

**Subjetividade e saúde mental nos modelos flexíveis de trabalho****Subjectivity and mental health in flexible work models**

DOI:10.34117/bjdv6n10-716

Recebimento dos originais:01/10/2020

Aceitação para publicação:30/10/2020

**Priscila Bonato Galhardo**

Doutoranda e Mestre em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano pelo Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (IP-USP)

Universidade de São Paulo (USP)

Avenida Professor Mello de Moraes, 1721 - Butantã, São Paulo - SP, 05508-030

E-mail: priscilabonatogalhardo@gmail.com

**RESUMO**

Os novos modelos de trabalho têm apresentado características como a busca pela excelência, a flexibilização, o gerenciamento pela qualidade e o avanço tecnológico, marcando o modelo de trabalho da Indústria 4.0. O trabalhador nesse contexto de trabalho flexível tem vivenciado formas de trabalho que nos permitem indagações quanto ao seu bem-estar subjetivo e à sua saúde mental. Para tanto, o objetivo deste estudo foi investigar quais as possíveis consequências à subjetividade e à saúde mental nos modelos de trabalhos flexíveis. Como recurso metodológico, pautou-se em uma revisão de literatura, de caráter exploratório. Com efeito, observou-se que os modelos de trabalhos flexíveis vivem mudanças e inovações constantes para atender as demandas atuais de mercado, não obstante suas consequências não têm sido, muitas vezes, saudáveis e emancipatórias aos indivíduos. Entre os impactos estão o sentimento de solidão, formas de assédio, desenvolvimento de psicopatologias e a busca incessante por reconhecimento no trabalho. Eis o desafio de se refletir sobre estratégias ao trabalhador na busca de sentido e condições saudáveis no atual cenário mercadológico.

**Palavras-chave:** subjetividade, saúde mental, trabalhador, trabalho flexível.

**ABSTRACT**

The new work models have presented characteristics such as the search for excellence, flexibility, quality management and technological advancement, marking the Industry 4.0 work model. The worker in this context of flexible work has experienced forms of work that allow us to inquire about his subjective well-being and mental health. Therefore, the aim of this study was to investigate what are the possible consequences to subjectivity and mental health in the flexible work models. As a methodological resource, it was based on an exploratory literature review. In fact, it was observed that flexible work models are constantly changing and innovating to meet current market demands, despite the consequences that have often not been healthy and emancipatory for individuals. Among the impacts are the feeling of loneliness, forms of harassment, the development of psychopathologies and the constant search of reflecting on strategies for the worker in the search for meaning and healthy conditions in the current market scenario.

**Keywords:** subjectivity, mental health, worker, flexible work.

**1 INTRODUÇÃO**

O processo de reestruturação e globalização da economia, proporcionado pelo desenvolvimento científico tecnológico, aponta cada vez mais para as relações no mundo virtual, em que os computadores capazes de compreender a fala, ler textos manuscritos, executar tarefas anteriormente desempenhadas por seres humanos, propagam uma nova organização social na qual o desenvolvimento das atividades dependerá cada vez mais das tecnologias e de uma sociedade da informação. Outro aspecto decorrente dessa reestruturação é a competitividade, que cada vez mais se intensifica devido ao objetivo das organizações, que tem como foco a perseguição do lucro e do consumidor final. Tais características coadunam com o que se denomina de Indústria 4.0, um novo modelo de produção em que máquinas, ferramentas e processos estarão conectados à internet, interagindo entre si e com a capacidade de operar, tomar decisões e se corrigir de forma praticamente autônoma.

O trabalhador nessa lógica de reestruturação do trabalho, caracterizado pela flexibilização e adaptação aos modos de produção, pode sofrer consequências não favorecedoras à sua saúde mental e ao processo de subjetivação. É plausível uma crise da identidade desse trabalhador, que não se enxerga como um ser de valores, de reflexão e de possibilidades, pois tende à uma vivência fragmentada e corrompida pelos novos ideais de trabalho. Por esse viés, mais que a possibilidade de se investigar essas novas formas de trabalho, indaga-se sobre uma das questões centrais nessas oscilações mercadológicas, que são os temas da subjetividade e da moral do trabalhador.

