

Análise do discurso de trabalhadores afastados por doença incapacitante: neocapitalismo, adoecimento e a construção da identidade

Analysis of the discourse of workers in leave of absence due to disabling disease: neo-capitalism, illness and the construction of identity

Evelyn Yamashita Biasi*
Bruna Ramos Rantichieri**

Resumo

Neste artigo buscou-se analisar como o discurso sobre a incapacidade é construído ideologicamente, através da interpelação do trabalhador pela lógica de mercado (neocapitalismo). Tem-se como bases metodológicas a Análise do Discurso Francesa (AD) que procura, por meio da materialidade linguística, chegar ao sentido ideológico e inconsciente do discurso. A AD julga a linguagem não transparente, buscando sempre um sentido por trás daquilo que é dito e do não-dito. Realizou-se a análise de fragmentos de relatos de trabalhadores acometidos por doenças relacionadas ao trabalho contidos nos documentários “Carne e Osso” e “Aspectos Psicossociais no Trabalho: impactos na saúde do trabalhador”. Foi possível identificar as consequências do funciona-

* Psicóloga; Mestra em Letras - UFMS, Doutoranda em Educação - UNICAMP; Membro e Pesquisadora do NETSS - Grupo de Estudos do Trabalho Saúde e Subjetividade da UNICAMP; Docente da disciplina de Psicologia do Trabalho e Supervisora de Estágio em Saúde do Trabalhador do Centro Universitário de Adamantina-SP. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-0801-914X>

** Psicóloga Clínica CRP:06/175.110; Graduada em Psicologia pelo Centro Universitário de Adamantina-SP - UNIFAI. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8237-7092>

mento neocapitalista e da lógica gerencialista sobre a identidade dos trabalhadores afastados, visto que nesse sistema a prioridade por produtividade/lucro acaba desconsiderando o sujeito/trabalhador e o trabalho enquanto construtor de identidades. Esse artigo alude à competição existente no meio organizacional através do discurso de excelência e falha zero que geram pressão no trabalho e descartabilidade daqueles que não conseguem atingir às exigências da empresa, bem como adoecimentos relacionados à sobrecarga do trabalho, não reconhecimento do trabalhador e negligência frente ao adoecimento do sujeito que impactam no sofrimento, identidade e subjetividade dos trabalhadores.

Palavras-chave: Trabalho. Discurso. Identidade. Incapacidade. Neocapitalismo.

Abstract

This article aimed to analyze how discourse on disability is ideologically constructed by the interpellation of the worker by market logic (neo-capitalism). This study's methodological basis is the French School of Discourse Analysis (henceforth referred to as AD) that seeks, through linguistic materiality, to understand the ideological and unconscious meaning of discourse. AD considers language non-transparent, always investigating the meaning behind what is being said and what is not. Fragments of accounts of workers affected by work-related diseases present at the documentaries "Carne e Osso" and "Aspectos Psicossociais no Trabalho: impactos na saúde do trabalhador" were analyzed. Consequences of neo-capitalist functioning and managerial logic are identifiable on the workers on leave since this system prioritizes productivity/profit over the subject/worker and the work as an identity builder. This study discusses the competition in the organizational environment through the discourse of excellence and zero failure. Unfortunately, this discourse generates pressure at work and the disposal of those who cannot meet the company's requirements, as well as illnesses related to work overload, non-recognition of the worker and negligence of the subject's illness, all of which impact the suffering, identity and subjectivity of workers.

Keywords: Work. Discourse. Identity. Disability. Neo-capitalism.

Introdução

Partimos da concepção de que o trabalho é fonte do resultado da relação entre o homem e seu meio, ocorrendo através da atividade. Figaro (2008, p. 13) afirma que "A atividade humana é particular e específica e caracteriza a capacidade humana de criar, planejar,

aprender, memorizar". Portanto, a partir da atividade, o homem transforma a natureza num ambiente que atende suas necessidades e seus interesses.

O trabalho como construção identitária tem como característica a liberdade do trabalhador em relação ao uso da criatividade, a escolha de técnicas e instrumentos, bem como o uso do corpo a partir de ritmos, posições e qualidades próprias do trabalhador. Nessa perspectiva, o homem utiliza a natureza a favor de sua sobrevivência, mas também modifica-se a partir dela à medida em que necessita de certas adaptações e desenvolvimento pessoal para agir sobre a natureza.

De acordo com Carmo (2001, p. 15 *apud* KUBO E GOUVÊA, 2012, p. 541) o trabalho constitui em "[...] toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência. Realizando essa atividade, o homem se transforma, se auto-produz e, ao se relacionar com outros homens, estabelece a base para as relações sociais". Através do trabalho ocorre o processo que transforma a natureza e, concomitantemente, aquele que trabalha. De acordo com Lukács (1980, *apud* ANTUNES, 2009, p. 142):

[...] a questão central das transformações no interior do homem consiste em atingir um controle consciente sobre si mesmo. Não somente o fim existe na consciência antes da realização material; essa estrutura dinâmica do trabalho também se estende a cada movimento individual. O homem que trabalha deve planejar cada momento com antecedência e permanentemente conferir a realização de seus planos, crítica e conscientemente, se pretende obter no seu trabalho um resultado concreto o melhor possível. Esse domínio do corpo humano pela consciência, que afeta uma parte da esfera da sua consciência, isto é, dos hábitos, instintos, emoções etc, é um requisito básico até no trabalho mais primitivo, e deve dar uma marca decisiva da representação que o homem forma de si mesmo.

Pinto e Sgargetta (2009) referem que a Revolução Industrial marca o avanço do capitalismo e, nesse momento, os trabalhadores rurais são deslocados do campo para os centros urbanos para a realização do trabalho fabril. Uma das principais características

do trabalho passa a ser a divisão social do trabalho entre manual e intelectual onde os trabalhadores são divididos entre aqueles que pensam sobre a organização do trabalho e aqueles que executam a atividade, a partir do trabalho parcializado. Se a princípio todo o método e o meio pertenciam exclusivamente ao trabalhador, agora pertencem ao dono que disponibiliza todo o material e exige o modo como o trabalho deve ser executado. Neste modelo, o sujeito/trabalhador acaba produzindo, porém não dominando a técnica, por conseguinte, não se identifica com seu trabalho.

