

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

**FLEXIBILIZAÇÃO E REFORMA TRABALHISTA:
HISTÓRIAS DE VIDA DE TRABALHADORES DA ENFERMAGEM**

CRISTIANE FRAGA DA SILVEIRA SASTRE

PORTO ALEGRE, 2019

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

**FLEXIBILIZAÇÃO E REFORMA TRABALHISTA:
HISTÓRIAS DE VIDA DE TRABALHADORES DA ENFERMAGEM**

CRISTIANE FRAGA DA SILVEIRA SASTRE

Dissertação de Mestrado Acadêmico em Administração apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito final para a obtenção do título de mestre.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Andrea Poletto Oltramari

PORTO ALEGRE, 2019

CIP - Catalogação na Publicação

Sastre, Cristiane Fraga da Silveira
Flexibilização e Reforma Trabalhista: Histórias de
Vida de Trabalhadores da Enfermagem / Cristiane Fraga
da Silveira Sastre. -- 2019.
105 f.
Orientador: Andrea Poletto Oltramari.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do
Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Programa
de Pós-Graduação em Administração, Porto Alegre,
BR-RS, 2019.

1. Flexibilização da Legislação Trabalhista. 2.
Reforma Trabalhista. 3. Relações de Trabalho. 4.
Trabalhadores da Enfermagem. 5. História de Vida . I.
Oltramari, Andrea Poletto, orient. II. Título.

CRISTIANE FRAGA DA SILVEIRA SASTRE

**FLEXIBILIZAÇÃO E REFORMA TRABALHISTA:
HISTÓRIAS DE VIDA DE TRABALHADORES DA ENFERMAGEM**

Dissertação de Mestrado Acadêmico em Administração apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito final para a obtenção do título de mestre.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Andrea Poletto Oltramari – Orientadora (UFRGS)

Prof.^a Dr.^a Denise Pires Fincato (PUCRS)

Prof. Dr. João Peixoto (ISEG/ULisboa)

Prof. Dr. Sidinei Rocha-de-Oliveira (UFRGS)

Dissertação defendida e aprovada em:

Porto Alegre, 13 de junho de 2019.

Dedico este trabalho aos meus pais,
Flavio e Maria Antônia.

AGRADECIMENTOS

Agradeço especialmente aos meus pais, Flavio e Maria Antônia, pelo amor e apoio incondicional às três filhas e, por desde muito cedo, ensinarem e incutirem em seus exemplos de vida valores tão importantes quanto o cuidado, a ética e a busca constante pela autonomia e pela ampliação do conhecimento.

Agradeço às minhas irmãs, Caroline e Joice, pelo amor, pelo companheirismo, pela mais verdadeira amizade e por fazerem-se sempre tão presentes em minha vida e meu coração, ainda quando nas condições de distanciamento impostas pelo cotidiano.

Agradeço aos meus amados sobrinhos Augusto, Eduarda, Isadora, Antônio e Beatriz (que está a caminho) que, com sua simples e maravilhosa existência, recarregam com as melhores energias, qualquer momento de hesitação quanto à crença que todos sempre podemos (e devemos) contribuir para um mundo melhor.

Agradeço ao meu esposo Ricardo, por ter compartilhado comigo tantos anos de caminhada, tentando equilibrar rotinas extremamente pesadas de estudos, de trabalho e de vida. O caminho não tem se mostrado fácil, mas agradeço muito por sua presença em minha vida, especialmente nas últimas semanas de finalização deste estudo.

Agradeço à instituição UFRGS, por possibilitar meu acesso – e de tantos outros pesquisadores que alimentavam este sonho - à universidade pública, gratuita e de qualidade, que representa um papel fundamental na produção de conhecimento crítico e de relevância para melhoria da qualidade de vida e das relações sociais de toda a comunidade impactada por seus estudos.

Agradeço aos queridos e acolhedores colegas da turma que ingressaram comigo em 2017, que trouxeram leveza e incentivo, com sua alegria e companheirismo, ao longo destes dois anos de percurso acadêmico. Agradeço também aos colegas veteranos das turmas que nos antecederam, que tão bem me acolheram e incentivaram, compartilhando suas vivências e conhecimentos. É muito difícil nominar neste espaço delimitado tantos colegas especiais que conheci ao longo deste caminho, mas não posso deixar de mencionar o agradecimento à querida colega Marcia Vaclavik que, no decorrer do breve espaço de tempo em que nos conhecemos, mostrou-se sempre muito disponível e tem contribuído com imensurável apoio no direcionamento de meus projetos e desenvolvimento.

Agradeço aos excelentes professores que tive a oportunidade de conhecer no decorrer das disciplinas cursadas na Escola de Administração e, especialmente aos professores componentes de minha banca de defesa da dissertação: Denise Fincato, João Peixoto e Sidinei Oliveira, pela atenção da escuta e por suas valiosas contribuições e críticas, que certamente não se limitarão à conclusão deste estudo.