Dito isso, o mundo do trabalho estaria vivendo um enfraquecimento de identidades? É possível falar em construção subjetiva e saúde mental diante à busca incessante por inovações, à competitividade, à cultura da urgência e à flexibilidade ditadas como elementos essenciais para o trabalho da Indústria 4.0? Eis aqui o problema que esse estudo buscou averiguar. Portanto, o objetivo dessa pesquisa foi investigar quais as possíveis consequências à subjetividade e à saúde mental nos modelos de trabalhos flexíveis. Como recurso metodológico, pautou-se em uma pesquisa bibliográfica, de caráter exploratório. Quanto à parte estrutural deste trabalho serão apresentados inicialmente os modelos e impactos do trabalho flexível na Indústria 4.0. Posteriormente, as consequências na subjetividade, como na saúde mental do trabalhador. Por fim, são apresentadas algumas considerações sobre o papel do trabalhador no contexto contemporâneo.

**2 FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO: IMPACTOS DA INDÚSTRIA 4.0 AO TRABALHADOR**

Tratando-se por uma perspectiva crítica à reestruturação do trabalho no mundo capitalista atual, compreende-se uma nova ordem por meio da produção transnacional e financeira sobre novos espaços pela acumulação permanente do capital (Harvey, 2011). O pós-modernismo é, praticamente, inseparável da hipótese de uma mutação fundamental no domínio da cultura no capitalismo contemporâneo, que inclui uma modificação significativa de sua função social na atualidade. Estudos mostram uma transição no regime de acumulação do capital e no modo de regulamentação social e política no século XX (Harvey, 1996; Jameson, 2007). Com efeito, para que o modo de produção capitalista funcione do melhor modo possível de acordo com seus propósitos, é indispensável que haja um consenso entre o funcionamento do mercado e a garantia máxima de lucros, práticas políticas e formas culturais que exercem algum tipo de controle sobre os modelos de trabalho (Harvey, 1996; Jameson, 2007).

Por essa perspectiva, Harvey (2011) examina como o capital sobrevive em meio a tantas crises. Uma das compreensões é o reconhecimento de que o capital nunca resolve suas tendências de crise, ele simplesmente as move de lugar. Essa movimentação ocorre num sentido duplo, em que se move um tipo de problema para outro. Por exemplo, pode haver uma crise do poder do trabalho com relação ao capital, que, posteriormente, é resolvida pela financeirização ou outras medidas. Não obstante, tais medidas podem tirar o poder do trabalho e deixá-lo com mais problemas e dificuldades no mercado. Infelizmente, é nessa dinâmica que as pessoas vivenciam e sofrem as consequências.

Compreende-se, portanto, uma reorganização do mundo do trabalho, que vai desde a configuração do sistema financeiro global, até uma virada cultural nos hábitos e costumes (Jameson, 2007). O regime de acumulação flexível, surge como resposta do capital para contornar mais uma de suas crises sistêmicas (Harvey, 1996). Uma das principais características do regime de acumulação flexível é o surgimento de novos setores, com novas maneiras de fornecer serviços financeiros e taxas intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional, o que provocou, e ainda mantém altos índices de desemprego estrutural (Bernardo, 2009; Girelli, 2011).

“Os americanos chamam de *‘joblessgrowth’*, crescimento sem empregos. Há muitos anos se previa que isso poderia acontecer – e agora a previsão virou realidade. Diante desse cenário, como a humanidade vai reagir?” (Feldmann, 2018, p. 2). O uso de robôs, inteligência artificial, computação na nuvem, nanotecnologia, softwares, entre outros, compõem o que se denomina como Indústria 4.0 ou ainda como quarta Revolução Industrial. A consequência para a humanidade é

praticamente não saber quais são os empregos que vão surgir nos próximos 40 anos (Feldmann, 2018).