A partir disso desenvolvem-se três predominantes modelos de gerenciamento nomeados como Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. Tais modelos evoluíram e se adequaram ao longo do tempo no que diz respeito a economia de tempo de execução do trabalho, aumento da produção e acúmulo de capital, com jornadas exaustivas e aumento de pressão para a produtividade, colocando o trabalhador na posição de objeto de exploração constante. As formas de gestão/organização do trabalho implantadas a partir do século XX restringem a atuação do ser social, reduzindo-o à condição de ser material.

Por meio do desenvolvimento de modelos de gerenciamento para o aumento da produção e da lucratividade, observa-se que o trabalhador reduz sua subjetividade por conta de um trabalho alienado em que vários assalariados colaboram para obter um único objeto, uma vez que cada um tem a sua função e nenhum possui o conhecimento por completo. O trabalho deixa de ser algo pensante, em que o trabalhador possa utilizar de sua criatividade; o sujeito apenas vende sua força de trabalho (PINTO; SGARGETTA, 2009). Nesse aspecto, o trabalho passa a ser entendido como algo que pode levar à perda da identidade gerando alienação do trabalhador e, portanto, o sofrimento psíquico, bem como formas de adoecimento.

A alienação ocorre a partir do distanciamento entre o produtor e produto, posto que o trabalhador não utiliza daquilo que criou, mas produz para o outro, bem como, consome o que não fora produzido por si mesmo. Por isso, nas palavras de Codo (1985, p. 18) “[...] tanto faz o tipo de trabalho que você realiza, o produto não lhe pertence, não há nenhuma relação entre o que você produziu e o que consome”. A alienação faz com que a identidade do ser seja incompatível com o trabalho executado, não havendo conexão

entre ambas as partes, assim o indivíduo desempenha sua função mecanicamente e o trabalho passa a ter um sentido vazio.

Codo (1985) exprime que o verdadeiro significado do trabalho estaria no campo da sociabilidade, uma vez que o trabalho permite a co-construção dos sujeitos a partir das relações construídas. O autor enfatiza que “[...] além de o trabalho construir a mim, no momento em que está sendo realizado, ele constrói o outro, pois me apresenta ao outro e promove a minha intervenção na vida dele” (Idem, p. 32). Do mesmo modo, Hannah Arendt (2007) pontua que o ser social é atravessado tanto pelo discurso como pela ação, segundo a autora “[...] o ato de encontrar as palavras adequadas no momento certo, independentemente da informação ou comunicação que transmitem, constitui uma ação” (ARENDR, 2007, p. 35). Por sua vez, a ação é algo que não pode ser pensado fora da sociedade dos homens:

As coisas e os homens constituem o ambiente de cada uma das atividades humanas, que não teriam sentido sem tal localização; e, no entanto este ambiente, o mundo ao qual viemos, não existiria sem a atividade humana que o produziu [...]. Nenhuma vida humana, nem mesmo a vida do eremita em meio à natureza selvagem, é possível sem um mundo que, direta ou indiretamente, testemunhe a presença de outros seres humanos (ARENDR, 2007, p. 31).

Nesse sentido, a comunicação é tida como campo simbólico. Para Figaro (2008, p. 7) “[...] o que interessa à abordagem de comunicação e trabalho é a compreensão de que a realidade está na linguagem por meio do percurso sócio-histórico e cultural da experiência humana”. A relação entre linguagem e trabalho participa, portanto, do processo de humanização do homem. Por isso, a partir do estudo sobre a comunicação no mundo do trabalho, permite-se compreender a relação do sujeito com sua atividade. Em consonância com o autor:

Estudar o mundo do trabalho e a atividade de trabalho por meio da linguagem e da comunicação dos sujeitos (*corps-soi*) é a maneira mais eficiente de se aproximar da realidade do trabalho, dos seus desafios, dos conflitos que permeiam seu ambiente; as dificuldades em gerir as

impertinências das condições de trabalho e de como tentar superá-las (FIGARO, 2008, p. 20).

No trabalho é necessário que haja a comunicação entre os sujeitos levando a cooperação e resolução de problemas. Entretanto, a linguagem não é apenas um meio de comunicação, mas também um meio de consciência, ou seja, meio para o pensamento humano.

Nouroudine (2002) aborda a relação trabalho/linguagem representando a partir de três modalidades, sendo a primeira “linguagem como trabalho” que é composta por três níveis de linguagem: o primeiro diz respeito ao momento em que o protagonista faz uso da fala e de gestos para dirigir-se aos seus colegas na execução do trabalho; o segundo ocorre quando o protagonista dirige a fala a si mesmo acompanhando o fazer, para organizar-se ao mesmo tempo que trabalha; enquanto o terceiro e último nível parte dos pressupostos Bakhtinianos e refere-se a um pensamento ou julgamento que ocorre juntamente com o fazer, porém de forma silenciosa, ou seja, a reflexão que ocorre no trabalho.

A segunda modalidade é denominada “linguagem no trabalho” e se refere à linguagem que não está relacionada diretamente à tarefa, mas ao contexto geral do cotidiano de trabalho que envolve aspectos da subjetividade pessoal de cada trabalhador. A linguagem no trabalho atua como meio de coordenação na execução da tarefa, cooperação entre os indivíduos e formas de resolução de problemas e conflitos. Neste tipo de linguagem informal são transmitidos assuntos diversos que permitem as trocas dos sujeitos no ambiente laboral, sendo indispensáveis à realização da atividade.

Por fim, a terceira modalidade é nomeada como “linguagem sobre o trabalho”, onde os trabalhadores falam de seu próprio trabalho, ou seja, transmitem o que está relacionado à sua atividade, expressando uns aos outros sobre seus saberes, sendo que essa fala pode ocorrer tanto no coletivo de trabalho quanto nas relações pessoais do trabalhador. A linguagem sobre o trabalho também expressa as dificuldades vivenciadas e a possibilidade de co-construção de ideias e apoio entre os pares. Segundo Boutet (1995, p. 255, *apud* NOUROUDINE, 2002, p. 26), “A entrevista com os sujeitos individuais/coletivos permite fazer emergir uma fala portadora de informações relevantes

sobre o trabalho [...]”. É também, através da linguagem sobre o trabalho, que é possível reconhecer a identidade daquele que trabalha.

Dejours e Bègue (2010) referem sobre a importância do trabalhador em assumir a palavra, pois quando o sujeito se pronuncia frente aos colegas de trabalho e estes, por sua vez, escutam-no e concordam com o conteúdo posto, significa que aquilo que está sendo dito também diz respeito aos demais trabalhadores. Por outro lado, quando ocorre de alguns trabalhadores não se identificarem com o que está sendo dito, faz-se surgir opiniões opostas e, a partir da contradição do discurso, tudo pode ser considerado significativo daquilo que revela uma experiência compartilhada pelos membros do coletivo e da subjetividade dos trabalhadores.

