

A psicodinâmica do trabalho como lente teórica para o estudo do gerencialismo flexível
The psychodynamics of the work as theoretical lens for the study of the flexible
managerialism

La psicodinámica del trabajo como lente teórica para el estudio de la gestión flexible

Recebido: 16/07/2020 | Revisado: 20/07/2020 | Aceito: 07/08/2020 | Publicado: 14/08/2020

Arthur Vitor Cruz Alencar

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0734-1257>

Universidade Estadual do Ceará, Brasil

E-mail: arthur.alencar@aluno.uece.br

Ana Cristina Batista dos Santos

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8838-6937>

Universidade Estadual do Ceará, Brasil

E-mail: ana.batista@uece.br

Andressa Aguiar Araújo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8923-9525>

Universidade Estadual do Ceará, Brasil

E-mail: andressa.aguiar@aluno.uece.br

Resumo

O artigo tem como objetivo propor um modelo teórico-analítico para o estudo do trabalho sob a lógica do gerencialismo à luz da Psicodinâmica do Trabalho (PDT). A proposta baseia-se nas recentes mudanças na lógica de produção, no mundo do trabalho e, conseqüentemente, no tecido social, que indicam um cenário caracterizado pela flexibilidade, individualismo e hiperatividade. Sugere a PDT por ser uma corrente teórica capaz de examinar o objeto estudado do prisma tanto das dimensões de contexto (condições do trabalho, organização do trabalho e relações de trabalho) como de conteúdo (carga psíquica, construção da identidade etc), próprias da relação homem-trabalho, que moldam as vivências (medo, prazer-sofrimento) podendo interferir no estado (saúde-adoecimento) dos sujeitos. Quanto ao método, o modelo apresenta, como proposta qualitativa, a utilização da entrevista como coleta de dados, da Análise dos Núcleos de Sentido (ANS) como técnica interpretativa. Ademais, apresenta em termos quantitativos, como técnica de coleta de dados, o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), a partir das escalas que avaliam as dimensões

relativas ao trabalho. A metodologia utilizada na confecção deste trabalho foi do tipo revisão bibliográfica, com categorização da literatura utilizando a técnica da análise temática. Como resultado, o trabalho deu origem a um framework metodológico, que pode ser utilizado como metodologia em pesquisas futuras.

Palavras-chave: Psicodinâmica do trabalho; Gerencialismo; Flexibilidade.

Abstract

The article aims to propose a theoretical-analytical model for the study of work under the logic of managerialism in the light of Psychodynamics of Work (POW). The proposal is based on the recent changes in the logic of production, in the world of work and, consequently, in the social fabric, which indicate a scenario characterized by flexibility, individualism and hyperactivity. POW is suggested because it is a theoretical current capable of examining the object studied from the prism both of the context dimensions (work conditions, work organization and work relationships) as well as content (psychic load, identity construction, etc.), typical of the relationship man-work, which shape the experiences (fear, pleasure-suffering) and can interfere in the state (health-illness) of the subjects. As for the method, the model it presents, as a qualitative proposal, the use of the interview as data collection, of the Analysis of the Core of Sense (ACS) as an interpretive technique. In addition, it presents, in quantitative terms, as a data collection technique, the Inventory on Work and Illness Risks (IWIR), based on the scales that assess the dimensions related to work. The methodology used in making this work was a bibliographic review, with categorization of literature using the thematic analysis technique. As a result, the work gave rise to a methodological framework, which can be used as a methodology in future research.

Keywords: Psychodynamics of the work; Managerialism; Flexibility.

Resumen

El artículo tiene como objetivo proponer un modelo teórico-analítico para el estudio del trabajo bajo la lógica del gerencialismo a la luz de la Psicodinámica del Trabajo (PDT). La propuesta se basa en los cambios recientes en la lógica de producción, en el mundo del trabajo y, en consecuencia, en el tejido social, que indican un escenario caracterizado por la flexibilidad, el individualismo y la hiperactividad. Se sugiere PDT porque es una corriente teórica capaz de examinar el objeto estudiado desde el prisma tanto de las dimensiones del contexto (condiciones de trabajo, organización del trabajo y relaciones de trabajo) como del contenido (carga psíquica, construcción de identidad, etc.), típico de la relación trabajo

humano, que da forma a las experiencias (miedo, placer-sufrimiento) y puede interferir en el estado (salud-enfermedad) de los sujetos. En cuanto al método, el modelo presenta, como propuesta cualitativa, el uso de la entrevista como recopilación de datos, del Análisis de los Núcleos de Sentido (ANS) como técnica interpretativa. Además, presenta, en términos cuantitativos, como una técnica de recopilación de datos, el Inventario sobre el Trabajo y los Riesgos de Enfermedad (ITRE), basado en las escalas que evalúan las dimensiones relacionadas con el trabajo. La metodología utilizada para hacer este trabajo fue una revisión bibliográfica, con categorización de la literatura utilizando la técnica de análisis temático. Como resultado, el trabajo dio lugar a un marco metodológico, que puede utilizarse como metodología en futuras investigaciones.

Palabras clave: Psicodinámica del trabajo; Gerencialismo; Flexibilidad.

1. Introdução

O trabalho tem papel estruturante na vida do homem moderno, capaz de proporcionar prazer e sofrimento, de construir a identidade e, portanto, tendo potencial para alterar o comportamento social e o inconsciente coletivo (Dejours & Cardoso, 2001, Amaral, 2007).

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

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

O período pós-revolução industrial trouxe à tona os sistemas de racionalização do trabalho, que, oriundos entre os economistas clássicos, foram sistematizados como matéria administrativa a partir dos trabalhos de Taylor. Tais sistemas têm como principais pilares as ideias de aplicação do método científico no tratamento de problemas sociais como a

organização racional do trabalho. Essas ideias, quando aplicadas ao mundo laboral, estimularam, nesse período, o desenvolvimento da organização racional do trabalho e dos estudos sobre os tempos e movimentos, em busca de uma fórmula do trabalho máximo do homem como garantia do lucro máximo para a organização (Ramos, 2009).