O aumento do desemprego e novas formas de trabalho envolvem mudanças subjetivas do trabalhador. Ademais, a flexibilização da Indústria 4.0 pode ser interpretada como a eliminação de direitos associados ao trabalho e a transferência ao trabalhador da administração do seu trabalho. Observa-se a centralização do capital acompanhada por novas formas de intensificação do trabalho, extenso tempo de trabalho e transferência dos riscos e custos para os trabalhadores (Abílio, 2017).

Do modo similar às revoluções industriais anteriores, na Indústria 4.0, a organização do trabalho não aparenta se tornar mais horizontal, e diferentemente do prometido, o poder de decisão e a autonomia dos trabalhadores não aumentarão. As consequências serão: redução da força de trabalho, redução dos direitos e garantias dos trabalhadores e o aumento da concentração de capital e do monopólio das forças de produção. De algum modo isso leva à precarização das relações de trabalho, numa tendência da Indústria 4.0 levar à expansão de trabalhadores independentes contratados para a realização de serviços pré-determinados por meio de plataformas digitais, por um curto período de tempo, e em um contexto de insegurança e ausência de benefícios (Abílio, 2017; Tessarini & Saltorato, 2018).

O exemplo mais próximo desse modelo é a uberização do trabalho, que transforma trabalhadores em microempreendedores e amadores produtivos, uma vez que possuem “autonomia” frente ao seu trabalho, mas permanecem sob formas de controle de aplicativos e sem respaldo de um coletivo de trabalho (Abílio, 2017). Esse contexto, como mencionado, tem grande impacto ao trabalhador, gerando insegurança para aqueles que estão inseridos no campo do trabalho e principalmente, aos que já estão desempregados. Cada um tenta, a todo custo, manter-se em seu papel, buscando, por esse modo, saídas individuais e não mais coletivas. Esse é um processo que se desdobra em uma desorganização das entidades coletivas dos trabalhadores (Abílio, 2017; Tessarini e Saltorato, 2018).

Ademais, dificulta as possibilidades do desenvolvimento, da consolidação de uma consciência de classe dos trabalhadores e do sentimento de pertencimento. Há uma crescente individualização das relações de trabalho, desconjuntando “o eixo das relações entre capital e trabalho da esfera nacional para os ramos de atividade econômica e destes para o universo micro, para o local de trabalho, para a empresa e, dentro desta, para uma relação cada vez mais individualizada” (Antunes, 1997, p. 65).

Tendo em vista esse panorama, notam-se características como instabilidade e uma grande responsabilização ao trabalhador, que, em última instância, incide na fragmentação da identidade

profissional e social dos sujeitos (Kallinikos, 2003). O sociólogo Sennett (2005, p. 9) menciona que o: “(...) capitalismo flexível bloqueou a estrada reta da carreira, desviando de repente os empregados de um tipo de trabalho para outro”. Diante às transformações ocorridas no espaço do trabalho, há um aumento da quantidade de tarefas, porém sem a compatibilidade com as diversas necessidades dos indivíduos, como: qualidade de vida no trabalho, motivação, construção de valores e possibilidade de crescimento profissional. Portanto, o trabalhador fica desprovido de uma identidade sólida e sustentável (Drumond *et al.*, 2019).

Por esse viés, apreende-se que na sociedade capitalista contemporânea tudo é passageiro, a capacidade de se adaptar a qualquer ambiente é considerada como um valor, a meta é a curto prazo, e as organizações se desfazem e se replanejam em virtude das mudanças tecnológicas (Gaulejac, 2007). Desse modo, a sociedade, orientada pelos avanços tecnológicos, flexibilização e Indústria 4.0, não permite espaço para relações lineares e duradouras aos trabalhadores, impossibilitando-os de construir uma identidade pautada em suas expectativas e desejos. Para tanto, indaga-se: quais são as consequências subjetivas e na saúde mental aos trabalhadores? É possível manter valores fortalecidos e condições favoráveis à saúde mental nesse cenário? Essas são questões que serão refletidas a seguir.

