciahelena.pulino@gmail.com)

Recebido em: 16/08/2016

Revisado em: 01/05/2018

Aprovado em: 17/05/2018

# Presenteísmo: contribuições do Modelo Demanda-Control para a compreensão do fenômeno

Rose Helen Shimabuku<sup>L1</sup>, Helenides Mendonça<sup>II,2</sup>, Ariana Fidelis<sup>II,3</sup>

<sup>I</sup> Instituto Federal de Goiás (Goiânia, GO)

<sup>II</sup> Pontifícia Universidade Católica de Goiás (Goiânia, GO)

Este estudo visa compreender o estado da arte dos estudos sobre presenteísmo (fenômeno de comparecer ao trabalho mesmo se sentindo doente) à luz do Modelo Demanda-Control (MDC). Visa ainda contribuir para a discussão sobre demandas, controle, apoio social (postulados no modelo) e estabelecer relação entre eles. Para tanto, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, levantando os principais construtos teóricos sobre a temática em bases de dados científicas nacionais e internacionais, a fim de construir um modelo organizado e sistematizado. Ao traçar um panorama da atualidade sobre a relação entre os aspectos psicossociais do trabalho e o presenteísmo dos trabalhadores, percebe-se uma forte relação entre demandas, controle e apoio social no trabalho e o presenteísmo, de forma que as altas demandas de trabalho estão associadas positivamente ao presenteísmo. No entanto, há lacunas a respeito do entendimento científico sobre esse campo de estudo decorrentes da escassez de produções nacionais e internacionais sobre os antecedentes do presenteísmo. Portanto, há um amplo campo de estudo a ser revelado sobre esse assunto.

Palavras-chave: Presenteísmo, Modelo Demanda-Control, Apoio social no trabalho.

Presenteeism: contributions of the control-demand model for a phenomenon understanding

This study aims to understand the latest studies on presenteeism (the act of attending work while sick) based on the Demand-Control Model. It also aims to contribute to the discussion on the presenteeism, demand, control and social support, and establish a relation between them. For its achievement, we carried out a bibliographical research, relating theoretical constructs on the subject in national and international scientific database, in order to create an organized and systematized model. Through a current study on the relationship between psychosocial aspects of work and workers presenteeism, we realized a strong relationship between demands, control and social support at work and presenteeism, so that the high job demands are associated positively to presenteeism. However, there are gaps regarding the scientific understanding of this field of study, which are due to the shortage of national and international productions on the antecedents of presenteeism. Therefore, there is a broad field of study to be unveiled on this subject.

Keywords: Presenteeism, Demand-Control Model, Social support at work.

## Introdução

**D**urante algum tempo, o presenteísmo foi considerado como o absenteísmo de corpo presente, certamente pelo fato de que o absenteísmo e o presenteísmo tendem a possuir uma base comum no que se refere aos fatores psicossociais. Temporalmente, absenteísmo e presenteísmo devem ser observados como eventos distintos que ocorrem numa sequência, de tal forma que a ocorrência de um comportamento pode afetar a possibilidade do outro (Sasaki, 2013).

O absenteísmo pode ser entendido como o ato de faltar a um compromisso de trabalho, considerando que essa definição se refere a toda e qualquer forma de não comparecimento, ainda que seja direito do trabalhador, como licença médica ou luto. Em uma perspectiva psicossociológica, o absenteísmo é considerado um comportamento de ausência, individual e exterior à organização.

1 Mestre em Psicologia. Instituto Federal de Goiás – IFG.

2 Doutora em Psicologia. Professora universitária. Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-Go.

3 Mestre em Psicologia. Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-Go.



Sabe-se, contudo, que a perda da produtividade não ocorre somente quando o trabalhador deixa de comparecer ao trabalho, mas também acontece quando o trabalhador permanece no trabalho com algum problema de saúde, deixando, assim, de ser *absenteísta*, para se fazer *presenteísta* (Araújo, 2012).

O fenômeno do presenteísmo pode estar condicionado e ser determinado por uma gama de fatores, como as condições de saúde, os fatores pessoais e individuais e o contexto organizacional (Johns, 2010). No que se refere a este último, diversos autores consideram que as demandas e o controle do trabalho, assim como o apoio social recebido pelo trabalhador no contexto do trabalho, possuem relação estreita com o presenteísmo (Hemp, 2004; Johns, 2010; Ribeiro, 2011).

Este estudo visa compreender o estado da arte do presenteísmo à luz do Modelo Demanda-Controle (MDC) postulado por Karasek (1979). Para tanto, recorreu-se à pesquisa bibliográfica a partir de bases de dados científicas nacionais e internacionais, disponíveis on-line, de modo a construir um modelo conceitual organizado e sistematizado do conhecimento, com teorias, abordagens e estudos de investigação.

## **Presenteísmo**

A literatura sobre presenteísmo é relativamente nova e heterogênea (Cancelliere, Cassidy, Ammendolia & Côté, 2011). Os primeiros estudos sobre o presenteísmo datam da década de 1950, porém somente a partir dos anos de 1990 é que a temática ganhou relevância no meio acadêmico. As definições do presenteísmo possuem sempre referência à presença física no local de trabalho, contudo, apresentam diferenças em seu conteúdo. Algumas delas têm uma conotação positiva, por exemplo, “estar no trabalho, como oposto de estar ausente” (Smith, 1970). Outras, mais recentes, relacionam-se à redução da produtividade devido a problemas de saúde e à presença no trabalho quando se está doente, sendo esta última referenciada no estudo de Hansen e Andersen (2008), que conceituam presenteísmo como a situação em que um empregado se apresenta para o trabalho, apesar de perceber estar debilitado a ponto de ser legitimado como um doente.

Acredita-se que os antecedentes e consequentes do presenteísmo devem ser identificados e testados empiricamente, e não apenas conceitualmente, como ocorre em algumas das definições. Ao se utilizar a legitimidade como um critério para a definição de presenteísmo, o foco passa a ser os aspectos sociológicos do fenômeno, como a incapacidade de atuar em determinado contexto, em detrimento dos aspectos médicos, como as consequências do presenteísmo para a saúde a longo prazo, por exemplo (Franco, Druck & Seligmann-Silva, 2010).

O presenteísmo pode ser considerado como o comportamento do trabalhador no qual ele está presente fisicamente no trabalho, mas tem seu desempenho reduzido por se encontrar debilitado física e/ou psicologicamente (Grativol, 2008). Para Franco, Durck e Seligmann-Silva (2010), o presenteísmo é caracterizado por uma ausência mental ou emocional no trabalho, que pode ser derivada de problemas de saúde, financeiros, familiares e outros, que não exigem o afastamento do trabalhador de seu posto, mas reduzem seu desempenho. Raycik (2012), por sua vez, conceitua presenteísmo como o fato de o indivíduo estar presente no trabalho, mas sem realizar as atividades inerentes a sua função.

Neste estudo, será adotada a definição de Aronsson, Gustafsson e Daller (2000), corroborada por Bokerman e Laukkanen (2010), que consideram o presenteísmo como o ato de comparecer ao trabalho mesmo se sentindo doente física ou psicologicamente.

Não há um modelo único e abrangente que explicaria o presenteísmo. Contudo, um conjunto de hipóteses pode ser testado na tentativa de explicar o fenômeno. As hipóteses foram divididas por Hansen e Andersen (2008) em três grandes áreas, sendo elas: (1) fatores relacionados com o trabalho; (2) circunstâncias pessoais; e (3) atitudes.

No que se refere aos fatores relacionados ao trabalho, Hansen e Andersen (2008) e Umann, Guido e Silva (2014) consideram a pressão do tempo e a escassez de recursos para desempenhar tarefas como justificativas para o presenteísmo. Os autores identificaram que trabalhadores que desempenham suas atividades em ambientes assim caracterizados, quando se ausentam por qualquer motivo, encontram em seu retorno um quantitativo ainda maior de afazeres, associado à pressão do tempo reduzido para a entrega das atividades. Por isso, refugam em não comparecer e acabam por trabalhar mesmo se sentindo doentes, promovendo o presenteísmo. O mesmo ocorre com trabalhadores que possuem flexibilidade de horário, que trabalham por turnos ou que podem gerenciar suas atividades (Hansen & Andersen, 2008). Os autores consideram que quanto maior o controle do trabalhador sobre suas tarefas, maior a possibilidade de ele comparecer ao trabalho se sentindo doente.

Além disso, o presenteísmo pode ocorrer devido ao suporte social advindo do relacionamento estabelecido com os colegas. O trabalho em equipe, a pressão dos colegas e os altos níveis de cooperação no trabalho apresentam-se como indicadores de presenteísmo, comportamento muito comum em empresas com pequeno número de funcionários (Hansen & Andersen, 2008).

Trabalhadores presenteístas comparecem ao trabalho mesmo não gozando de suas plenas capacidades físicas e mentais para tal, principalmente pelo receio de não serem consideradas compromissadas com o trabalho, pelo sentimento de culpa de estarem sobrecarregando os colegas de trabalho caso se ausentem, ou ainda pela preocupação com os atrasos do próprio trabalho (Ribeiro & Fernandes, 2014).

A insegurança, o desemprego, a necessidades de progressão na carreira e pressões financeiras contribuem sobremaneira para o aparecimento do presenteísmo (Araújo, 2012). De acordo com este autor, enquanto nos Estados Unidos a principal causa do presenteísmo está relacionada ao fato de as pessoas terem excesso de trabalho, no Brasil, o medo de perder o emprego ainda é fator determinante. Diante disso, é comum que muitos empregados compareçam ao trabalho queixosos, por exemplo, de dores nas costas, alergias, artrite e outras doenças. Quando a organização perpassa por uma reestruturação que implica em diminuição do efetivo e aumento do trabalho, origina-se um sentimento de insegurança que aumenta consideravelmente o presenteísmo, mesmo quando do aumento das demandas de trabalho (Antonio García, 2011; Ribeiro, 2011).

O segundo grande conjunto de hipóteses citado por Hansen e Andersen (2008) se refere às circunstâncias pessoais vivenciadas pelo trabalhador, podendo elas ser consideradas como fatores fora do trabalho que podem influenciar na decisão do trabalhador de ir doente para o trabalho. A primeira circunstância pessoal pode ser a situação financeira do trabalhador, que comparece ao trabalho doente a fim de não perder complementos salariais possivelmente adquiridos quando do comparecimento. A família pode ser outra circunstância pessoal, uma vez que trabalhadores que estão insatisfeitos com sua vida, que tem conflitos, adoecimento com o cônjuge ou um grande número de filhos podem preferir ir doentes para o serviço a ficar em casa (Hansen & Andersen, 2008).

Fatores psicológicos também são considerados pelos autores como circunstâncias pessoais que estimulam o presenteísmo. Aronsson e Gustafsson (2005) citam o que chamam de “indivíduo com ausência de fronteiras”. Trata-se do estado psicológico ou característica de personalidade daquele que tem dificuldades em dizer não aos desejos ou demandas de outras pessoas, o que faz com que ele esteja sempre ligado por forte compromisso com o outro e, conseqüentemente, compareça ao trabalho nas situações mais adversas, por exemplo, quando com um problema de saúde.

O terceiro e último grande conjunto de hipóteses que podem explicar o presenteísmo listadas por Hansen e Andersen (2008) se refere à atitude. Trata-se da interpretação dada pelo trabalhador a sua relação com o trabalho, de sua ética profissional e seu senso de dever com ele e as escolhas que faz a partir dessa interpretação. É o senso de justiça do trabalhador, algo que vai além das prescrições legalistas ou imposições morais, mas que permite que sacrifique sua saúde e opte por

comparecer ao trabalho mesmo estando doente. Ocupações relacionadas ao cuidar (como médicos e enfermeiros) e a setores de ensino primário (professores e cuidadores) são mais propensas ao presenteísmo, sugerindo assim uma cultura baseada em parte na lealdade e na preocupação pelos clientes vulneráveis (nestes exemplos, doentes e crianças) (Johns, 2010).

A atitude do trabalhador ante as questões do trabalho também é tema central do estudo sobre presenteísmo (Dew, Keefe & Small, 2005; Flores-Sandí, 2006). Para Dew et al. (2005) as noções de saúde estão diretamente ligadas às escolhas que o trabalhador é capaz de fazer sobre o seu trabalho e descrevem três tipos de presenteísmo, explicados pelas metáforas de Santuário, Campo de Batalha e Gueto.

A primeira metáfora, Santuário, refere-se à organização de trabalho na qual as relações são próximas, a gestão é presente e atuante e há uma boa estrutura de trabalho. Os trabalhadores percebem que podem realizar escolhas no que se refere à prática profissional, têm maior autonomia e controle sobre seu processo de trabalho e acabam julgando-se capazes – ou na responsabilidade – de comparecer ao trabalho, mesmo se sentindo doente. Não há pressão da gestão, mas os fortes processos institucionalizados se transformam numa narrativa motivadora para o presenteísmo (Dew et al., 2005).

Johns (2009; 2010) reafirma a metáfora de Dew et al. (2005) ao constatar em suas pesquisas que fatores positivos como o tipo de relacionamento entre trabalhador e equipe, o sentimento de pertencimento ao grupo e a possibilidades de troca geram no indivíduo sentimentos de recompensa que “validam” a permanência no local de trabalho mesmo quando está se sentindo doente, favorecendo o presenteísmo. Martinez e Ferreira (2012) entendem que o presenteísmo se configura como um ato de cidadania institucional quando os trabalhadores acreditam que as organizações valorizam sua presença.

Na estrutura de trabalho denominada Campo de Batalha, a identidade profissional do trabalhador se faz quando ele se coloca em oposição ao público atendido, provavelmente devido à alta demanda existente. De acordo com Dew et al. (2005), existem nessa organização várias estruturas de trabalho, umas dentro das outras, coexistindo e gerando, por conseguinte, incerteza diante do controle do trabalhador. Apesar da luta e do enfrentamento, o presenteísmo se apresenta como parte integrante da identidade profissional, visto que o trabalhador sente a necessidade de comparecer ao trabalho por lealdade, a fim de motivar e dar suporte ao seu colega que passa pelas mesmas pressões, independentemente de seu estado de saúde atual.

Nas organizações de trabalho denominadas Gueto, as condições de trabalho são precárias, assim como as relações interpessoais. O isolamento e a segregação imperam, potencializadas pela opressão por parte da gestão para com os trabalhadores, que se sentem obrigados a comparecer ao trabalho mesmo se sentindo doentes, para evitar aborrecimentos, constrangimentos e humilhações por parte da chefia e ameaças sobre a perda do emprego. Esses trabalhadores geralmente possuem pouca qualificação para o trabalho ou possuem poucas opções.

Barreto (2003) corrobora com a indicação de Dew et al. (2005), de que muitos trabalhadores se sentem obrigados a comparecer ao trabalho mesmo se sentindo doentes por medo de perder o emprego, e acrescenta que esse comportamento aumenta a dependência do trabalhador em relação à organização, fazendo com que ele trabalhe silenciando sua dor e, em alguns casos, ainda por insegurança, abdique de direitos trabalhistas, como, por exemplo, seu período de férias.

Percebe-se que, na visão de Dew et al. (2005), o poder de escolha que o trabalhador tem de comparecer ao trabalho ou buscar ajuda profissional para tratar um problema de saúde é apenas aparente, e não real. As relações estabelecidas com o trabalho ou as condições impostas pela organização e sua chefia atuam como opressores em relação ao trabalhador, que se torna a cada dia mais presenteísta. Mais uma vez a insegurança com o trabalho e o receio de ser demitido apresentam-se como causa do presenteísmo.

