



Psicologia em Estudo

ISSN: 1413-7372

ISSN: 1807-0329

Universidade Estadual de Maringá

Lopes, Fábio José Orsini; Silva, Guilherme Elias da;
Shiozaki, Marcos Paulo; Freitas, Sylvia Mara Pires de
(DE)FORMA TRABALHISTA: FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO
PELA(S) PERSPECTIVA(S) DA(S) PSICOLOGIA(S) DO TRABALHO

Psicologia em Estudo, vol. 25, e48213, 2020

Universidade Estadual de Maringá

DOI: <https://doi.org/10.4025/psicolestud.v25i0.48213>

Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=287165963038>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais informações do artigo
- Site da revista em redalyc.org

UABEM redalyc.org

Sistema de Informação Científica Redalyc
Rede de Revistas Científicas da América Latina e do Caribe, Espanha e Portugal
Sem fins lucrativos acadêmica projeto, desenvolvido no âmbito da iniciativa
acesso aberto

(DE)FORMA TRABALHISTA: FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO PELA(S) PERSPECTIVA(S) DA(S) PSICOLOGIA(S) DO TRABALHO

Fábio José Orsini Lopes¹, Orcid: <http://orcid.org/0000-0001-6827-820X>
Guilherme Elias da Silva^{1 2}, Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2834-2905>
Marcos Paulo Shiozaki¹, Orcid: <http://orcid.org/0000-0003-2123-786X>
Sylvia Mara Pires de Freitas¹, Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5882-7065>

RESUMO. Assente nas intersecções das perspectivas da sociologia e direito do trabalho, do existencialismo de Jean-Paul Sartre e da psicanálise sobre a reforma trabalhista, e, especialmente, sobre a terceirização, este artigo reúne reflexões frutos da apresentação de seus autores em Mesa Redonda que integrou a programação do *II Encontro do Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho, II Simpósio Psicologia e Trabalho: Dimensões Sociais e Subjetividade e VIII Encontro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (EPOT)* realizado no período de 21 a 23 de novembro de 2018, na Universidade Estadual de Maringá, Paraná. Discute-se a compreensão de principais mudanças frutos da reforma trabalhista; da flexibilização como diretriz da estruturação social de trabalho; e do papel da terceirização – destacando a questão da vulnerabilidade, do isolamento, da desproteção e do desamparo do trabalhador. Finaliza com o empenho de chamar a atenção sobre a necessidade de o psicólogo do trabalho não restringir seu foco às condições externas de trabalho, sendo igualmente necessário apreender como ocorre a sua relação com essas condições, isto é, dispor-se a ter consciência reflexiva e crítica sobre as implicações de seus fazeres diante a precarização do trabalho e da vida do trabalhador.

Palavras-chave: Trabalho; legislação; saúde do trabalhador.

LABOR (DE)FORM: FLEXIBILIZATION AND PRECARIOUSNESS BY THE PERSPECTIVE OF THE WORK PSYCHOLOGY

ABSTRACT. Based on the intersections of the perspectives of sociology and labor law, Jean-Paul Sartre's existentialism and psychoanalysis about labor reform, and especially on outsourcing, this article gathers reflections resulting from the presentation of its authors in the Round Table that integrated the Program of the *II Meeting of the Interinstitutional Laboratory of Subjectivity and Work, II Symposium Psychology and Work: Social Dimensions and Subjectivity and VIII Meeting of Organizational and Work Psychology (EPOT)* held from November 21 to 23, 2018 at the University State of Maringá, Paraná. It discusses the understanding of the main changes resulting from the labor reform; flexibility as a guideline for social work structuring; and the role of outsourcing – highlighting the issue of worker vulnerability, isolation, unprotection and helplessness. It concludes with the effort to draw attention to the need for the occupational psychologist not to restrict his focus to external working conditions, as well as to understand

¹ Universidade Estadual de Maringá (UEM), Maringá-PR, Brasil.

² Email: gesilva@uem.br



how his relationship with these conditions occurs, that is, to be willing to have reflexive and critical awareness about the implications of their actions in the face of the precariousness of work and worker life.

Keywords: Labor; legislation; worker's health.

(DE)FORMA LABORAL: FLEXIBILIZAÇÃO Y PRECARIZACIÓN POR LA(S) PERSPECTIVA(S) DE LA(S) PSICOLOGÍA(S) DEL TRABAJO

RESUMEN. Basado en las intersecciones de las perspectivas de la sociología y el derecho laboral, del existencialismo de Jean-Paul Sartre y el psicoanálisis sobre la reforma laboral, y especialmente en la externalización, este artículo recoge reflexiones resultantes de la presentación de sus autores en la Mesa Redonda que integró el Programa de la *II Reunión Del Laboratorio Interinstitucional de Subjetividad y Trabajo, II Simposio Psicología y Trabajo: Dimensiones Sociales y Subjetividad y VIII Reunión de Psicología Organizacional y del Trabajo (EPOT)* celebrada del 21 al 23 de noviembre de 2018 en la Universidad Estatal de Maringá, Paraná. Se discute la discusión de los principales cambios resultantes de la Reforma Laboral; flexibilidad como guía para la estructuración del trabajo social; y el papel de la subcontratación: destacando el problema de la vulnerabilidad de los trabajadores, el aislamiento, la desprotección y la impotencia. Concluye con el esfuerzo de llamar la atención sobre la necesidad de que el psicólogo ocupacional no restrinja su enfoque a las condiciones de trabajo externas, así como a comprender cómo se produce su relación con estas condiciones, es decir, a estar dispuesto a ser reflexivo y crítico consciente de las implicaciones de sus acciones ante la precariedad del trabajo y de la vida del trabajador.

Palabras clave: Trabajo; legislación; salud del trabajador.

Introdução

Diversos movimentos ao redor do mundo, que resultaram na Constituição do México de 1917, na fundação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e na Constituição de Weimar, ambas de 1919, denunciaram as más condições existentes no mundo do trabalho, alicerçados em ideias sobre os direitos trabalhistas. No Brasil, especificamente, a Constituição Federal de 1934 e 1937, inspiraram a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no dia primeiro de maio de 1943. Diante de tanta movimentação, percebemos o *Zeitgeist* que é muito bem representado no artigo 23º da Declaração Universal dos Direitos Humanos [DUDH] (1948), onde é citada a importância de uma remuneração justa ao trabalhador, para que esse e sua família possam viver dignamente. A DUDH deixa bem clara a importância do mundo do trabalho como algo fundamental à manutenção da vida; indicando que estamos diante de uma situação de uma luta para que os direitos permaneçam e se desenvolvam – luta essa que, de fato, é essencial para a dignidade humana.