### **3 IMPACTOS NA SUBJETIVIDADE DO TRABALHADOR**

Compreende-se que os modelos de trabalho flexíveis impactam no que se denomina de precarização do trabalho. Segundo Antunes & Praun (2015, p. 413):

(...) a precarização desperta tanto resistências por parte dos trabalhadores como, tendencialmente, apresenta-se como processo contínuo, cujos mecanismos de imposição entrelaçam-se com as necessidades permanentes de valorização de capital e autorreprodução do sistema. Nesse sentido, a precarização é, por um lado, um fenômeno intrínseco à sociabilidade construída sob o signo do capital; por outro, uma forma particular assumida pelo processo de exploração do trabalho sob o capitalismo em sua etapa de crise estrutural, podendo, portanto, ser mais ou menos intensa, uma vez que não é uma forma estática.

Diante da precarização do trabalho é possível refletir sobre algumas consequências ao trabalhador, como a solidão no trabalho, pressão por metas e resultados, formas de assédio, uma busca incessante por reconhecimento e o desgaste mental. No que tange à solidão no trabalho, observa-se laços de solidariedade quebrados, assim como a capacidade de acionamento de estratégias coletivas de defesa entre os trabalhadores encontra-se fragilizada (Seligmann-Silva, 2011; Antunes & Praun, 2015; Tessarini & Saltorato, 2018). Anteriormente o trabalhador podia recorrer aos laços de solidariedade para protegê-lo e confortá-lo, em situações de sofrimento, na atualidade o trabalhador se vê sozinho, em um processo individual de sofrimento, sem

possibilidades identificatórias. Isso gera impacto no aumento dos adoecimentos psíquicos e sua expressão mais contundente é o suicídio, como uma manifestação mais radicalizada da deterioração das condições de trabalho sob a vigência da gestão flexível (Antunes & Praun, 2015; Drumond *et al.*, 2019).

Ao que se refere à gestão por metas e resultados, o trabalhador das organizações atuais transita entre as incertezas do mercado e a necessidade do engajamento como saída para se manter empregado; “entre o reconhecimento de uma realidade aparentemente exterior ao indivíduo, perpassada pelas mais diversas formas de precarização do trabalho, e o discurso de valorização de suas potencialidades cotidianamente propagado no ambiente de trabalho” (Antunes & Praun, 2015, p. 417). Importante mencionar que o cumprimento das metas implica no aumento da intensidade do trabalho e da produtividade. Não obstante as corporações não se comprometem de modo recíproco em melhorar o diálogo com esse trabalhador, as condições desse trabalho “autônomo” e em colocar limites na jornada de trabalho e no ritmo de produção, que podem preservar a identidade e a saúde do trabalhador.

Pode-se ainda discutir sobre o assédio moral como forma de engrenagem à acumulação de capital no trabalho flexível. O assédio moral é constituído por procedimentos repetidos que tem como efeito uma degradação das condições de trabalho do indivíduo capaz de sofrer injúrias a sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental e comprometer seu futuro profissional. Geralmente ocorre pela desestruturação dos mecanismos de defesas coletivas e de solidariedade (Dejours, 2007). Pode ocorrer por um empregado, um superior hierárquico ou qualquer outro colega. Contudo, as sanções incidem, primordialmente, na sintomática, ocultando as causas profundas do assédio. Foca-se mais no problema sobre os comportamentos das pessoas, do que sobre os processos que os geram. Quando ocorre tal violência, a organização de trabalho (e seu modo de gerir) é que deve ser questionada, pois na maioria das vezes não é o fato de uma pessoa isolada, mas uma situação em conjunto alimentada pelos valores e ideologia aí sustentados (Gaulejac, 2007).