Ainda que não sendo possível sua presença no momento final de defesa da dissertação, agradeço também à professora Fernanda Tarabal, pela grande inspiração quanto à definição de seguirmos pelo caminho metodológico da história de vida, trazida tanto por suas contribuições no momento de qualificação deste projeto quanto por sua própria trajetória de pesquisa.

Agradeço aos trabalhadores da Enfermagem que participaram deste estudo, que depositaram confiança nos aspectos metodológicos e éticos desta pesquisa e disponibilizaram seu concorrido tempo de vida e trabalho, para contribuir de forma tão significativa com o relato de suas histórias de vida. Agradeço muito pela possibilidade de escutá-los e espero que se sintam representados e mais aproximados das discussões que permeiam sua categoria.

Por fim, e de forma mais que especial, agradeço à minha professora e orientadora Andrea Oltramari, pela paciência, pelo acolhimento e pela afetividade sempre presentes – até mesmo no momento das críticas – e especialmente, pelo inesgotável incentivo à minha continuidade e crescimento no ambiente acadêmico. Me sinto extremamente grata pela possibilidade de tê-la ao meu lado nesta trajetória.

“É difícil de conviver com a complexidade que cada um tem dentro de si e o que cada outro é. Apesar da tendência de categorizar e simplificar, há qualquer coisa que escapa à categorização. E esta coisa que escapa que é o mais bonito”.

Mia Couto

RESUMO

Vivenciadas contemporaneamente em diversos países, as Reformas Trabalhistas são consideradas uma possibilidade de tensionamento e flexibilização das relações de trabalho. No Brasil, a Reforma Trabalhista, sob a Lei nº 13.467, esteve envolta em polêmicas e apresentou-se como marco da discussão dos impactos do movimento de flexibilização da legislação. Todavia, estudos anteriores já apontavam para a coexistência de diferentes vínculos de trabalho, que funcionariam de forma complementar aos contratos formais regidos pela CLT, em diversos segmentos profissionais. O binarismo acerca dos impactos da Reforma Trabalhista brasileira, especialmente manifestado por diferentes esferas de representação, traz à luz o grande nível de divergência acerca do tema, todavia, estes diferentes posicionamentos não evidenciam a realização de estudos teórico-empíricos que demonstrem a escuta e participação efetiva do trabalhador nesta discussão. A categoria dos trabalhadores da Enfermagem tem sido historicamente permeada pelos desafios decorrentes destas mudanças e das peculiaridades de suas condições de trabalho. Este estudo tem como propósito compreender a percepção do trabalhador da Enfermagem acerca dos impactos da flexibilização da legislação ao longo de sua trajetória e no contexto da Reforma Trabalhista brasileira. Para tanto, foi realizada uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, alicerçada pela epistemologia qualitativa e pelo caminho metodológico da história de vida. A partir da análise das narrativas de três trabalhadores da Enfermagem, foram propostas como categorias analíticas: a) a precarização como alternativa de sobrevivência; b) o distanciamento em relação ao movimento da Reforma Trabalhista diante de um contexto já presente de flexibilização e; c) estratégias de atenuação dos impactos da flexibilização. Como principais resultados constatou-se que as condições relacionadas à flexibilização já se mostravam presentes na trajetória dos profissionais antes mesmo do estabelecimento da Reforma Trabalhista e que, ainda que os trabalhadores demonstrem um distanciamento em relação a este movimento, suas práticas cotidianas, sentidos e subjetividades revelam estratégias que possibilitam a ressignificação de seu trabalho e a atenuação de seus impactos.

Palavras-Chave: Flexibilização da Legislação Trabalhista. Reforma Trabalhista. Relações de Trabalho. Trabalhadores da Enfermagem. História de Vida.

ABSTRACT

Experienced contemporaneously in several countries, the Labor Reforms are considered a possibility of tensioning and flexibilization of labor relations. In Brazil, the Labor Reform, under Law 13467, was involved in controversies and presented itself as a landmark in the discussion of the impacts of the legislation's flexibilization movement. However, previous studies have already pointed to the coexistence of different working relationships, which would complement the formal contracts governed by the CLT in several professional segments. The binarism about the impacts of the Brazilian Labor Reform, especially manifested by different spheres of representation, brings to light the great level of divergence on the theme, however, these different positions do not evidence the realization of theoretical-empirical studies that demonstrate listening and participation of the worker in this discussion. The category of Nursing workers has been historically permeated by the challenges arising from these changes and the peculiarities of their working conditions. This study aims to understand the perception of the nursing worker about the impacts of flexibilization of legislation along its trajectory and in the context of the Brazilian Labor Reform. For that, a qualitative research was carried out, based on qualitative epistemology and the methodological path of life history. From the analysis of the narratives of three Nursing workers, were proposed as analytical categories: a) precarization as an alternative of survival; b) the distance from the Labor Reform movement in the face of an already present context of flexibilization; c) strategies to mitigate the impacts of flexibilization. As main results, it was found that the conditions related to flexibilization were already present in the trajectory of the professionals before the establishment of the Labor Reform and that, although the workers demonstrate a distancing in relation to this movement, their daily practices, senses and subjectivities reveal strategies that allow the resignification of their work and the attenuation of their impacts.