As ameaças, vilipendiosas, aos direitos trabalhistas se consolidaram em pouco mais de 74 anos após a criação da CLT, no governo do presidente Michel Temer, em que foi aprovada a 'Reforma' trabalhista, ainda que sob diversos protestos e com uma crítica

infundada de que ela [a CLT] estaria ultrapassada (mesmo com as centenas de emendas que foram adicionadas ao longo dos últimos anos).

Diante dessas constatações que, certamente, evidenciam o prejuízo colossal aos direitos e à dignidade do trabalhador, propomos apresentar ensaios críticos provenientes de estudos dos(a) respectivos(a) autores(a) deste artigo. As ideias foram expostas em Mesa Redonda pelos(a) mesmos(a), no *II Encontro do Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho, II Simpósio Psicologia e Trabalho: Dimensões Sociais e Subjetividade e VIII Encontro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (EPOT)*, realizados na Universidade Estadual de Maringá (UEM), Paraná, Brasil, em novembro de 2018. O tema deste evento compreendeu a relação entre 'Trabalho, Política e Ação'; e a respectiva Mesa Redonda abordou assuntos relativos às '(De)formas trabalhistas'.

Pela composição da referida Mesa Redonda oportunizou-se realizar leituras diversificadas, porém complementares, sobre a reforma trabalhista com foco no processo de terceirização do trabalho no cenário nacional. Estudos da sociologia e do direito do trabalho auxiliaram as análises sobre como as estruturas legais, que regem o trabalho na atualidade, impactam a organização do trabalho e as relações trabalhistas. O pensamento crítico do filósofo existencialista Jean-Paul Sartre, que compreende a relação dialética, portanto, indissociável, entre o indivíduo e o campo sociomaterial na construção histórica, contribuiu com reflexões sobre a produção da terceirização como estrutura social de trabalho. Com base na psicanálise freudiana, interlocutores de Freud e dados estatísticos, elucida-se que o processo de terceirização vem intensificando nos trabalhadores estados de vulnerabilidade, isolamento, desproteção e desamparo. Por fim, diante do cenário atual do mundo do trabalho, onde as atividades e a vida do trabalhador são precarizadas, é colocado em questão o papel do psicólogo.

Reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017): da flexibilização à precarização do trabalho

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

O primeiro dos desdobramentos, que a nós interessa diretamente, diz respeito às formas de contratos de trabalho. Considerando que, entre os principais objetivos anunciados da dita reforma, estariam a celeridade e a flexibilização destes contratos – os defensores dessas mudanças afirmam que as formas de contrato de trabalho serão mais diversas e menos regradas. O argumento desses apoiadores é que a desregulamentação facilita e, portanto, estimula a celebração de novos contratos de trabalho. Entre os desdobramentos mais imediatos, encontram-se, na prática, formas de contratos mais precários e atípicos, alargando o espectro de contratos tradicionalmente balizadores de relações trabalhistas. Em que pese este anunciado possível³, que é fomento de novas contratações, de concreto têm-se, entre os desdobramentos afeitos às análises psicodinâmicas sobre o trabalho, que os contratos precários inviabilizam a formação e a sedimentação, pelo trabalho, de coletivos e relações sociais duradouras, além de

³ E até aqui, na data em que este artigo é produzido (junho de 2019), esse incremento anunciado de contratações como consequência da dita 'flexibilização', não ocorreu (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], (2019).

comprometer o desenvolvimento e aprimoramento de um saber-fazer engrandecedor e formador de trabalho qualificado. Em outras palavras, o contrato precário, além de não se desdobrar de forma óbvia em maior número de contratações, empobrece tanto as relações sociais a serem travadas na intersubjetividade do trabalho quanto a formação de conhecimentos práticos e a própria inteligência laboral diferenciada. O saber-fazer competente e qualificado demanda, portanto e também, segurança jurídica e constância relacional. Os contratos atípicos, como terceirizados, do tipo intermitente, parcial ou temporário, inviabilizam esta construção gradual de conhecimentos sobre o fazer laboral astucioso.

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

Como consequências imediatas – novamente em nome da adaptação dos tempos da execução do trabalho às exigências do capital –, os tempos exigidos pelos corpos que o executam são subjugados. Assim, o trabalhador fica sujeitado a não ter qualquer possibilidade de gestão do tempo de trabalho segundo seu corpo e sua saúde, devendo se adaptar às jornadas, interrupções e aos intervalos determinados pelo funcionamento da produtividade e maximização de lucros. Os estudos, sobretudo, no campo da ergologia do trabalho e das clínicas da atividade (Bianco & Holz, 2014), nos alertam, nas relações e diálogos possíveis entre trabalho e saúde, que os corpos que trabalham têm ciclos e cadências profundamente distintas das exigidas pela produção, sugerindo que adaptação incontestes e sem contrapesos aos ritmos do trabalho contemporâneo se configura em grave ameaça à saúde do trabalhador. O impacto dessas medidas na gestão do tempo e da vida do trabalhador é solenemente desconsiderado, visto que ignoram básicas necessidades de proteção do tempo do trabalhador, forçando-o a se ajustar, de forma unilateral e sem contrapartida, às jornadas definidas pelo empregador. Os impactos à saúde e à gestão do tempo de não trabalho restam evidentes. De forma clara, tais mudanças visam, sobremaneira, ampliar as possibilidades de contratação de mão de obra, segundo as transformações e exigências do capital.

Outro elemento analisável nessas transformações se encontra nos impactos sobre a remuneração. Os contratos precarizados ensejam maior diversificação de formas de pagamento, normalmente acompanhando o fatiamento da relação do trabalhador com a empreitada. Deste modo, abre-se caminho para, mediante as novas formas de contratos, o rebaixamento de remuneração, através de ‘pagamentos por produtividade’, gorjetas ‘institucionalizadas’, pagamento em espécie, ampliação da centralidade das participações por lucros ou resultados, abonos e gratificações, livre negociação de salários. A falácia de negociação livre e direta entre trabalhador e empregador (o famoso ‘negociado sobre o legislado’) abre um tranquilo e seguro caminho para barateamento do valor do trabalho realizado. A lógica do barateamento dos custos do trabalho não alcança o pagamento final pelo mesmo, tendo em conta que a acumulação do capital, sendo um fim em si mesma, afasta a democratização dos supostos ganhos auferidos por essas reformas. Além dos

impactos concretos de pauperização da vida material, o lugar simbólico do valor do trabalho no tecido social degrada-se.