Mecanismos de controle e coerção tornam-se práticas comuns para garantir a pressão institucionalizada, o que acarreta no aumento constante da produtividade como o isolamento e a exclusão daqueles que se constituem como “obstáculos ou concorrentes” para sua realização (Antunes & Praun, 2015). Logo, a partir dessa lógica, é possível que se institua uma “moral do assédio”. Os trabalhadores sentem-se, de certa forma, individualmente assediados porque são coletivamente submetidos a uma pressão intensa. Cada um tenta, por sua vez, descarregar sua tensão e agressividade sobre o outro, de forma projetiva. Isso contribui para a lógica do “salve-se quem puder”, possibilitando que cada elo se encontre em posição de assediador ou assediado (Gaulejac,

2007).

Outro fator de grande relevância é a busca incessante por reconhecimento. Os modelos de trabalho flexíveis buscam fornecer aos seus trabalhadores um quadro de vida, um projeto de desenvolvimento pessoal, um sistema de gratificação e diversas formas que permitem implicar-se ao trabalho e aos resultados, bem como mobilizar-se psiquicamente sobre aquilo que a organização representa. A empresa se torna o “objeto de amor” do trabalhador, que empenha-se em busca constante por uma retribuição simbólica (Dejours, 2007). O medo da perda do objeto de amor é um medo de perder as gratificações e de não estar à altura da organização ou do mercado de trabalho. Com efeito, a defesa utilizada frente a essa angústia é o recuo sobre si mesmo e o ativismo desenfreado, levando a uma obsessão pelo trabalho.

Tais consequências citadas também dialogam com a configuração da teoria do desgaste mental. O desgaste ocorre quando em situações de trabalho precarizado, o corpo e os potenciais psíquicos do trabalhador são consumidos pelo processo de trabalho e por constrangimentos a ele vinculados. Ao compreender essa perspectiva de desgaste de um modo mais aprofundado quanto à subjetividade do trabalhador é possível apontar que inclusive consome e corrói sua identidade, ao atingir valores e crenças que ferem a dignidade e a esperança (Seligmann-Silva, 2011). Clot (2017) complementa que o trabalhador em sofrimento psíquico fica impedido de agir em consonância com o próprio ser, isto é, há uma desvitalização da atividade que corresponde a uma impossibilidade de ser.

Clot (2017) discute que quando o trabalhador tem possibilidade de exercer seu poder de recriação, poderá reconhecer a si mesmo no exercício e no fruto de sua atividade. Desse modo, conferirá sentido ao que faz em seu trabalho, ao mesmo tempo que promove sua eficiência e uma eficácia que não se restringe só a alcançar objetivos pré-determinados, mas também atinge a descoberta criativa de novos objetivos. Em cada nova fase da vida de trabalho, respeitar e se responsabilizar por sua história é garantir desenvolvimento continuado e transformador de repertórios adquiridos e ao mesmo tempo é fonte de vitalidade, o que representa o trabalho saudável (Seligmann-Silva, 2011).

O que dificulta esse processo é quando o trabalho bloqueia formas do trabalhador explorar suas potencialidades e o seu curso de desenvolvimento. A diminuição e até a destruição da capacidade de agir pode ser percebida como um ataque à integridade de si mesmo. Isso mina a autoimagem e também estreita progressivamente as perspectivas do trabalhador quanto ao futuro. Parece, portanto, que a lógica do trabalho flexível está pautada em princípios que não aparentam ser favoráveis ao processo de subjetivação, valores e potencialidades dos trabalhadores. Esses por



algum momento, até possuem a intenção de agir de acordo com seus valores e sua identidade, não obstante, acabam sendo envolvidos por um sistema que limita sua capacidade de agir em busca da vantagem competitiva, da rentabilidade e da sobrevivência no mercado de trabalho.