Há de se considerar, contudo, que os efeitos do presenteísmo podem ser severos tanto para a empresa quanto para o trabalhador (Borges, 2011). Enquanto uma falta programada acarreta a perda da produtividade de um dia de trabalho, o trabalhador que comparece ao trabalho quando não goza de plena saúde acaba por produzir aquém de suas capacidades, o que ocasiona perdas ainda maiores em longo prazo.

O presenteísmo limita a produtividade tanto em quantidade, pela diminuição do rendimento físico e mental, quanto na qualidade do trabalho, pela possibilidade de erros e diminuição da atenção no desenvolvimento das atividades laborais (Araújo, 2012). O desgaste provocado pela impossibilidade de se ausentar para tratamento de saúde provoca adoecimento físico e mental ainda maior com o passar do tempo (Franco, Druck & Seligmann-Silva, 2010). O presenteísmo é um dos fatores que podem anteceder o esgotamento físico e mental, a exaustão, a síndrome de *burnout*, o estresse e a depressão.

Os estudos mostram que quando o trabalhador está submetido a altas demandas de trabalho e não possui controle sobre seus processos de trabalho, os impactos negativos para a saúde são maiores. Zarpelão e Martino (2014) concluíram em suas pesquisas que toda a amostra observada estava submetida à alta demanda e baixo controle devido à pressão existente no ambiente laboral e à quantidade de trabalho executado. Johns (2010) relata que o trabalhador que comparece ao trabalho mesmo se sentindo doente e que é, portanto, presenteísta, via de regra está acometido de uma doença aguda, episódica ou crônica (como gripe, enxaqueca ou diabetes, respectivamente), visto que problemas de saúde mais graves exigem que o trabalhador se ausente do trabalho e, geralmente, por longos períodos, evitando assim o presenteísmo.

As pesquisas sobre presenteísmo se concentram em doenças crônicas ou episódicas, como alergias sazonais, enxaqueca, asma, dores diversas, artrite, distúrbios gastrointestinais e depressão. Doenças progressivas, como cardíacas ou câncer, que exigem tratamentos mais caros, geram mais custos diretos. Já as doenças que são levadas para o trabalho, por serem mais comuns, muitas vezes não são tratadas, podendo perdurar por anos de vida produtiva e gerar altos custos indiretos e invisíveis para os empregadores (Araújo, 2012; Silva & Sassi, 2010; Silva Júnior, 2014).

Um estudo desenvolvido por Flores-Sandí (2006) evidencia o sofrimento psíquico, especialmente na prática do presenteísmo. De acordo com a autora, muitos professores trabalham mesmo estando doentes, alguns conseguem manter sua produtividade apesar disso. O presenteísmo acaba sendo institucionalizado e validado diante da precariedade na atuação, principalmente na rede pública de ensino. Dessa forma, as escolas sofrem com o absenteísmo e também com o presenteísmo, que demonstra que o adoecimento e o sofrimento do professor estão vinculados a causas que extrapolam os registros de licença médica (Flores-Sandí, 2006). Professores identificados como presenteístas extrapolam a dimensão econômica do fato, mas mantêm suas atividades docentes com o intuito de se sentirem úteis, no sentido de cumprirem a sua missão de educar. Sujeitar-se a altas demandas no exercício da docência estaria, segundo os autores, vinculado ao sentimento de utilidade e responsabilidade social diante da profissão, também comum em profissionais da saúde (Carvalho & Barbalho, 2006).

Flores-Sandí (2006) identificou que o presenteísmo pode ocorrer devido às extensas jornadas de trabalho e ao grau de comprometimento do trabalhador para com a instituição. Para Johns (2010), a decisão de comparecer ou não ao trabalho no advento de um problema de saúde sofrerá influência de suas características pessoais tanto quanto do contexto do trabalho (demandas e obrigações inerentes ao trabalho, à estabilidade e ao tipo de contrato estabelecido). Vieira (2014) identificou que 52% do presenteísmo mensurado numa equipe de enfermagem de um hospital era atribuído à precarização da força de trabalho. Nesse sentido, salienta-se que até se tornar presenteísta, o trabalhador já foi submetido a uma série de circunstâncias que exigiram esforço de adaptação que impactaram em sua saúde física e psicológica, situações geralmente relacionadas às altas cargas de trabalho.

Face ao exposto, percebe-se que as condições de saúde, os fatores relacionados ao trabalho e os aspectos pessoais/individuais impactam sobremaneira no comportamento de estar presente no trabalho mesmo se sentindo doente. Torna-se relevante, assim, identificar um modelo teórico que possa contribuir para a compreensão do fenômeno do presenteísmo.

## Contribuições do Modelo Demanda-Controle (MDC)

Um dos os modelos teóricos utilizados atualmente para avaliar o estresse e os aspectos psicossociais do trabalho, o MDC tem sido amplamente utilizado em diversos países (Alves, Braga, Faerstein, Lopes & Junger, 2015; Barcaui & Limongi-França, 2014; Garcia et al., 2015). Tendo em vista que o presenteísmo tem sua origem nos aspectos psicossociais do trabalho – sejam eles de ordem física ou psicológica – e que ele se apresenta como uma das reações adversas à saúde de maior relevância das últimas décadas (Araújo, 2012), optou-se pela utilização do modelo para compreensão do presenteísmo.

Karasek (1990) identificou que os diversos estudos sobre estresse no trabalho e as repercussões sobre a saúde mental das pessoas até aquele momento ora eram baseados apenas nas demandas das tarefas (modelos unidimensionais), ora se detinham sobre demandas *versus* capacidades do indivíduo. O controle do trabalhador sobre o trabalho era sistematicamente omitido das análises dos processos de produção de estresse (Karasek, 1990). A partir dessa constatação foi proposto, no final da década de 1970, um modelo teórico bidimensional que relacionava as características psicossociais do trabalho sob dois aspectos – demandas psicológicas e controle sobre o trabalho – ao risco de adoecimento, sendo então chamado Modelo Demanda-Controle (*Demand-Control Model*) ou “*job strain*” (Karasek, 1990).

O MDC se refere à concepção de que as reações adversas à saúde dos trabalhadores acontecem devido ao desgaste psicológico oriundo da exposição simultânea do trabalhador a elevadas demandas psicológicas e ao escasso controle sobre seu processo de trabalho (Karasek, 1979; Alves, Braga, Faerstein, Lopes & Junger, 2015). As duas dimensões do MDC envolvem aspectos específicos do processo de trabalho (Karasek & Teorell, 1992). As demandas são divididas em demandas psicológicas, que se referem à pressão do tempo (proporção do tempo de trabalho realizado sob tal pressão), nível de concentração requerida, interrupção das tarefas e necessidade de esperar pelas atividades realizadas por outros trabalhadores (Araújo, Graça & Araújo, 2003b); e demandas físicas, que são relativas ao nível de exigência física exigida (Karasek, 1979; Pereira, Kothe, Bleyer & Teixeira, 2014). A dimensão Controle, por sua vez, compreende dois componentes: a) aspectos referentes ao uso das habilidades, que se refere ao aprendizado de coisas novas, repetitividade, criatividade, variedade de tarefas e desenvolvimento de habilidades especiais individuais, e; b) autoridade decisória, que compreende habilidades individuais para a tomada de decisão sobre o próprio trabalho, a influência do grupo de trabalho e a influência na política gerencial.

Após alguns anos de estudo, a dimensão apoio social foi acrescentada ao modelo, referindo-se à mediação/influência exercida pelo apoio de colegas e superiores na relação demanda-controle (Barcaui & Limongi-França, 2014; Karasek & Teorell, 1992). Dessa forma, a ausência desse apoio social potencializaria os efeitos negativos da exposição dos trabalhadores à alta demanda e ao baixo poder de controle no ambiente de trabalho, sendo também negativo para a saúde do trabalhador, ao passo que a presença do apoio social por parte da chefia ou colegas de trabalho minimizaria os efeitos negativos das altas demandas e baixo controle no trabalho (Johnson, Hall & Theorell, 1989; Karasek & Teorell, 1992). Alguns estudos sugerem, ainda, que a influência do suporte social ameniza o impacto de fatores estressores, aumentando a sensação de bem-estar.



Segundo Karasek (1979), as demandas psicológicas e o controle dão origem a quatro tipos distintos de experiências no trabalho, quais sejam:

- **Alta exigência:** nesse nível, geralmente são despertadas reações psicológicas como fadiga, estresse e depressão. O desgaste psicológico se dá quando o indivíduo submetido a um estresse não consegue responder ao estímulo adequadamente devido a ter pouco controle sobre as circunstâncias ambientais. Caso o tempo da exposição seja curto, o organismo prontamente se recupera; se for longo, o desgaste se acumula (Alves, Hökerberg & Faerstein, 2013).
- **Trabalho ativo:** caracterizado quando o trabalhador é exposto à alta demanda e a alto controle no ambiente laboral. Demonstra trabalhadores que permanecem motivados para desenvolver novos tipos de comportamento mesmo que isso os leve à exaustão emocional. Trata-se do efeito positivo do estresse, no sentido de advir um comportamento de motivação, novas aprendizagens e um padrão de enfrentamento positivo sob essas condições de alta demanda e baixo controle (Pereira et al., 2014).
- **Trabalho passivo:** caracterizado por baixa demanda e baixo controle, que favorece a redução da capacidade produtiva, fazendo com que o trabalhador se sinta num estado de apatia em decorrência da ausência de desafios e rejeição às suas iniciativas de trabalho (Costa & Ferreira, 2014; Alves et al., 2013).
- **Baixa exigência:** está relacionado à baixa demanda de trabalho, porém ao alto controle. Pode ser considerada como uma situação confortável, porém, trabalhos assim tendem a ser desinteressantes e representam experiências que podem gerar grande carga de estresse psicológico, levando, inclusive, ao adocimento físico e psicológico (Costa & Ferreira, 2014).

Essas experiências do trabalho caracterizam dimensões independentes que variam de alta a baixa, criando assim quatro possibilidades de combinações, facilmente representadas por um gráfico de quatro quadrantes, no qual a demanda psicológica se estabelece no eixo das abscissas, enquanto o controle é representado no eixo das ordenadas, como apresenta a figura 1:

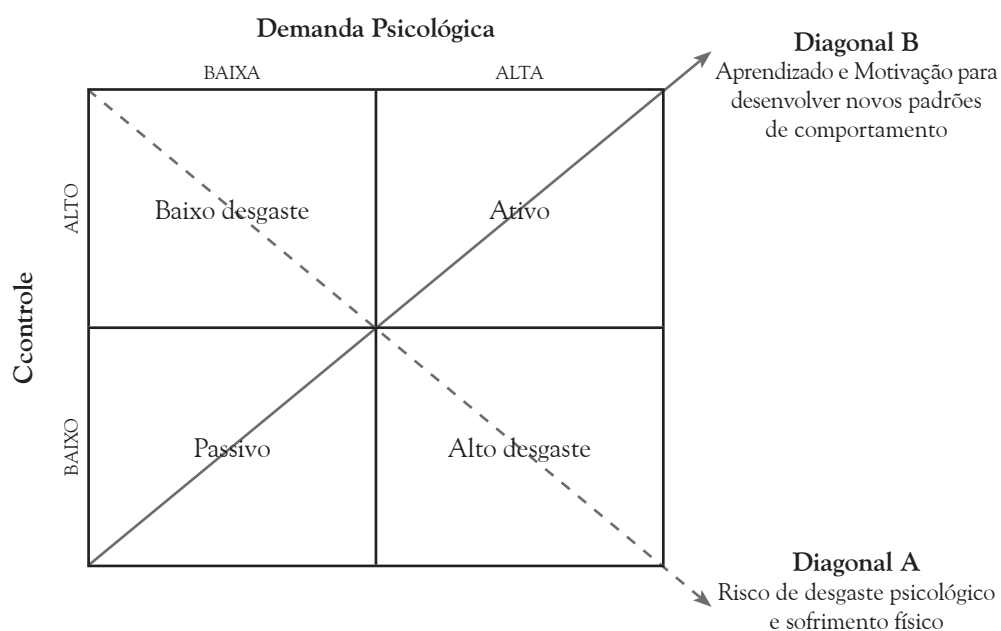


Figura 1. Modelo Demanda-Controle.

Fonte: Karasek (1979).



A utilização do gráfico para representar o MDC permite uma melhor compreensão do que foi chamado por Karasek (1979) de trabalho ativo e passivo. No gráfico, a diagonal “A” representa o risco de o trabalhador desenvolver doenças de ordem psicológica ou física, como, por exemplo, fadiga, ansiedade, depressão. A doença física acontece quando a demanda psicológica do trabalho é maior e o grau de controle do trabalhador sobre o trabalho é menor (Quadrante 1). A diagonal “B” mostra a motivação que o indivíduo tem em desenvolver novas formas de comportamento. Observa-se que, embora o trabalhador esteja exposto a altas demandas psicológicas, o controle sobre como fazer o seu trabalho é tido como um desafio e estimula o trabalhador em suas atividades laborais (Costa & Ferreira, 2014).

O MDC privilegia duas dimensões psicossociais no trabalho, que são: o **controle** sobre o trabalho e demanda psicológica advinda do trabalho. A partir da combinação dessas duas dimensões, o modelo distingue situações de trabalho específicas que, por sua vez, estruturam diferentes riscos à saúde.

Para Karasek (1979), as insatisfações com o trabalho e a depressão apresentam-se como duas fortes reações ao estresse causado pelo contexto do trabalho. O autor explica que a insatisfação no trabalho caracteriza sentimentos negativos em relação a ele, que podem ser provocados por situações de estresse ou depressão como resultado da tensão ocupacional, podendo resultar ainda na redução da capacidade de lidar com problemas ou desafios no trabalho, perda da motivação, sentimento de tristeza ou desamparo, muito comumente associados à diminuição da produtividade, consequências estas também percebidas no presenteísmo. Essas situações podem provocar ainda sintomas como dores de cabeça e nas costas, náuseas, vômitos, dificuldades respiratórias, baixa imunidade, hipertensão, doenças cardiovasculares e outros (Pereira et al., 2014). O presenteísmo pode ser uma consequência tanto das interferências nos aspectos psicológicos do trabalhador quanto na saúde física dele.

De acordo com a revisão sistemática dos artigos que utilizaram o MDC da América Latina de 1979 a 2010, realizada por Geco, Magnago, Prochnow, Beck & Tavares (2011), o primeiro estudo a ter como base teórica o MDC no Brasil é um estudo com enfermeiros hospitalares da Bahia realizado por Araújo (1999). Mais tarde, estudos como esse seriam replicados ao investigar a adequação do MDC para uso em pesquisas sobre o estresse ocupacional, as condições de saúde e o trabalho de docentes e cirurgiões-dentistas.

Araújo, Aquino, Menezes, Santos e Aguiar (2003a) realizaram um estudo transversal que concluiu que há uma associação positiva entre o trabalho em alta exigência e sofrimento psíquico, sintomas depressivos e distúrbios psíquicos menores em enfermeiros hospitalares. Ao relacionar esses estudos com os achados de Franco, Durck e Seligmann-Silva (2010), percebe-se que os impactos na saúde como os provocados pelas altas demandas de trabalho são as principais causas de presenteísmo (Presseau et al., 2014). O adoecimento físico e mental, assim como o próprio presenteísmo, são ainda maiores quando há a impossibilidade de se ausentar para o tratamento de saúde devido às altas demandas de trabalho. De acordo com esses autores, o presenteísmo é um dos fatores que antecedem o esgotamento físico e mental, a exaustão, a síndrome de *burnout*, o estresse e a depressão.