Foi nesse crescente de racionalização do mundo do trabalho que emergiu, nos contextos laborais, o gerencialismo, e mais recentemente em sua forma flexível, fenômeno aqui tratado a partir das dimensões da gerência, mas indo além dela, concebendo-o como um modo de trabalhar e de viver a vida em geral, pautado predominantemente na racionalidade técnica ou instrumental.

O gerencialismo, em contextos laborais, pode ser definido como um mecanismo capaz de estabelecer uma relação de controle entre o capital humano e a produção, racionalizando o comportamento humano. Tem influência na aplicação e manutenção da prescrição da subjetividade, ou seja, na construção de padrões de comportamentos e competências (Chiavegato Filho & Navarro, 2014, Gaulejac, 2015). O gerencialismo, ou *managerialism*, é compreendido por Chanlat (1999) como “um sistema de descrição, de explicação e de interpretação do mundo a partir das categorias de gestão, fenômeno este, que tem atingido inclusive a esfera da vida privada”.

O gerencialismo é permeado por contradições e discursos que alimentam a construção de uma sociedade debruçada na ordem econômica e que abandona o sujeito moderno a si próprio. Na contemporaneidade, o gerencialismo apresenta uma narrativa de inovação que prega autorresponsabilidade, autonomia controlada e flexibilidade, que transforma, não só o mundo do trabalho, mas o conjunto da sociedade (Piolli, 2013, Onuma, Zwick & Brito, 2015).

O fenômeno do trabalho sob a lógica do gerencialismo torna-se pertinente a ser iluminado pela Psicodinâmica do Trabalho (PDT), pois a teoria traz consigo conceitos fundamentais que perpassam o universo do objeto estudado e que são capazes de explicá-lo, tais como: a) a dinâmica do trabalho; b) o par dialético prazer-sofrimento e; c) o reconhecimento; onde juntos compõem a dinâmica da identidade, que é a âncora da saúde mental (Merlo, 2014).

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

Tais sofrimentos muitas vezes estão endereçados em problemas com a prescrição do trabalho ou na ausência de reconhecimento, por exemplo, onde ambos estão relacionados com

o fazer gerencialista. Este fazer, na contemporaneidade, está vinculado ao discurso da cultura da inovação, que proclama uma nova gestão, mais aberta e flexível.

Além do mais, o novo discurso gerencialista também traz consigo questões como a do sucesso, da autorealização e da riqueza, gerando uma hiperatividade ocupacional (Aubert & Gaulejac, 1991, Mariscal, 2016), podendo, por vezes, ocasionar o que Han (2017) nomeia como “infarto psíquico”, para designar a violência neuronal manifestada pelo esgotamento e fadiga atribuídos à superprodução, ao “superdesempenho” e aos excessos de informação e comunicação, frequentes em uma sociedade da positividade, também, do cansaço.

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

Tomar o gerencialismo como visão do mundo, é compreendê-lo como “valores ou, mais genericamente, crenças integradas num sistema cujos elementos se achem conectados uns aos outros de maneira mais ou menos fluida” (Boudon & Bourricaud, 2002, p. 276). Nesse sentido, a PDT mostra-se como teoria pertinente para a compreensão desse tipo de objeto, haja vista que, como Mendes (2007) explica, o objetivo da utilização da PDT em pesquisas é compreender os sentimentos, as crenças, as atitudes, os valores e as motivações dos sujeitos em relação a determinado contexto de trabalho. Compreender o porquê de uma perspectiva particular e investigar o significado dos fenômenos, a partir das narrativas sobre o mundo vivido, levando em consideração a história de vida de cada sujeito.

O presente trabalho tem como objetivo propor um modelo analítico para o estudo do gerencialismo flexível, tendo como base teórico-analítica a PDT. Merlo & Mendes (2009, p. 150) explicam que a “utilização das categorias da psicodinâmica do trabalho para tentar compreender as realidades de trabalho”.

O estudo justifica-se devido à ausência de uma teoria sobre o gerencialismo, sendo alvo de recentes debates na academia (Chiavegato Filho & Navarro, 2012, Newman & Clarke,

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

2012, Gaulejac, 2015, Klikauer, 2013, 2015, 2019) e, especialmente, torna-se pertinente pelo exame do mesmo à luz da PDT.

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

A metodologia utilizada na confecção deste trabalho consiste em uma revisão bibliográfica, com categorização da literatura utilizando a técnica da análise temática (Minayo, 2007, Bauer, 2002, Bardin, 2011). Conforme Minayo (2007, p. 316), “consiste em descobrir os núcleos de sentido que compõem uma comunicação cuja presença ou frequência signifique alguma coisa para o objetivo analítico visado”.

O trabalho é constituído por quatro seções: 1) introdução; 2) gerencialismo; 3) psicodinâmica do trabalho e; 4) epistemologia e metodologia em PDT para estudo do gerencialismo.

Gerencialismo

O gerencialismo como prática foi paulatinamente desenvolvido no contexto das organizações de trabalho, tendo como endereçamento inicial a racionalidade instrumental taylorista cujos objetivos principais eram - dentre os muitos – o estudo do tempo, a ampliação da chefia e o estabelecimento de metas; além disso, na ênfase fayolista dada às funções gerenciais, na estrutura, na sistematização das atividades administrativas (Taylor, 1986, Chiavegato Filho & Navarro, 2012, Pinto, 2013, Klikauer, 2019).

Lima (2000) e Klikauer (2019) indicam que a racionalidade instrumental tem caráter basilar na construção da visão de mundo gerencialista. Conforme Horkheimer (1980), a racionalidade instrumental designa a operacionalização dos processos racionais, a partir do aviltamento da razão crítica em detrimento do pragmatismo e da utilidade, resultante da organização de trabalho e das lógicas empregadas nos meios de produção.