Keywords: Flexibilization of Labor Legislation. Labor Reform. Labor Relations. Nursing Workers. Life History.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Estrutura norteadora e classificações da pesquisa	47
Figura 2 - Tipo(s) de vínculo(s) atual(is) de trabalho.....	52
Figura 3 - Síntese dos entrevistados	58

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Tipos e características de contrato de trabalho.....	27
Quadro 2 - Síntese das Reformas Trabalhistas em outros países	29
Quadro 3 - Síntese dos posicionamentos relacionados à Reforma Trabalhista brasileira.....	38
Quadro 4 - Correlação entre objetivos específicos, elementos-chave identificados nas narrativas e categorias analíticas decorrentes	90

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABET	Associação Brasileira de Estudos do Trabalho
AMATRA IV	Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul
ANPAD	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
CBPOT	Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho
CESIT	Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CNS	Confederação Nacional de Saúde
COREN	Conselho Regional de Enfermagem
COFEN	Conselho Federal de Enfermagem
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EBAPE.BR	Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas
EnANPAD	Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
FBH	Federação Brasileira de Hospitais
FG	Função Gratificada
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
PJ	Pessoa Jurídica
RAC	Revista de Administração Contemporânea
RAE	Revista de Administração de Empresas
RAM	Revista de Administração Mackenzie
RAP	Revista de Administração Pública
UNICAMP	Universidade Estadual de Campinas

SUMÁRIO

	PRÓLOGO	15
1	INTRODUÇÃO	19
2	REVISÃO DA LITERATURA	24
2.1	FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	24
2.2	REFORMA TRABALHISTA	29
2.2.1	Panorama internacional	29
2.2.2	Panorama brasileiro	32
2.3	CONTEXTO DE TRABALHO NA ÁREA DA SAÚDE E O TRABALHADOR DA ENFERMAGEM	40
3	PERCURSO METODOLÓGICO.....	46
3.1	O CAMINHO METODOLÓGICO DA HISTÓRIA DE VIDA	488
3.2	PROCEDIMENTOS PARA SELEÇÃO DOS PARTICIPANTES	51
3.3	PROCEDIMENTOS DE RECOLHIMENTO DAS HISTÓRIAS DE VIDA .	55
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	57
4.1	TRÊS VIDAS E MUITAS HISTÓRIAS	577
4.1.1	A História de Andresa	58
4.1.2	A História de Renata.....	61
4.1.3	A História de Gilson	65
4.2	CATEGORIAS ANALÍTICAS	68
4.2.1	A precarização como alternativa de sobrevivência.....	70
4.2.2	O distanciamento em relação ao movimento da Reforma Trabalhista diante de um contexto já presente de flexibilização	76
4.2.3	Estratégias de atenuação dos impactos da flexibilização	82
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	91
	REFERÊNCIAS	94
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO PRELIMINAR.....	100
	APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	105

PRÓLOGO

ONDE O TEMA DE ESTUDO E A TRAJETÓRIA DA PESQUISADORA SE ENTRELAÇAM

Visando compartilhar o motivo de escolha do tema de estudo e, especialmente, do enfoque dado à perspectiva do trabalhador, previamente ao início da dissertação apresento um pouco de minha trajetória acadêmica e profissional.

Graduada na área de Psicologia, desde o início de minha formação, ainda na condição de estudante tive a oportunidade de vivenciar diferentes experiências nas áreas de Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional e do Trabalho, nas quais busquei especializar-me através da educação formal (com a conclusão do MBA em Gestão de Pessoas, a obtenção do título de Especialista pelo Conselho Federal de Psicologia e, posteriormente com o ingresso no Mestrado Acadêmico em Administração) e complementar (através de cursos, grupos de estudo e da participação em diversos eventos nestas áreas).

Totalizando dezenove anos de atuação profissional em organizações de diferentes portes, regiões e segmentos, tive a oportunidade de conhecer e me relacionar com trabalhadores de diferentes culturas e níveis educacionais e socioeconômicos.

A proximidade com esta significativa quantidade de trabalhadores e, ao mesmo tempo, com a alta gestão de diferentes empresas me proporcionou uma visão ampla acerca das relações de trabalho. Na prática, pude perceber que os trabalhadores possuíam concepções próprias e distintas acerca da relação com seu próprio trabalho, com seus colegas e empregadores e que, em grande parte das situações, sua trajetória e contexto de vida se entrelaçavam com sua história de trabalho. A partir de exemplos na família, motivações pessoais, experiências de trabalho positivas ou negativas, relações com colegas e chefias, nível salarial e grau de autonomia financeira, etc., tudo isso se mostrava presente quando alguém refletia e se posicionava sobre o trabalho.