Prisco, Araújo, Almeida e Santos (2013) utilizaram o MDC para analisar os fatores psicossociais do trabalho, mais especificamente o estresse ocupacional, e sua relação com os transtornos alimentares. Observou-se, nesse estudo, maior prevalência de bulimia nervosa e transtorno da compulsão alimentar periódica no grupo de trabalho de alta exigência (situação em que a atividade laboral é realizada sob alta demanda psicológica e baixo controle). Essa situação é considerada responsável por efeitos negativos sobre a saúde, incluindo transtornos mentais comuns e doenças cardiovasculares. Aronsson e Gustafsson (2005) afirmam que ter um problema de saúde é uma forte causa de presenteísmo. Johns (2010) corrobora com a afirmação ao enfatizar que ter um problema de saúde é um fator preponderante no presenteísmo.

Pereira et al. (2014) consideraram o MDC para avaliar a relação entre as queixas musculoesqueléticas e o estresse relacionado ao trabalho de músicos de uma orquestra. Foi observado nesse estudo que a maior parte dos músicos apresentou percepção de trabalho ativo, ou seja, estão submetidos a altas demandas e alto controle em seu trabalho, o que, por um lado, gera autonomia criativa e percepção positiva de seu trabalho, mas por outro pode desencadear maiores cobranças pessoais, maiores índices de cansaço mental, nervosismo, diminuição da qualidade de vida e, conseqüentemente, dificuldade de se ausentar do trabalho, provocando o presenteísmo.

No Brasil, a utilização do MDC para estudos de questões relativas à organização do trabalho e de suas repercussões sobre a saúde do trabalhador vem crescendo acentuadamente (Araújo et al., 2003b; Fogaça, Carvalho, Nogueira & Martins, 2009; Feijó, Câmara & Luiz, 2014; Gego et al., 2011; Griep, Rotenberg, Landsbergis & Vasconcellos-Silva, 2011; Lima, Assunção & Barreto, 2015; Mascarenhas, Prado & Fernandes, 2013; Pereira et al., 2014; Prisco et al., 2013; Schmidt, 2013; Theme Filha, Costa & Guilan, 2013; Zapelão & Martino, 2014; entre outros). Esses estudos testam a eficácia do MDC e comprovam a relação entre as demandas de trabalho e o adoecimento do trabalhador. Uma vez submetidos a altas demandas, a possibilidade de o trabalhador se encontrar debilitado física ou psicologicamente aumenta consideravelmente. Estando o adoecimento do trabalhador diretamente relacionado ao fenômeno do presenteísmo, tem-se que o MDC é um modelo de grande importância para a compreensão desse fenômeno.

## Discussão

Presseau et al. (2014) consideram que as demandas, o controle e o apoio social no trabalho possuem relação significativa com a saúde do trabalhador. Ter um problema de saúde é uma forte causa de presenteísmo (Aronsson & Gustafsson, 2005; Johns, 2010).

O MDC pressupõe que a saúde dos trabalhadores é impactada principalmente por ambientes de trabalho com altas demandas e baixo controle, que dão origem ao estresse organizacional. Assim, profissionais submetidos a baixo controle, alta demanda psicológica e baixo nível de suporte tendem a ter mais desgaste, mais sofrimento e insatisfação (Johnson, Hall & Theorell, 1989). Os estudos sobre o presenteísmo validam esses pressupostos, uma vez que indicam estar o fenômeno diretamente relacionado à saúde emocional e à qualidade de vida do trabalhador, ao passo que quanto mais desgaste e insatisfação ele encontra em sua rotina laboral, maior a probabilidade de desenvolver, ao longo do tempo, doenças crônicas ou emocionais. O trabalhador presenteísta, mesmo com queixas de saúde, tende a comparecer ao trabalho, negligenciando os primeiros sintomas de adoecimento.

De acordo com o MDC, à medida que o controle do trabalho aumenta, amortece-se o impacto das altas demandas do trabalho. Observa-se que esse controle pode ser exercido pelo trabalhador quando lhe é possibilitado realizar escolhas e ter autonomia em seu trabalho. Da mesma forma, a influência do suporte social ameniza o impacto de fatores estressores, aumentando a sensação de bem-estar. Quando o trabalhador percebe que poderá contar com o apoio da chefia ou de seus colegas para se afastar e cuidar de sua saúde, caso haja necessidade, ele se torna mais seguro e vê diminuída a preocupação que potencialmente levaria ao estresse ou esgotamento mental, variáveis que antecedem o presenteísmo.

As descobertas de diversos autores que testaram o MDC, assim como Karasek (1979), concluíram que o trabalho realizado em condições de baixo controle e alta demanda é nocivo à saúde dos trabalhadores. Esse fato pode ser observado principalmente quando o controle se relaciona à estabilidade no emprego. A ameaça iminente do desemprego faz com que o absenteísmo reduza e as taxas de presenteísmo sejam elevadas (Antonio Garcia, 2011; Ribeiro, 2011). Barreto (2003)

acrescenta ainda que os sintomas de adoecimento e a própria dor são silenciados pelo medo de perder o emprego, fazendo com que o trabalhador compareça ao trabalho independente de queixas de saúde.

Por outro lado, alguns autores (Dew et al., 2005; Hansen & Andersen, 2008) defendem que o alto controle do trabalhador sobre seu trabalho seria potencializador de presenteísmo, uma vez que a autonomia e controle desenvolveria no trabalhador um senso maior de responsabilização. Independente da pressão da chefia ou dos colegas, o trabalhador se sente na obrigação de comparecer ao trabalho mesmo sentindo doente porque sabe que, quando do seu retorno, encontrará um quantitativo ainda maior de afazeres, provavelmente com tempo de execução diminuído. O trabalhador pode ainda se fazer presenteísta pela percepção de que sua ausência impactará no aumento de demanda para seus colegas ou na ausência da apresentação de serviços para seus clientes ou comunidade (como no caso de enfermeiros e professores). O presenteísmo seria assim característica de lealdade, motivação e senso de responsabilidade.

Estudos de Pereira et al. (2014) já observavam maior exaustão emocional do trabalhador no trabalho ativo do que no passivo, considerando que altas demandas poderiam bloquear os esforços provenientes do alto controle, uma vez que demandas elevadas aumentavam o esforço de resposta. As demandas de trabalho também aparecem na literatura como um fator positivamente associado ao presenteísmo, sejam essas demandas físicas ou emocionais, como a pressão do tempo, cobrança por parte da chefia ou dos colegas e/ou a quantidade de trabalho a ser realizado. O trabalhador submetido a essas condições de trabalho – trabalho ativo – tende a comparecer mesmo se sentindo doente, a fim de evitar, quando do seu retorno, um ambiente de trabalho hostil, mal-estar perante os colegas ou chefia, ou ainda uma quantidade maior de afazeres com tempo reduzido para realização.

Quando o trabalhador está submetido a altas demandas de trabalho, está também potencialmente exposto a adoecimentos muscoesqueléticos, como dor lombar e no pescoço. A alta exigência promove no trabalhador uma predisposição ao adoecimento. Grativol (2008) lembra que a debilidade física ou psicológica pode tornar o trabalhador presenteísta e, conseqüentemente, reduzir seu desempenho no trabalho. Cabe salientar que as doenças crônicas são as mais identificadas em trabalhadores presenteístas, uma vez que são identificados pelos próprios trabalhadores como adoecimentos com os quais pode-se lidar, ao contrário do que acontece com adoecimentos de ordem aguda, que requerem afastamentos imediatos mesmo contra a vontade ou escolha do trabalhador. Por outro lado, as baixas demandas minimizaram os efeitos negativos do baixo controle no trabalho (Araújo et al., 2003a).

Dew et al. (2005) identificam que, quando as relações interpessoais no trabalho são precárias, segregadas ou onde há isolamento, o trabalhador tende a comparecer ao trabalho mesmo se sentindo doente, a fim de evitar aborrecimentos, constrangimentos, perturbações e humilhações por parte da chefia ou colegas de trabalho. Demandas de trabalho como a pressão do tempo e do ritmo de trabalho e cobranças por elevados níveis de atenção e concentração podem provocar tensões e, por conseguinte, sofrimentos e distúrbios mentais, evidenciados não apenas pelas doenças, mas também pelos conflitos interpessoais e extratrabalho (Mascarenhas et al., 2013). Dessa forma, percebe-se que as organizações que possuem ambiente de trabalho hostil promovem o presenteísmo, mesmo que não seja uma regra declarada ou imposição da chefia. Trata-se da escolha do trabalhador, que opta por ser presenteísta, a fim de garantir a tranquilidade – ou pelo menos a ausência de queixas – sobre si no trabalho.

Trabalhadores que têm seu trabalho caracterizado pelo grupo de alta exigência (situação em que a atividade laboral é realizada sob alta demanda psicológica e baixo controle) tendem a ter efeitos negativos sobre a saúde dos mais variados tipos, como transtornos mentais comuns, doenças cardiovasculares, muscoesqueléticas, cefaleias e outras. Na literatura científica, a prevalência das causas do presenteísmo normalmente está associada a cefaleias, enxaquecas, lombalgias,

infecções respiratórias, estresse ou ansiedade (Silva & Sassi, 2010; Da Silva Junior, 2014; Pereira et al., 2014).

O presenteísmo pode estar associado a outros fatores e não somente aos problemas de saúde, como diversos fatores pessoais e organizacionais (Aronsson & Gustafsson, 2005). Quando testado numa amostra de enfermeiros hospitalares, o MDC demonstrou que fatores relacionados ao ambiente laboral são potencialmente produtores de estresse no trabalho, sendo as características individuais menos expressivas na explicação do fenômeno. Conclui-se que o baixo controle, aliado à baixa demanda, pode servir como fator desestimulador, contribuindo para a insatisfação profissional (Theme Filha et al., 2013).

## **Considerações finais**

Este estudo teve como objetivo analisar o atual estado da arte do conhecimento sobre o presenteísmo, enquanto fenômeno de estar presente no trabalho mesmo se sentindo doente física ou psicologicamente. O levantamento realizado demonstra que o MDC apresenta-se potencialmente eficaz para a compreensão de fenômenos psicossociais relacionados ao trabalho, uma vez que indica que demandas, controle e apoio social impactam na saúde do trabalhador.

Observa-se que o trabalho com alta exigência concentra maiores riscos à saúde dos trabalhadores, assim como que o trabalho realizado com altas demandas, ainda que em situação de controle, pode ser prejudicial à saúde psíquica dos trabalhadores. Quando envolve alta demanda psicológica e baixo controle, o ambiente psicossocial do trabalho pode impor desgaste danoso, com consequências negativas para a saúde física e mental do trabalhador. Por outro lado, todas essas consequências advindas das demandas de trabalho e do controle são aspectos do trabalho que impactam no fenômeno de comparecer ou não no ambiente de trabalho mesmo quando os trabalhadores estão acometidos por algum problema de saúde.

Vale ressaltar que a forma como os sintomas físicos ou psicossomáticos são percebidos pelos trabalhadores e a forma como esses sintomas interferem no bom funcionamento da organização são distintas e podem depender de outras causas oriundas tanto do contexto organizacional quanto das próprias características do trabalhador. O apoio social apresenta-se como um componente emocional que media/influencia a relação demanda-controle, de forma a amenizar o impacto de fatores estressores e aumentar a sensação de bem-estar no trabalho.

A revisão da literatura mostra que trabalhadores submetidos a altas demandas, baixo controle e ausência de apoio social no trabalho tendem a ser presenteístas, isto é, comparecem ao trabalho mesmo se sentindo doentes física ou psicologicamente, seja por receio de perder o emprego ou a fim de evitar constrangimentos e humilhações.

Pode-se perceber que trabalhadores que ocupam cargos de trabalho onde as exigências físicas, cognitivas ou sociais são altas tendem a ignorar sintomas de adoecimento físico ou psicológico e não se ausentar quando do advento de um problema de saúde, pelo senso de responsabilização profissional. Justamente por esse senso é que tendem a se submeter a altas demandas de trabalho, com ou sem controle ou apoio social, por períodos prolongados de tempo, tornando-se, assim, presenteístas.

O local de trabalho influencia de forma considerável na saúde do trabalhador. Dessa forma, é necessário que o ambiente laboral seja tomado como local de excelência para a implementação de estratégias promotoras de saúde, com o objetivo de prevenir e/ou minimizar o impacto do presenteísmo.

Percebe-se que a maioria dos estudos encontrados sobre o presenteísmo tem sua amostra voltada para o contexto de trabalho de profissionais da saúde (como enfermeiros e médicos) ou de docentes, havendo, portanto, raros achados sobre o tema com outras amostras.

Identifica-se, ainda, uma lacuna científica em razão da escassez de produções nacionais e internacionais que avaliem o presenteísmo e o MDC, tratando-se, portanto, de um amplo e carente campo de investigação.

## Referências

- Alves, M. G. M., Braga, V. M., Faerstein, E., Lopes, C. S. & Junger, W. (2015). Modelo Demanda-Controle de estresse no trabalho: considerações sobre diferentes formas de operacionalizar a variável de exposição. *Cadernos de Saúde Pública*, 31 (1), 208-212.
- Alves, M. G. M., Hökerberg, Y. H. & Faerstein, E. (2013). Tendências e diversidade na utilização empírica do Modelo Demanda-Controle de Karasek (estresse no trabalho): uma revisão sistemática. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 16 (1), 125-36.
- Antonio García, M. D. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57 (223), 111-120.
- Araújo, J. P. (2012). *Afastamento do trabalho: absenteísmo e presenteísmo em uma instituição federal de ensino superior*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde, Faculdade de Ciências da Saúde, Universidade de Brasília, Brasília.
- Araújo, T. M. (1999). *Trabalho e distúrbios psíquicos em mulheres trabalhadoras de enfermagem*. Tese de Doutorado, Instituto de Saúde Coletiva, Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Araújo, T. M., Aquino, E., Menezes, G., Santos, C. O. & Aguiar, L. (2003a). Aspectos psicossociais do trabalho e distúrbios psíquicos entre trabalhadoras de enfermagem. *Saúde Pública*, 37 (4), 424-33.
- Araújo, T. M., Graça, C. C. & Araújo, E. (2003b). Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Controle. *Ciência & Saúde Coletiva*, 8 (4), 991-1003.
- Aronsson, G. & Gustafsson, K. (2005). Sickness presenteeism: prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47 (9), 958-966.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work: an empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54, 502-509.
- Barcaui, A. & Limongi-França, A. C. (2014). Estresse, enfrentamento e qualidade de Vida: um estudo sobre gerentes brasileiros. *RAC: Revista de Administração Contemporânea*, 18 (5), 670-694.
- Barreto, M. M. S. (2003). *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: Educ.
- Böckerman, P. & Laukkanen, E. (2010). Predictors of sickness absence and presenteeism: does the pattern differ by a respondent's health? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52 (3), 332-335.
- Borges, J. M. R. (2011). *Importância da análise do presentismo em instituições de saúde*. Dissertação de Mestrado, ISCE Business School, Instituto Nacional de Lisboa, Lisboa.
- Cancelliere, C., Cassidy, J. D., Ammendolia, C. & Côté, P. (2011). Are workplace health promotion programs effective at improving presenteeism in workers? A systematic review and best evidence synthesis of the literature. *BMC Public Health*, 11 (1), 395.
- Carvalho, F. M. & Barbalho, L. (2006). Docência e exaustão emocional. *Educação & Sociedade*, 27 (94), 229-253.
- Costa, M. D. F. A. A. & Ferreira, M. C. (2014). Sources and reactions to stress in Brazilian lawyers. *Paidéia*, 24 (57), 49-56.
- Da Silva Júnior, J. U. S. (2014). Afastamento do trabalho por transtornos mentais e fatores associados: um estudo caso-controle entre trabalhadores segurados da Previdência Social. *PLoS ONE*, 9 (12), e115885.
- Dew, K., Keefe, V. & Small, K. (2005). 'Choosing' to work when sick: workplace presenteeism. *Social Science & Medicine*, 60 (10), 2273-2282.
- Feijó, D., Câmara, V. M. & Luiz, R. R. (2014). Aspectos psicossociais do trabalho e transtornos mentais comuns em pilotos civis. *Cadernos de Saúde Pública*, 30 (11), 2433-2442.
- Flores-Sandí, G. (2006). "Presentismo": potencialidad en accidentes de salud. *Acta Médica Costarricense*, 48 (1), 30-34.