Outro desdobramento, dos mais insidiosos e alarmantes, refere-se às alterações sobre normas e regras de segurança. Essas transformações evidenciam uma das faces mais cruéis e transparentes da lógica das transformações na organização do trabalho: a da acumulação pura e simples. Como constata-se nas análises sobre as transformações contemporâneas do trabalho, as reformas e adaptações recaem, ao fundo e fundamentalmente, sobre o trabalhador assalariado. Em relação a este conjunto de mudanças que afetam normas e regras de segurança, o caráter dessas alterações assume, indisfarçadamente, sua verve mais perversa e impiedosa.

Relativizar padrões e normas de segurança, a despeito da ocorrência de óbitos, acidentes, mutilações e diversos tipos de invalidez que os fazeres laborais podem acarretar, escancaram requintes de crueldade inegáveis. À análise dos desdobramentos deste tipo de transformação e alteração legal não recai grandes necessidades interpretativas. O impacto é direto sobre a vida e a segurança do trabalhador, sem meias palavras. Nada resta a analisar ou constatar, que não seja a descartabilidade da vida daquele que trabalha. Além da diminuição e flexibilização de normas-padrão de segurança para diferentes categorias e condições específicas de trabalho, este conjunto de alterações alcança também, e ultrapassa, limites que, em nossa opinião, podem ser considerados morais. Entre outros exemplos, essas desregulamentações sobre normas de segurança implicam em consequências para a segurança de trabalhadoras gestantes e lactantes. Tais alterações autorizam trabalhadoras grávidas e/ou amamentando a se submeterem a condições conceituadas como de insalubridade. Um cenário de franco desagravo tanto à proteção e ao desenvolvimento da vida, quanto à dignidade e civilidade de uma sociedade.

Seguindo no assinalamento de alterações e transformações sedimentados pela Lei nº 13.467/2017, destacam-se, também, os impactos às organizações coletivas sindicalizadas⁴. As alterações aprovadas neste campo trazem um bojo duplo: de um lado, são ancoradas no discurso da liberdade de desejo de filiação sindical e participação coletivas; e de outro e como desdobramento, impactam na desobrigação da contribuição sindical compulsória. Estas mudanças impactam diretamente na fragmentação das classes trabalhadoras, na descentralização das negociações, nas regras para a representação nos locais de trabalho e no custeio das atividades de organização sindical.

Como mencionado, no plano de sustentação dessas alterações, normalmente figura a ideia de liberdade em oposição à compulsoriedade do recolhimento sindical. Uma narrativa de apelo imediato e de fácil compreensão e assimilação, que permeia a moral do esvaziamento dos coletivos e da participação social pelo trabalho. Somada à forçosa valorização da gestão do trabalho voltada às avaliações individualizadas, à competitividade e à produtividade, estas alterações apresentam o potencial de modificar significativamente a construção dos coletivos em torno do trabalho.

A atuação dos sindicatos mereceria atenção delongada e especial, mas é imediato reconhecermos que muitos são os elementos aperfeiçoáveis da representação coletiva sindicalizada. Elementos como a dispersão, liberdade sindical e formas de representatividade são vitais e devem sempre serem aperfeiçoadas. Ao invés disso, a reforma aponta suas transformações visando o enfraquecimento e o esvaziamento da participação e representatividade, pois seus objetivos são: 1) o aprofundamento da fragmentação das bases de representação sindical; 2) a prevalência do negociado sobre o

⁴ Título VI da Lei nº 13.467/2017 que trata sobre as 'Convenções Coletivas de Trabalho' (artigos 611, 611-A, 611-B, 612, 614, 620).

legislado e a inversão da hierarquia dos instrumentos normativos; 3) a eliminação da ultratividade dos acordos e da cláusula mais favorável; 4) a representação dos trabalhadores no local de trabalho independentemente dos sindicatos; 5) a redução dos recursos financeiros aos sindicatos. Vê-se que se trata de uma intencional tentativa de esvaziar e enfraquecer as unidades de representação sindical. De forma deliberada e direta, assim como em vários outros pontos dessa reforma, são, o enfraquecimento e a desarticulação dos trabalhadores, seus principais objetivos.

Um último aspecto aqui destacado, em meio a essas muitas transformações institucionalizadas pela reforma dos dispositivos legais de baliza das relações de trabalho no Brasil é, precisamente, seus antecedentes e desdobramentos jurídicos. A Lei nº 13.467/2017 impacta mui direta e particularmente as questões relativas ao acesso à justiça do trabalho, assim como possui raízes e encontrou fertilidade para se efetivar no âmbito das discussões jurídico-legais. Vejamos alguns de seus aspectos.

Uma primeira questão que destacaríamos diz respeito à própria formação de um entendimento acerca do anacronismo da consolidação das leis trabalhistas. Esta é reconhecidamente a justificativa basilar e o alicerce das forças sustentadoras da dita reforma. A construção da ideia de que a legislação das relações de trabalho no Brasil é divorciada das transformações contemporâneas do trabalho soa inicialmente incontestada, e desconsidera que o tecido total das leis consolidadas atravessou um sem número de adequações e ‘mini’ reformas ao longo das décadas de existência. A construção de uma narrativa apartada da realidade parece ser uma tônica recorrente em várias transformações sociais pelas quais o país atravessa.

Autores como Reis e Coutinho (2017), Melo Filho e Acioli (2017) apontam que esta reforma trabalhista tem como alvo central o desmonte da própria justiça do trabalho, como histórico colchão de suporte contra as assimetrias entre capital e trabalho. Historicamente, a justiça do trabalho brasileira se configura como resultado de lutas e resistências, conforme aponta Machado (2015). A consolidação de um aparato legal estruturado, somado à jurisprudência pacificada ante as forças transformadoras das relações de trabalho, mostra-se, em especial no Brasil, de relevância ímpar. A natureza das relações de trabalho brasileiras, fortemente marcadas por recente passado escravocrata, aliadas ao cenário contemporâneo de implantação dessas reformas de caráter ultraneoliberal e à pauperização planejada de parte significativa dos trabalhadores brasileiros, impõem à justiça do trabalho desafios hercúleos. Entre as medidas aprovadas, destacam-se aquelas que dificultam o acesso do trabalhador à justiça do trabalho. Quebra do princípio da gratuidade, ampliação dos mecanismos privados de conciliação e eficácia liberatória dos acordos estão entre os exemplos de mudanças sustentadas pela retórica de ampliar a celeridade das decisões judiciais e, ao mesmo tempo ‘desafogar’ as, dizem, excessivamente judicializadas relações trabalhistas. Outra falácia desmontável quando, por exemplo, compreendemos que grande parte das causas trabalhistas tem relação com o não pagamento de obrigações de rescisão contratual. É falacioso, portanto, o argumento de que o alto número de ações teria relação com a ‘insegurança jurídica’.