#### **4 POSSÍVEIS PATOLOGIAS E O DESAGASTE MENTAL NO MODELO FLEXÍVEL DE TRABALHO**

As características dessa última geração do capitalismo têm se detido na intensa flexibilidade e na visão de curto prazo, emulando valores como lealdade, cooperação e confiança. Em contrapartida tem se estimulado o individualismo, a competitividade, aliados ao desaparecimento de carreiras estáveis e vínculos profissionais. Tais aspectos podem levar a condições de sofrimento e desgastes psíquicos (Sennett, 2005).

Um dos principais fatores é a progressiva diminuição ou ausência do mínimo controle dos trabalhadores sobre o processo de trabalho. Entre alguns modos de adoecimento estão problemas ostearticulares, distúrbios gastrointestinais, alterações cardiovasculares, alcoolismo, transtornos relacionados à saúde mental e acidentes de trabalho (Seligmann-Silva, Bernardo, Maeno & Kato, 2010; Antunes & Praun, 2015).

Enquanto alguns possíveis sintomas e psicopatologias do trabalho aparecem a depressão, o esgotamento profissional, a adição ao trabalho, a hiperatividade e o estresse. A depressão gera um sentimento de lassidão, de mal-estar difuso, uma “repulsa”, a impressão de não aguentar (Gaulejac, 2007). Isso contribui ao desenvolvimento de alguns aspectos que caracterizam a depressão, como a alteração de humor, em graus variáveis de tristeza e melancolia; a disposição e o estado de ânimo; a qualidade e as perspectivas de vida, o comportamento e até o funcionamento do corpo. Além disso, compromete a atividade profissional, pois por vezes, o indivíduo não consegue trabalhar, tem dificuldade de concentração, cansaço excessivo, sentimentos negativos e afastamento das atividades sociais (Limongi França & Rodrigues, 2005).

O esgotamento profissional (*burnout*) acontece quando nos esforçamos demasiadamente para atingir um fim irrealizável. É um constructo composto pelas dimensões de exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal (Tamayo, 2008). Entende-se que o esgotamento profissional (*burnout*) representa o preço que o trabalhador paga por sua dedicação ao cuidar de outras pessoas ou de sua luta para alcançar uma grande realização (Limongi França & Rodrigues, 2005). Portanto, a necessidade de se afirmar e o desejo de realização profissional se transformam em obstinação e compulsão (Gaulejac, 2007).



Sobre o vício no trabalho (*work addicts*) o sujeito desenvolve uma relação de dependência ao trabalho. Há um hiperativismo, que tem efeitos estimulantes aos trabalhadores. Para Gaulejac (2007, p. 223) “a hiperatividade é uma sobrecarga de trabalho que se instala duravelmente porque é considerada como normal e aceita voluntariamente. É vivida com uma resposta a uma exigência do trabalho, ainda que resulte, de fato, de uma ‘opção’ pessoal”.

A hiperatividade se traduz em um superinvestimento no trabalho que vem preencher um sentimento de falta. O trabalhador tem o sentimento de que nunca faz o bastante, como se o trabalho nunca fosse ser satisfatório. Com efeito, ao invés do desinvestimento ou mesmo da retirada relativa da pessoa, a hiperatividade, de modo exacerbado, se manifesta como forma de proteger e defender a profissão que parece ameaçada (Gaulejac, 2007; Silva & Hashimoto, 2012).

O estresse, também considerado, como um propulsor de patologias psíquicas, é associado ao sentimento de mal-estar e ansiedade. Pode provocar sofrimentos psicoemocionais, como a angústia, a depressão, perturbações de sono e da sexualidade. Infelizmente as organizações contemporâneas constam o estresse como um dado quase normal, ao qual é conveniente se adaptar (Gaulejac, 2007; Silva & Hashimoto, 2012). A banalização do estresse leva a ser considerado como algo internalizado e fazendo parte de um cotidiano, cabendo ao trabalhador o gerenciamento do mesmo (Flach *et al.*, 2009). Desse modo a negligência e a naturalização do estresse são tamanhas, que, para as organizações e modelos atuais de trabalho, a resistência a ele é uma qualidade necessária para ter sucesso. Os trabalhadores tentam resolver os problemas combatendo as causas, canalizando seus efeitos mais nocivos, que se desdobram em tantas outras psicopatologias (Limongi França & Rodrigues, 2005).