Portanto, nesta pesquisa busca-se compreender o sentido da linguagem do trabalhador e a relação desta com sua identidade através da análise do discurso, extraindo das falas do sujeito o sentido do/ no trabalho, bem como o sofrimento decorrente do adoecimento e situação de incapacidade vivenciada pelo trabalhador.

Objetivos

Analisar como o discurso sobre a incapacidade é construído ideologicamente, através da interpelação do trabalhador pela lógica de mercado (neoliberalismo).

Metodologia

O presente trabalho é fundamentado a partir da Análise do Discurso Francesa (AD) que busca por meio da linguagem literal/ gramatical, ou seja, pela materialidade discursiva, chegar ao sentido ideológico e inconsciente do discurso. A AD julga a linguagem não transparente, logo está sempre em busca do sentido por trás daquilo que é dito. Segundo Orlandi (2015, p. 15), na Análise do Discurso “[...] procura-se compreender a língua fazendo sentido enquanto trabalho simbólico, parte do trabalho social geral, constitutivo do homem e da sua história”.

Na AD a subjetividade é construída através das práticas discursivas, estas sendo discursos que surgem em determinadas circunstâncias e tornam-se comuns naquele local. Dessa forma, nas práticas discursivas ocorre a reprodução do discurso onde o sujeito pode ou

não identificar-se, o que advém de sua ideologia e esta é a forma pela qual o indivíduo constrói sua subjetividade. É a partir de uma prática social que surge uma prática discursiva determinando a identificação do sujeito com tal discurso levando ao processo de subjetivação.

Um conceito importante para a AD é o de formação discursiva (FD), de acordo com Foucault (1986), a FD é construída por inúmeros discursos de mesma categoria. Nesta há “dispersão” e “regularidade”, a primeira refere-se àquilo que está fora dos padrões impostos socialmente pelo discurso, fazendo com que a subjetividade do indivíduo surja; na segunda são os tipos de discursos comuns naquele meio e refletem discursos já produzidos sócio historicamente.

Salienta-se que o discurso não pode ser analisado apenas pela materialidade, visto que é preciso ser levado em consideração o contexto que se instala, influenciado pelas relações entre os sujeitos (FOUCAULT, 1969 *apud* BRANDÃO, 2012). Nesse sentido, as relações de poder estão presentes nas diversas relações sociais e segundo as palavras de Ferreirinha e Raitz (2010, p. 370) “[...] é importante destacar o pensamento de Foucault (ano) em relação ao poder. Ele estudou o poder não para criar uma teoria de poder, mas para identificar os sujeitos atuando sobre os outros sujeitos”. Portanto, a forma pela qual o sujeito se expressa muda de sentido de acordo com a posição que o mesmo ocupa, aliás, o indivíduo ocupa determinada posição discursiva marcada pela relação de poder que se encontra ligada à ideologia.

Pêcheux (ano) denomina “posição-sujeito” quando ocorre de o indivíduo a partir dos diferentes lugares que ocupa consequentemente assumir diferentes posições em cada um deles, inclusive intitulado posição pelo fato de haver modificações em sua postura, ou seja, em determinada posição o interlocutor carece ser passivo e em outras mais dinâmico (PÊCHEUX, 1975 *apud* BRANDÃO, 2012).

A Análise do Discurso investiga aquilo que é dito, ou seja, aquilo que é expressado de modo explícito, bem como aquilo que é não-dito, isto é, o sentido que está por trás do discurso, sendo assim, o não dizer acrescenta sempre algo ao que foi dito. Segundo Ducrot (1972 *apud* ORLANDI, 2015), o sujeito ao dizer algo a partir da linguagem pode deixar pressuposto e subentendido aquilo que não foi dito.

Neste artigo, analisamos discursivamente fragmentos de relatos de trabalhadores acometidos por doenças relacionadas ao trabalho contidos nos documentários: “Carne e Osso”, realizado pela organização não-governamental Repórter Brasil e dirigido por Caio Cavechini e Carlos Juliano Barros em 2011 e “Aspectos Psicossociais no Trabalho: impactos na saúde do trabalhador” que foi realizado pela Universidade Federal de Itajubá.

O primeiro documentário retrata, a partir de depoimentos dos trabalhadores, o sofrimento no cotidiano de trabalho de trabalhadores de frigoríficos das regiões de Mato Grosso do Sul e Rio Grande do Sul, acometidos por doenças relacionadas ao trabalho. O segundo documentário tem como intuito discutir sobre as interferências dos aspectos individuais e coletivos no ambiente de trabalho e os impactos sofridos na saúde do trabalhador. Ambos foram encontrados na plataforma de compartilhamento de vídeos YouTube, com acesso em meados do ano de 2019.

Resultados e discussões

A sequência discursiva que se segue foi retirada do relato de um trabalhador que atuava na linha de desossa de frango em um frigorífico, apresentado no documentário “Carne e Osso”, o sujeito adquiriu dores na coluna, bem como, depressão por conta da produtividade acelerada, pressão no trabalho e competitividade intensa, entre outros fatores existentes no ambiente de trabalho que levaram ao adoecimento:

SD1: “(...) Tu só recebe o **golpe** quando tu vai ser mandado embora daquela maneira **né?** Porque **eu achei que** eu nunca tinha trabalhado de **carteira assinada** que **a gente fosse ser valorizado né?** Então **pode acontecer com qualquer um** mas **eles podiam também me deixar fazer uma perícia ou me encaminhar para o INSS ou:: né?** Alguma coisa assim eles não me deram liberdade aquilo que me foi chocante **né?** Porque daí então assim **eles me jogaram:: fora:: nem só eu quantos né?** Então não posso dizer que fui o único **né?** Durante o tempo que você tá lá com saúde e tal você:: serve para eles **né?** Depois que começa dar problema de saúde daí você é um estorvo **né?** Para eles **né?** Eles dão um jeito de tirar você fora do grupo.” (S1)[1].