Observa-se, por fim, que o projeto de indução do trabalhador sobre a necessidade e importância da reforma trabalhista ocorre no aliciamento deste pela ideia de livre negociação sobre o legislado, como mencionado. Lançar mão da ideologia neoliberal, contudo, visa esconder a real necessidade de instrumentalização/reificação do trabalhador para que os interesses dos que detêm o poder do mercado sejam conquistados. A desobrigação destes com a estabilidade, a segurança, o favorecimento e compromisso com a qualidade de vida e saúde do trabalhador é possibilitada, e uma das vias principais para

esta conquista, ocorre pelo processo de terceirização – temática sobre a qual nos debruçaremos a seguir.

A terceirização

A terceirização pode ser entendida como o processo de transferência da execução de atividade ou serviço de uma empresa contratante à uma empresa contratada, podendo esta atividade ou serviço ser tanto interna quanto externamente aos limites físicos da contratante. Marcelino e Cavalcanti (2012), em sua definição, estabelecem que, terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho ou a redução de conflitos trabalhistas. Ou seja, é a relação em que o trabalho é realizado para uma empresa, mas contratado de maneira imediata por outra.

Pedra de toque da nova ordem neoliberal, a ‘terceirização’, como produto da reestruturação produtiva do capital e impondo a consequente reorganização do mercado de trabalho, ascende como instrumento apto, segundo alguns ideólogos do capital, a baixar os custos de produção e de aumentar a produtividade, sem prejuízo da qualidade do produto final⁵, o que, segundo seus defensores, qualifica-a, decisivamente, como uma das ferramentas capazes de implementar as condições necessárias para que as empresas nacionais possam enfrentar o acirramento da competição internacional.

Terceirização como estrutura social de trabalho

O processo de terceirização como estrutura social de trabalho foi produzido pela necessidade de reestruturação reprodutiva durante e pós II Guerra Mundial. E como toda produção social, esta retorna aos indivíduos como produtoras dos mesmos. Vejamos.

Percebemos em organizações sociais históricas, indivíduos que voluntariamente se agrupam, organizam entre si a distribuição de funções e tarefas, tendo em conta se identificarem na necessidade comum que têm. Desta forma, objetivam alcançar fins que são comuns a todos seus membros. Nestas condições, as tarefas e funções são interdependentes, por serem unificadas por esse fim comum, e as decisões são tomadas entre todos, tendo em conta cada um ser mediador das relações. Os fenômenos da necessidade e das ações empreendidas para supri-la, portanto, devem ser compreendidas como oriundas no ‘interior’ desse grupo.

No entanto, se esse grupo se depara com a escassez de instrumentos ou conhecimentos para atingirem o projeto comum enquanto grupo, por exemplo, podem requisitar esses conhecimentos e/ou meios de produção a outro(s) que não pertence(m) ao grupo. À vista disto, esse terceiro que não integra esse grupo organizado, é apreendido pelos membros do grupo como um ‘terceiro que está fora do grupo’, isto é, o olhar dos membros do grupo assim o significa. De igual forma, a percepção – de fora – desse terceiro, unifica os indivíduos, membros do grupo, como uma totalidade, ou seja, as singularidades são diluídas no ‘ser do grupo’. Por conseguinte, esse terceiro não participa das decisões comuns dos membros do grupo, apenas cede meios e/ou conhecimentos para que os membros do grupo continuem seu empreendimento na conquista de suas necessidades. À vista disto, as relações intersubjetivas que ocorrem no grupo, passam também a ser mediadas por produções de terceiros.

⁵ Obviamente, como iremos discutir, refutamos ideologias que preconizam o trabalhador como instrumento, quanto produto final do trabalho. Concordamos com a compreensão de que este é produtor e produto dessa relação.

Ações empregadas para a formação e manutenção de grupos que se organizam espontaneamente para atingirem fins comuns – como podemos observar em movimentos iniciais das cooperativas de trabalho –, e, de igual maneira, as ações de terceiros que lhes emprestam meios e/ou conhecimentos para auxiliá-los na empreitada, não obstante, são apropriadas por instituições, que as retornam à sociedade como normas de conduta. Ou seja, como menciona Jean-Paul Sartre (2002), a ação individual livre, quando instituída, vira processo, haja vista ser padronizada, normatizada e regulada pela instituição, por exemplo, pelo governo, pelo mercado etc.

As instituições não somente se apoderam das ações pelas quais os indivíduos se organizam espontaneamente em grupo; como também transformam os indivíduos em ‘qualquer um’ (serialidade), negando suas singularidades. Igualmente as instituições se assenhoram das estruturas de trabalhos informais, como no caso, o auxílio de um terceiro como atividade meio para um grupo chegar aos seus fins. Por conseguinte, a institucionalização de ações exige que “[...] cada um deve definir a si e, na coletividade, os indivíduos devem se definir entre si na reciprocidade que estabelecem com a instituição, devendo suportar a unidade que lhes é atribuída tal como uma ‘marca’ institucional” (Freitas, 2018, p. 168, grifo do autor).

Prossegue esta autora comentando que esse movimento de institucionalização das ações reifica o homem, haja vista alienar sua liberdade, ao transformá-la em obrigações sociais. Destarte, o processo de terceirização da mão de obra, nada mais é do que a contratação, por uma instituição ou empresa, por exemplo, da mão de obra de trabalhadores cujas ações foram apropriadas por outras instituições, e que, por sua vez, igualmente institucionalizaram o lugar de terceiro ‘excluído’, o qual, mesmo trabalhando para a empresa que o contrata, não pertence ao seu quadro funcional – o que isenta a mesma das obrigações trabalhistas.