## **5 CONSIDERAÇÕES, POSSIBILIDADES E REFLEXÕES PARA A PRESERVAÇÃO DA SUBJETIVIDADE E DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR CONTEMPORÂNEO**

O trabalhador tem sofrido algumas mudanças em sua conjuntura por narrativas que valorizam o lucro, o desempenho, a flexibilidade, a competitividade e a troca de vínculos humanos por um mundo virtual, instrumentalizado, por meio da Indústria 4.0. Impactos em sua subjetividade e na sua saúde mental são evidentes, no entanto fica a reflexão e o desafio de emancipar esse trabalhador.

É preciso reconhecer que esse trabalhador adocece, perde vínculos e sofre um desgaste mental, que implica na sua capacidade de agir e de se reconhecer no trabalho (Paparelli, Sato & Oliveira, 2011). É de suma importância conscientizar profissionais da saúde, psicólogos, assistentes sociais, entre outros, sobre as condições necessárias para manter trabalhadores saudáveis e capazes

de expressar suas potencialidades. Em termos da subjetividade, é preservar o trabalhador a agir de acordo com suas intenções e valores no seio de intenções rivais e concorrentes, é fortalecer uma construção intimamente relacionada a atuar e se reconhecer como um trabalhador singular mesmo às contradições do capitalismo e das novas formas de trabalho flexíveis (Santos, 2006).

Como contribuição das ciências sociais, apresenta-se que qualquer pessoa em situação profissional tem capacidade de ação no contexto de seu trabalho. Isto é essencial para fazer as coisas, alcançar objetivos, influenciar seu ambiente e manter ou melhorar sua posição. Não obstante a ação humana não é pautada somente em estratégias, mas também, e, sobretudo, na mobilização da subjetividade. O sujeito, que se torna ator social, por meio de sua ação, é constituído de desejos, sonhos e ambições, os quais precisam ser expressados. Quando as pessoas são impedidas de se exprimir sobre seu trabalho e se limitam em suas trocas, há aparentemente, uma negação do que constitui a existência de cada um: a subjetividade (Chanlat, 2011).

No próprio fundamento do humano há uma aspiração de se constituir como um ser singular, que se exprime no registro do conhecimento e do direito, mas também nos registros sociais e psíquicos. Gaulejac (2007, p. 293) complementa mencionando que o “indivíduo reflexivo pode pensar alguma coisa diferente daquilo que existe. O imaginário não se opõe ao real, mas é uma de suas formas de expressão. [...] É imaginando outros possíveis que os homens podem transformar a sociedade na qual vivem”.

Pensar na produção e na construção do coletivo remete a mais uma dimensão importante: a identidade. Essa é formada pelas representações de si, que se constroem por meio das relações com os outros. Com efeito, a identidade forma a parte social de toda pessoa, de tal modo, que não podemos dissociar a vida psíquica dessa pessoa de sua experiência social concreta. Portanto, “nossa história subjetiva é sempre uma história social” (Chanlat, 2011, p. 115). Definimos-nos na inter-relação entre nossos recursos psíquicos, nossas ações e o comportamento que os outros têm em relação a nós.

Em meio à flexibilização do trabalho e ao abalo da empregabilidade, ficam aqui os desafios para o trabalhador e para os estudiosos da saúde e das ciências sociais, que podem reconfigurar por meio da aposta e do enfrentamento por mudanças positivas no mundo do trabalho (Enriquez, 2014). Logo, caminha-se a um desafio de construir e almejar por formas de trabalho em que a preocupação com o outro importe mais que o interesse individual. Um cenário em que cada ser humano tenha espaço e atue com autonomia e emancipação.