Nesse caso observamos que o trabalhador utiliza os pronomes “tu” e “você” para designar a própria identidade numa tentativa de colocar o entrevistador no lugar do sujeito da fala, isto é, o destinatário mantém a necessidade de envolver o destinador na sua própria situação, em contato com o seu próprio sofrimento. Isso decorre do fato de que muitas vezes o trabalhador não é reconhecido em seu sofrimento ou estado de doença ocasionado pelas condições do trabalho, principalmente pela organização e, por vezes, pelo próprio aparato social e estatal. Por isso, o sujeito sente a necessidade de ser reconhecido pelo outro por meio da identificação com a condição apresentada. O recurso linguístico “né”, que significa uma redução da expressão “não é?” ou “não é mesmo?”, reforça a necessidade do sujeito frente à aprovação do outro.

De acordo com Dejours (2006), um fator de relevância no trabalho é o reconhecimento, uma vez que atribui motivação ao trabalhador. Para o autor, são denominados julgamento de utilidade – o reconhecimento da própria organização para com o trabalhador – e julgamento de beleza – o reconhecimento proferido pelos próprios trabalhadores. A partir do reconhecimento do outro em relação ao trabalho que foi produzido, é que o sujeito tem a certeza de que realizou algo vindo de sua criatividade, por isso, o trabalhador adquire um sentido para o trabalho, o que é essencial para a construção da identidade. A ausência destes reconhecimentos acarreta angústia e sofrimento. Para Dejours (2006, p. 34) “[...] quando a qualidade de meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão [...]”.

De acordo o autor, no trabalho pode existir uma parcela de sofrimento, porém, ao ser reconhecido pelo seu esforço/sofrimento no momento que o trabalhador resolve algo e lida com sua criatividade, o esforço acaba adquirindo um sentido ao sujeito, levando a realizações tanto pessoais quanto profissionais, colaborando para a construção de sua identidade.

No entanto, no caso analisado, percebemos que o trabalhador não se sente reconhecido no trabalho. Ao invés disso, o sujeito afirma

sentir-se desvalorizado e desprotegido pela organização de trabalho ao expor que **“eu achei que [...] a gente fosse ser valorizado né?”**. Nesse caso, o verbo **“achar”**, demonstra uma percepção do trabalhador e o verbo **“ser”**, no pretérito imperfeito do subjuntivo, traz o efeito de sentido de que a percepção previamente estabelecida não pode ser atendida. Nesse caso, o trabalhador tinha esperança que por ser uma atividade legalizada (**“carteira assinada”**), o mesmo teria suas condições de trabalho e saúde protegidas, mas na realidade não foi isso que ocorreu e, por isso, o mesmo afirma que **“pode acontecer com qualquer um”**, ou seja, tanto trabalhadores legalizados quanto trabalhadores informais vivenciam a condição de desproteção.

O trabalhador utiliza o pronome **“eles”** para marcar a oposição entre o eu (trabalhador) e eles (os representantes da empresa). Nessa oposição, há um jogo de poder estabelecido onde o trabalhador permanece sua posição de submissão frente à organização de trabalho. Isso pode ser destacado na seguinte afirmativa: **“eles podiam também me deixar fazer uma perícia ou me encaminhar para o INSS ou né? Alguma coisa assim eles não me deram liberdade aquilo que me foi chocante né?”**.

Foucault (1986) afirma que nas relações de poder um indivíduo opera sobre o outro, ou seja, há a posição de mandante e a posição de mandatário. Sendo assim, a existência de um depende da existência do outro, numa relação mútua. Os jogos de poder determinam as subjetividades envolvidas, visto que as subjetividades são produzidas a partir das práticas discursivas que são sociais e permeadas pelo saber-poder, isto é, aquele que sabe tem o poder de decidir/classificar a vida do outro.

Posto isso, as relações de poder acontecem nas relações sociais, inclusive no ambiente de trabalho. Nesse sentido, o trabalhador permanece numa posição passiva e submissa em que o outro (empresa) retira a autonomia frente à vida dos trabalhadores à medida que não autorizam ou incentivam o sujeito a realizar uma perícia para compreensão do seu estado de saúde, não o dão liberdade de direitos e ainda descartam os indivíduos quando são considerados inúteis para a produção.

Ainda nesta sequência discursiva percebemos a recorrência dessa postura das organizações, quando o sujeito relata que há muitos

outros casos de banalização e negligência às condições de saúde dos trabalhadores: “[...] **eles me jogaram fora nem só eu quantos né? Então não posso dizer que fui o único né?**”. Nessa relação, a empresa toma o poder não apenas em relação ao indivíduo isolado, mas em relação ao coletivo de trabalhadores.

No que diz respeito à Organização do Trabalho o modelo gerencialista “[...] favorece a autonomia, a iniciativa, a eficiência, a responsabilidade, a comunicação e a mobilidade” (GAULEJAC, 2007, p. 191), o que aparenta ser proficiente, todavia, no que diz respeito aos assalariados tal sistema se contradiz, visto que, ao mesmo tempo que é uma condição de progresso, evolução, melhoria para alguns, é também uma condição de exclusão e declínio para outros, uma vez que na gestão do desempenho, aqueles que produzem menos são descartados. O gerencialismo tem como finalidade a conservação da empresa e, por isso, a gestão da excelência ou eficácia carrega a formação discursiva da eficiência e da realização profissional reforçando discursivamente que o trabalhador sempre conseguirá realizar-se no ambiente de trabalho enquanto estiver sempre produzindo. Entretanto, caso o trabalhador não consiga produzir e trazer rendimento à organização, passará a ter sentimentos de inutilidade em uma empresa que valoriza a excelência. A partir das palavras do autor:

Ao perder o reconhecimento da empresa, eles perdem sua base narcísica. Confrontados com uma dupla perda, do emprego e da auto-estima, muitos desmoram, sem compreender o que lhes acontece. Para aqueles que permanecem, a confusão é igualmente conflituosa. Cada um sabe como o sistema é injusto, que os “grandes princípios” enunciados sempre não são respeitados, e que a ameaça de ser demitido pesa sobre todos (GAULEJAC, 2007, p. 192).

A noção de descartabilidade da sociedade neoliberal aparece no discurso do trabalhador quando é dito que. **Durante o tempo que você tá lá com saúde e tal você serve para eles né? Depois que começa dar problema de saúde daí você é um estorvo né? (...) Eles dão um jeito de tirar você fora do grupo**”. Na empresa gerencial existe a pressão do sempre mais, ou seja, exigem dos trabalhadores que façam melhor em menor tempo, bem como a ameaça de perder

seu lugar, posto que, segundo Gaulejac (2007, p. 215) “[...] quando a luta pelos lugares se desencadeia, o medo de ser posto ‘fora do jogo’ é permanente”. Com a concorrência a importância maior é dada ao desempenho dos trabalhadores e, então, retira-se a responsabilidade da empresa em relação aos resultados colocando-a sobre o sujeito.