Sempre me pareceu difícil um distanciamento destas concepções e já há muito tempo eu vinha refletindo sobre o quão a legislação trabalhista brasileira, no modelo tradicional da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, datada de 1943,

contemplava esta diversidade de percepções. Antes mesmo de ingressar no Mestrado e de delimitar meu tema de pesquisa, já me questionava se este modelo não poderia resultar em um certo grau de “engessamento” das relações de trabalho.

Enquanto gestora da área de Gestão de Pessoas, posição onde me encontro nos últimos quinze anos, muitas vezes fui convocada a intermediar conflitos oriundos de questionamentos dos colaboradores a situações que eram delimitadas pela própria legislação: trabalhadores que achavam injusto a empresa não fracionar suas férias (casos de maiores de cinquenta anos), que não entendiam porque não poderiam reduzir seu intervalo de almoço (quando a empresa tinha refeitório próprio) para voltar para casa mais cedo ou ainda que ficavam “revoltados” porque a empresa não aceitava fazer “acordo” para que eles pudessem se desligar e sacar o seu FGTS, para sanar alguma necessidade financeira. Estes foram apenas alguns exemplos dos questionamentos com os quais me deparei ao longo destes anos, frente os quais tentava explicar ao trabalhador as delimitações e implicações legais perante as quais tanto a empresa quanto o trabalhador estariam submetidos. Muitas vezes em vão, pois para o trabalhador era como se a empresa, inflexível em sua concepção, não reconhecesse o mérito de seu trabalho.

Na área da saúde, especialmente, a expectativa do trabalhador em poder trabalhar em jornadas alternativas, para muitas vezes conseguir conciliar seu trabalho com outras atividades, como na escala 12x36 (12 horas de trabalho intercaladas por 36 horas de descanso) que até antes da Reforma estava limitada a uma série de restrições, se mostrava contraditório diante do grande número de reclamações trabalhistas que historicamente estavam relacionadas a este regime de trabalho. Da mesma forma, o aborrecimento diante da aplicação de medidas disciplinares perante a falta de um registro de intervalo, por exemplo, se mostrava incompatível com as inúmeras reclamações nas quais eram alegadas a indisponibilidade de sua realização.

Ao mesmo tempo em que problematizava o uso inadequado da justiça do trabalho em algumas situações, eu me preocupava com os impactos deste crescente cenário de banalização que poderiam prejudicar a avaliação de reclamações que efetivamente deveriam ser priorizadas.

Ao final de 2016 e ao longo de 2017, quando tive contato com as primeiras notícias sobre a possibilidade efetiva de implementação da Reforma Trabalhista,

semeei a esperança de que finalmente se firmariam discussões mais profundas e ampliadas acerca do contexto atual de trabalho brasileiro.

Infelizmente este não foi o cenário: as discussões apressadas, em meu entendimento, de modo geral não demonstraram profundidade que o assunto merecia, por vezes estando direcionadas ao atendimento de interesses alheios às relações de trabalho propriamente ditas.

Em contrapartida pude identificar que muitas das condições estabelecidas pela nova lei – 13.467, de 13 de julho de 2017, já se faziam presentes nas trajetórias de muitos dos trabalhadores com os quais eu possuía contato.

Sob essa perspectiva, me senti instigada a direcionar o olhar e aprofundar a reflexão sobre quem é este trabalhador que fala por si e o quanto o mesmo consegue apresentar uma visão crítica acerca de suas condições de trabalho e possibilidades de discussão neste novo contexto da Reforma Trabalhista.

É inevitável questionar a visão de curto prazo que se apresenta no diálogo com o trabalhador que pede para fazer “acordo” ou ser desligado para sanar uma dívida, sem pensar no longo prazo; ou ainda com o trabalhador que pede demissão de um trabalho com carteira assinada para ganhar um pouco a mais no “salário limpo”, sem descontos, em outro trabalho sem carteira assinada, sem considerar devidamente que não terá os devidos recolhimentos das contribuições de INSS, FGTS, férias e 13º salário; ou ainda com o trabalhador da saúde que pede para reduzir a jornada de trabalho alegando motivações pessoais, mas que acaba buscando conciliar dois ou três vínculos de trabalho ao mesmo tempo, renegando a preocupação com sua própria saúde, que é uma condição fundamental para sua qualidade de vida e inclusive para a segurança do paciente que se encontrará sob seus cuidados.

Impulsionada por estas reflexões e, ao mesmo tempo, buscando imparcialidade na condução de meu estudo, procurei fortalecer meus conhecimentos teóricos acerca dos movimentos de flexibilização da legislação e da Reforma Trabalhista, a partir de uma perspectiva multidisciplinar, que perpassasse a Administração, a Psicologia, a Sociologia e o Direito do Trabalho, tanto no âmbito acadêmico quanto no âmbito funcional das entidades relacionadas à discussão deste movimento.