- Fogaça, M. C., Carvalho, W. B., Nogueira, P. C. K. & Martins, L. A. N. (2009). Estresse ocupacional e suas repercussões na qualidade de vida de médicos e enfermeiros intensivistas pediátricos e neonatais. *Revista Brasileira de Terapia Intensiva*, 21 (3), 299-305.
- Franco, T., Druck, G. & Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35 (122), 229-248.
- García, A. J., Calzaretta, A. R. V., Soto, C. M., Ortíz, V. G., Feldman, L. & Mendoza, E. H. (2015). Demanda/control y la salud mental en profesionales de la salud: un estudio em seis países latinoamericanos. *Informació Psicológica*, (108), 2-18.
- Geco, P. B. T., Magnago, T. S. B. S., Prochnow, A., Beck, C. L. C. & Tavares, J. P. (2011). Utilização do Modelo Demanda-Controle de Karasek na América Latina: uma pesquisa bibliográfica. *Revista de Enfermagem da UFSM*, 1 (2), 272-281.
- Grativol, K. (2008) Jornada sem fim. *Criativa*, Rio De Janeiro. Disponível em: [goo.gl/6h6u6N](http://goo.gl/6h6u6N) [17 junho 2014]
- Griep, R. H., Rotenberg, L., Landsbergis, P. & Vasconcellos-Silva, P. R. (2011). Uso combinado de modelos de estresse no trabalho e a saúde auto-referida na enfermagem. *Revista de Saúde Pública*, 45 (1), 145-52.
- Hansen, C. D. & Andersen, J. H. (2008). Going ill to work: what personal circumstances, attitudes and workrelated factors are associated with sickness presenteeism? *Social Science & Medicine*, 67, 956-964
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: at work, but out of it. *Harvard Business Review*, 82 (10), 49-58.
- Johns, G. (2009). Absenteeism or presenteeism? Attendance dynamics and employee well-being. In S. Cartwright & C. L. Cooper (Ed.), *The Oxford handbook of organizational well-being* (pp. 7-30). Oxford: Oxford University.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: a review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31 (4), 519-542.
- Johnson, J. V., Hall, E. M. & Theorell, T. (1989). Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 15 (4), 271-279.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1992). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karasek, R. (1979) Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24 (2), 285-308.
- Karasek, R. (1990). Lower health risk with increased job control among white collar workers. *Journal of Organizational Behavior*, 11 (3), 171-185.
- Lima, E. D. P., Assunção, A. Á. & Barreto, S. M. (2015). Prevalência de depressão em bombeiros. *Cadernos de Saúde Pública*, 31 (4), 733-743.
- Martinez, L. F. & Ferreira, A. I. (2012). Sick at work: presenteeism among nurses in a Portuguese public hospital. *Stress and Health*, 28 (4), 297-304.
- Mascarenhas, C. H. M., Prado, F. O. & Fernandes, M. H. (2013). Fatores associados à qualidade de vida de agentes comunitários de saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 18 (5), 1375-1386.
- Pereira, É. F., Kothe, F., Bleyer, F. T. D. S. & Teixeira, C. S. (2014). Work-related stress and musculoskeletal complaints of orchestra musicians. *Dor*, 15 (2), 112-116.
- Presseau, J., Johnston, M., Johnston, D. W., Elovainio, M., Hrisos, S., Steen, N., Stamp, E., Francis, J. J., Grimshaw, J. M., Hawthorne, G., Eccles, M. P. (2014). Environmental and individual correlates of distress: Testing Karasek's Demand-Control Model in 99 primary care clinical environments. *British Journal of Health Psychology*, 19 (2), 292-310.
- Prisco, A. P. K., Araújo, T. M. D., Almeida, M. M. G. D. & Santos, K. O. B. (2013). Prevalência de transtornos alimentares em trabalhadores urbanos de município do Nordeste do Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 18 (4), 1109-1118.
- Raycik, L. (2012). *Percepções de gestores e geridos sobre o presenteeismo de trabalhadores*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.



- Ribeiro, H. A. (2011). *O presenteísmo e a motivação na Administração Pública*. Dissertação de Mestrado, ISCE Business School, Instituto Nacional de Lisboa.
- Ribeiro, N. F. & Fernandes, R. D. C. P. (2014). Distúrbios musculoesqueléticos em membros inferiores em trabalhadoras de enfermagem. *Revista Baiana de Saúde Pública*, 35 (1), 128.
- Sasaki, S. F. D. S. (2013). *Trabalho bancário e fatores associados ao presenteísmo e ao absenteísmo*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Schmidt, D. R. C. (2013). Modelo Demanda-Controle e estresse ocupacional entre profissionais de enfermagem: revisão integrativa. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 66 (5), 779-788.
- Silva Júnior, J. U. S. (2014). Afastamento do trabalho por transtornos mentais e fatores associados: um estudo caso-controle entre trabalhadores segurados da Previdência Social. *PLoS ONE*, 9 (12), e115885.
- Silva, A. M. & Sassi, R. J. (2010). Monitoramento do presenteísmo através da tecnologia da informação. In *Anais do X Congresso Mundial de Pesquisas Ambientais, Saúde e Segurança*. São Paulo: SHEWC.
- Smith, D. J. (1970) Absenteeism and "presenteeism" in industry. *Archives of Environmental Health*. 21 (5), 670-677.
- Sousa, L. M. M. (2005). Presenteísmo: um perigo para o bem-estar dos enfermeiros e para a sua produtividade. *Revista Portuguesa de Enfermagem*, 4, 27-31.
- Theme Filha, M. M., Costa, M. A. S. & Guilan, M. C. R. (2013). Estresse ocupacional e autoavaliação de saúde entre profissionais de enfermagem. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21 (2), 475-483.
- Umann, J., Guido, L. A. & Silva, R. M. (2014). Estresse, coping e presenteísmo em enfermeiros que assistem pacientes críticos e potencialmente críticos. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 48 (5), 891-898.
- Vieira, M. L. C. (2014). *Presenteísmo na enfermagem: repercussões para a saúde do trabalhador e a organização hospitalar*. Dissertação de Mestrado, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Zarpelão, R. Z. D. N. & Martino, M. M. F. (2014). Demanda controle em trabalhadores hipertensos da construção civil. *Interfac EHS: Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade*, 9 (1), 3-18.

**Endereço para correspondência**

rosehelen.rh@gmail.com, helenides@gmail.com,  
arianafidelis.a@gmail.com

Enviado em: 12/09/2016  
Aprovado em: 16/12/2016

# O enfrentamento do assédio moral pelos sindicatos: contribuições marxistas<sup>1</sup>

Terezinha Martins dos Santos Souza<sup>1,2</sup> e Ivan Ducatti<sup>II,3</sup>

<sup>1</sup> Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (Unirio)

<sup>II</sup> Universidade Federal Fluminense (UFF)

Este ensaio teórico discute o assédio moral no trabalho enquanto constituição e desenvolvimento de uma forma específica de violência no trabalho, enfatizando as consequências sobre a organização da classe trabalhadora, em especial os sindicatos, a partir do materialismo histórico-dialético (MHD). O assédio moral emerge na década de 1970 como uma forma de gestão necessária do capital para enfrentar sua contestação, tão mais eficiente quanto pouco explícita. É a lógica do capital que organiza determinadas estratégias de atuação que visam impedir a classe trabalhadora de se unir, de se reconhecer como indivíduos com direitos comuns, como classe. O momento de descenso das representações de classe tem impactado negativamente as formas de resistência dos/as trabalhadores/as, mas saídas existem e devem ser construídas necessariamente no coletivo. A luta sindical esbarra em limites corporativos inerentes à sua própria natureza, mas pode ser travada até o limite, forçando conquistas e organizando a classe nesse processo. Faz-se necessário que a luta contra o assédio moral seja travada como luta de classe e não como luta cidadã, posto que esta é uma das estratégias do capital para sua perpetuação.

Palavras-chave: Assédio moral no trabalho, Organização sindical, Materialismo histórico-dialético, Marxismo.

Trade unions coping with moral harassment: Marxist contributions

This theoretical essay is a debate on moral harassment at workplaces from the historical-dialectical materialism standpoint, which discusses the constitution and development of a specific form of violence at work by emphasizing on the consequences on the organization of the working class, particularly the trade unions. Emerging in the 1970s, moral harassment is a capital's required sort of management addressed against those who then used to contest it, becoming thus a much more efficient, but less explicit tool. It is the logic of capital that arranges certain strategies of action, which necessarily aims to prevent the working class from coming together to organize and to recognize themselves as individuals with common rights, as a class. Unfortunately, the fall time of working class representations has negatively impacted worker's means of resistance. There are ways for workers to go out of this situation, but they must necessarily be built collectively. Struggles through trade unions run into corporate boundaries, inherent in their own nature, but they can be held to their limits, by achieving and organizing the class in this process. This confrontation needs to be performed as class struggles and not as a search for citizenship since it is inscribed in capital's board of strategies of keeping its own perpetuation.

Keywords: Moral harassment at workplace, Union organization, Historical-dialectical materialism, Marxism.

## Introdução

Para o materialismo histórico-dialético – arsenal heurístico utilizado neste trabalho – é o objeto que dita a metodologia a ser empregada em seu estudo. Dessa forma, ao pesquisar o assédio moral enquanto nova forma de violência no trabalho, faz-se mister utilizar o ensaio como opção metodológica, posto que ainda não há uma literatura suficiente a respeito. Pesquisadores/as que se debruçam sobre o tema correm o risco de apreender menos do que deveriam. Assim, da mesma maneira, estamos construindo agora esse lugar, na pesquisa, correndo riscos, o que exige atentar-se

1 Parte deste artigo foi apresentado como resumo expandido no Seminário Nacional de Teoria Marxista, realizado na Universidade Federal de Uberlândia (UFU) de 12 a 15 de maio de 2014, com o título “Formas de enfrentamento do assédio moral pelo sindicalismo: uma proposta marxista” (disponível em: <https://goo.gl/S7vDo1>).

2 Professora adjunta do Departamento de Saúde Coletiva da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro.

3 Professor adjunto de História Contemporânea do Departamento de Segurança Pública da Universidade Federal Fluminense.

para aspectos que ainda não ganharam sua forma definitiva, que estão se constituindo: os elementos constitutivos são iguais, mas a cada movimento uma nova figura emerge.<sup>4</sup>

A organização da vida sob o modo de produção capitalista é violenta em si por se fundar na expropriação do trabalho, engendrando diversas formas particulares de violência que guardam em comum o impacto que causam sobre a saúde da população trabalhadora, com custos políticos, econômicos, sociais e éticos acerca do conjunto da vida societal. Como forma específica de violência no trabalho, o assédio moral, fenômeno próprio do período de reestruturação produtiva do capital, rebate sobre as organizações da classe trabalhadora, especialmente sindicatos, afetando negativamente a formação dessa classe.

Para demonstrar esses rebatimentos, faz-se necessário historiar algumas questões relativas ao comportamento do capital, em especial a partir da sua crise socioeconômico e política engendrada nos anos 1960, o que evidencia concreta e praticamente aquilo que, no nível da teoria econômico-crítica, reapresenta para o capital dois (eternos) problemas. O primeiro é a queda tendencial da taxa de lucros – o que significa que, para ocorrer aumento da mais-valia para compensar essa queda, exige-se o grande desafio para o capital, que é o de como aumentar a produtividade dentro dessa perspectiva contraditória. Em segundo lugar, o aumento da mais-valia para contrabalançar a queda do lucro leva a uma diminuição global da massa salarial; no plano político, historicamente, há uma tendência, por parte de trabalhadores/as em se unir contra esse tipo de medida – e o segundo desafio para o capital é como impedir a possível união e sublevação da classe trabalhadora.

Sobre esse segundo momento contraditório do capital, importa-nos destacar o caráter de tentativa de estancamento da ocorrência de união da classe trabalhadora no nível ideológico da gestão. Interessa-nos analisar como o capital organiza o comportamento social da classe trabalhadora, implicando em transformações no trabalho, que se dão tanto na objetividade quanto na subjetividade dos/as trabalhadores/as e ocorrem no modo de gerir a produção.

No início dos anos 1970, o capital utilizou-se da lógica lampedusiana: trata-se de mudar as coisas de lugar para que tudo continue como está, estratégia que assim se conformava: a lógica de exploração continua/aumenta, mas muda-se a gramática, edulcora-se o discurso da gestão; alia-se a intensificação da extração da mais-valia absoluta como for possível, com a intensificação da extração da mais-valia relativa.

As medidas objetivas para tal objetivo são variegadas, como desterritorialização da produção – mudança no chão da fábrica, isto é, a *linha* de produção pela *ilha* de produção; o trabalho parcelado e recortado pela atividade multifuncional; trabalho em equipe por participação “democrática” nas decisões (não substanciais da empresa, obviamente); a relação “um/a trabalhador/a – uma máquina” por “um/a trabalhador/a – quatro máquinas”. As medidas subjetivas destinadas a produzir o/a trabalhador/a necessário/a para a execução de tais medidas também são variadas. Trata-se de não apenas vender a força de trabalho, mas também a parte imaterial dele, suas emoções, sob o velho mote de “vestir a camisa”. Para tanto, a competente *mass media*, elemento fundamental do capital e a seu serviço, cria e faz circular um conjunto de enunciados que apresentam a firma como principal *locus* afetivo, digna depositária dos sentimentos de seus/suas trabalhadores/as. Uma das táticas utilizadas é mudar a denominação: de “empregado, funcionário, trabalhador” passam a ser “parceiro, colaborador, associado”. Tal mudança visa esconder o caráter exploratório das relações entre patrões e empregados, apresentando-as como se fora relações de colaboração, parceria.

A parcela conservadora das ciências sociais comprometidas com a manutenção do *establishment*, com ênfase para aquelas ancoradas na Psicologia e na Administração,<sup>5</sup> tratou de

4 O ensaio tem como base empírica a experiência de 20 anos de um/a dos/as autoras, que possui uma produção na área, inclusive com um grupo de pesquisa em uma universidade federal que trata do tema.

5 Enfatiza-se que essa parcela sofre forte oposição interna, a partir dos anos 1970, com o surgimento de linhas críticas na Psicologia e na Administração, que buscam produzir conhecimento socialmente referenciado e comprometido com a vida dos/as trabalhadores/as.

envidar esforços para tornar desejável nos/as trabalhadores/as as seguintes qualidades: “espírito de grupo” (o individualismo serial), “polivalência”, “empregabilidade” e “competitividade”, entre outras. Valeram-se da instrumentalização das emoções, da ênfase na personalidade, superestimando emoções narcísicas, isolacionistas, que pregam o abandono da vida pública, dos referenciais de classe, organizativos. Tal movimento propõe uma idílica (e reacionária) volta ao íntimo, ao internalismo, à família, ao privado. Construído esse isolamento, os antigos ideais coletivos são substituídos pela lógica do “eu primeiro”, individualista ao extremo: estão prontas as condições objetivas/subjetivas para que, nessa personalidade, nesse isolamento individualista, o/a trabalhador/a seja atacado/a.

É justamente nesse contexto de ênfase na personalidade que surge o assédio moral, enquanto nova forma de gestão e controle, que, apesar de utilizar-se de características pessoais do/a assediado/a, visa atingir todo o coletivo, tomando esse/a trabalhador/a ou grupo como “bode expiatório”, como exemplo de punição para que os/as demais silenciem. Dessa forma, é o coletivo de trabalhadores/as que se constitui como verdadeiro alvo do assédio, mesmo quando aparentemente o foco seja apenas uma trabalhador ou uma trabalhadora.