Para Chandler & McCraw (1998), as ideias e as práticas gerencialistas foram sendo estabelecidas e ganhando força devido ao cenário industrial, econômico e de grandes corporações do século XIX, imprimindo significativamente o espírito do gerencialismo nas

práticas de trabalho, dando origem ao que chamou de capitalismo gerencial, cuja atribuição do sistema gerencial incluía compreender o mercado, o negócio e os clientes.

Sucessivamente, no final do século XX, o mundo do trabalho passou por uma reestruturação produtiva, como modo de resposta à crise do sistema capitalista, tendo como principal característica a transição do predomínio da lógica de produção para a lógica financeira, fomentando mudanças nas formas de organização da produção e da gestão da força de trabalho (Chiavegato Filho & Navarro, 2012).

Gaulejac (2015) afirma que a mundialização das empresas, os frequentes processos de globalização (fazendo com que os bens produzidos passassem a ser comercializados por toda parte do mundo) e as sucessivas quebras das correntes (ou bloqueios) nacionais por influências neoliberais, impulsionaram a lógica financeira a assumir o controle sobre a lógica de produção.

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

Essas mudanças afetaram as relações de trabalho, de tal modo que o desempenho e a rentabilidade passaram para um patamar de alto nível de exigência com ênfase no curto prazo, pondo o sistema gerencial e os sujeitos envolvidos em uma redoma de pressão cada vez maior, submetidos às constantes imposições do mercado financeiro (Gaulejac, 2015).

Assim, conforme Aubert (1993, p. 102), o homem moderno “se encontra, de certa forma, preso em uma espiral infernal, obrigado a correr cada vez mais depressa em um contexto onde tudo muda tão rapidamente que não resta nada mais de estável a que se agarrar”.

Contemporaneamente, autores como Taylor (2011) leem a modernidade a partir de três tipos de mal-estar: i) individualismo exacerbado, (ii) perda da liberdade política, e (iii) predomínio da razão instrumental. Especificamente sobre o predomínio da razão instrumental, que aqui argumentamos novamente ser o alicerce tanto teórico quanto existencial do gerencialismo expandido para além da gerência, Taylor (2011) afirma:

Nossa sociedade tecnocrática e burocrática dá cada vez mais importância à razão instrumental. Isso fortalece o atomismo, porque nos induz a ver nossas comunidades, assim como muitas outras coisas, em uma perspectiva instrumental. Contudo, também produz antropocentrismo ao nos fazer assumir uma postura instrumental para todas as facetas da nossa vida e arredores: para o passado, natureza, assim como para nossos arranjos sociais. Portanto, parte da explicação para o desvio na cultura da autenticidade deve ser atribuída ao fato de que isso está sendo vivido em uma sociedade industrial, tecnológica e burocrática. Na verdade, o domínio da razão instrumental é evidente em uma série de maneiras em várias facetas do movimento de potencial humano, cujo propósito dominante destina-se a ser a autorrealização. (p. 67)

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

Boltanski & Chiapello (2009) compreendem que a manutenção e a perpetuação do capitalismo dependem de um ideário que o promova e o justifique, o qual eles denominam de "espírito". Tal espírito é responsável por responder às críticas vigentes em cada época ao capitalismo, a fim de saná-las e dar uma nova tônica ao sistema. Nesse movimento, os autores classificam o capitalismo em três fases sucessivas, as quais possuem espíritos distintos e que surgem sempre como uma resposta ao anterior. São elas: a) capitalismo familiar; b) capitalismo burocrático e; c) capitalismo flexível.

A administração flexível, e suas nuances, foi uma resposta do capitalismo na contemporaneidade ao que vinha sendo alvo de críticas e debates na sociedade a seu respeito. Esta nova concepção é o que sustenta o seu terceiro espírito: o flexível.

No entanto, em situações organizacionais específicas, pesquisas apontam que os métodos de flexibilidade e compartilhamento apresentados pelo novo capitalismo, ainda não dão conta de realizar mudanças substanciais nas situações do trabalho, pois mesmo quando aplicados ainda não revelam os resultados esperados pelo novo espírito, conforme relatos de trabalhadores. Além disso, por se tratar de um fenômeno novo, ainda não consegue responder a nível macrossocial as consequências de uma sociedade pautada nesse novo pensamento (Bernardo, 2009, Gurgel, 2003).

A nova ordem do capitalismo deu origem ao "homem motivado", cuja flexibilidade se traduz no comportamento caracterizado pelo "auto". Autodisciplina, autorrealização e autonomia, são exemplos que o caracterizam. Isso porque a nova configuração do capitalismo

dá uma nova face ao gerencialismo, conduzindo os homens ao título de “homo faber”, isto é, o homem como seu próprio criador (Sennett, 2009). A esse respeito, Chanlat (2008) expõe os dois lados da moeda:

Hoje, ao contrário, o controle da carreira foi transferido para o indivíduo. A situação gera questões inéditas, como a necessidade de permanente automonitoramento, a perda de garantias e previsibilidade, a possibilidade de rupturas e fragmentação na trajetória profissional. Mas também traz vantagens, como maior autonomia e independência em relação ao empregador. (p. 64)

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

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

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

Anuncia-se uma sociedade gerencialista, ou do desempenho, pautada na lógica da positividade, sustentada em forças sociais por meio da tecnologia, do consumismo e da promessa de padrões de vida cada vez maiores, contrapondo-se à sociedade disciplinar, de Foucault (2014), pautada na vigilância e no terror. Agora, cada um é algoz de si mesmo, responsável pelo próprio sucesso e, mais do que nunca, pelo próprio fracasso, conduzindo os

indivíduos a um cenário de constante risco e medo. Para a PDT, o medo é o aspecto concreto da realidade e, quando relativo ao risco, pode ficar sensivelmente amplificado em face do desconhecimento de seus limites (Sennett, 2009, Dejours, 2015, Klikauer, 2015, Han, 2017, 2018).