Decorrido este primeiro ano da Reforma e tendo ciência de que trata-se de um movimento cujos impactos e consequências demandarão maior tempo para

profunda estratificação, mantenho minha argumentação ainda direcionada à importância da escuta das percepções do trabalhador, em especial na área da Enfermagem, devido às peculiaridades de suas condições de trabalho e à reflexiva hipótese de que os aspectos relacionados à flexibilização de suas relações de trabalho, assim como os aspectos de precarização contidos neste campo, já se faziam presentes em suas histórias de vida, muito antes da Reforma Trabalhista.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho ocupa, segundo Cotanda (2011), um lugar essencial na formação das sociedades modernas, não apenas do ponto de vista da produção de bens e serviços, mas como um elemento constitutivo de nossas subjetividades, identidades e vínculos sociais. Compreender o trabalho, portanto, não é tarefa trivial: suas manifestações são plurais e ainda que não se tenha o foco em uma única e homogênea expressão do trabalho, são inúmeras as variáveis que concorrem na explicação deste fenômeno (COTANDA, 2011).

Trabalho pleno, trabalho precário ou ausência de trabalho, de acordo com Bianchetti e Cattani (2014), definem a existência individual no coletivo. O exercício do trabalho revela limites e possibilidades do social, e sua articulação com a base tecnológica se desdobra em possibilidades infinitas. Nos últimos cem anos, o “mundo do trabalho”, conceito que simplifica a referência a todas essas dimensões, passou por transformações mais substantivas e em maior número do que em muitos séculos precedentes. Segundo os autores, tudo leva a crer que nos próximos anos ele continuará acontecendo em ritmo acelerado, com complexas e variadas mutações que, sem sombra de dúvida, terão impactos profundos nas relações sociais e no destino físico do planeta.

Apontando para uma distinção entre os conceitos de “trabalho” e “emprego”, Cotanda (2011) propõe que o trabalho, ao qual foram atribuídos diferentes significados ao longo do tempo pelas sociedades ocidentais, possui uma acepção ampla e genérica; enquanto isso, emprego implica em um contrato de tempo indefinido, normas legislativas, convênio coletivo, dentre outros regramentos regulatórios, complementando que qualquer atividade fora desse escopo, seria denominada de subemprego ou emprego atípico.

A atividade laboral, seja ela assalariada ou por conta própria, institucionalizada ou informal, coletiva ou individual, presencial ou virtual, em espaço/tempo tradicional ou na modalidade teletrabalho, continua ocupando um lugar central na produção da riqueza, na construção da identidade dos indivíduos e no delineamento das condutas, nas relações sociais (BIANCHETTI; CATTANI, 2014).

Considerando as especificidades do cenário brasileiro, ressalta-se a importância desta diferenciação conceitual entre os significados de trabalho e

emprego. Neste estudo, adota-se o uso do termo “emprego” somente quando relacionado às relações laborais que estão circunscritas em condições de assalariamento e contratos de trabalho formais, regulados e amparados pelo Estado, através das Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Todavia, ao longo da dissertação, serão preservados os termos originais propostos por cada autor na apresentação do referencial teórico, assim como na transcrição de trechos literais das narrativas dos entrevistados.

Sancionada em 1º de maio de 1943, pelo presidente Getúlio Vargas, a CLT surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, com o objetivo de unificar toda a legislação trabalhista existente no Brasil e, principalmente, de regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho. Desde seus primórdios, e ao longo de seus mais de 70 anos de vigência, a trajetória da CLT tem sido marcada por forte polêmica acerca de sua adequação e abrangência.

Duas mudanças políticas/institucionais interdependentes, segundo Costa (2003), acompanharam as transformações do mundo do trabalho: a flexibilização dos regimes de trabalho (jornadas, salários, mobilidade funcional etc.) e a flexibilização do sistema legislativo nacional de proteção ao trabalho, a CLT. Medidas provisórias como as que regularizavam o banco de horas, o contrato de trabalho por tempo determinado e a suspensão temporária do contrato de trabalho por motivos econômicos, acenavam com a legitimidade institucional para a concretização daquela flexibilização, abrindo caminho para iniciativas de reformas pontuais importantes naquele ordenamento jurídico do trabalho. Na prática, Azevedo e Tonelli (2014) afirmam que as relações de trabalho brasileiras sempre tiveram um forte componente de flexibilidade, uma vez que o trabalho formal e o informal se mostram igualmente importantes para a economia do país.

Após algumas décadas de discussão acerca da adequação da CLT ao mercado de trabalho do país, o governo brasileiro instituiu a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada de Reforma Trabalhista, que iniciou sua vigência em 11 de novembro de 2017. Muito distante de atenuar a polêmica acerca da legislação trabalhista no Brasil, a Reforma acentua a diversidade de posicionamentos por parte de entidades denominadas representantes do governo, dos empresários e dos trabalhadores, especialmente as sindicais.

Vivenciadas contemporaneamente em diversos países, as Reformas Trabalhistas são consideradas uma possibilidade de tensionamento e flexibilização

das relações de trabalho. De acordo com Fincato (2017), assim como na proposta da Reforma Trabalhista brasileira, no panorama internacional, os países que fizeram reformas movimentaram-se sobre os eixos da negociação coletiva e flexibilidade contratual, ainda que nenhum destes países possua o padrão brasileiro (quanti e qualitativo) de judicialização de conflitos individuais trabalhistas e alguns, inclusive, sequer justiça especializada do trabalho – ao menos em todas as instâncias, como é a realidade brasileira – possuem.