As instituições, portanto, passam a ser mediadoras entre os trabalhadores e seu trabalho, como também medeiam a relação desses com outras instituições que o terceirizam. E, de modo igual a apropriação institucional das ações produtivas, o lugar dos terceiros exteriores aos grupos é apropriado por elas e nominada na atualidade como terceirização. “A instituição projeta no futuro a fatalidade da práxis estereotipada e o lugar social do trabalhador. Uma práxis que deve orientar-se de acordo com o processo preestabelecido. O futuro faz-se síntese passiva do passado” (Freitas, 2018, p. 168).

Reificado em suas ações, e ocupando o lugar de terceiro exterior ao quadro funcional das empresas para as quais presta serviços, o trabalhador terceirizado é o excedente produzido pelo mercado capitalista, a julgar por ser uma saída instrumental para se combater a escassez de lucros. Do trabalhador terceirizado é usurpada sua liberdade por ambos os lados, potencializando a precarização não somente do trabalho, mas de sua própria maneira de existir no mundo e se constituir como trabalhador.

A condição do trabalhador terceirizado autônomo, sem a mediação direta de uma empresa por outra, continua sendo a de terceiro exterior aquela para quem trabalha. Ilusão pensar que sua autonomia lhe confere a liberdade como trabalhador. Ainda que não seja ‘propriedade privada’ de alguma empresa, a instabilidade vivenciada no exercício de sua autonomia na prestação de serviços é produto da precarização do mercado; logo, o trabalhador se tornar refém desse.

A ideologia do mercado neoliberal que associa a liberdade do trabalhador com a autonomia de seu trabalho, como, por exemplo, nos casos de terceirização, forja a realidade dos fatos: a ideia dessa (pseudo)liberdade é ‘vendida’ aos trabalhadores para ocultar que sua situação de profissional autônomo é produto do mercado. Além de precarizar o trabalho

e suas relações, a terceirização de igual modo revela o fracasso do próprio homem, por conseguinte, dessa própria estrutura, posto que o fundamento da terceirização é a desumanização.

Na condição de a desumanização no contexto do trabalho ser a violação da autonomia do trabalhador se produzir como tal em condições humanitárias, o trabalho terceirizado compromete o ser do trabalhador, haja vista este estar instituído, prescrito (como deve ser); portanto, implica diretamente na sua saúde.

Vulnerabilidade, isolamento e desproteção produzidas pelo trabalho terceirizado

Nas últimas décadas, a terceirização da produção (de bens ou serviços) vem se caracterizando como instrumento central das estratégias de gestão corporativa. De acordo com Antunes (2018, p. 149), a importância desse mecanismo de contratação se deve, entre outros aspectos, ao fato de que:

[...] ao dissimular as relações sociais estabelecidas entre capital e trabalho, convertendo-as em relações interempresas, viabiliza maior flexibilidade das relações de trabalho, impondo aos trabalhadores contratos por tempo determinado, de acordo com o ritmo produtivo das empresas contratantes.

Essa tendência contagiou indelevelmente os serviços, a indústria, a agricultura, o funcionalismo público, generalizando-se não somente para as atividades-meio, mas também para as atividades-fim [oportunizadas pela Lei nº 13.429/2017].

À luz das teses da crise da sociedade salarial e da acumulação flexível, cuja referência é encontrada no pensamento da escola da regulação fordista, argumenta-se que a subcontratação, mais conhecida no Brasil como terceirização, reforça as relações de dominação e o controle social sobre a força de trabalho, rebaixando ou retirando direitos historicamente conquistados. Esse processo tem sido muito mais pernicioso em sociedades de democracia recente, como a brasileira, nas quais as novas práticas de flexibilização do trabalho contribuíram para fragilizar, ainda mais, a estrutura do mercado de trabalho, historicamente marcada pelos baixos salários, pela excessiva instabilidade do vínculo empregatício, pela baixa qualificação dos seus trabalhadores, pela fraca organização coletiva, pelos poucos direitos dos cidadãos. A despeito dos avanços nos indicadores do emprego e da renda na última década no país, a subcontratação tem se disseminado, o que reitera esse padrão predatório de relações de trabalho (Costa, 2017, p. 115).

As diferenças entre formais e terceirizados se acentuam, de acordo com Dal Rosso (2017), nos níveis salariais, nas jornadas mais prolongadas, na intensidade do trabalho, na maior rotatividade (*turnover*), nas condições de insegurança e insalubridade, nos adoecimentos, entre outros aspectos.

Estudos realizados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) junto à Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 2014, apontam que o tempo de emprego em setores tipicamente terceirizados corresponde à metade dos setores tipicamente contratantes. A remuneração é em média 27% inferior e a taxa de rotatividade anual chega a 45%, enquanto nos contratantes é de 22% (Manzano, Santos, & Teixeira, 2013). Outro dado assombroso do fenômeno são os elevados casos de empresas terceirizadoras que fecham (e 'desaparecem') sem cumprir suas obrigações trabalhistas.

Conforme denunciam Antunes e Druck (2014), ao criar e acentuar tantas diferenciações, a terceirização aumenta ainda mais a fragmentação, a heterogeneização e a divisão intraclasse trabalhadora, além da concorrência entre os que trabalham no mesmo espaço produtivo. Os autores supracitados alertam, ainda, para uma imposição de divisão

entre os distintos sindicatos existentes em uma mesma empresa [desestruturação da classe trabalhadora em seu potencial político-coletivo].

Em contraposição ao discurso empresarial que justifica a terceirização como parte da ‘modernização’ das empresas na era da globalização, visando maior ‘especialização’ das atividades produtivas, as pesquisas atestam que as empresas também terceirizam para transferir os riscos para os trabalhadores, desobrigando-se de cumprir e seguir as exigências da legislação e dos direitos trabalhistas, que se tornam de responsabilidade das terceirizadas. Não é difícil constatar, então, que a terceirização se transformou num dos elementos que amplia de modo significativo os índices de acidentes, presentes praticamente em todos os ramos, setores e espaços de trabalho (Antunes, 2018, p. 150, grifo do autor).

Essas precárias condições de trabalho têm contribuído para deteriorar as situações/quadros de saúde, logo que os terceirizados são os mais vulneráveis e suscetíveis aos acidentes de trabalho em distintos ramos de atividade, como os setores de energia elétrica, a extração e refino do petróleo e na siderurgia (Druck & Franco, 2007).

Em depoimento de dirigente sindical⁶ podemos dar luz à algumas condições que ficam à sombra.