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

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

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

O aumento da violência no trabalho é uma das consequências de certas práticas de gestão contemporâneas. A concorrência exacerbada, a lógica do curto prazo, a busca contínua pela otimização, o esfacelamento dos coletivos de trabalho, a compressão do tempo, a tirania do cliente, todos esses fatores elevam o nível de estresse no trabalho e a violência de uns contra os outros (assédios, agressões etc.) e contra si mesmo (suicídios). (p. 68)

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

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

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

Embora as inovações sejam importantes e mesmo necessárias para o desenvolvimento econômico (Shumpeter, 1985), e que o desemprego estrutural tenda a se resolver em face da própria dinâmica do mercado de trabalho em resposta às inovações, é igualmente imperioso cuidar do “passivo subjetivo” envolvido. Tal cenário, pautado no imediatismo e instabilidade, é fonte para ansiedade social, tendo como principais motores as incertezas, os riscos e o medo, sendo facilmente revertidos em adoecimento. A paisagem social descrita parece revelar uma inconsistência no discurso da administração renovada, que propõe, por meio do compartilhamento e flexibilidade, vozes serem ouvidas e solicitações serem atendidas (Aktouf, 1996, Dejourns, 2015, Sennett, 2009).

Psicodinâmica do Trabalho

A PDT é uma abordagem científica desenvolvida pelo psiquiatra e psicanalista francês Christophe Dejourns na década de 1990. Tem como seus estudos embrionários - antes de se consolidar como uma teoria própria - as psicopatologias do trabalho, na década de 1950, cujo foco dos pesquisadores inicialmente era destacar e descrever as doenças mentais ligadas ao trabalho (Dejourns, 2011, Mendes, 2007).

Contudo, percebeu-se que era pertinente estudar não só os adoecimentos no trabalho, mas também a dinâmica presente no enredo de todo trabalhar, compreendendo que o trabalho não representava somente fonte de padecimento, mas também de satisfação, bem-estar e regozijo. Esse entendimento resultou na concepção do par dialético prazer-sofrimento, invertendo o sentido dos estudos, enfatizando a psicodinâmica dos contextos de trabalho como caminho para compreender as psicopatologias, sob a ótica da normalidade, isto é, o porquê de alguns trabalhadores se manterem saudáveis e outros adoecerem, sendo submetidos aos mesmos contextos e conteúdos laborais (Mendes, 2007; Figueiredo; Alevato, 2013).

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

Os processos organizacionais são, assim, neste sentido, elementos da aventura individual que estruturam os destinos pessoais, tendo a mesma importância que os processos familiares têm, na vida infantil. Estes processos, aliás, com frequência, tomam emprestado da vida infantil as significações que cada indivíduo lhes atribuem e as repercussões que terão sobre ele. (p. 101)

A PDT postula a investigação da dimensão de contexto de trabalho como forma de compreender a dinâmica homem-trabalho, a partir da análise da (i) organização do trabalho, referente à divisão dos homens no trabalho e à divisão das tarefas que contempla aspectos relacionados à hierarquia e às relações de poder; das (ii) condições de trabalho, referente aos aspectos relativos aos ambientes físico, químico e biológico onde se dá o trabalho dos indivíduos, contemplando também a análise de questões ligadas à higiene e segurança; e das (iii) relações de trabalho, que concerne à socialização do sujeitos no ambiente de trabalho, a qual culmina na constituição de vínculos de diversos tipos, necessários para a construção da identidade e para a percepção da alteridade (Dejours, 2015, Mendes, 2007).

Desse cenário tridimensional, emergem as dimensões de conteúdo, porque, por ser o palco das vivências, é o lugar onde os trabalhadores experienciam prazer-sofrimento, medo e reconhecimento, por exemplo, e onde são constituídas dimensões como mobilização subjetiva, carga psíquica, construção da identidade e estratégias de defesa. Assim, a dinâmica inerente à relação homem-trabalho tem a capacidade de afetar o seu estado, podendo ser motor para saúde e/ou adoecimento (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 1994, Dejours, 2015).

Isso se explica porque no contexto de trabalho ocorrem movimentos psicoafetivos, pois o sujeito é afetado pelo trabalho e mobiliza-se para lidar com os conflitos intrasubjetivos e intersubjetivos que emergem da relação do sujeito consigo e com os outros. Isso porque a organização do trabalho é um campo de interação subjetiva, ao passo que o trabalhador é mobilizado, ele também mobiliza, o que explica essa ideia de movimento, de dinâmica, defendida pela teoria (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 1994, Mendes & Facas, 2011).

Assim, o objetivo da PDT é estudar as relações dinâmicas do trabalho e o processo de subjetivação a que os trabalhadores são submetidos. Tem como característica uma abordagem interdisciplinar, privilegiando os espaços de fala dos sujeitos como caminho para compreender a construção dessa subjetividade que se manifesta através das vivências de prazer-sofrimento, das estratégias elaboradas pelos indivíduos para encarar a realidade laboral, da saúde, do adoecimento e das patologias sociais (Alderson, 2004, Lancman & Uchida, 2003, Mendes, 2007).

Na perspectiva da PDT, “saúde no trabalho não significa ausência de sofrimento, mas o potencial que cada trabalhador possui de utilização dos recursos internos e externos para transformação do sofrimento na busca pelo prazer e realização” (Giongo, Monteiro & Sobrosa, 2015, p. 805), ou seja, é o equilíbrio encontrado pelo sujeito mediante uma luta entre a realidade do trabalho (exigências, pressões, contradições e etc) e as estratégias defensivas (elaboradas para superar tais questões), dando origem a um estado, definido pela PDT, como normalidade (Lancman & Uchida, 2003).