O binarismo acerca dos impactos da Reforma Trabalhista, especialmente manifestado por diferentes esferas de representação sindical, jurídica e empresarial, traz à luz o grande nível de divergência acerca do tema. Como aparente ponto de similaridade, nota-se que todas estas esferas se dispõem a representar o trabalhador no que diz respeito às suas possíveis perdas ou benesses relacionadas à implementação da Reforma Trabalhista. Todavia, os diferentes posicionamentos não evidenciam a realização de estudos teórico-empíricos que demonstrem a escuta e participação efetiva do trabalhador nesta discussão. Aparentemente, outras vozes têm sido dadas. Fala-se pelos trabalhadores, mas não se lhes escutam as vozes.

Contraopondo-se a posicionamentos polarizados, Fincato (2017) pondera que demonizar ou endeusar uma ou outra proposta (no que tange às Reformas Trabalhistas) não parece ser a saída. Para a autora, comportamentos neste sentido apenas acirram os ânimos, impedindo racionalizações necessárias e tornando míopes visões que carecem de amplitude: se reformar por reformar não é adequado, também não o é impedir a reforma por comportamento reacionário.

Ao sinalizar um descompasso entre o contexto brasileiro e as relações de trabalho atuais e o ambiente no qual elas estão inseridas, Azevedo e Tonelli (2014), afirmam que os trabalhadores em geral, considerados o elo mais frágil deste contexto, não estão preparados para atuar em um mercado de trabalho diferenciado e que enfrentam dificuldades de maximizar os aspectos positivos e minimizar os aspectos negativos associados aos contratos de trabalho que diferem dos tradicionais.

Possibilitar a escuta deste trabalhador, muitas vezes subjugado pelas diferentes esferas que compõem as relações de trabalho, se revela um relevante desafio. O trabalhador, portanto, precisa ser considerado nos estudos relativos à temática da flexibilização da legislação, sobretudo no contexto da Reforma

Trabalhista, a fim de contribuir para a valorização de sua subjetividade e para melhor compreensão do contexto no qual está inserido.

A categoria dos trabalhadores da Enfermagem tem sido historicamente permeada pelos desafios decorrentes dos movimentos de flexibilização da legislação trabalhista, além das peculiaridades já decorrentes de suas condições de trabalho. Medeiros et al. (2007) demonstram que estes trabalhadores, além das dificuldades decorrentes das condições gerais de vida, apresentam problemas de saúde oriundos do próprio processo de trabalho. Segundo os autores, os trabalhadores de saúde sujeitam-se a vários riscos ocupacionais, adoecem, acidentam-se e, na maioria das vezes, não relacionam esses problemas à sua atividade de trabalho. No entanto, estão cada vez mais submetidos a uma grande diversidade de riscos.

Com base nestas considerações, o presente estudo propõe a delimitação da categoria dos trabalhadores da Enfermagem como campo de pesquisa, considerando-lhe um fértil espaço de estudo para ampliação da discussão acerca desta temática.

Visando contribuir com a ampliação da temática da flexibilização da legislação, especialmente no contexto da Reforma Trabalhista e defendendo a necessidade de realização de estudos teórico-empíricos que possibilitem a escuta direta do trabalhador, este trabalho tem como questão de pesquisa: Como a flexibilização da legislação impacta nas relações de trabalho, sob a perspectiva do trabalhador da Enfermagem?

A partir desta questão norteadora, deriva o objetivo geral deste estudo: compreender a percepção do trabalhador da Enfermagem acerca dos impactos da flexibilização da legislação ao longo de sua trajetória e no contexto da Reforma Trabalhista.

Para atingimento do objetivo geral acima proposto, são estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- a) Descrever os impactos dos movimentos de flexibilização da legislação ao longo da trajetória de cada trabalhador;
- b) Analisar como o trabalhador da Enfermagem compreende as mudanças oriundas da Reforma Trabalhista;

- c) Identificar estratégias do trabalhador da Enfermagem para atenuação dos impactos dos movimentos de flexibilização da legislação nas relações de trabalho.

Considerando a subjetividade como posicionamento ontológico e a epistemologia qualitativa como definição, a realização desta pesquisa, de natureza qualitativa e caráter exploratório, estrutura-se no paradigma interpretativo e utiliza-se do caminho metodológico da história de vida.

Esta dissertação tem quatro capítulos, além desta introdução. O segundo capítulo, contempla o referencial teórico, apresenta a discussão sob a perspectiva de diferentes autores acerca das temáticas de flexibilização das relações de trabalho, dos panoramas internacional e nacional referentes à implementação da Reforma Trabalhista, do contexto de trabalho na área da saúde e o trabalhador da Enfermagem. O terceiro capítulo descreve os procedimentos metodológicos e perspectivas utilizados na pesquisa, em sua correlação com a questão de pesquisa e seus objetivos geral e específicos. O quarto capítulo apresenta e analisa os resultados identificados, a partir da delimitação de categorias analíticas. E no quinto capítulo são apresentadas as considerações finais, que incluem uma síntese dos principais resultados, contribuições e limitações desta pesquisa, assim como sugestões para estudos futuros.