É bem conhecida pelo conjunto de trabalhadores a desigualdade de condições de segurança nas empresas da categoria [...]. Frequentemente os terceirizados, embora em uma mesma planta industrial, por vezes desenvolvendo as atividades com maior exposição ao risco, estão completamente desprotegidos coletiva e individualmente. Quando da ocorrência de acidentes, tem sido habitual a omissão das empresas principais contratantes, alegando que não têm nada a ver com o trabalhador e que o contrato é de serviço e não de pessoal⁷. [...] O número de vítimas é crescente entre os trabalhadores terceirizados (Druck & Franco, 2007, p. 53).

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

A produção do desamparo no processo da reforma trabalhista

Toda reforma tem como finalidade uma mudança visando a melhoria de algo. Entretanto, pelo menos do lado dos trabalhadores, a reforma trabalhista não apresenta avanços ou aprimoramento, como era de se esperar de uma reforma, mas grande retrocesso em relação a seus direitos, como já mencionado.

Diante disso, como fica a relação de estabilidade e de segurança, qualidades que são tão fundamentais para aquele que produz e que trabalha? Parece que estamos vivendo em um limite muito tênue, em que a perversidade das mudanças na reforma estão deixando os trabalhadores cada vez mais sozinhos, cada vez mais desamparados.

⁶ Sindiquímica.

⁷ Tal realidade ainda se faz presente, apesar de avanços ‘protetivos’ que a intitulada ‘nova lei da terceirização’ (nº 13.429/2017) propõe em seu artigo 9, parágrafos 1º e 2º, a saber: “§ 1º É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado” [...] “§ 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado”.

O termo desamparo, citado algumas vezes por Freud, é denominado na língua alemã de *Hilflosigkeit*. Ao analisar a raiz dessa palavra, temos *helfen*, que nos dá um sentido de ‘ajuda’; e *losigkeit*, que pode trazer a ideia de ‘perda’. Desamparo, então, tem a ver com a perda de uma ajuda de algo ou de alguém.

O estado de desamparo pode ser identificado no período dos primeiros cuidados infantis e influencia a estruturação de nosso psiquismo. Quando ainda se é bebê, por exemplo, é nítida a dependência absoluta que temos pelo outro, afinal, é difícil pensar na sobrevivência de um bebê sem esses cuidados. Laplanche e Pontalis (2004, p. 112) descrevem que “[...] o desamparo é sentido quando o lactente [...], dependendo inteiramente de outrem para a satisfação das suas necessidades (sede, fome), é impotente para realizar a ação específica adequada para pôr fim à tensão interna”.

Em *Inibições, sintomas e ansiedade*, Freud (2006a) explica que as diversas situações internas e externas podem nos levar a um aumento progressivo de tensão e, conseqüentemente, a uma inviabilidade de dominar as excitações – instauraria aí um sentimento de desamparo. Além disso, uma situação de perigo seria reconhecida, lembrada e esperada no desamparo.

Diante dessas considerações, é necessário refletir sobre os impactos da reforma trabalhista que precarizam cada vez mais as diversas relações dos trabalhadores, já que eles afastam essa classe de seus direitos, que deveriam estar garantidos. Diante de tanta perda, estaria o trabalhador se sentindo desamparado? A condição do desamparo na vida adulta ainda se relaciona com aquela vivenciada nos primeiros cuidados, afinal, as vivências continuam a colocar os homens em possíveis situações em que se sentem sozinhos e impotentes.

Uma ilustração do que foi supramencionado reside nas três grandes fontes de sofrimento, citadas por Freud (2006b) em *O mal-estar na civilização*, que nos impossibilitaria de chegar à felicidade: a natureza, o corpo e o outro. Essas três fontes representam diversas situações em que não existe um controle, ou seja, que fica alheio às vontades.

Na natureza, primeira fonte, por mais que há uma tentativa de dominá-la, existem forças (desastres naturais, por exemplo) que são inevitáveis e que podem, inclusive, devastar grandes realizações construídas pelo homem. A segunda fonte, o próprio corpo, adocece e envelhece e não há como impedir isso. Por fim, a terceira fonte, o outro, apresenta um dado contraditório: não tem como se pensar na civilização sem a presença do outro. O outro, que também é um homem, criou a cultura e as leis e esses próprios criadores sofrem com ela, já que ela barra os desejos, em prol do social. Essas três grandes fontes de sofrimento são produzidas e marcadas pela impotência diante de diversas situações.

É certo que com a reforma trabalhista, fica nítido o sofrimento pelo menos em duas fontes, que é o corpo e o outro. O corpo sofrerá diretamente com o processo de precarização no trabalho, e isso não se dará somente em um plano físico. A conjuntura que marca a perversidade da reforma força os trabalhadores a aceitarem condições precarizadas em suas atividades para se manterem empregados. Isso, fatalmente, leva a uma maior probabilidade de acidentes e adoecimentos no trabalho.

E quanto ao outro, fonte de sofrimento, tem-se um desfavorável cenário: uma parcialidade de vantagens para quem está fazendo e aprovando a reforma trabalhista (esses ‘outros’ estão criando normativas que estão prejudicando ‘outros’ homens); e uma ausência do ‘outro’ que deixa o trabalhador desamparado – representado no enfraquecimento de um grupo organizado que poderia ser encontrado nos sindicatos.

Assim, percebe-se que a reforma trabalhista está atrelada a uma situação de grande desamparo. Nos trabalhos terceirizados, por exemplo, há uma remuneração, um tempo de trabalho e uma segurança, significativamente menores; em contraposição com um volume de trabalho, uma instabilidade e uma fragmentação, significativamente maiores. Diante dessa situação calamitosa, a quem o trabalhador pode recorrer e quais são os impactos subjetivos que essa situação pode trazer ou agravar?

Com frequência, essa situação de desamparo pode se instaurar, já que tudo isso leva a um aumento progressivo de uma tensão interna. Entretanto, diante de tantos perigos que essa reforma trabalhista apresenta, é natural que surja uma impotência para realizar uma ação, já que os trabalhadores não teriam a quem recorrer diante dessas perdas, ou seja, se veriam sozinhos e, praticamente, sem possibilidades de satisfação de necessidades (no sentido das ações limitadoras que uma precarização pode trazer). Isso significa que eles se encontrariam privados de ajuda de algo ou de alguém – bem no sentido da palavra *Hilflosigkeit*, ou melhor, estariam desamparados.