As razões objetivas que produzem o assédio moral, ou seja, as exigências do neoliberalismo são escamoteadas, e esse assédio aparece então como conflitos psicológicos entre trabalhadores/as. O assédio moral não é uma consequência indesejável da gestão do trabalho, mas um modo de geri-lo.

Mas se essa violência constitui-se enquanto nova forma de submeter o trabalho, essa tentativa de submissão e controlar o trabalho não o é. Vejamos a seguir quais as estratégias que o capital já construiu para atingir esse objetivo, ao longo de sua história.

## O capital busca submeter o trabalho: reações/lutas sindicais

Desde o momento inicial em que o/a trabalhador/a se submete ao capitalista industrial,<sup>6</sup> na manufatura, o processo de controle sobre o trabalho pelo capital já se encontra desenvolvido. A destreza manual, na qual se fundamenta o trabalho, comandava a ferramenta, a subsunção era formal e não real, e o/a trabalhador/a ainda tinha o saber sobre o como fazer o ofício. No entanto, no modo de produção especificamente capitalista, na fase industrial avançada, a maquinaria se converte em amo e senhor do trabalho vivo, controlando, subjugando e dominando-o. No âmbito da Revolução Industrial, a maquinaria foi introduzida no processo de trabalho como um instrumento eficaz na redução do preço da força de trabalho, sendo que o industrial também a usa como arma para, na arena da luta de classes, impedir as formas de resistência e organização dos/as trabalhadores/as. Ao substituir o trabalho vivo, a maquinaria se apresenta ao/à trabalhador/a como uma potência hostil que tomará seu lugar, de forma que o industrial maneja sua utilização com a possibilidade de substituir o/a trabalhador/a pela máquina.

Desde o final do século XIX, a produção capitalista ocorre nas indústrias modernas. Nelas as ocupações encontram-se separadas e a tarefa de cada trabalhador/a se reduz a operações muito simples. Lá o capital reúne e dirige os trabalhos, naquilo que ele chama de administração científica da produção. Há uma divisão social do trabalho que o capital gerencia. Como lembra Netto (1989),

a consolidação do mundo burguês é, ao mesmo tempo, a articulação da sua negação. As modificações assinaladas não são as únicas a informar o novo modo de vida; elas se acompanham, sempre e inevitavelmente e em todos os lugares, do *protesto operário* – já no

<sup>6</sup> Doravante, chamaremos o “capitalista industrial” de apenas “industrial” para diferenciá-lo dos demais capitalistas que atuam em áreas diversas, como agricultura, setor bancário e financeiro, distribuidores e intermediários em geral, uma vez que nosso foco é a organização do trabalho naquilo que denominamos “chão da fábrica”.

século XVIII espocam rebeliões cegas, centradas na destruição das máquinas. (Netto, 1989, p. 12, grifo no original)

Enquanto classe para si, a primeira luta que a classe trabalhadora travou foi o ludismo,<sup>7</sup> movimento no qual quebravam as máquinas, a quem imputavam a razão de sua miséria. Foram necessários tempo e experiência para que o/a trabalhador/a aprendesse a distinguir a maquinaria de sua aplicação industrial, para não destruir os meios materiais de produção, e começasse a combater a forma social em que era explorado/a.

A regularidade das greves na Inglaterra deu lugar à invenção e à aplicação de algumas máquinas novas, como resposta capitalista nesse tipo de luta. Os industriais empregavam as máquinas como arma contra a revolta, isto é, buscava-se cada vez mais substituir o trabalho vivo pelo morto. Apesar de as colisões e as greves terem tido o objetivo de se voltar contra os esforços do gênio mecânico, esses movimentos acabaram, contraditoriamente, por exercer uma imensa influência sobre o desenvolvimento da indústria, no que tange às substituições de novas e mais modernas máquinas.

A partir dessa problemática, coloca-se uma intrincada questão, que é compreender como se gestam, no plano geral das lutas operárias, as reações por parte dos/as trabalhadores. A grande indústria que, numa unidade de produção, aglomera uma multidão de pessoas desconhecidas entre si, tem a seu favor a concorrência entre elas, o que divide os seus interesses enquanto classe. Porém, a manutenção do salário, interesse comum que operários/as têm contra seu patrão, reúne-os/as num pensamento único de resistência, uma coalizão. Esta tem sempre um duplo objetivo para os/as trabalhadores/as: primeiro é fazer cessar a concorrência entre eles/elas, para que essa possa transformar-se em uma concorrência geral aos industriais, seus reais opositores. Mas ao aumentar a coalizão dos/as trabalhadores/as, os industriais, em contrapartida, se reúnem para reprimi-los/las. E tal coalizão, que no início era por salários e ocorria de forma isolada, faz com que trabalhadores/as se agrupem com o objetivo (segundo) de manter a própria associação, e torná-la mais importante que a manutenção dos salários. Essa foi a marca de lutas no século XIX, na Europa.

Ainda que os trabalhadores/as se organizem, a sua exploração se mantém, sempre com a imposição do aumento de produtividade: esse fenômeno permite a dispensa de massas de trabalhadores/as, engrossando as longas filas de desempregados/as. Ao pensamento econômico burguês, couberam, porém, teorias como a da compensação para trabalhadores/as desempregados/as pela máquina. Tais economistas afirmavam que, simultânea e necessariamente, a maquinaria liberaria capital adequado para empregar trabalhadores/as por ela dispensados/as. Marx (1989) negara tal teoria, afirmando que, no movimento real do capital, o que tem ocorrido é o aprisionamento de capital com sua transformação de variável em constante. Na realidade, a maquinaria, como instrumental, encurta e facilita a tarefa, sendo uma vitória do ser humano sobre a natureza; contudo, para o industrial – o que caracteriza assim o modo de produção capitalista –, a maquinaria não é mais do que um modo de incrementar a produção de mais-valia, e não um avanço para os/as trabalhadores.

Ainda sobre a maquinaria, o acréscimo de trabalhadores/as empregados/as em fábricas é apenas aparente, fenômeno que decorre da anexação progressiva de ramos correlatos que se vão mecanizando. Marx (1989) pôde afirmar que a maquinaria passou a destruir a manufatura e o artesanato, fazendo com que nações que dependiam dessas duas últimas formas se tornassem produtoras ou exportadoras de matéria-prima (colônias fornecedoras) para a mãe-pátria, criando-se uma nova divisão social do trabalho, agora em nível internacional. Portugal é um exemplo clássico de país que, já no século XVIII, perdera quase totalmente a capacidade de produção fabril, o que levou ao acirramento da colonização agrária no Brasil.

<sup>7</sup> O ludismo foi um movimento de trabalhadores que era contra a mecanização do trabalho proporcionado pelo advento da Revolução Industrial. O nome deriva de Ned Ludd, pessoa cujo nome foi utilizado pelo movimento. Os ludistas assim se denominavam e assinavam seus manifestos com o nome de “Ned Ludd”.

As primeiras grandes indústrias mecanizadas foram as têxteis. Consequentemente, para seu funcionamento e ordenamento, criou-se uma legislação fabril, que teve papel fundamental para a indústria moderna, mas incompleta para resguardar minimamente as condições de vida dos/as operários/as. Marx (1989) analisou a legislação fabril inglesa, destacando suas disposições relativas à higiene e à educação, que eram extremamente pobres, fáceis de serem burladas pelo industrial, pois o rigor no seu cumprimento punha em risco a autoexpansão do capital. Na educação, no que se refere ao emprego de crianças (que trabalhavam menos horas que os adultos), houve boa conjugação de educação e ginástica com o trabalho manual. Essa conjugação garantia boa produtividade no trabalho e bons rendimentos escolares que, por sua vez, ajudavam a capacitar tecnicamente ao trabalho – o que continua sendo um imperativo para a educação das classes trabalhadoras que conseguem se inserir no processo formal de ensino e aprendizagem.

Ainda sobre a ginástica, ela proporcionava boas resistências físicas, melhorando, em consequência, o trabalho manual – outro item positivo ao capital. No segundo decênio do século XXI, se observarmos o ambiente de trabalho, administrado pelas técnicas modernas de gestão, em tempos de reestruturação produtiva, percebe-se que vastos setores sociais têm destacado a (suposta) novidade da ginástica laboral, de seu papel na qualidade de vida etc., bem como a necessidade de “educar para o trabalho” (educar para o mercado). São práticas primevas da era do capital, que se reatualizam, seduzindo parcelas do pensamento social, compostas principalmente de acadêmicos e sindicalistas, pouco afeitas a analisar a história.

A base técnica da indústria moderna é revolucionária para a reprodução social da vida, enquanto os modos anteriores de produção eram essencialmente conservadores. A indústria moderna revoluciona constantemente a divisão social do trabalho dentro da sociedade. Com isso, são lançadas massas de capital e de trabalhadores/as de um ramo a outro, lógica impensável nas eras medievais, em que praticamente não havia migração de uma guilda<sup>8</sup> para outra: seria praticamente impossível que um trabalhador medieval se deslocasse de um ramo de produção para outro diverso – deixar de ser marceneiro para se tornar ferreiro, por exemplo.

Com o trabalho se transformando em apêndice da máquina, com o trabalho vivo sendo substituído pelo morto da máquina, com a maquinaria se apresentando como uma potência hostil, o capital consegue incidir sobre a subjetividade dos/as trabalhadores/as, construindo subjetividades adaptadas aos seus ditames históricos e, consequentemente, buscando impedir o surgimento de contestações. Afinal, o capital sempre incidiu sobre a subjetividade da classe trabalhadora, aprisionando-a, mas, no capitalismo contemporâneo, surge um traço novo, que é a conformação dessa subjetividade por mediações distintas. Na reestruturação produtiva, novas e refinadas formas de dominação se despontam, com ênfase na potenciação das emoções do conjunto dos/as trabalhadores/as (Souza, 2006). Porém, faz-se mister demonstrar como o arsenal metodológico do materialismo histórico-dialético, que aborda as categorias do modo de produção capitalista e sua relação com o controle/gestão da força de trabalho, permite analisar aquilo que, desde a década de 1970, funciona como tática de controle da classe trabalhadora, o assédio moral no trabalho.

## **O futuro em direção ao passado: a reestruturação produtiva**

O atual padrão de acumulação de capital, por intermédio do processo de reestruturação produtiva, implantado pelo capital na passagem dos anos 1970 e 1980, tem se caracterizado ora pela introdução de inovações tecnológicas – robótica ou informática –, ora pela implantação de novas

---

<sup>8</sup> Associação que agrupava, em certos países da Europa, durante a Idade Média, indivíduos com interesses comuns (negociantes, artesãos, artistas) e proporcionava assistência e proteção a seus membros.



formas de organização e gestão do trabalho, tendo como consequência o alargamento do horizonte das discussões teóricas. Essas discussões têm buscado apreender o fenômeno e têm abarcado desde as formas de inserção na estrutura produtiva até as formas de representação sindical e política, abrangendo a materialidade dessas transformações e subjetividade dos/as trabalhadores/as nesse processo.

A reestruturação produtiva se dá em escala global, posto que se torna necessário ao capital reformular a produção para além do financeiro, o que significa organizar a dominação num movimento ideopolítico. Daí o neoliberalismo – seu plano ideológico atual – vem como resposta de legitimação desse processo global. O que se percebe é o desenvolvimento de uma “financeirização” do capital, o que significa a expressão do capital bancário, produtivo e volátil. Tal movimento ocorre em escala planetária, e é nesse contexto que se assiste ao processo de reestruturação produtiva (Antunes, 1999), uma nova fase do capitalismo.

No que tange à vida dos/as trabalhadores/as, seu controle incorre-se ainda mais ao capital, como necessidade da reestruturação produtiva. O controle por parte do capital não é novo nem original, podendo ser historicamente observado no modelo fordista/taylorista como desdobramento do controle do processo de trabalho. As características dos novos processos produtivos são variadas: efetua-se a substituição do trabalho desqualificado pelo/a operário/a polivalente (Antunes, 1995), em que ele/a “aparece” como integrando uma equipe em vez da linha individualizada. Espera-se que produza um elemento para a “satisfação” da equipe que está na linha, ao invés de meras mercadorias para alguém que não se conhece – o consumidor final. Esse processo solicita todo um envolvimento emocional por parte dos/as trabalhadores/as, toda uma nova sociabilidade surge nesse contexto. Ocorre a flexibilização da produção, com novos padrões de produtividade e novos padrões de gestão de força de trabalho, baseados na “cooptação” dos/as trabalhadores/as. Exige-se envolvimento emocional com a empresa, numa suposta cooperação. Trata-se, na realidade, de um envolvimento manipulatório, que obedece à lógica das socialidades forjadas na lógica de produção de mercadorias.

Na acumulação flexível, o controle agora não é mais exercido, formalmente, por uma pessoa denominada para tal fim e como tal reconhecida, como o supervisor, mas é um controle internalizado, o controle é exercido de cada um sobre si mesmo e sobre o outro, parceiro de tarefas. Para tanto, recorre-se ao uso manipulatório das emoções,<sup>9</sup> dos afetos, posto que é necessário ocultar o domínio que o capital exerce, naturalizar os processos de controle de tal modo que eles apareçam como internos, inerentes à “natureza humana” e, como tal, impossíveis de combater. Para que esse processo ocorra, são necessários métodos de gestão/controlado com uma nova qualidade, com um forte apelo às emoções.

Para impedir as sublevações, se faz necessário que a consciência dos/as trabalhadores/as retem no patamar da alienação, no qual, alheios de si, alheios do outro, alheios da natureza, não se reconheçam como sujeitos portadores dos mesmos interesses e compitam entre si. Para tanto, gestam-se diversos mecanismos, complexos e variados. O controle exercido sobre a subjetividade dos/as trabalhadores/as se dá de forma implícita, subjacente, que implica o/a trabalhador/a com a empresa, com a qual ele/a estabelece laços afetivos. Dessa forma, a vigilância exercida de fora passa a ser aparentemente dispensável, trabalhador/a internaliza as regras, toma-as como suas, adota-as. O que dificulta (mas não impossibilita) as possibilidades de rompimento, pois não há como burlar aquilo que não se reconhece como controle, não há como burlar a autovigilância.

A nova forma de gestão do trabalho aumentou muito a exigência sobre trabalhadores/as, ainda que esse aumento apareça como uma forma mais democrática de gestão de pessoal. Isso tem levado à intensificação do trabalho, luta que o toyotismo eleva ao paroxismo contra os tempos mortos. Muda assim a relação “um/a trabalhador/a – uma máquina” para “uma equipe – um sistema”, em que cada trabalhador/a opera em média cinco máquinas, isto é, constrói-se uma flexibilidade na

<sup>9</sup> Para aprofundamento sobre o tema do uso das emoções no processo de trabalho, vide Souza (2006, 2013), conforme referencial.

produção. Esta exige mais trabalho, pois demanda-se usar o mínimo de operários/as com aumento de horas extras em vez de se contratar novo/as trabalhadores/as.

Como a produção pode aumentar e, logo em seguida, diminuir, o/a trabalhador/a tem que ser flexível, pois pode trabalhar mais horas hoje e menos amanhã. Essa variação redundante em que se disponibilize o mesmo tempo do não trabalho para uma eventual “utilização” pelo patrão, o que vai plantando as bases subjetivas para a subsunção real de toda vida social ao capital (Tumolo, 2003). Vale afirmar que o/a trabalhador/a, psiquicamente, está sempre à disposição do capital, sempre alerta para atender o seu chamado. Sua vida fora do emprego é perpassada pelo capital, por não ter como assumir, no tempo do não trabalho, outros compromissos que demandem horários fixos, pois esses horários podem coincidir com o horário em que o capital, porventura, o/a solicite.