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

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

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

Mendes (2007) explica que os trabalhadores são enfraquecidos pela precarização do trabalho e pelo desemprego estrutural, pois tais condições implicam diretamente na necessidade de sua sobrevivência e de quem deles depende. Tal contexto é ancorado na cultura da excelência, típica do gerencialismo flexível, embebida dos princípios da flexibilização que colocam os indivíduos num lugar de vulnerabilidade, desmobilizando-os psiquicamente, apoiados em sucessivas estratégias defensivas, o que facilita uma maior exploração desse sujeito trabalhador (Gaulejac, 2015), e um potencial prejuízo para um

desenvolvimento sustentável do sistema capitalista, haja vista que, pensar sistemicamente, exige conhecer as especificidades, ou mesmo as idiosincrasias, do “fator humano”, elemento chave para sua manutenção tanto no âmbito da produção quanto no do consumo.

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

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

Levando em consideração a coexistência de diferentes facetas temporais do gerencialismo, a PDT ilumina o entendimento sobre o fazer gerencialista em sua forma clássica (relativa ao capitalismo familiar e ao capitalismo burocrático), mais rígida e baseada na vigilância. Entende que se os atores que assumem o papel da gestão estabelecerem aos seus subordinados um trabalho limitado na execução à risca das atividades, sem liberdade para utilizarem sua capacidade de inventividade (inteligência prática), o sofrimento assume o protagonismo, sendo porta para o adoecimento (Davezies, 1993, Mendes, 2007, Paillé, 2007).

Isso acontece porque a inteligência prática, segundo a PDT, é um dos caminhos para a transformação do sofrimento. É a inteligência elaborada pelo trabalhador enraizada no corpo, nas percepções, na intuição, fomentando a mobilização psíquica para a criatividade no seu trabalho, permitindo que o trabalhador imprima o seu jeito de fazer, no intuito de conciliar as prescrições do trabalho - e as suas contradições - com a sua concepção a respeito da atividade, que muito tem a ver com o seu modo de ver a vida, sobrescrito nas suas experiências que antecedem ao mundo do trabalho, portanto, particular a cada sujeito (Mendes, 2007, Dejours, 1993).

A PDT também evidencia outro dilema presente no cerne da práxis gerencialista: o sofrimento ético. Dejours (2006) explica que esse tipo de sofrimento acomete o sujeito que,

em prol do trabalho, desempenha uma ação, um comportamento, que não correspondem aos seus valores pessoais, ou seja, atos que o condenam moralmente. No que concerne ao gerencialismo, os trabalhadores cuja responsabilidade é gerir tarefas e tensões coletivas, estão constantemente expostos ao sofrimento ético e para driblá-lo, estão frequentemente utilizando estratégias defensivas como forma de mediar os impactos na subjetividade e, conseqüentemente, na saúde (Ambrósio, Lima & Traesel, 2019).

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

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

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

Doenças neuronais como a depressão, transtorno de déficit de atenção com síndrome de hiperatividade (TDAH), Transtorno de personalidade limítrofe (TPL) ou a Síndrome de Burnout (SB) determinam a paisagem patológica do começo do século XXI. Não são infecções, mas infartos, provocados não pela negatividade de algo imunologicamente diverso, mas pelo excesso de positividade. Assim, eles escapam a qualquer técnica imunológica, que tem a função de afastar a negatividade daquilo que é estranho. (p. 7)

O excesso de mobilização psíquica para o enfrentamento das contingências do trabalho, gera no indivíduo um estresse profissional e um processo de perturbação, e quando esgotados todos os recursos defensivos mobilizados, o sujeito é tomado pelos sentimentos de incapacidade e desentendimento, dando origem ao que a PDT denomina de sofrimento patogênico. Além disso, os novos contextos sociais revelam tempos de liquidez nas relações (inclusive de trabalho), frequentes mudanças e ausência da possibilidade da manutenção de objetivos a longo prazo, o que pode prejudicar o processo de construção da identidade do

sujeito, que, para a PDT, também o conduz ao sofrimento. Da mesma maneira, a fragmentação e a efemeridade das relações prejudicam a elaboração de estratégias individuais e coletivas de defesa nos contextos de trabalho (Albert, 1993, Abdoucheli & Jayet, 1994, Sennett, 2009, Dejours, 2012, Batista-Dos-Santos & Sousa, 2017).

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

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

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

2. Metodologia e Epistemologia em PDT para Estudo do Gerencialismo

A metodologia utilizada neste trabalho foi do tipo revisão bibliográfica, com categorização da literatura utilizando a técnica da análise temática (Minayo, 2007, Bauer, 2002, Bardin, 2011).

Do ponto de vista epistemológico, a PDT está inserida no paradigma subjetivista da sociologia, tem seus conceitos fundamentais pautadas nas ciências hermenêuticas e na Teoria da Ação. Possui abordagem compreensiva, típica das ciências histórico-hermenêuticas, pois atribui à linguagem um lugar central para a compreensão do mundo vivido, a partir das análises do discurso, do conteúdo e da interpretação dos sentidos. Portanto, a PDT tem como primazia o campo e o sujeito, por considerar os trabalhadores testemunhas privilegiadas das

vivências de trabalho, e tem raízes, também, na psicanálise, que ilumina a compreensão do movimento pendular subjetividade-objetividade desses sujeitos (Alderson, 2004, Bouyer, 2010, Dejours, 2005).

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

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

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

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

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

A PDT também conta, como instrumento metodológico quantitativo, com o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) para avaliar as situações de trabalho por meio de escalas, que são divididas em: a) Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT); b) Escala de Custo Humano do Trabalho (ECHT); c) Escala de Indicadores Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST); e d) Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT) (Mendes & Ferreira, 2007).

Para a aplicação em pesquisas que busquem compreender o trabalho sob a lógica do gerencialismo, são pertinentes, mais especificamente as seguintes escalas da PDT:

1) EACT, pois, por abordar as dimensões de contexto, que contemplam a organização do trabalho, as condições do trabalho e as relações de trabalho, permite compreender o gerencialismo no real do trabalho, uma vez que o gerencialismo flexível apresenta características, como a quebra das relações em face do individualismo e postos de trabalho sem local fixo, as quais podem proporcionar mudanças substanciais no mundo do trabalho.