**REFERÊNCIAS**

- Abílio, L. C. (2017). Uberização do trabalho: subsunção real da viração. *Passa Palavra*, 1-17.
- Antunes, R. (1997), *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*. 4ª. ed., São Paulo, SP: Cortez.
- Antunes, R., & Praun, L. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, 123, 407-427.
- Bernardo, M. H. (2009). *Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores*. São Paulo, SP: Editora Expressão Popular.
- Chanlat, J.-F. (2011). O desafio social da gestão: a contribuição das ciências sociais. In Bendassoli, P.F.; Soboll, L.A.P. *Clínicas do trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo, SP: Atlas.
- Clot, Y. (2017). Clínica da atividade. *Horizontes*, 35(3), 18-22.
- Dejours, C. (2007). A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: Mendes, A. M.; Lima, S. C. C. & Facas, E. P. *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Drumond, M. C., Araujo, I. C., Maia, P. L. O., Luquini, I. D. M. A. M., & Fernandes, G. M. (2019). Precarização e flexibilização do trabalho no Brasil/Precariousness work in Brazil. *Brazilian Journal of Development*, 5(12), 29688-29703.
- Enriquez, E. (2014). O trabalho, essência do homem? O que é o trabalho?. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(SPE), 163-176.
- Feldmann, P. (2018). Mercado de trabalho nunca mais será o mesmo com indústria 4.0. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 1-7.
- Flach, L., Grisci, C. L. I., Da Silva, F. M., & Manfredini, V. (2009). Sofrimento Psíquico no trabalho contemporâneo: analisando uma revista de negócios. *Psicologia & Sociedade*, Porto Alegre, RS, 21(2), 193-202.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida, SP: Ideias & Letras.
- Girelli, L. S. (2011). A lógica cultural do capitalismo contemporâneo a partir da obra de Fredric Jameson. *Argumentum*, 3(1), 263.
- Harvey, D. (1996) *Condição Pós-moderna*. 6. ed., São Paulo, SP: Loyola.
- Harvey, D. (2011). *The enigma of capital: and the crises of capitalism*. Profile Books.
- Jameson, F. (2007) *Pós-Modernismo: a lógica cultural do capitalismo tardio*. 2.ed. São Paulo, SP: Ática.

Kallinikos, Jannis (2003). Work human agency and organizational forms: an anatomy of fragmentation. *Organization studies*, 24(4).

Limongi França, A. C., & Rodrigues, A. L. (2005). *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. São Paulo: Atlas.

Paparelli, R., Sato, L., & Oliveira, F. D. (2011). A Saúde Mental relacionada ao trabalho e os desafios aos profissionais da saúde. *Revista brasileira de saúde ocupacional*, 36(123), 118-127.

Santos, M. (2006). Análise psicológica do trabalho: dos conceitos aos métodos. *Laboreal*, 2(1), 34-41.

Seligmann-Silva, E., Bernardo, M. H., Maeno, M., & Kato, M. (2010). O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(122), 187-191.

Seligmann-Silva, E. (2011). Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo, SP: Cortez.

Sennett, R. (2005). *A corrosão do caráter: consequência pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro, RJ: Record.

Silva, G. E., & Hashimoto, F. (2012). Gestão Estratégica: a toxicomania organizacional e a naturalização do sofrimento no trabalho. *Enfoques*, 11(1), 29-48.

Tamayo, M. R. (2008). Burnout: aspectos gerais e relação com o estresse no trabalho. In Tamayo, M. R. *Estresse e cultura organizacional*. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.

Tessarini, G., & Saltorato, P. (2018). Impactos da indústria 4.0 na organização do trabalho: uma revisão sistemática da literatura. *Revista Produção Online*, 18(2), 743-769.