Outra exigência necessária no perfil do/a trabalhador/a toyotista é a polivalência. Isso significa que a organização do trabalho em forma de equipe exige que o/a trabalhador/a deve não só desempenhar seu papel, como também auxiliar outro membro da equipe que venha a faltar, morrer ou... ser despedido/a. A polivalência é necessária não só para desempenhar o papel de um outro membro da equipe, caso necessário, mas principalmente para exercer sua própria função. O/a trabalhador/a que opera em média cinco máquinas pode deparar com máquinas muito diferentes e deve saber lidar com elas; em momentos de baixa produção de um grupo de máquinas, ele/ela pode ser chamado a executar outras funções, que podem ser bem diversas da de sua função original e deve estar pronto/a para isso. Na polivalência, reside uma das razões centrais pela qual o capital tem, no toyotismo, aumentado a utilização da força de trabalho das mulheres. A polivalência é uma das qualidades que a educação de gênero mais cultiva nas mulheres: na vida cotidiana, elas devem lavar, passar, cuidar de filhos, do marido, cozinhar, ser carinhosas etc., isto é, são treinadas para exercerem funções, às vezes, contraditórias entre si, no exercício do seu papel de gênero.

É importante frisar que as mudanças introduzidas pelo capital, que ganham uma configuração mais nítida inicialmente no Japão, pelo toyotismo, não ocorrem sem resistência da classe trabalhadora, que historicamente aprendeu a se rebelar no Ocidente, desde o início do século XIX, e a quem o capital interessava atrair para o seu conjunto de ideias, porém de uma forma nova, mais “democrática”. Dessa maneira, gesta-se um conjunto de normas objetivas, que, para além de atuar sobre o fazer concreto do/a trabalhador/a, busca criar uma nova subjetividade na classe.

No Japão, a burguesia industrial preparou ataques aos combativos sindicatos e, após várias tentativas, conseguiu derrotá-los, cooptando trabalhadores/as e criando sindicatos atrelados à fábrica, com uma política de colaboração entre patrões e empregados/as. O processo ocorrido na fábrica Toyota se disseminou, com diferentes graus de adaptação e penetração, para todo o planeta (Andressen, 2002). Isso significa afirmar que a implantação do toyotismo, com seus métodos ideológicos que visam obter a cooperação dos/as trabalhadores/as, tem conseguido cooptar/seduzir parcelas consideráveis dos/as trabalhadores/as, bem como de suas direções. Tais métodos, como bem demonstra a história econômica, têm surtido efeito – não sem o enfrentamento de oposições – ao capital industrial, mas o alcance dessa cooptação tem penetrado também setores que se constituíram como hostis ao capital, como os sindicatos, partidos de esquerda etc.

## **Construindo a submissão**

Em cada época histórica, o capital faz emergir emoções que interessam ao seu modo de gestão (chefias autoritárias) e tem criado situações concretíssimas (medo do desemprego). Em momentos de refluxo das representações de classe, ele tem aproveitado para implantar suas políticas de dominação mais intensivamente. Na acumulação flexível, observa-se o aumento do trabalho morto e a diminuição do vivo. O capital consegue, utilizando maciçamente os processos de automação,

dispensar força de trabalho e substituí-la por máquinas, intensificando o desemprego estrutural, o que faz aumentar nos/as trabalhadores/as o “fantasma da demissão”, se configurando como questão favorecedora do advento do assédio moral.

Essa conjuntura, tão prenhe de destruição, pode impactar de tal forma as forças progressistas, que muitos buscam a saída no niilismo, na desistência, no irracionalismo, obstando qualquer forma de resistência.

Na imaginação e na consciência dos seres humanos envolvidos no processo de produção capitalista – seja o capitalista, seu/sua ideólogo/a ou o/a operário/a –, veem-se as “coisas” sobre as quais se pretendia que aqueles agissem, pacífica e naturalmente, erigirem-se em fetiches dotados de alma e vontades próprias, assumirem o vulto de que se tinham despojado os agentes da produção, para se tornarem “funcionários” anônimos do capital e do trabalho (Maffi, 1969).

Dessas constatações, dois fatores são importantes para serem questionados. O primeiro é pensar o processo de “adestramento” do/a trabalhador/a; o segundo é pensar os processos ideológicos que tentam “capturar” a consciência das classes trabalhadoras – como se vê nas diversas práticas toyotistas (*5S, just in time, kanban* etc.), na internalização da vigilância, que dispensa “o supervisor e o chicote”. Isso significa analisá-los não apenas como processos de dominação, mas como processo de exploração, pois a vigilância e a autovigilância são, sobre o ritmo de trabalho e desperdício na produção, processos econômicos, constituintes do processo de valorização do valor, que exigem.

Elevação da produtividade do trabalho em geral, uma modificação no processo de trabalho por meio da qual se encurta o tempo de trabalho socialmente necessário para produção de uma mercadoria, conseguindo-se produzir com a mesma quantidade de trabalho quantidade maior de valor de uso. (Marx, 1989, p. 362)

Parte-se do pressuposto de que à determinada estrutura corresponde uma dada superestrutura, mediada dialeticamente por relações sociais complexas, donde se afirma que as novas formas de organização da produção, a partir dos anos 1970, trazem mudanças substanciais que incidem sobre a objetividade/subjectividade da classe trabalhadora. Uma característica central dessas novas formas de gestão é o manejo da emoção dos/as trabalhadores/as, de modo a modelar a percepção política, ocorrendo um refinamento do processo simbólico, em que a repressão ocorre não de forma explícita, mas é internalizada pelos sujeitos. Nesse contexto de acumulação flexível do capital é que surge o assédio moral no trabalho como forma de gestão necessária do capital para enfrentar sua (mais forte) contestação advinda dos/as trabalhadores/as (Souza & Ducatti, 2013).

Novas formas de gerir o trabalho são implementadas. Na aparência elas apontam para uma maior democratização das relações no interior dos locais de trabalhos, mas que alteram apenas as relações mais superficiais, sem tocar em aspectos centrais do sistema. O apelo à cooperação e ao envolvimento emocional, como por construções ideológicas do tipo “somos todos uma família”, produz um deslocamento da família como *locus* afetivo central para o local de trabalho. O/a trabalhador/a é instado/a a identificar-se completamente com o lugar em que trabalha, a encará-lo como “sua própria casa”, internalizando uma relação de pertencimento, traduzido na linguagem por expressões como “colaboradores”, “parceiros” etc.

Essa forma de gerenciar o trabalho, com o forte apelo às emoções, não tardou a apresentar profundas repercussões sobre a saúde da classe trabalhadora. Ora, se o mote central da relação de trabalho é expresso agora como uma relação afetiva, o melhor modo de lidar com aqueles/as que apresentam alguma discordância e que por algum motivo (como o adoecimento pelo trabalho) não são mais produtivos/as como antes é atuar sobre essa emoção: o envolvimento emocional, isto é, o sentimento de pertença é utilizado para atrair os/as trabalhadores/as para corpo ideológico da empresa. E o contrário também é válido para essa lógica: se houver a necessidade de a empresa expulsá-los/

las, propaga-se o sentimento de que eles ou elas “atrapalham” a equipe, constituindo estorvos para o grupo. Surge, então, o assédio moral como uma síntese e ferramenta desse modo de gerir.

## O assédio moral no trabalho

Assédio moral é a **exposição** dos trabalhadores/as a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho, no exercício de suas funções (Barreto, 2005) e/ou em situações ligadas ao trabalho. É uma degradação deliberada das condições de trabalho, não se constituindo como um fato isolado e fortuito, mas é dotado de intencionalidade (Barreto, 2003).

O assédio moral encontra suas raízes no modo como o trabalho está organizado na acumulação flexível, constituindo-se como forma de gestão do trabalho, que se caracteriza por um conjunto de condutas praticadas por um chefe hierárquico ou pessoa detentora de poder, que sistemática e repetitivamente atua sobre o fazer profissional do/a trabalhador/a e contra sua subjetividade. Tais pessoas praticam deliberadamente a humilhação contra o/a trabalhador/a ou grupo, com medidas que visa isolá-lo/a de seus pares, fragilizá-lo/a emocionalmente, atacando-o/a na sua integridade psíquica e minando as bases da sua competência.

No assédio moral não é qualquer trabalhador/a que pratica a humilhação. Envolve poder, isto é, alguém que tem o poder objetivo nas mãos – seja o de demitir, transferir de local de trabalho, perseguir –, utiliza gestos, não necessariamente obscenos, mas vexatórios e humilhantes, sobre um/a trabalhador/a ou grupo hierarquicamente subordinado a essa pessoa, constituindo-se uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o/a trabalhador/a.

Quem “pode” humilhar são os que estão em posição de poder (chefes, supervisores, gerentes). Afirmar que qualquer um pode humilhar outro se inscreve entre as práticas naturalizantes e conservadoras, que buscam situar no indivíduo, na sua organização psíquica/biológica, a causalidade dos fenômenos sociais. Há teóricos, como Hirigoyen (2005a), Heloani (2003, 2004), Freitas, Heloani e Barreto (2008), que, equivocadamente, afirmam existir o assédio moral vertical (trabalhador/a humilhando trabalhador/a, sem relação hierárquica), e vertical ascendente (subordinado/a humilhando superior hierárquico). Apontar a subjetividade dos/as trabalhadores/as como causalidade do assédio moral, além de culpabilizar a vítima, desresponsabiliza perigosamente o sistema social que produz essa forma de violência.

A humilhação não ocorre de forma espontânea, ela tem um sentido: é na maior parte das vezes praticada em frente a outros colegas, para intimidar, na realidade, a todos/as. Os relatos mostram que as maiores vítimas são os/as contestadores/as (Barreto, 2003). Nesse sentido, humilhá-los/las publicamente impede que os demais, aqueles/as “mais quietos/as”, se manifestem. A humilhação não é uma consequência indesejada das relações hierárquicas. Ao contrário, ela é desejada e consciente. Seu objetivo é impedir que os laços de solidariedade que romperiam com a competitividade se formem entre colegas de trabalho.

No processo de humilhação, a vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações. Ela passa a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Mas quem são os/as trabalhadores/as escolhidos/as para ser alvo do assédio moral? A resposta exige, porém, que voltemos à questão da gestão. O assédio moral é uma forma de gestão/controle do capital, tão mais eficiente quanto pouco explícita. Para o materialismo histórico-dialético, o assédio moral não ocorre porque o/a trabalhador/a sofre de uma doença individual, de uma falha de caráter ou determinadas características psicológicas. Trata-se da lógica do capital que organiza determinadas estratégias de atuação que visam necessariamente impedir a classe trabalhadora de se unir para se organizar, de se reconhecer como indivíduos com direitos comuns, como classe. São estratégias que rebatem de forma desigual em sujeitos diferentes, com histórias de vida diferenciadas. A resposta

à pergunta surge quando se observa aquilo que diz respeito às características dos/as assediados/as. Geralmente os/as maiores atingidos/as são trabalhadores/as que contestam, questionam e dão sinais de resistência (não aceitam gestão autoritária e ideologias de submissão ao trabalho). Em segundo lugar, há os/as adoecidos/as (pois momentaneamente produzem menos); em seguida, os/as técnicos/as eficientes (tendem a tornar públicas certas operações indevidas cometidas por administradores/as e gerentes, fora dos protocolos jurídicos e contábeis).

Uma das táticas utilizadas por quem assedia é ignorar a presença do/a trabalhador/a, não o/a cumprimentar, por exemplo. Essa tática, como tantas outras, aponta para o fato de que a humilhação nem sempre é explícita, mas é concreta. As práticas utilizadas pelo/a assediador/a – como retirar os meios de trabalho, não fornecer as informações ou condições de exercício profissional – “constroem” a incompetência do/a trabalhador/a: se o/a chefe não fornece os meios necessários para o exercício da função, fazendo-o de forma sutil, sem que os demais membros da equipe percebam, o que “aparece” para a equipe é justamente o fato de que o trabalho não está sendo executado. O/a próprio/a trabalhador/a percebe que não está fazendo corretamente o ofício, mas, sem condições de refletir sobre o processo que o/a acomete, sem consciência do processo do qual é vítima, internaliza a sensação de incompetência. Os sentimentos acerca de si se avolumam, contraditórios, pois ao mesmo tempo o/a trabalhador/a se sente perseguido/a, injustiçado/a, mas também se sente “em falta” de algum modo.

Essa sensação de “falta” decorre do fato de que o/a assediador/a objetivamente utiliza as características próprias do/a assediado/a para humilhá-lo/la. Isso significa utilizar características que o sujeito realmente possui (majoritariamente características que a sociedade contemporânea considera de menor valor, como ser negro/a, mulher, nordestino/a, gordo/a, homossexual etc.) e transformá-las em defeitos. Aqui entra a questão do irracionalismo, como já mencionado anteriormente. O preconceito é uma atitude irracional, utilizada pela empresa como arma para humilhar. Dessa forma, a humilhação ganha concretude, pois, ao olhar para si mesmo, o sujeito reconhece a “qualidade” que lhe fora atribuída. Não é falso que esse sujeito seja gordo, ou negro, ou homossexual, o que está oculto para todos/as, inclusive para o próprio sujeito, é que essa é uma característica humana e não um defeito.

Todo esse processo compromete a identidade do/a trabalhador/a, provocando medo, angústia, depressão, sentimento de inferioridade, insegurança, fragilização. Cresce, inclusive, de forma significativa, o número de suicídios em consequências do assédio moral.

## Os sindicatos e o enfrentamento do assédio moral

“Mas o prolongado cativo, a incerteza do mundo,  
o hábito de obedecer tinham ressecado  
no seu coração as sementes da revolta”  
(Gabriel García Márquez, *Cem Anos de Solidão*)

Chegamos agora à conjugação que é central para este trabalho. Para Marx,

A arma da crítica não pode, é claro, substituir a crítica da arma, o poder material tem de ser derrubado pelo poder material, mas a teoria também se torna força material quando se apodera das massas. A teoria é capaz de se apoderar das massas tão logo demonstra *ad hominem*, e demonstra *ad hominem* tão logo se torna radical. (Marx, 2005, p. 151)

Coadunado com essa premissa do método, o objetivo deste ensaio é auxiliar os sindicatos no enfrentamento do assédio moral que recai sobre os/as trabalhadores/as que eles representam. Se o



sindicato é a instituição historicamente criada por trabalhadores/as para defender seus interesses perante o capital, torna-se inevitável pensar em quais os desafios que o sindicalismo encontra na contemporaneidade, para torná-los radicais, visto que “ser radical é agarrar a coisa pela raiz, mas a raiz, para o homem, é o próprio homem” (Marx, 2005, p. 151), mormente nas questões referentes ao enfrentamento do assédio moral no trabalho. Pensar esses desafios não é uma tarefa que possa ser analisada excluindo a discussão da luta de classes com as tarefas que esta impõe àqueles/as que buscam superar a ordem do capital. Em outras palavras, baseando-se naquilo que temos demonstrado até o momento, sobre a ingerência capitalista hodierna, o assédio moral deve ser analisado dentro do contexto de luta de classes.

Ainda que os sindicatos sejam, em tese, instrumentos de luta e de proteção da classe trabalhadora, eles não estão ausentes da crítica. Para o materialismo histórico-dialético, a crítica é necessariamente destruir, buscar os fundamentos, decompô-los para reconstruí-los de forma nova. A luta sindical, apesar de esbarrar em limites corporativos, inerentes à sua própria natureza, pode ser travada até o limite, forçando conquistas e organizando a classe nesse processo. Porém, essa luta deve ser travada como uma luta de classe e não como uma luta cidadã, como desejam muitos/as sindicalistas que preferem a conciliação (benéfica apenas aos empregadores) ao enfrentamento (possibilidade mínima de superação de injustiças e da ordem funesta do capital). O assédio moral se inscreve nas estratégias do capital para sua perpetuação. Equivocado é crer que tal fenômeno seja um mero processo de exclusão de cidadania.