A concorrência não é percebida como um sistema de governo, mas como um modo de funcionamento normal, ligado a natureza das coisas. A ameaça de perder o posto é vivida como a sorte comum de todos os assalariados. [...] impele cada um a se superar em favor do ‘sistema’, a fim de garantir sua perenidade (GAULEJAC, 2007, p. 216).

Ao utilizar a palavra “golpe”, o indivíduo demonstra-se surpreso a partir da situação que fora inesperada no ambiente de trabalho, estando fortemente ligado à confiança perdida do trabalhador para com a organização, não havendo a dinâmica contribuição-retribuição vinda da hierarquia como consequência da mobilização subjetiva, nem mesmo tendo oportunidade à ressonância simbólica, pois o sujeito não encontrar espaço para exteriorizar seus conflitos internos (DEJOURS, 2011).

A mobilização subjetiva ocorre quando o trabalhador consegue ter um papel ativo frente aos encargos e transformações nas situações do ambiente de trabalho, favorecendo assim, a qualidade da saúde mental. Desta forma, esse processo acontece a partir da utilização da inteligência operária e do espaço público onde é falado sobre o trabalho, desdobra-se da contribuição-retribuição simbólica, ou seja, o reconhecimento do trabalhador vindo dos pares e da hierarquia. Importante salientar que a mobilização subjetiva não decorre da prescrição, posto isso cada sujeito vivencia esse processo de forma única. Sendo assim, o sofrimento do trabalhador, bem como, os mecanismos de defesa são introduzidos no momento em que o sujeito não tem a oportunidade de fazer uso da mobilização subjetiva ou não sentir prazer a partir da sublimação, o que ocorre por consequência de haver uma restrição do uso de sua própria personalidade ou pelo determinismo por parte da empresa (DEJOURS, 2011).

Segundo Dejours (2011), por meio do trabalho pode haver o encontro entre a história singular do sujeito, ou seja, suas vivências

infantis que podem ser continuadas pelo desenvolvimento laboral como, por exemplo, a busca pelo conhecimento inata ao homem, bem como questões psíquicas afetivas, produzindo assim uma ressonância simbólica entre os desejos primitivos do indivíduo, sua singularidade e a realidade social – experimentada pelo trabalho. Consequentemente, por intermédio do trabalho o indivíduo se coloca nas relações sociais, conseguindo transferir os conteúdos obtidos de suas vivências passadas e de sua história afetiva. À vista disso, ao não haver oportunidade da construção da ressonância simbólica do sujeito com o seu trabalho, à medida que o impossibilita de exteriorizar seus desejos e sua afetividade, tem-se por consequência o sofrimento patológico, visto que, é a partir da ressonância simbólica que o sofrimento se transforma em sofrimento criativo, tendo a oportunidade de encontrar sua identidade.

Em seguida, selecionamos o relato de outra desossadora de frango que desenvolveu paralisia no braço esquerdo devido à execução de movimentos repetitivos na atividade, característico de DORT ((Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) que de acordo com Chiavegato Filho e Pereira Jr (2004, p. 150) “[...] são um conjunto de doenças que afetam músculos, tendões, nervos e vasos dos membros superiores (dedos, mãos, punhos, antebraços, braços, ombro, pescoço e coluna vertebral) e inferiores (joelho e tornozelo, principalmente)” associadas diretamente com o ambiente físico, as exigências e a organização de trabalho.

SD2: “(...) tipo quando eu ficava com a faca... que eu era esquerda né? A minha mão ficava... não abria... mais fui adoecendo... fui adoecendo... até que quando fazia ia fazer **onze anos que eu estava na empresa não aguentei mais...** meu braço aqui ó **eu trabalhei tanto com dor que o nervo aqui começou a repuxar... repuxar os dedos tudo para trás começou a dor era terrível (...)** daí eu fui no médico da empresa e pedi um:: para **fazer um ultrassom que eu nunca tinha feito (...)** quando o médico olhou assim ele ficou espantado ele olhou pra mim assim... ele assim **ah o teu braço tá podre** ele disse teus nervos estão tudo atrofiado **eu trabalhei onze anos eu nunca tirei um atestado... para levar um filho no médico eu sempre dava um jeito de ir de manhã eles chegaram até dizer que a minha dor o meu problema**

era devido eu ir trabalhar de moto... até isso eles... quando eu dizia que tinha dor eles não acreditava na minha dor... isso que era triste que eu ia lá na enfermaria desatinada chegava ficar vermelha assim de tanta dor suar frio assim e eles não acreditavam a funcionária que em dez anos nunca faltou um dia (...) eles fizeram um dia eu entrei com os dedos lá assim eles fizeram por... último dia que eu trabalhei fizeram colocar a faca no meio dos dedos assim (demonstrando o gesto) trabalhar o dia inteiro assim... eu nunca me esqueço a encarregada veio ainda em cima de mim chamou a encarregada outra e disse bota o dedo aí bota a faca aí no meio e dale pau aí... o dia que meu marido não conseguiu abrir mais a minha mão... (choro) todo dia ele abria os dedos e aquele dia os dedos não voltaram mais (...) eu enlouqueci eu cheguei na enfermaria fui até mais cedo... eles olharam assim... deixaram ainda numa fila enorme esperando para ser atendida... (choro) aquele dia foi o dia que eu me desesperei... daí eu pensei assim meu Deus que que eu fiz da minha vida?... Não tinha nem trinta e seis anos, trinta e cinco anos” (S2).

Nas expressões **“eu trabalhei onze anos eu nunca tirei um atestado para levar um filho no médico eu sempre dava um jeito de ir de manhã”** e **“a funcionária que em dez anos nunca faltou um dia”**, a trabalhadora demonstra a assiduidade, tão valorizada pelas organizações, a partir de um esforço obsessivo em realizar o trabalho de modo que pudesse ser reconhecida. Também destaca a renúncia e sacrifícios em relação aos cuidados familiares em prol da organização, inclusive não se ausentando do trabalho ao menos para levar o filho ao médico.

Essa busca pelo reconhecimento no modelo gerencialista pode não ser favorável aos trabalhadores, pois segundo Gaulejac (2007, p. 227) “[...] o gerenciamento de projeto, a corrida ao mérito, a qualidade total, o fator ‘falha zero’, os fluxos tensos, a individualização das gratificações e a flexibilidade são igualmente processos que põem em concorrência os indivíduos em uma exigência de fazer sempre melhor”, ou seja, o trabalhador busca ser mais produtivo para ser mais reconhecido. Sendo assim, o indivíduo tem um desejo obsessivo de realização profissional, bem como, medo do erro no ambiente de trabalho e, por consequência, acaba prejudicando-se.