2 REVISÃO DA LITERATURA

A revisão da literatura é apresentada nesta seção, considerando a perspectiva teórica, sob o olhar de diferentes autores, acerca das temáticas de flexibilização das relações de trabalho, da discussão acerca da Reforma Trabalhista – sob os panoramas internacional e nacional e das relações de trabalho na área da saúde – que também abrangem a contextualização do trabalhador da Enfermagem.

2.1 FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Falar sobre trabalho implica refletir sobre o seu passado, presente e suas perspectivas tendenciais, sempre sujeitas às rápidas transformações do capitalismo contemporâneo (LIMA, 2014).

A flexibilização é definida por Holzmann e Piccinini (2006) como o processo de mudanças na regulamentação do mercado de trabalho e das relações de trabalho, que tem por objetivo possibilitar um conjunto de adaptações consideradas inovadoras em um ambiente cuja tradição é de um forte controle legal das relações laborais.

Problematizando o conceito de trabalho flexível, Piccinini, Oliveira e Rübenich (2006) propõem que este surge em um primeiro momento como uma forma de burlar a legislação de proteção social, pela contratação de trabalhadores menos qualificados ou por trabalhadores qualificados poderem exercer suas funções na forma de prestação de serviços. Segundo os autores, a proliferação dessas formas flexíveis de contratação torna a contratação tradicional onerosa e menos competitiva, o que dentro de uma lógica de redução de custos, intensifica a tendência do emprego flexível se tornar o modelo predominante de contratação.

Apesar do fenômeno do aumento da flexibilização do trabalho ser observado globalmente, a forma como se dá é diferenciada conforme a situação e evolução econômica de cada país. Para Piccinini, Oliveira e Rübenich (2006), as formas flexíveis de trabalho, ainda que legais e formais, reduzem sensivelmente a estabilidade dos empregos e, em alguns casos, aumentam a carga de trabalho, levando à precarização do trabalho e à redução da qualidade de vida do trabalhador.

Segundo Kóvacs (2006, p. 27), "as formas flexíveis de emprego tendem a ser precárias, na medida em que têm cobertura deficiente do ponto de vista das condições de risco e proteção social."

Sob o ponto de vista macroeconômico, Cisneros e Torres (2010) enfatizam que, em períodos de crescimento econômico, as estratégias de flexibilização contribuem de modo mais acentuado para a geração de empregos quando comparadas à uma economia sem flexibilidade. Todavia, em períodos de crise, a perda de empregos também se apresenta maior e, na etapa seguinte de crescimento, a criação de empregos não se mostra suficientemente alta para reposição dos empregos perdidos. Sob o ponto de vista microeconômico, altos índices de rotatividade de pessoal ocasionam um custo importante para as empresas devido a não possibilitarem os benefícios da capacitação que poderiam ter adquirido seus trabalhadores. Sob o ponto de vista social, os autores referem que a precariedade do emprego se acentua, podendo ocasionar maiores níveis de pobreza e desmotivação para os trabalhadores.

Em contrapartida, Piccinini, Oliveira e Rübenich (2006) referem que não se pode pensar em trabalho flexível somente como um sinônimo de trabalho precário, embora das diversas formas de trabalho flexível que emergem altamente predominem as que se revelam como precárias do ponto de vista da qualidade de vida e de trabalho. Para os autores, o emprego flexível também pode se mostrar como forma de inserção de trabalhadores jovens em processo de qualificação, de trabalhadores que perderam sua qualificação e não encontram nenhuma outra forma de trabalho, ou ainda de trabalhadores qualificados que querem uma jornada flexível e sem vínculo fixo com um empregador.

Lima (2014) problematiza a questão sobre a percepção da precarização como perda de direitos vinculados ao contrato de trabalho, questionando em que medida empregos formais, com direitos sociais, seriam menos precários que contratos por tempo indeterminado, autônomos ou similares, nos quais cabe ao próprio trabalhador pagar para ter acesso a direitos como saúde e previdência social.

Castro (2012) ressalta que por trabalho precarizado pode-se entender, genericamente, a condição ocupacional exercida sem o devido amparo das normas legais, o que não garante estabilidade, benefícios e segurança ao trabalhador. Todavia, o tema trabalho precário requer atenção, pois nem todo vínculo formal, regido pelas leis do trabalho, está isento da precarização. Krein e Proni (2010)

referem que mesmo reconhecendo-se a precariedade das condições de trabalho predominantes no setor informal, as mesmas também podem ser observadas no setor formal.