A questão, neste momento, é descrever como o assédio moral concretamente ganha corpo nos processos de humilhação. São três as principais formas pelas quais sua ocorrência impacta a luta de classes, fragilizando o polo dos/as trabalhadores/as.

1. O assédio moral é uma forma de gestão que objetiva livrar-se de trabalhadores/as que apresentam obstáculos ao interesse do capital, representado por pessoas que têm o poder na empresa. A parcela mais assediada é exatamente aquela que conscientemente enfrenta e questiona o poder, o que significa que o sucesso do processo assediador já desfalca a classe trabalhadora de seus combatentes, incidindo diretamente sobre as batalhas de classe travadas no trabalho. O desfalque se dá de várias maneiras: demissão do/a assediado/a, transferência e isolamento, fatores que podem levar à desistência da luta, adoecimento mental, suicídio etc.
2. O assédio moral também incide fortemente sobre a luta de classes na medida em que o sucesso do processo do assédio significa colocar o/a trabalhador/a isolado/a de seus pares. Tal trabalhador/a, isolado/a, em profundo sofrimento psíquico, volta-se para si mesmo/a, sua dor é tão imensa que impede o estabelecimento de laços de solidariedade. “Ora”, diz esse trabalhador, “se meus companheiros de trabalho nem notam minha existência, se não se solidarizam comigo, como vou eu me juntar a eles para reivindicar algo?”. E, na medida que a literatura aponta para um crescimento do número de assediados/as, esse processo se torna massivo e se perdem gerações inteiras de trabalhadores/as para o conformismo, se perdem possíveis combatentes.

A humilhação perpetrada no bojo do assédio moral atinge a autoestima, deteriora emoções e faz com que o/a empregado/a se sinta indeciso/a, confuso/a e inseguro/a. A sua dor é tão profunda que o/a isola dos/as demais companheiros/as de trabalho, dificultando sobremaneira a atuação dos órgãos de classe: ora, como fazer com que alguém se engaje em projetos coletivos se, ao ser assediado/a moralmente, os laços com seus colegas já foram esgarçados e ele/ela se sente absolutamente só, sem confiar nos pares?

Trabalhar se torna um pesadelo: surgem e se agravam problemas de saúde, desde um aumento das doenças profissionais até o comprometimento da sua identidade, que nas sociedades capitalistas são fortemente ancoradas no trabalho.



3. O conjunto de trabalhadores/as que não vivenciam em si mesmos/as a experiência de assédio moral, mas assistem à sua ocorrência com o/a companheiro/a, busca evitar quaisquer atos que o coloque na “fila do assédio”. Esse/a trabalhador/a desenvolve mecanismos de defesa que ilusoriamente garanta sua invisibilidade adiante do/a assediador/a, para que ele/ela não seja também assediado/a. Esse mecanismo de defesa inconsciente se revela principalmente na recusa de participar de atos reivindicatórios, especialmente quando ligados aos sindicatos. Quando o/a sindicalista chega para propor qualquer discussão, ele/ela é recebido/a como causador/a de problemas, como aquele/a que pode complicar a vida alheia, colocando-o/a sob suspeição diante da chefia.

O sindicalismo referido aqui é o sindicalismo combativo, de inspiração socialista, que trava a luta sindical, mas busca ir além dela, porque os/as que aderiram à ordem obviamente não enfrentam esse problema, mas a intencionalidade revolucionária por si só não garante o acerto nos combates a serem travados. Nesse sentido, urge elencar práticas hoje existentes no sindicalismo que analiso como equivocadas.

## **Equívocos no enfrentamento do assédio moral no trabalho**

“procurou-a unicamente nos trajetos do seu itinerário cotidiano, sem saber que a procura das coisas perdidas é dificultada pelos hábitos rotineiros e é por isso que dá tanto trabalho encontrá-las”  
(Gabriel Garcia Márquez, *Cem Anos de Solidão*)

Cada época histórica lida de maneira diversa com o surgimento do novo. A maioria o repudia, só reconhecendo seu valor quando esse já se tornou velho; outros períodos fetichizam-no, transformando o novo em sinônimo de excelência, sem nem sequer conhecê-lo e tendo como consequência o seu descarte imediato assim que se torna velho, pois há a tendência em produzir o novo, mas não conhecê-lo e analisá-lo. Conhecer algo em processo de constituição sempre é um risco, pois só podemos compreender cabalmente uma determinada etapa no processo de desenvolvimento – ou inclusive o próprio processo – se conhecermos o resultado ao qual se dirige esse desenvolvimento, a forma final que adota e a maneira como o faz. O caminho torna-se mais fácil de compreender quando se conhece seu final; é esse desfecho, além disso, que dá sentido a cada etapa particular.

Os equívocos já detectados na prática social com o tema podem ser elencados da seguinte maneira:

1. Os (ainda raros) sindicatos que tomaram o tema como importante o fizeram premiados pelas denúncias trazidas pelos/as seus/suas associados/as e são pioneiros por isso. No entanto, não por sua deficiência, mas porque os estudos sobre o tema ainda são incipientes ou, em vários casos, francamente apologeticos do capital, esses sindicalistas acabam, sem querer, contribuindo para a banalização do tema. O assédio moral no trabalho é ainda um processo em constituição, mas com características passíveis de apreensão por meio de pesquisas. É uma maneira de violência no trabalho que coexiste, incorpora e utiliza de outras formas de violência, como racismo, sexismo, homofobia, porém estas não são idênticas a ele. Do mesmo modo, o conjunto de práticas opressivas e exploradoras que o capital faz recair sobre os/as trabalhadores/as não são todas assédio moral, mesmo que todas sejam deletérias. O assédio moral é um meio, não um fim. O capital não assedia

- pelo prazer de assediar, mesmo que alguns tenham muito prazer em fazê-lo; o capital utiliza o assédio como meio para que trabalhadores/as não reajam quando as políticas de precarização do trabalho forem implementadas. Quando um grupo de trabalhadores/as é demitido, quando as condições pioram e o ritmo do trabalho aumenta, o assédio moral já antecedeu a tudo isso, para que, ao implementar qualquer um desses atos, o capital não sofra contestações. Dessa forma, nomear todos os atos da gestão do capital como assédio moral contribui para lançar incertezas sobre o verdadeiro processo do assédio, que é um meio poderoso para implementar a política da empresa.
2. Premidos pela aparência fenomênica do assédio moral, que ao se tornar conhecido o faz exatamente pelo desgaste das relações entre trabalhadores/as na empresa, vários acadêmicos e sindicalistas seriamente comprometidos politicamente com a causa dos/as trabalhadores/as cometem um equívoco teórico ao analisar o assédio como se fora uma questão de problemas no relacionamento pessoal. Propõem-se então saídas como “discussão sobre ética”, “aumento de ética”, “formação ética de gestores” ou “formas de distensionar as relações entre pares”. Colocada dessa forma, a ética aparece como uma qualidade pessoal que falta a tal ou qual gestor/a ou trabalhador/a e que pode se adquirir por vias determinadas. É importante frisar e repetir que o assédio moral obedece à lógica do capital; objetiva exatamente provocar a desunião entre trabalhadores/as, independente da ética pessoal das pessoas, que, quando (raramente) recusam o papel de assediador/a, necessariamente passam a fazer parte dos possíveis assediados/as. Como lógica do capital, seu rompimento não se dará pelo desejo isolado dos/as trabalhadores/as, mas pela sua ação organizada enquanto classe, que obviamente tem na vontade um componente indispensável, mas jamais suficiente ou determinante.
  3. Informados pela lógica exposta no item anterior, busca-se dentro da empresa, especialmente nos setores responsáveis pela gestão de pessoal, chefia ou em ouvidorias, a parceria para enfrentar o assédio moral. O assédio moral no trabalho é uma forma de gestão consciente, desejada, praticada e permitida pela direção da empresa e é altamente exitosa enquanto tática de aumentar a produtividade, não do/a assediado/a, mas do conjunto que o cerca. Buscar dentro da empresa, nos seus escalões de mando, a saída para o assédio moral é, para usar uma expressão popular, pedir para “a raposa tomar conta do galinheiro”. É na organização dos/as trabalhadores/as em coletivos que se discute a questão, sendo que tais coletivos devem estar fortemente atrelados à questão dos interesses históricos dos/as trabalhadores/as, e não só os interesses imediatos, que as saídas podem ser construídas.
  4. Desarmadas teoricamente para discutir o tema, premidas pela realidade brutal do aumento do assédio moral e dos suicídios dele decorrentes, as direções sindicais acabam recorrendo a meios judiciais como única e principal luta para combater o assédio. A crítica a esse posicionamento se dá afirmando que, em primeiro lugar, trata-se de evitar a judicialização da vida social, que significa um superdimensionamento do poder de atuação da esfera das instituições da justiça e dos agentes jurídicos, tornando essa esfera o principal caminho de enfrentamento das questões sociopolíticas. Em segundo lugar, defende-se que, no combate a qualquer forma de ataque aos/as trabalhadores/as, todas as armas legítimas devem ser utilizadas, o que significa dizer que o sistema judiciário poderá ser acionado, sempre que se fizer necessário, mas não como arma principal. Tanto que no Brasil o combate ao assédio moral no trabalho, iniciado pela Dra. Margarida Barreto e seu coletivo, representado pelo portal [assediomoral.org.br](http://assediomoral.org.br), formado por inúmeras profissionais das mais diversas áreas (entre os quais um dos autores deste artigo), tem buscado atuar com a área jurídica e ao Poder Legislativo, visando construir uma legislação de combate ao fenômeno.

5. Muitas direções sindicais, no momento de descenso de lutas ou desorientadas pela eterna repetição e parcialidade das lutas pelos interesses históricos dos/as trabalhadores/as, que sempre recomeçam do mesmo patamar, quando não do patamar inferior, buscam ampliar a atuação para a luta pelos direitos de cidadania. Para o materialismo histórico-dialético, a luta pelos interesses imediatos, corporativos e sindicais dos/as trabalhadores/as deve ser travada até o último recurso, tendo sempre como objetivo superar essa parcialidade, em direção aos interesses históricos dos/as trabalhadores/as. Mas os interesses históricos dos/as trabalhadores/as não são idênticos aos interesses da sociedade capitalista, o que significa dizer que as lutas por cidadania, contra a miséria, por exemplo, são lutas que se inscrevem no marco do reformismo, que confunde e lança ilusões sobre a classe trabalhadora, dificultando sua organização autônoma enquanto classe para si.

Obstante todos os empecilhos relatados para o enfrentamento do assédio moral no trabalho, é possível travar esse combate que se inscreve nas estratégias da luta de classes. As saídas somente podem ser construídas necessariamente numa perspectiva de classe e de modo coletivo.

## **Construção de saídas: legais, políticas, organizativas**

A luta pelas mudanças nas condições dentro dos locais de trabalho, com a organização autônoma dos/as trabalhadores/as e não somente sua mobilização, deve ocorrer de modo a fortalecer as representações de classe e criar mecanismos coletivos pelos quais trabalhadores/as se reconheçam como sujeitos com o mesmo interesse, que é o fim da exploração/opressão. A resposta não está em fortalecer trabalhadores/as um/a a um/a (apesar de não se descartar a psicoterapia como uma das saídas), mas fortalecê-los/as enquanto classe, colocando-se em contato os que estão vivenciando ou vivenciaram o fenômeno e alertando os que (ainda) não o viveram. O desemprego estrutural e a mudança na conformação da classe trabalhadora – com o setor de serviços se agigantando, com o trabalho cada vez mais organizado em torno dos processos de automação que tendem a dispensar força de trabalho e substituí-la por máquinas – intimidam profundamente. Nesse sentido, urge que trabalhadores/as discutam formas de autogestão, que pressionem para que as práticas de gestão mudem, que os processos de trabalho sejam conhecidos por todos/as e não só pela chefia (transparência na gestão), para que todo/a trabalhador/a conheça o organograma de poder da empresa e possa saber para onde se dirigir quando precisa solicitar ou denunciar algo.

O assédio moral, por ser um fenômeno novo enquanto prática de gestão, por ser uma prática que tem na invisibilidade um dos seus pilares fundamentais, oferece desafios a quem lute para combatê-lo. Sugere-se assim que o/a assediado/a construa saídas, tendo como pressuposto o fato de que o assédio moral é um fenômeno coletivo, e seu combate também deve sê-lo. Para que ocorram tais saídas, faz-se mister introduzir e fortalecer nos coletivos de trabalhadores/as as seguintes recomendações:

- Não internalizar o assédio moral, isso ajuda a não se fragilizar;
- O/a assediado/a sofre o processo de assédio moral pelas qualidades que possui, não pelas eventuais fragilidades, naturais em todos os seres humanos;
- Reunir provas para a sua comprovação, anotando detalhes de todas humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do/a agressor/a, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais o/a trabalhador/a achar necessário). Isso auxilia tanto para dar veracidade ao processo, como para manter a saúde mental do/a assediado/a, para que ele/ela mesmo/a não venha a duvidar de que isso aconteceu, por esquecer detalhes do ocorrido;

- Dar visibilidade, procurando ajuda dos colegas, principalmente daqueles/as que presenciaram o fato ou que já sofreram humilhações do agressor;
- Evitar conversar sem testemunhas com o/a agressor/a;
- Relatar em voz alta para que a maioria dos presentes ouça tudo o que o/a assediador/a fizer, dando assim visibilidade àquilo que ele quer que fique escondido;
- Procurar seu/sua representante sindical e relatar os fatos;
- Procurar o Ministério Público, o Ministério do Trabalho, a Câmara de Vereadores da cidade, a Assembleia Legislativa etc.

## Conclusão

Netto (1998), no prólogo da edição comemorativa dos 150 anos do *Manifesto do Partido Comunista*, afirma que o grande significado da Revolução de 1848 foi a constituição do proletariado como sujeito de um novo processo emancipador, que necessariamente significa a ruptura radical com a ordem do capital. A classe que surge na cena política a partir de então pôde ter acesso à consciência dos seus interesses e tornou possível a emersão de um projeto sociopolítico próprio, autônomo, assumindo assim o protagonismo. Assim, para Netto (1998, p. XXVIII),

Uma teoria social assentada numa ontologia do ser social que credita ao trabalho o fundamento da socialidade não tem no proletariado um elemento externo e contingente: identifica nele o sujeito concreto de sua razão de ser.

É mister distinguir a positividade do papel de herdeiro das tradições libertárias e humanistas da cultura ocidental que a tradição marxista atribui à figura do proletariado da negatividade do papel de vítima passiva ou objeto paciente e sofredor que autores dos anos 1840 atribuíam ao operário (Netto, 1998).

No modo de produção capitalista, gestam-se ao mesmo tempo as contradições e as condições para a sua superação. O modo capitalista de explorar o trabalho torna inevitáveis as crises econômicas, potencializa os antagonismos entre as classes fundamentais (burguesia e proletariado) – processo que traz consequências em todos os âmbitos sociais, visto que o capital é um processo totalizante (e totalitário). Ademais, os interesses vitais da maioria dos seres humanos são incompatíveis com o modo de produção capitalista, de forma que se torna imperativo, para que a humanidade exista, o rompimento com essa ordem societal. Esse processo de rompimento não é automático, mas “função da vontade política organizada da classe dos que trabalham de romper com esta ordem” (Netto, 1998, p. 30).