Noutro prisma, a empresa não tolera o tempo morto, onde o sujeito é pressionado, necessitando demonstrar ser útil para não perder seu lugar e, assim, garantir sua existência social.

Em seguida, na expressão **“quando eu dizia que tinha dor eles não acreditava na minha dor isso que era triste”**, mostra o sofrimento por consequência do não reconhecimento de seu esforço no momento em que estava adoecendo, bem como, as atitudes desumanas e negligentes da organização. A partir do relato **“fizeram colocar a faca no meio dos dedos assim (demonstrando o gesto) trabalhar o dia inteiro assim”**, observamos a prática desumana e violenta da organização que além de determinar o adoecimento físico da trabalhadora, contribui para o seu agravamento e degradação das condições de saúde física e psíquica. A encarregada, simbolizando a hierarquia da organização, impõe a execução da atividade a partir do relato **“bota o dedo aí bota a faca aí no meio e dale pau aí”**, assim como a aceleração do ritmo do trabalho agravante.

Seligmann-Silva (2011) aponta que a condição do trabalho, podendo ser adequada ou não, reflete diretamente na saúde dos trabalhadores, sendo capaz tanto de fortalecê-la quanto torná-la frágil, até mesmo gerando distúrbios que serão externalizados coletivamente e individualmente. **“Os riscos de doenças profissionais e de acidentes de trabalho marcam fortemente a subjetividade dos trabalhadores, assim como a vivência de tais eventos e de suas decorrências, inclusive eventuais sequelas e limitações”** (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 111). As condições ambientais do trabalho não acometem os indivíduos apenas fisicamente, mas também psiquicamente.

As expressões **“fui adoecendo... fui adoecendo”** e **“onze anos que eu estava na empresa não aguentei mais”** demonstram que a trabalhadora tinha uma periodicidade significativa no trabalho e que seu sofrimento fora prolongado por vários anos. A trabalhadora afirma que **“eu trabalhei tanto com dor que o nervo aqui começou a repuxar repuxar os dedos tudo para trás começou a dor era terrível”** constatando ter ultrapassado os limites físicos à medida que expressa, que mesmo sentindo muita dor, ainda assim, não deixava de executar o trabalho.

A partir da expressão **“fazer um ultrassom que eu nunca tinha feito”** comprova a negligência da organização frente ao estado de

saúde dos trabalhadores, pois neste excerto verifica-se que não era uma prática regular da empresa possibilitar aos trabalhadores exames periódicos. Do mesmo modo em: **“ah o teu braço tá podre”**, o adjetivo **“podre”** significa o estado avançado de deterioração do corpo da trabalhadora, ocasionado pelas condições de trabalho e pela negligência quanto à saúde dos trabalhadores.

Ao desconsiderar o agravo à saúde da trabalhadora e insistir que a mesma realize corriqueiramente suas atividades, a organização faz com que a mesma perca sua referência entre a realidade e a fantasia sobre o sofrimento, contribuindo para a perda da identidade e a descompensação psíquica. Nesse sentido, é que a trabalhadora refere **“eu enlouqueci”**. Adiante, afirma que **“cheguei na enfermaria fui até mais cedo”**, novamente demonstrando a necessidade de atender aos desejos da organização em disfunção de seus próprios interesses e **“olharam assim deixaram ainda numa fila enorme esperando para ser atendida”**, ou seja, mais uma vez a trataram com descaso, reduzindo-a a um objeto material, desprovida de sentimentos, emoções, desconfortos, aquém à sua humanidade.

Esse novo modelo tem por ideologia o querer sempre mais a serviço de uma lógica financeira, ou seja, desconsideram o sujeito como sujeito, como humano, tendo o lucro como prioridade. Em concordância com Gaulejac (2007, p. 246):

A ideologia ‘gerencialista’, que valoriza a mobilidade e a flexibilidade, transforma não só o modo de organização das empresas, mas o conjunto da sociedade. Em um mundo caracterizado pela integração, estratificação, centralização e hierarquização, esse novo modelo introduz a instabilidade, a ruptura, a precariedade e a insegurança.

De acordo com Dardot e Laval (2016), a empresa atual não é um local de realização pessoal, e sim de competição, pois “[...] é apresentada idealmente, acima de tudo, como o lugar de todas as inovações, de mudança permanente, da adaptação contínua às variações da demanda do mercado, de busca da excelência, da ‘falha zero’” (Idem, p. 330). A partir disso, a organização do trabalho impõe ao sujeito aceitar esse trabalho frenético, baseado na ideia de que deve sempre buscar incessantemente ser o melhor, mais

eficaz, integralmente envolvido, estar sempre se aperfeiçoando e ainda aceitar a flexibilidade constante que é exigida pelo mercado, demonstrando novamente o recurso à formação discursiva da eficiência e produtividade.

O pronome **“Eles”** novamente significa a empresa em contraposição ao eu-trabalhadora, demonstrando a relação de opostos, onde empresa e trabalhadora possuem desejos, interesses, poderes e condições contrárias. Quando a trabalhadora refere que **“eles chegaram até dizer que a minha dor o meu problema era devido eu ir trabalhar de moto até isso eles”** a preposição **“até”** expressa a indignação da trabalhadora frente ao discurso de culpabilização destinado a ela. Observa-se o interesse da empresa em transferir a responsabilidade em relação ao adoecimento da trabalhadora, culpabilizando-a.

Na expressão **“foi o dia que eu me desesperei”** a incursão do verbo desesperar traz o efeito de sentido de que a trabalhadora se percebe desamparada. A interjeição **“meu Deus”**, refere-se a figura mítico-religiosa como uma necessidade de buscar amparo e proteção, as quais não foi possível obter na sua relação com a organização de trabalho. Por outro lado, a trabalhadora questiona-se e internaliza a culpabilização proferida pela empresa sobre o seu estado de saúde quando refere **“que que eu fiz da minha vida?”**. Em seguida, a trabalhadora exprime **“Não tinha nem trinta e seis anos, trinta e cinco anos”** expressando a vitalidade decorrente da juventude cronológica em contraposição à deterioração do corpo.