2) EIPST, porque, por ser formada pelas dimensões de conteúdo que tratam da liberdade expressão, da realização profissional, do esgotamento profissional e da falta de reconhecimento, consegue verificar, a partir da ênfase nos aspectos do gerencialismo, as vivências de prazer-sofrimento. Tal dinâmica é pertinente ser avaliada, dada a relação do objeto com o excesso de mobilização subjetiva, prejuízo na construção da identidade e danos na elaboração de estratégias de defesa, os quais indicam aspectos causadores de sofrimento, segundo a PDT. Além disso, a teoria postula que características como a flexibilidade, autonomia e sensação de liberdade (típicas do gerencialismo na contemporaneidade) podem ser motores para o prazer; e

3) EADRT, pois avalia os danos sociais, psicológicos e físicos, pertinentes para a análise do objeto estudado, pois o mesmo apresenta relação com o aumento da violência no trabalho, do medo e da ansiedade social, além de revelar um novo contexto (inclusive patológico) no tecido social, tendo o mundo do trabalho como um dos principais elementos constituintes transformadores desse cenário.

Em face do que foi exposto referente ao objeto de pesquisa, da lente teórica, bem como da literatura levantada, o Quadro 1 a seguir contextualiza os elementos que serão apresentados pelo modelo teórico-analítico com a literatura apresentada ao longo do trabalho, evidenciando os autores que abordam cada característica típica do gerencialismo flexível, situando em cada dimensão indicada pela PDT, para, assim, sustentar o modelo por vias, tanto teóricas como metodológicas.

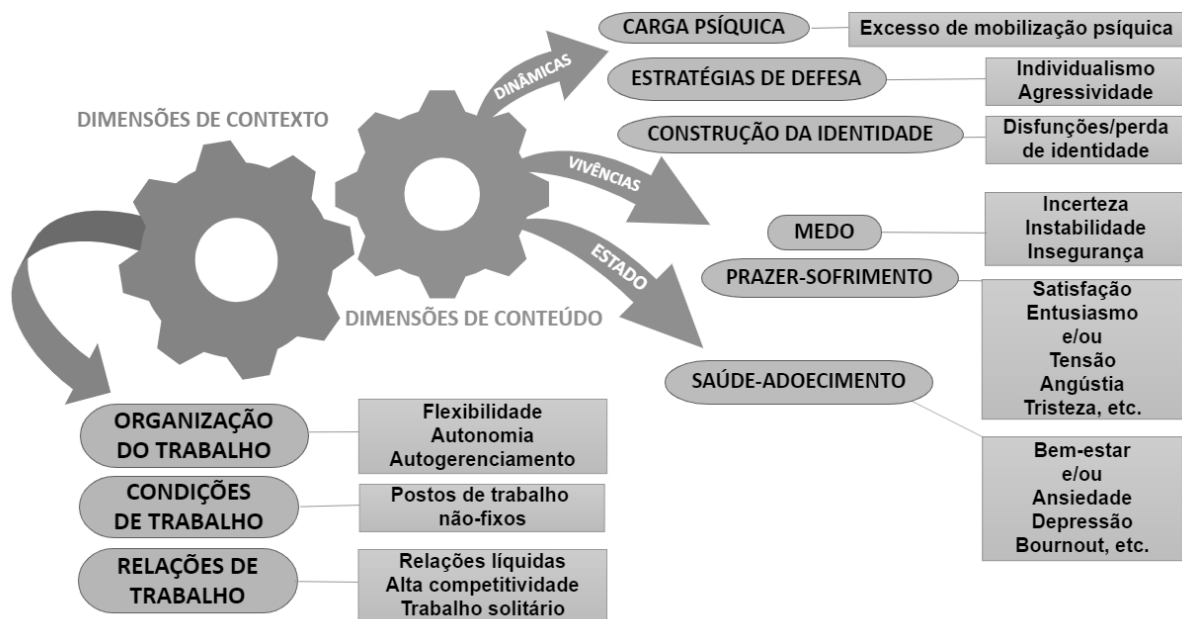
Quadro 1 - Dimensões teóricas do modelo, na literatura consultada.

DIMENSÕES		CARACTERÍSTICAS	AUTORES	
CONTEXTO	ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	FLEXIBILIDADE AUTONOMIA AUTOGERENCIAMENTO	BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009; GURGEL 2003; LIMA, 2000; ONUMA; ZWICK; BRITO, 2015; PIOLLI, 2013; SENNET, 2009.	
	CONDIÇÕES DE TRABALHO	POSTOS DE TRABALHO NÃO-FIXOS	SENNET, 2009	
	RELAÇÕES DE TRABALHO	RELAÇÕES LÍQUIDAS ALTA COMPETITIVIDADE TRABALHO SOLITARIO	BAUMAN, 2001; HAN, 2018; SANTOS, 2006; SENNETT, 2009.	
CONTEUDO	DINÂMICAS	CARGA PSÍQUICA	EXCESSO DE MOBILIZAÇÃO PSÍQUICA	ALBERT, 1993; ABDOUCHELI; JAYET, 1994; SENNETT, 2009; DEJOURS, 2012; BATISTA-DOS-SANTOS; SOUSA, 2017.
		ESTRATÉGIAS DE DEFESA	INDIVIDUALISMO AGRESSIVIDADE	HAN, 2017; SENNETT, 2009; SANTOS; 2006; TAYLOR, 2011.
		CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE	DISFUNÇÕES/PERDA DE IDENTIDADE	ALBERT, 1993; ABDOUCHELI; JAYET, 1994; SENNETT, 2009; DEJOURS, 2012.
	VIVÊNCIAS	MEDO	INCERTEZA INSTABILIDADE INSEGURANÇA	AKTOUF, 1996; BATISTA-DOS-SANTOS; SOUSA, 2017; DEJOURS, 2015; SENNETT, 2009.
		PRAZER	SATISFAÇÃO ENTUSIASMO EUFORIA	BATISTA-DOS-SANTOS; SOUSA, 2017; CHANLAT, 2008; FIGUEIREDO; ALEVATO, 2013; MENDES, 2007.
		SOFRIMENTO	TENSÃO ANGÚSTIA TRISTEZA, ETC	AUBERT; GAULEJAC, 1991; MARISCAL, 2016; CHANLAT, 2008; GAULEJAC, 2015; GURGEL, 2003; HAN, 2017; 2018b.
	ESTADO	SAÚDE	BEM-ESTAR	BATISTA-DOS-SANTOS; SOUSA, 2017; CHANLAT, 2008; MENDES, 2007
		ADOECIMENTO	ANSIEDADE DEPRESSÃO BOURNOUT, ETC	DEJOURS, 2011; 2015; GAULEJAC, 2015; HAN, 2017; ALBERT, 1993; ABDOUCHELI; JAYET, 1994.