Essa situação, certamente, agiria como uma espécie de uma intrusão traumática, em que impõe uma maneira de subjetivar, frente a esses novos modos de sofrimento. É certo que com a CLT existiam diversas barreiras que traziam situações angustiantes no ofício, mas ainda era possível recorrer aos direitos. Entretanto, com a flexibilização das leis trabalhistas, é de se perceber a recorrência de sujeitos cada vez mais sem ação, sem potência, precarizados (socialmente e psiquicamente), desvitalizados etc. O desamparo toma conta. Só resta sofrimento.

Uma alternativa interessante frente a esse desamparo poderia vir dos sindicatos e/ou de distintos movimentos de grupos organizados. Entretanto, no âmbito neoliberal, fica nítida a dificuldade dos trabalhadores em ocuparem esse espaço, até porque atualmente se preza a questão das diversas *performances* individuais como possibilidades de valorização laboral, mesmo que isso ocorra muito raramente.

Esse fenômeno apresenta em si uma interessante contradição: a *performance* individual é valorizada nesse contexto da vida privada, do consumismo e do narcisismo, exaltando um processo de personalização social, em que os desejos e as escolhas privadas devem nortear as pessoas (Lipovetsky, 2005). Entretanto, parece que quanto mais se busca essa individuação, mais homogeneidade aparece. Santos (2010, p. 21) aponta que “[...] o indivíduo parece hoje menos individual do que nunca, a sua vida íntima nunca foi tão pública, a sua vida sexual nunca foi tão codificada, a sua liberdade de expressão nunca foi tão inaudível [...]”. Mesmo com a venda massiva da ideia de performalidade, o sujeito se encontra desamparado no ideal vendido de exclusividade.

Como resultado, tem-se nesse presente sujeitos desamparados, ativos e ávidos por reconhecimento, e muito propensos aos fracassos. Essa bizarra combinação caracteriza esses tempos e, não à toa, é perceptível um crescimento acentuado de depressões, toxicomanias, compulsões e fobias. Nada mais significativo frente a todo esse desamparo.

A psicologia no contexto das transformações do trabalho

As constatações aqui realizadas sobre a reforma trabalhista e o trabalho terceirizado revelam condições pouco satisfatórias para os trabalhadores. O psicólogo do trabalho, no entanto, como trabalhador, encontra-se na mesma condição de qualquer outro – nele são igualmente resvaladas as consequências da reforma trabalhista, e muitos são profissionais terceirizados e/ou autônomos. Como, então, o psicólogo pode auxiliar àqueles que

experienciam a vulnerabilidade, o isolamento, a desproteção, o desamparo etc., tal como os próprios psicólogos do trabalho experienciam na relação com o mercado?

O profissional da psicologia, como os demais trabalhadores, produz seu trabalho em condições contraditórias. O 'Ser' do trabalhador não é um atributo 'natural', não nascemos com ele, ele é construído socio-historicamente, e o apreendemos nas nossas relações sociais, inclusive as que são estabelecidas com e no trabalho. À vista disto, o psicólogo também está vulnerável diante da ideologia neoliberal. Ele pode entender de maneira otimista a livre negociação entre trabalhador e mercado, porque intenciona somente a ideia que se quer transmitir – a liberdade e autonomia do trabalhador –, sem se dar conta de compreender que a realidade concreta indica outra: a reificação do trabalhador por relações desiguais, desumanizadoras, que são necessárias para sustentar o capitalismo.

Desprovido do raciocínio que desvela a dialética das relações, e alienando seus saberes e fazeres à ideologia neoliberal, resta ao psicólogo ser guardião da mesma, exercendo este papel ao replicar o *status quo* vigente. Nestes casos, seus empreendimentos tendem a se orientar para a adequação/ajustamento do trabalhador ao mercado, sem ter consciência que são por essas mesmas ações que ele próprio se aliena a ideologia neoliberal e às demandas do mercado.

Na condição de o psicólogo do trabalho edificar sua profissão em condições contraditórias, quais os limites e possibilidades de sua atuação quando objetiva alguma mudança nesse *status quo*? O primordial é que tenha consciência da própria condição contraditória pela qual constrói sua vida, e, inclusive, seu trabalho, isto é, ter clareza sobre a realidade concreta do contexto em que atua e como estabelece relação com ele; quais são seus limites e possibilidades de atuação; como entende o processo de construção da reforma trabalhista e do trabalho terceirizado (principalmente quando o realiza), e o que é produzido por elas.

Para tanto, defendemos a necessidade de uma transformação paradigmática da psicologia do trabalho sustentada em uma perspectiva ao mesmo tempo clínica, interdisciplinar e política. 'Clínica' no sentido de dever ocupar-se com o 'sujeito em situação', sendo o cerne desta preocupação a compreensão do sentido do trabalho [individual e coletivo] para aqueles que o realizam. 'Interdisciplinar' no sentido de ocupar-se com a complexidade histórica em curso e que, por sua vez, exige ser apreendida a partir de um conjunto de disciplinas que permitam o desvelamento do 'concreto' em sua multiplicidade de determinações e contradições que encontram na práxis individual e coletiva seu fundamento. Por fim, que tal transformação paradigmática incorpore no âmago da própria psicologia do trabalho a esfera política compreendida como dimensão necessária e essencial a toda atividade científica orientada por uma *práxis* humanamente ética e transformadora (Lhuillier, 2011).

Deste modo, compreender a realidade construída pela relação entre o mercado de trabalho e o trabalhador, exige do psicólogo tanto a reflexão desta relação em que um constrói e é construído pelo outro, quanto a de sua própria relação com essa realidade, que igualmente constrói e por ela se constrói. Qualquer ação do psicólogo que possa superar as condições concretas atuais, sem que as replique, somente poderá ocorrer a partir da consciência que reflete e critica a situação sociomaterial, incluindo o mesmo movimento sobre si nessa situação. Impossibilitado de compreender o que é idealizado para o trabalhador que, por conseguinte, forja a sua condição concreta e real, seu único esforço será o de conservar e contribuir com as mazelas que as condições neoliberais de trabalho produzem.

Considerações finais

Este artigo teve como ponto de partida a participação dos autores em uma mesa-redonda em evento sobre as transformações do mundo do trabalho. Partiu da necessidade de descrever, brevemente, o cerne dessas transformações, ocorridas no Brasil principalmente através da implantação da Lei nº 13.467/2017, intitulada popularmente 'Reforma Trabalhista'. Em linhas gerais, tal reforma aponta para a flexibilização dos contratos, para o barateamento da força produtiva, para as desobrigações contratuais e para o embarreiramento do acesso à justiça do trabalho.