O sistema gerencialista tem ainda como consequência o desenvolvimento de um padrão de personalidade narcísica, onde o sujeito **“[...] projeta sobre a empresa seu próprio ideal de onipotência e de excelência e, ao mesmo tempo, introjeta o ideal de expansão e de conquista, proposto pela empresa”** (GAULEJAC, 2007, p. 217). Entretanto, com tantas exigências feitas a si mesmo pode ocorrer o inverso, levando à angústia pela perda do objeto e ao não suportar mais a situação surgem os sintomas, pois o próprio discurso da excelência que aparece com a intenção de fazer o sujeito se sentir potente, quando não pode ser atendido faz com que o sujeito sintasse cada vez mais incapaz.

A aceitação da perda do trabalho é alcançada através de um amplo processo de elaboração psíquica, bem como, **“[...] de desi-**

dentificação com o coletivo de trabalho, de desidealização de seu próprio sucesso profissional no seio da empresa, de descomprometimento com implicações narcísicas suscitadas pela crença de que a realização de si passa pelo trabalho (GAULEJAC, 2007, p. 201)”, o que podem levar a impactos brutais se não ajudados a superar tais situações. Sendo assim, há obsessão de desempenho por parte dos trabalhadores para conseguirem ser sempre melhores que seus concorrentes, findando em indivíduos sob pressão.

Com base no documentário “Aspectos Psicossociais no Trabalho: impactos na saúde do trabalhador” segue a SD3 que se refere ao relato da entrevista com um trabalhador que atuava como Técnico Mecânico e fora acometido por doença decorrente do ambiente de trabalho. Inicialmente foi diagnosticado erroneamente com estresse geral, devido às quedas de cabelo. No entanto, por não haver evolução no tratamento iniciado, o sujeito buscou a opinião de um médico psiquiatra e então descobriu-se uma crise de depressão, sendo assim precisou se afastar do trabalho por alguns meses:

SD3: “Às vezes a gente **tinha coisas que tinha que fazer... e:: às vezes não conseguia fazer... por falta de recurso ou por falta de qualquer outra coisa... então:: aquela vontade de ter realizado aquele trabalho sem poder realizar... e isso foi acumulando... pressão no trabalho... né?** Para que as coisas fossem realizadas e **a gente não conseguia realizar... então:: tudo isso fazia parte da crise de depressão e tive que continuar tomando remédio forte e tive que afastar do trabalho por esse motivo então:: o tratamento teve que ser prolongado e tive que me afastar do trabalho durante quatro ou cinco meses... enquanto estava fazendo esse tratamento... foi até quando eu voltei::... pro trabalho... e tive que ser mudado de área... tive que ser remanejado por esse motivo” (S3).**

Nessa sequência discursiva o trabalhador remete à prescrição do trabalho, a partir do relato de que “**tinha coisas que tinha que fazer**”, demonstrando a divergência entre o trabalho prescrito e o trabalho real, pois afirma que a organização não dispunha de recursos para que a execução do trabalho fosse possível.

O trabalho prescrito diz respeito às normas e regras estabelecidas pela gestão, como o método a ser utilizado para chegar ao produto, horários dos trabalhadores, entre outras decisões da organização que precisam ser cumpridas pelos sujeitos; já o segundo refere-se a tudo que foge da prescrição, aquilo que o trabalho prescrito não pôde prever. É fato a impossibilidade de realizar apenas o que é prescrito, afinal, acontecem situações inesperadas ao decorrer do dia e esta é a oportunidade de o trabalhador fazer uso de suas ideias e subjetividade, isto é, sua capacidade cognitiva e psicológica diante da atividade (DEJOURS, 2011).

Dessa forma, quando relata que “[...] às vezes não conseguia fazer... por falta de recurso ou por falta de qualquer outra coisa”, “[...] aquela vontade de ter realizado aquele trabalho sem poder realizar”, “[...] a gente não conseguia realizar”, aponta a precarização das condições de trabalho, à qual recai sobre o trabalhador, pois este sofre ao desejar realizar o trabalho, mas não ter meios para fazê-lo.

Sendo assim, há relevância maior no que diz respeito ao desempenho do trabalhador, colocando sobre este a total responsabilidade da realização do trabalho, ao mesmo tempo que retira a responsabilidade da empresa quanto a falta de recursos oferecidos para que o trabalhador possa efetuar sua função.

O sujeito afirma que vivenciava a “**pressão no trabalho**” demonstrando que essa pressão existente nesse meio levou a condições degradantes de sua saúde, visto que o adjetivo “**acumulando**” incute a ideia de que a pressão vivenciada era recorrente. Esse fenômeno decorre da exigência intensa das organizações frente aos trabalhadores que, por se sentirem ameaçados em perder seus empregos, acabam elevando a degradação da saúde. Novamente a expressão “**né?**”, utilizada pelo sujeito expressa a necessidade de colocar o interlocutor no lugar do sujeito de fala, isto é, colocar o outro para reconhecer o seu sofrimento.

A expressão “**foi até quando eu voltei:... pro trabalho... e tive que ser mudado de área... tive que ser remanejado**”, mostra que a mudança de área tem por consequência o sentimento de incapacidade e inutilidade frente às circunstâncias relacionadas ao trabalho, visto que, ser trocado de área, ou melhor, ser remanejado, está in-

teiramente relacionado a perda da potência do corpo, pois mesmo fazendo o tratamento necessário o trabalhador retornará com sua saúde debilitada não conseguindo realizar o trabalho que antes fazia parte do seu cotidiano.

Ramos, Tittoni e Nardi (2008) apontam que o sujeito afastado do trabalho passa a ser visto, a partir da lógica produtivista, como incapaz e inevitavelmente improdutivo. Esse argumento corrobora com Gaulejac (2007, p. 233) ao afirmar que “[...] os inativos ou os desempregados são considerados como ociosos ou acomodados, que de fato não têm o direito a uma existência social”.

Portanto, na sociedade capitalista, o sujeito produtivo é elevado à condição de sujeito social com modo de vida habitual e adequado, sendo assim, os que se encontram à margem da condição produtiva são considerados incapazes e inúteis, passando a serem desvalorizados e invalidados enquanto sujeitos. Tal condição repercute diretamente sobre a saúde física e psíquica dos trabalhadores e, conseqüentemente, na sua identidade e subjetividade, na forma de prejuízo e exclusão.