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Portanto, de acordo com o que foi exposto nesse estudo, é possível apresentar um modelo teórico-analítico para estudar o fenômeno do trabalho sob a ótica do gerencialismo com base nas categorias da PDT, sendo possível a replicação em pesquisas de métodos qualitativas, quantitativos e mistos, assim retratado pela Figura 1.

Figura 1 – Modelo teórico-analítico para o estudo do trabalho sob a lógica do gerencialismo flexível à luz da PDT.



Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Finalmente, a Figura 1 representa um modelo teórico-analítico que possibilita o estudo do trabalho sob a lógica do gerencialismo flexível com base nas categorias da PDT. A dimensão de contexto, deve apresentar, a respeito do campo investigado, o panorama de como é organizado o trabalho, quais são as condições de trabalho cujos trabalhadores estão expostos e como se dão as relações sociais de trabalho. Por este meio, permite-se compreender o endereçamento das dimensões de conteúdo que emergem da dinâmica homem-trabalho do campo examinado, a partir das vivências narradas e/ou escalas aplicadas, que podem revelar as dinâmicas intrasubjetivas e intersubjetivas, além do estado dos sujeitos.

3. Considerações Finais

Por fim, este texto se apresenta como uma proposta de modelo teórico-analítico para o estudo do trabalho sob a lógica do gerencialismo à luz da Psicodinâmica do Trabalho (PDT), possuindo uma compreensão fronteiriça de construção de conhecimento entre o gerencialismo enquanto ideologia e a PDT.

Como resultado, o trabalho deu origem a um framework metodológico, que pode ser utilizado como metodologia em pesquisas futuras. Com isso, a contribuição deste trabalho enriquece o âmbito de pesquisas metodológicas. Como limitações possíveis, pode-se

considerar a própria falta de pesquisas anteriores sobre o tema abordado (Vargas & Mancia, 2019), o que também sinaliza como oportunidade de pesquisa. Além disso, também se pode apontar como limitação da pesquisa, o não-preenchimento de todas as categorias da PDT no modelo criado, uma vez que, como consequência das futuras aplicações do modelo em pesquisas, acrescentar-se-ão novas categorias.

Sugere-se, ainda, como caminho para futuras pesquisas, tanto a aplicação do método proposto, como, também, o desenvolvimento de novas pesquisas no sentido de construção de modelos teóricos-analíticos, especialmente com o uso da PDT.

Referências

- Aktouf, O. (1966). *A administração entre a tradição e a renovação*. São Paulo, Atlas.
- Alderson, M. (2004). *La psychodynamique du travail: objet, considérations épistémologiques, concepts et prémisses théoriques*. Santé mentale au Québec, 29(1),
- Aquino, C. A. B., & de Oliveira Martins, J. C. (2007). Ócio, lazer e tempo livre na sociedade do consumo e do trabalho. *Revista Subjetividades*, 7(2), 479-500.
- Aubert, N. (1993). A neurose profissional. *Revista de Administração de Empresas*, 33(1), 84-105.
- Aubert, N., De Gaulejac, V., Vindras S., & Laboratoire de changement social (Paris). (1991). *Le coût de l'excellence*. Mission interministérielle de recherche expérimentale
- Bardin, L.(2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Bauer, M. W. (2002). *Análise de conteúdo clássica: uma revisão*. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático, 3, 189-217.
- Baumann, Z. (2001). *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Bernardo, M. H. (2009). *Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores*. Editora Expressão Popular.

Boltanski, L., & Chiapello, È. (2009). *O espírito do capitalismo e o papel da crítica*. O novo espírito do capitalismo. São Paulo: Martins Fontes.

Bottega, C. G., Perez, K. V., & Merlo, A. R. C. (2015). Violência e banalização do sofrimento no trabalho. *Trabalho & Prazer: Teoria, pesquisas e práticas*, 117-133.

Boudon, R., & Bourricaud, F. (2002). *Dicionário crítico de Sociologia*. São Paulo: Ática.

Bueno, M., & Macêdo, K. B. (2012). A *Clínica psicodinâmica do trabalho*: de Dejours às pesquisas brasileiras. *ECOS-Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 2(2), 306-318.

Chandler, A. D., & McCraw, T. K. (1998). Alfred Chandler: ensaios para uma teoria histórica da grande empresa. Fundação Getúlio Vargas.

Chanlat, J. F. (1999). *Ciências sociais e management*: reconciliando o econômico e o social. São Paulo: Atlas, 100.

Chiavegato Filho, L. G. & Navarro, V. L. (2014). A ideologia gerencialista no Sistema Único de Saúde (SUS): a organização do trabalho de médicos. *Psicologia em Revista*, 20(1), 96-115.

Davezies, P. (1993). Eléments de psychodynamique du travail. *Éducation permanente*, 116(3), 33-46.

de Sousa, J. C., & Dos Santos, A. C. B. (2017). A psicodinâmica do trabalho nas fases do capitalismo: análise comparativa do taylorismo-fordismo e do toyotismo nos contextos do capitalismo burocrático e do capitalismo flexível. *Revista Ciências Administrativas*, 23(1), 186-216.