Também aspectos relacionados à terceirização irrestrita dos contratos de trabalho foram analisados. Os objetivos giraram em torno da necessidade de se aventar sobre os desdobramentos destas transformações no mundo do trabalho às condições de saúde dos trabalhadores. Foram identificados fatores modificadores tanto das relações de contrato quanto do sentido da organização do trabalho e da exploração da força produtiva. Estes elementos possuem diretos desdobramentos à saúde dos trabalhadores e foram aqui utilizados referenciais teóricos que lançam luzes a tais relações, dando ênfase à noção de desamparo, social e psíquico, como consequência identificável dessas transformações do trabalho. Compreendemos que o ajuste destas transformações deve ser analisado por ampliadas perspectivas, entre as quais se incluem os eventos de natureza política, econômica e social, cuja evolução desembocou na hoje consolidada reforma trabalhista. Este cenário convida os profissionais e pesquisadores da psicologia que atuam sobre o contexto do trabalho a ampliarem suas análises para além do domínio das intervenções técnicas e, sobretudo, atuarem em consonância com princípios éticos e por uma práxis transformadora. As recentes reformas aqui analisadas diversificam os desafios da psicologia neste contexto e impõem aos profissionais e pesquisadores exigências também renovadas.

Referências

- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital* (1a ed.). São Paulo, SP: Boitempo.
- Antunes, R., & Druck, G. (2014). A epidemia da terceirização. In R. Antunes (Org.), *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil* (Vol. 3, p. 13-24). São Paulo, SP: Boitempo.
- Bianco, M. F., & Holz, E. B. (2014). Ergologia: uma abordagem possível para os estudos organizacionais do trabalho. *Cadernos EBAPE.BR*, 12(n. esp.), 494-512.
- Costa, M. S. (2017). Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente. *Cadernos EBAPE.BR*, 15(1), 115-131.
- Dal Rosso, S. (2017). *O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor*. São Paulo, SP: Boitempo.
- Declaração universal dos direitos humanos [DUDH]*. (1948). Paris, FR. Recuperado de: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>

- Druck, G., & Franco, T. (2007). Terceirização e precarização: o binômio antissocial em indústrias. In G. Druck & T. Franco (Orgs.), *A perda da razão social do trabalho: precarização e terceirização* (p. 97-118). São Paulo, SP: Boitempo.
- Freitas, S. M. P. (2018). *Psicologia existencialista de grupos e da mediação grupal: contribuições do pensamento de Sartre*. Curitiba, PR: Appris.
- Freud, S. (2006a). Inibições, sintomas e ansiedade. In *Obras psicológicas completas de Sigmund Freud* (J. Salomão, trad., Vol. XX, p. 81-173). Rio de Janeiro, RJ: Imago. Originalmente publicado em 1926.
- Freud, S. (2006b). O mal-estar na civilização. In *Obras psicológicas completas de Sigmund Freud* (J. Salomão, trad., Vol. XXI, p. 67-150). Rio de Janeiro, RJ: Imago. Originalmente publicado em 1930.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. (2019). *Desemprego sobe para 12,7% com 13,4 milhões de pessoas em busca de trabalho*. Recuperado de: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24283-desemprego-sobe-para-12-7-com-13-4-milhoes-de-pessoas-em-busca-de-trabalho>
- Krein, J. D., Gimenez, D. M., & Santos, A. L. (2018). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas, SP: Curt Nimuendajú.
- Laplanche, J., & Pontalis, J. B. (2004). *Vocabulário de psicanálise*. São Paulo, SP: Martins Fontes.
- Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. (2017). Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm
- Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. (2017). Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acessado em 12/06/2019.
- Lhuillier, D. (2011). Filiações teóricas das clínicas do trabalho. In P. F. Bendassolli & L. A. P. Soboll (Orgs.), *Clínicas do trabalho* (p. 22-58). São Paulo, SP: Atlas.
- Lipovetsky, G. (2005) *A era do vazio: ensaios sobre o individualismo contemporâneo*. São Paulo, SP: Manole.
- Machado, C. U. C. (2015). *A construção histórica do direito do trabalho como resistência à aplicação do pós-positivismo* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo.

- Manzano, M., Santos, A. L., & Teixeira, M. (2013). Desenvolvimento econômico e trabalho nos anos recentes. In J. D. Krein et al. (Org.), *Regulação do trabalho e instituições públicas* (Vol. 1, p. 23-44). São Paulo, SP: Fundação Perseu Abramo.
- Marcelino, P., & Cavalcante, S. (2012). Por uma definição de terceirização. *CADERNO CRH*, 25(65), 331-346.
- Melo Filho, H. C., & Acioli, J. A. S. (2017). A inconveniência da Lei 13.467/17. In Severo, V. S., & Souto Maior, J. L. (Coords.), *Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista* (p. 79-96). São Paulo, SP: Expressão Popular.
- Reis, D. M., & Coutinho, G. F. (2017). "Reforma Trabalhista: a potencialização do valor trabalho como mercadoria em tempos de governança burguesa ilegítima". In Severo, V. S., & Souto Maior, J. L. (Coords.), *Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista* (p. 59-78). São Paulo, SP: Expressão Popular.
- Santos, B. S. (2010). *Pelas mãos de Alice: o social e o político na pós-modernidade*. São Paulo, SP: Cortez.
- Sartre, J-P. (2002). *Crítica da razão dialética: precedido por Questões de método* (G. J. de F. Teixeira, trad.). Rio de Janeiro, RJ: DP&A. Obra original publicada em 1960.
- Severo, V. S., & Souto Maior, J. L. (Coords.). (2017). *Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. São Paulo, SP: Expressão Popular.
- Veiga, M. F. C. (2018). *Reforma trabalhista e seus impactos*. São Paulo, SP: LTr.

Recebido em 03/06/2019

Aceito em 07/02/2020

Fábio José Orsini Lopes: Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá (UEM).

Guilherme Elias da Silva: Departamento de Psicologia e Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Estadual de Maringá (UEM).

Marcos Paulo Shiozaki: Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá (UEM).

Sylvia Mara Pires de Freitas: Departamento de Psicologia e Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Estadual de Maringá (UEM).