Considerações finais

Com base nas concepções sociopsicológicas, o trabalho é entendido como algo que traz significado à existência humana no momento em que o homem modifica a natureza e por ela é modificado a partir das atividades desenvolvidas pelo sujeito, sendo através do trabalho que este reconhece a si mesmo, ao outro e, conseqüentemente, desenvolve a subjetividade e identidade do trabalhador. Por meio do trabalho, o indivíduo constrói formas de comunicação que elevam a consciência, produz novos saberes e fomentam as trocas entre os sujeitos, ampliando as formas de sociabilidade e evolução da espécie humana.

No entanto, as tecnologias de gerenciamento desenvolvidas ao longo da história do trabalho e vivida atualmente pelo sistema gerencialista neocapitalismo acabam por reduzir a possibilidade de identificações e construções identitárias por meio do trabalho. Em vista disso, buscou-se neste artigo a análise do discurso de sujeitos que sofreram adoecimentos decorrentes das condições de trabalho, visto que é por meio da linguagem do/no/sobre o trabalho que po-

demos compreender as marcas da subjetividade dos trabalhadores e sua articulação com a consciência, o sofrimento e a identidade.

Nos discursos dos trabalhadores notou-se, em diversos momentos, o sentimento de incapacidade gerado pelo sistema de gerenciamento neocapitalista, posto que nesse contexto o trabalhador é desconsiderado enquanto sujeito já que o uso do seu corpo está estritamente ligado aos interesses econômicos da gestão. Nessa ideologia, os sujeitos-trabalhadores são levados a práticas desumanas de aumento da produtividade como pressão para trabalhar independente das condições materiais, ambientais e do corpo, o que frequentemente ocasiona adoecimentos nos níveis físicos e psíquicos.

O mecanismo da competitividade exacerbada entre os colegas de trabalho ocasiona relações cada vez mais individualistas e perversas, restringindo as redes de apoio no trabalho. A intolerância às falhas é um fator disseminado por meio de práticas discursivas de excelência no trabalho que, conseqüentemente, aumentam o sentimento de incapacidade, uma vez que quando o trabalhador não atende às expectativas surreais da empresa, acaba entrando em contato com a angústia da impotência, gerando mais desgastes e transtornos no nível psicológico e identificatório.

Por conseqüência, quando não atende às exigências da gestão, o trabalhador é descartado e vivencia o sentimento de injustiça frente ao não reconhecimento do seu esforço para com a empresa e o trabalho, bem como a negligência frente à condição de saúde imposta, pois além de causar o adoecimento dos trabalhadores, a gestão não oferece recursos adequados para o tratamento e reabilitação dos mesmos.

Noutro prisma, os trabalhadores se sentem impotentes em relação ao sistema neocapitalista, uma vez que não encontram amparo dentro das instituições econômicas, tampouco nas instituições estatais de saúde e de assistência social e previdenciária. Contudo, por meio da análise dos discursos dos trabalhadores, é possível observar o processo de identificação com o discurso da incapacidade que afetam suas identidades e seus modos de ser, estar e conviver no mundo e no trabalho.

Referências

- ANTUNES, R. L. C. Excurso sobre a centralidade do trabalho. *In: _____*. **Os Sentidos do Trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo, SP: Boitempo, 2009, 135-164 p.
- ARENDT, H. **A Condição Humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.
- Aspectos Psicossociais no Trabalho: impactos na saúde do trabalhador. Produção: Universidade Federal de Itajubá. Minas Gerais, 2017. Acesso em: 15 mar. 2019. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=-V6jLqW4_4U&t=610s.
- BRANDÃO, H.H.N. **Introdução à análise do discurso**. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2012.
- Carne e Osso. Direção: Caio Cavechini e Carlos Juliano Barros. Produção: organização não-governamental Repórter Brasil. Mato Grosso do Sul e Rio Grande do Sul, 2011. Acesso em: 15 mar. 2019. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=887vSqI35i8&t=1892s>.
- CHIAVEGATO FILHO, L. G.; PEREIRA JR., A.. LER/DORT: multifatorialidade etiológica e modelos explicativos. **Interface (Botucatu)**, Botucatu, v. 8, n. 14, p. 149-162, feb. 2004. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-32832004000100009&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 25 set. 2019. . <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-32832004000100009>.
- CODO, W. **O que é alienação**. Porto Alegre, RS: Brasiliense, 1985.
- DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.
- DEJOURS, C. **A Banalização da Injustiça Social**. Rio de Janeiro: FGV, 2006.
- DEJOURS, C.; BÈGUE, F. **Suicídio e trabalho**: O que fazer?. Brasília: Paralelo 15, 2010.
- DEJOURS, C. **Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2011.
- FERREIRINHA, I. M.N.; RAITZ, T. R.. As relações de poder em Michel Foucault: reflexões teóricas. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 44, n. 2, p. 367-383, abr., 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122010000200008&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 27 mar, 2019.. .
- FIGARO, R.. Atividade de comunicação e de trabalho. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, p. 107-146, jun., 2008. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462008000100007&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 20 jul. 2019. . .
- FOUCAULT, M. **A arqueologia do saber**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1986.
- GAULEJAC, V. **Gestão como doença social**: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2007.
- KUBO, S. H.; GOUVEA, M. A. Análise de fatores associados ao significado do trabalho. **Rev. Adm.**, São Paulo, v. 47, n. 4, p. 540-554, dez. 2012. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-21072012000400003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 07 mar. 2018.
- NOUROUDINE, A. A linguagem: dispositivo revelador da complexidade do trabalho. *In: SOUZA-E-SILVA, M. C. P; FAÍTA, D.* **Linguagem e trabalho**: construção de objetos de análise no Brasil e na França. São Paulo: Cortez Editora, 2002, p. 17-29.

ORLANDI, E. P. **Análise de Discurso: Princípios & Procedimentos**. 12ª ed. Campinas, SP: Pontes, 2015.

PINTO, G. A.; SGARGETTA, G. Educação, trabalho e emancipação humana em György Lukács. *In: IV SEPECEL: Seminário de Ensino, Pesquisa e Extensão do CEL - Centro de Educação e Letras, 2009, Foz do Iguaçu, PR. Anais do IV SEPECEL: Seminário de Ensino, Pesquisa e Extensão do CEL - Centro de Educação e Letras, 2009.*

RAMOS, M. Z. TITTONI, J.; NARDI, H. C. A experiência de afastamento do trabalho por adoecimento vivenciada como processo de ruptura ou continuidade nos modos de viver. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 209-221, dez. 2008. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172008000200006&lng=pt&nrm=iso. Acesso em : 14 ago. 2019.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.