Dejours, C. (1993). Inteligência operária e organização do trabalho: a propósito do modelo japonês de produção. *Sobre o modelo japonês*, 281-309.

Dejours, C. (1996). Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. *O indivíduo na organização*: dimensões esquecidas, 1, 149-174.

Dejours, C. (2005). *O fator humano*. (5a ed.), Rio de Janeiro: Editora FGV.

Dejours, C. (2011). *Psicopatologia do Trabalho – Psicodinâmica do Trabalho*. Laboreal, Porto, 7(1), 13-16.

Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo: sexualidade e trabalho*. Brasília: Paralelo, 15, 440.

Dejours, C. (2014). Work and self-development: the point of view of the psychodynamics of work. *Critical Horizons*, 15(2), 115-130.

Dejours, C. (2015). *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo, SP: Cortez.

Dejours, C., & Cardoso, M. R. (2001). Christophe Dejours: entrevista. *Agora*, 4(2), 89-94.

Dejours, C., Abdoucheli, E., Jayet, C., & Betiol, M. I. S. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*, 45-65. São Paulo: Atlas.

do Amaral, V. L. (2007). A dinâmica dos grupos e o processo grupal.

dos Santos, G. B. (2006). As estratégias de fuga e enfrentamento frente as adversidades do trabalho docente. *Estudos e pesquisas em Psicologia*, 6(1), 128-133.

Foucault, M. (2014). *Vigiar e Punir: Nascimento da Prisão*. Petrópolis: Editora Vozes.

Freitas, M. E. D. (2008). Entrevista com Jean François Chanlat. *GV Executivo*, 7(1), 62-69.

Freud, S. (2011). Freud (1920-1923) - Obras completas volume 15: *Psicologia das massas e análise do Eu e outros textos* (Vol. 15). Editora Companhia das Letras.

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

- Gurgel, C. (2003). *A gerência do pensamento: gestão contemporânea e consciência neoliberal*. Cortez.
- Han, B. (2017). *Sociedade do cansaço*. Tradução: Giachini, Enio Paulo. 2. Petrópolis: Vozes.
- Han, B. (2018a). *Sociedade da transparência*. Tradução: Giachini, Enio Paulo. Petrópolis: Vozes.
- Han, B. (2018b). *Psicopolítica - O neoliberalismo e as novas técnicas de poder*. Tradução: Maurício Liesen. Belo Horizonte: Âyiné.
- Houaiss, A. (2001). *Dicionário eletrônico Houaiss da língua portuguesa*. Ed. Objetiva.
- Klikauer, T. (2013). *Managerialism: A critique of an ideology*. Springer.
- Klikauer, T. (2015). What is managerialism? *Critical Sociology*, 41(7-8), 1103-1119.
- Klikauer, T. (2019). A preliminary theory of managerialism as an ideology. *The Theory of Social Behaviour*, 49(3), 1-22.
- Lancman, S., & Uchida, S. (2003). Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 79-90.
- Lima, F. P. A. (2000). A transcendência do valor: flexibilidade, focalização, terceirização e a relação capital-trabalho. *Anais do ENEGEP 2000*. São Paulo.
- Mariscal, V. (2016). Christophe Dejours, Situations du travail. *La Nouvelle Revue du Travail*, 2.
- Mendes, A. M. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In A. M. Mendes (Ed.), *Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisas*. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo. 23-48.

Mendes, A. M. (2007). Pesquisa em psicodinâmica: a clínica do trabalho. In A. M. Mendes (Ed.), *Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisas*. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo. 67-85.

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

Mendes, M. M., & Ferreira, M. C. (2007). Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento - ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: Mendes, M. M. (Org). *Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo. 111-25.

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

Miguel, F. A Entrevista como Instrumento para Investigação em Pesquisas Qualitativas no Campo da Linguística Aplicada. *Revista Odisseia*, (5). Miguel, F. V. C. (2010). A entrevista como instrumento para investigação em pesquisas qualitativas no campo da linguística aplicada. *Revista odisseia*.

Minayo, M. C. S. (2007) O desafio do conhecimento. (10a ed.), São Paulo: HUCITEC.

Onuma, F. M. S., Zwick, E. & de Brito, M. J. (2015). Ideologia gerencialista, poder e gestão de pessoas na administração pública e privada: uma interpretação sob a ótica da análise crítica do discurso. *Revista de Ciências da Administração*, 17(42), 106-120.

Paillé, A. (2007). De l'insu du travail ou les malentendus de l'intelligence pratique. In *Symposium Sciences de l'éducation et santé, Congrès international de l'Actualité de la recherche en éducation et en formation*, Strasbourg, France.

Pioli, E. (2013). Gerencialismo e Heteronomia - o trabalho, a identidade e a saúde do diretor de escola frente às políticas e programas de qualidade da Secretaria de Educação de São Paulo. In: *XXVI Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação*, 2013, Recife. Anais do XXVI Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação. Recife: ANPAE. 17, 1-17.

Ramos, G. (2009). *Uma introdução ao histórico da organização racional do trabalho*. Brasília: Conselho Federal de Administração.

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

Schumpeter, J. A. (1985). *Teoria do desenvolvimento econômico*. São Paulo: Nova Cultural.

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

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

Vargas, M. A. O., & Mancia, J. R. (2019). A importância e seriedade do pesquisador ao apontar as limitações do estudo. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 72(4), 832-833. Epub August 19, 2019.

Vera, L. C. R. G., de Souza-Lima, J. E., & Maciel-Lima, S. M. (2015). Elementos de meio ambiente do trabalho equilibrado como fator de desenvolvimento humano. *IntersciencePlace*, 1(12).

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Arthur Vitor Cruz Alencar – 35%

Ana Cristina Batista dos Santos – 35%

Andressa Aguiar Araújo – 30%