Vale lembrar que, no plano histórico-concreto, o proletariado dispõe de uma posição material-objetiva que o qualifica para o protagonismo revolucionário, posição essa necessariamente condicionada, dialeticamente, pelo nível de desenvolvimento do modo de produção capitalista. Neste segundo decênio do século XXI, torna-se necessário que os sindicatos travem as lutas pontuais de cada categoria pelos interesses imediatos, pois essa é sua função. No entanto, faz-se necessário não esquecer a ligação dessas com a luta mais ampla, pelos interesses históricos da classe trabalhadora, que é a construção do socialismo, pois, enquanto estivermos sob o jugo do sistema capitalista, que transforma o trabalho – que foi responsável pela nossa transformação de macacos em seres humanos e é a gênese da vida – em instrumento de morte, não haverá saídas definitivas para aqueles que vivem da venda da sua força de trabalho.

O período histórico de estudos sobre o assédio moral é curto: no Brasil inicia-se com os estudos da Dra. Margarida Barreto na década de 1990. Porém, essa curta duração não inviabiliza o assédio moral como objeto de pesquisa, mas acrescenta dificuldades aos/às pesquisadores/as,

pois como estamos em pleno processo, poucos traços ainda estão totalmente fixados, já que tudo se move muito rapidamente no mundo do trabalho, o que dificulta a apreensão de regularidades, de tendências e, por conseguinte, também das contradições e das ambiguidades. Mas esse desafio tem que ser enfrentado, e o ônus do pioneirismo, assumido, pois os futuros trabalhos corrigir-nos-ão e acrescentarão análises e fatos que completarão nossas falhas, nesse gigantesco processo de construção social do conhecimento.

Caracteriza-se o assédio moral no trabalho como processo de envolvimento manipulatório das emoções para gerir o trabalho, o que não significa sugerir a volta ao positivismo que, dicotomicamente, separa razão e emoção e toma o/a operário/a como “macaco treinado”, como se afirmava no período taylorista-fordista da primeira fase do capital monopolista. Trabalhador/a que, enquanto classe, nas suas representações de classe, como o sindicato, se vê imerso no cotidiano de reivindicações pontuais, tendo poucas chances de refletir sobre suas práticas, a não ser quando elas apresentam-se sob forma de derrotas políticas. Este ensaio, então, tem visado auxiliar na crítica da prática sindical, crítica que na acepção marxiana significa superar, soerguer e analisar os processos, como parte do conhecimento necessário para que, como afirmado anteriormente, a classe trabalhadora se aproprie dele, transformando-o em força material capaz de auxiliar a transformação revolucionária da sociedade do capital.

## Referências

- Andressen, C. (2002). *A short history of Japan: from samurai to Sony*. Crows Nest: Allen & Unwin.
- Antunes, R. (1995). *Adeus ao trabalho?* São Paulo: Cortez.
- Antunes, R. (1999). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Barreto, M. M. S. (2003). *Violência, saúde e trabalho (uma jornada de humilhações)*. São Paulo: Fapesp.
- Barreto, M. M. S. (2005). *Assédio moral: a violência sutil: análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil*. Tese de Doutorado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- Freitas, M. E., Heloani, J. R., & Barreto, M. (2008). *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning.
- Hirigoyen, M. F. (2005a). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral* (2a ed.). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Heloani, J. R. (2003). Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *Rae Executiva*, 3 (1), 1-8.
- Heloani, J. R. (2004). Violência invisível. *Rae Executiva*, 2 (3), 57-61.
- Maffi, B. (1969). Introdução à edição italiana. In K. Marx, *O capital: crítica da economia política* (pp. 13-33). São Paulo: Moraes.
- Marx, K. (2005). *Crítica da filosofia do direito de Hegel*. São Paulo: Boitempo.
- Marx, K. (1989). *O Capital: crítica da economia política* (13a ed.). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Netto, J. P. (1998). Prólogo. In K. Marx & F. Engels, *Manifesto do partido comunista* (pp. 9-77). São Paulo: Cortez.
- Netto, J. P. (1989). Introdução. In K. Marx, *A miséria da filosofia* (2a ed.). Rio de Janeiro: Global.
- Souza, T. M. S. (2006). *Emoções e capital: as mulheres no novo padrão de acumulação capitalista*. Tese de Doutorado, Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- Souza, T. M. S. & Ducatti, I. (2013). A gênese do assédio: uma análise histórico-social. *Em Pauta*, 32 (11), 151-172.
- Tumolo, P. S. (2003). Trabalho, vida social e capital na virada do milênio: apontamentos de interpretação. *Educação & Sociedade*, 82 (24), 159-178.

### Endereço para correspondência

terezinha.souza@unirio.br  
vanducatti@id.uff.br

Recebido em: 30/11/2016

Revisado em: 21/05/2018

Aprovado em: 21/05/2018

## Resenha do livro *Desemprego: uma abordagem psicossocial*

Laerte Idal Sznelwar<sup>1</sup>

Professor associado

Departamento de Engenharia de Produção

Escola Politécnica Universidade de São Paulo

A leitura do livro *Desemprego: uma abordagem psicossocial*, de Belinda Mandelbaum e Marcelo Ribeiro, se inscreve numa perspectiva de discutir um grave problema relacionado ao sistema econômico e às escolhas políticas feitas pelas mais diferentes sociedades. Qual é a quantidade de pessoas que terão emprego? Entre elas, quantas estarão empregadas por um longo período? A quem serve essa quantidade de pessoas desempregadas que são mais ou menos formalmente qualificadas para desempenhar papéis que interessam àqueles que têm poder para decidir que tipo de trabalho e emprego será oferecido à população? Será que tudo é planejado e fruto do desejo daqueles que possuem esse poder? A organização da própria sociedade e da economia tem uma parte que não é passível de controle?

O livro não trata diretamente dessas questões, mas permite que as coloquemos como reflexões no que diz respeito ao futuro das sociedades e da cultura; no caso específico do Brasil, como se poderá pensar em cenários em que os cidadãos poderão viver tendo como horizonte a possibilidade de se desenvolver profissionalmente, se realizar enquanto sujeitos e contribuir para o desenvolvimento das relações sociais e da cultura, de um modo mais amplo e significativo.

A proposta dos autores é voltada para dar voz àqueles que perderam espaço na sociedade, que perderam seu emprego e que estão numa busca incessante para reconquistar uma posição que lhes permita, ao menos, sobreviver. Entretanto, durante a leitura fica evidente que a questão é muito mais profunda, pois não se trata de ter um emprego apenas, mas sim a própria possibilidade da existência enquanto sujeito que está em perigo. Também podemos colocar em questão qual era o lugar na sociedade que esses sujeitos tinham antes de ficarem desempregados, se aquilo que exerciam como papel era considerado relevante pelos outros e por si mesmos.

Quase que inexoravelmente, nos exemplos apresentados fica claro que a vivência do “não ter mais” questiona muito mais do que a relação entre capital e trabalho. O que está em perigo, como dito, é a identidade das pessoas, a vida conjugal e familiar, a vida em sociedade. Há uma evidente perda dos espaços na vida que permitem reforçar os processos de subjetivação, uma vez que, ao viver recolhido, o sujeito perderia as possibilidades de ter, de alguma maneira, reconhecido seu papel social. Haveria um grande risco de encolhimento, de perda na sua capacidade de agir em todos os campos da sua vida.

As críticas feitas a uma sociedade pautada na exacerbação da competição, de uma busca obsessiva por uma produtividade que permitiria às empresas continuarem no mercado, são muito importantes. Indo ainda mais nesse sentido, fica mais notório que muito o que se apregoa como sendo um determinismo, diante do qual nada se pode fazer, a não ser entrar no jogo, faz parte de uma ideologia. Ideologia que refuta a ideologia. Esse paradoxo, ou melhor, esse eufemismo é parte integrante do que os defensores do neoliberalismo repetem ininterruptamente. Dizem que nada há de ideológico e que eles apenas fazem e constroem uma sociedade mais justa, porque evita desperdícios

<sup>1</sup> Médico pela Faculdade de Ciências Médicas da Unicamp, doutor em ergonomia e pós-doutorado em psicodinâmica do trabalho pelo Laboratoire d'Ergonomie et Neurophysiologie du Travail do CNAM, livre-docente em engenharia de produção pelo Departamento de Engenharia de Produção da Escola Politécnica da USP



e faz o melhor que se pode, sem entrar em debates ideológicos. É est arrecedor esse tipo de posição, uma vez que nada pode ser considerado a-ideológico, há sempre ideias que apoiam e baseiam qualquer tipo de processo decisório. O que se passa nas empresas e nas instituições públicas é uma construção de modos de gestão e de organização do trabalho centrados no ideário neoliberal.

Como bem apresentado nesse livro, esse ideário apregoa que todos os sujeitos devem se manter empregáveis, que cada um seja suficientemente sedutor e objeto do desejo das empresas para que possam ser prontamente chamados quando houver trabalho. Cabe a cada um manter o seu portfólio em dia para que não perca as chances de continuar no caminho de idas e vindas “próprio” ao mercado de trabalho e, assim, a sua vida profissional terá continuidade. O mais intrigante de tudo isso é que esse tipo de ideologia não é necessariamente contrário às aspirações humanas. Todos estão em busca de um lugar ao sol, de serem reconhecidos pelos outros e de terem a liberdade de escolher o que querem fazer e, conseqüentemente, ser. O problema é saber se esse tipo de captura da subjetividade está a serviço de processos de liberação e de emancipação dos humanos ou, de fato, é um processo de dominação ainda mais perverso que os anteriores, sobretudo quando fazemos uma comparação com o capitalismo industrial do início do século XX, para o qual o que interessava era apenas o aprimoramento da força e de certas habilidades dos sujeitos trabalhadores, deixando de lado a sua inteligência e subjetividade.

Esses processos eufemísticos de reforço do sujeito individual constituem cenários propícios para a sua destruição, uma vez que, por meio deles, com a ilusão de um reforço *egoico*, o que está se propiciando é o aumento substantivo da competição de todos contra todos; incluindo luta de si contra si próprio. Diferentes atores citados no livro tratam, à sua maneira, essa questão. Arendt coloca em evidência a perspectiva da criação de cenários desoladores; Dejours os discute enfocando o sofrimento patogênico.

Parte desses cenários desoladores e patogênicos está relacionada com essa perda de solidariedade e com o esfacelamento dos coletivos. Se aquilo que prevalece nos modelos de avaliação de desempenho nas empresas, o que é reproduzido também nos processos de escolarização, é feito em detrimento do coletivo e da vida em comum, que tipo de sociedade estamos criando? Alguns poderiam argumentar no sentido de que aquilo que ocorre nas empresas não está ligado à vida no exterior de suas paredes, como se esta pudesse ser independente daquilo que se faz no trabalho, como se a vida no trabalho não modulasse os sujeitos e a sociedade de um modo mais amplo. A tese da centralidade do trabalho vale para todos, para os que tem e para os que perderam seus empregos.

Essa passagem sobre as empresas traz uma questão importante. Se o trabalho, enquanto temos emprego, é um processo que reforça a alienação (alienação que não diz respeito apenas à possessão dos meios de produção, mas aos mecanismos psíquicos de defesa), temos que tentar fazer uma relação entre a vivência dos sujeitos empregados e aqueles que perderem o emprego.

No livro, por meio dos exemplos dados, fica evidente que os sujeitos desempregados estão cada vez mais sós, e que a solidariedade adviria principalmente das relações com a família e os amigos, relações que se tornam cada vez mais problemáticas, até porque os outros começam a se defender acusando o desempregado pela falta do emprego. Não se trata aqui de enfatizar os processos de vitimização, uma vez que eles serviriam para reforçar relações servis e alienadas. A questão é mais de colocar em debate como os processos de alienação, para dar conta de tarefas sem sentido, alienantes e sob forte concorrência, reforçariam a fragilização dos sujeitos, algo que reduziria as possibilidades de haver processos reflexivos tanto individuais e coletivos para se construir modalidades não apenas de resistência, como também favorecer novas formas de agir e de existir.

Outra reflexão que o texto de Belinda Mandelbaum e Marcelo Ribeiro nos propicia diz respeito à intensificação dos processos de precarização do trabalho. Essa questão, que faz parte da vida de muitos desde há muito, se torna cada vez mais a regra. No mundo do sujeito neoliberal, a ideia de permanência é algo a ser superado, as relações se tornam mais frágeis e as pessoas podem ser trocadas, ao menos em princípio, com mais facilidade. Esse cenário é ainda reforçado por aqueles que, por algum

motivo, em geral ligado às condições e à organização do trabalho, perderam, em parte ou totalmente, a possibilidade de agir no mundo, em específico no mundo da produção.

Fica também evidente à leitura do livro que há um aumento significativo das relações de dependência, seja das instituições de seguridade social e/ou da família. Essa perda da relativa autonomia conquistada pela entrada no mercado de trabalho condiz com os testemunhos apresentados e com o profundo sofrimento que a perda do sentimento de utilidade trazem. Como ser alguém mais autônomo, buscando um caminho em direção da realização de si, do desenvolvimento dos coletivos e da cultura, em cenários de reforço da dependência? Isso ilustra mais uma das falsidades do eufemismo da individualização; em vez de reforçar o sujeito, o torna dependente, como se houvesse um retorno ao período de sua infância, sem jamais sê-lo.

Reiterando o que podemos ter como horizonte, tendo em vista os pressupostos da psicodinâmica do trabalho, há que se considerar que tipo de trabalho é proposto para as pessoas. De que maneira, por meio do trabalho, estamos nos desenvolvendo e trilhando caminhos emancipatórios. Ao que me parece, as políticas que reforçam o desemprego, como bem ilustrado no livro, são coerentes com um trabalho sem qualidade. As pessoas já vivenciam, quando tem um emprego, uma situação que reforça a alienação, a submissão. Como mudar esses cenários é um grande desafio para todos e para a sociedade, não podemos esquecer que aquilo que ocorre aos outros tem influência sobre todos, sobre nós mesmos.

Portanto um dos possíveis caminhos que esse livro nos abre é o de discutir profundamente a questão da divisão do trabalho remunerado, em especial quando colocamos em perspectiva a miríade de atividades humanas que não são consideradas como trabalho por não serem remunerados. De qualquer maneira, aquilo que é remunerado e aquilo que não o é não necessariamente definem o que é o trabalho, principalmente aquele que fazemos sobre nós mesmos ao nos confrontarmos com a realidade ao desenvolver nossas atividades, o trabalho sobre si, o *arbeit* para Freud. Mesmo que não fique claro a um primeiro olhar, qualquer atividade é relacional, seja porque estamos diretamente interagindo com outrem, e porque esse outrem faz parte do nosso universo psíquico.

Será que chegamos a um momento na sociedade no qual será necessário desvincular o trabalho do capital? As propostas de renda universal precisam ser analisadas com profundidade, uma vez que, em princípio, propiciam um cenário favorável a desvincular sobrevivência de cada um daquilo que é imposto pelas empresas. Será que assim poderemos desenvolver atividades mais interessantes, negando atividades monótonas, repetitivas e sem sentido? Será que poderemos nos desenvolver profissionalmente mesmo não tendo um vínculo formal com uma determinada instituição ou empresa, mas sim um laço forte com a profissão, por meio de diferentes dispositivos e institucionalizações a serem pensados, criados ou ainda recriados? Os vínculos com a profissão e os coletivos não dependeriam mais de uma relação direta com o emprego, mas com o existir naquela profissão, desenvolvendo atividades que se inscrevam no tempo. Será possível?

A leitura do livro *Desemprego: uma abordagem psicossocial* permite e induz a um aprofundamento das nossas reflexões sobre como construir caminhos pautados em ações no âmbito da política, no sentido do agir individual e coletivo na pólis.

## Referência

Mandelbaum, B. & Ribeiro, M. A. (2017). *Desemprego: uma abordagem psicossocial*. São Paulo: Blucher.

**Endereço para correspondência**  
laertesz@usp.br

Enviado em: 03/10/2017  
Revisado em: 02/11/2017  
Aprovado em: 03/11/2017