Ao longo das últimas décadas a informalidade foi discutida a partir do conceito de “setor informal”, que colocava o trabalho formal como sinônimo de “bom trabalho” e o trabalho informal como sinônimo de “mau trabalho”, todavia, mesmo reconhecendo-se a precariedade das condições de trabalho predominantes no setor informal, as mesmas também podem ser observadas no setor formal (KREIN; PRONI, 2010).

Propondo uma nova dualidade sobre os antigos conceitos de “setor informal”, que colocava o trabalho formal como sinônimo de “bom trabalho” e o trabalho informal como sinônimo de “mau trabalho”, Barbosa (2009) apresenta os conceitos de “protegidos” e “desprotegidos”.

As desigualdades referentes à autonomia no trabalho tendem a agravar-se com a expansão de formas flexíveis, de acordo com Kovács (2006) e, sobretudo, com as formas precárias de emprego, com a diversificação e a individualização das relações laborais.

Propondo uma nova divisão¹ dos tipos de flexibilidade relacionadas ao trabalho, Azevedo e Tonelli (2014) apresentam a flexibilidade em cinco grupos: 1) Flexibilidade de contrato – que refere-se a contratos que não incluem algum dos seguintes elementos: trabalho por tempo indeterminado, jornada de trabalho plena, remuneração regular, cobertura previdenciária, contrato de trabalho formalizado e, no caso do Brasil, a assinatura da carteira de trabalho pelo empregador; 2) Flexibilidade no padrão e na organização do trabalho: que abrangem a flexibilidade numérica (ajuste de número de horas de trabalho e número de trabalhadores de acordo com a demanda) e flexibilidade temporal (mudança no número de horas trabalhadas e na distribuição de horas trabalhadas ao longo do tempo); 3) Flexibilidade de remuneração; 4) Flexibilidade de local de trabalho; e 5) Flexibilidade funcional (de tarefa/conteúdo do trabalho).

As mudanças no mercado de trabalho apontam, de acordo com Azevedo e Tonelli (2014), para a coexistência de modelos diferentes que devem funcionar de forma complementar, de maneira a atender a necessidades específicas. A

¹ Segundo Azevedo e Tonelli (2014), a nova proposta baseia-se nas classificações desenvolvidas por Atkinson (1984) e Murphy (1996).

legislação atual e as políticas governamentais de uma forma geral foram concebidas tendo como foco o modelo de trabalho padrão, que, no caso do Brasil, é representado por contratos regidos pela CLT.

Com base nas definições disponíveis na literatura, Azevedo e Tonelli (2014) propõem uma classificação das diferentes modalidades de contratos de trabalho (Quadro 1) a partir das características das relações estabelecidas entre indivíduo e organização:

Quadro 1 - Tipos e características de contrato de trabalho

Tipo de contrato	Características do contrato
CLT <i>full</i>	O indivíduo é contratado por tempo indeterminado, com carteira assinada e todas as garantias legais e benefícios assegurados pela CLT.
CLT <i>flex</i>	O indivíduo é contratado por tempo indeterminado, com carteira assinada e todas as garantias legais e benefícios assegurados pela CLT, com parte do salário registrada em carteira e parte recebida mediante emissão de nota fiscal de sua pessoa jurídica.
Autônomo	O indivíduo é contratado como autônomo, <i>free-lancer</i> , consultor, mantendo uma relação individualizada com a empresa. Pode variar desde apoio administrativo até especialista utilizado para aumentar o desempenho organizacional, não sendo substituído para expertises regulares, pois atua mais pontualmente.
Pessoa jurídica (PJ)	O indivíduo constitui uma empresa individual (pessoa jurídica) e estabelece contrato de prestação de serviço entre sua empresa e uma outra empresa.
Cooperado	O indivíduo faz parte de uma associação autônoma de pessoas que se unem, voluntariamente, para satisfazer aspirações e necessidades econômicas, sociais e culturais comuns, por meio de uma empresa de propriedade coletiva e democraticamente gerida.
Terceirizado	O indivíduo é funcionário de uma empresa e trabalha em outra empresa.
Quarteirizado	O indivíduo é funcionário de uma empresa e trabalha para outra empresa que atua como terceirizada em uma outra empresa.
Subcontratado	O indivíduo é terceirizado e atua na empresa central em regime integral, parcial ou flexível, sob a supervisão direta do gestor dessa empresa central, que define todos os termos do contrato individual.
Trabalhador por tempo determinado	O indivíduo é contratado por um período determinado, com um contrato de trabalho com data de início e de fim, podendo abranger profissionais contratados direta ou indiretamente pela empresa.

Fonte: Azevedo e Tonelli (2014) adaptado pela autora

Dada a disseminação de outros tipos de contrato de trabalho, é possível dizer que existe um descompasso entre a realidade do mundo do trabalho e sua regulamentação, haja vista que a sociedade brasileira e a legislação trabalhista estão estruturadas com base nas relações de trabalho formais e isso faz com que os trabalhadores fora desse sistema normalmente fiquem sem acesso a uma série de garantias e benefícios e ao sistema de seguridade social (AZEVEDO; TONELLI, 2014). Tão importante quanto apontar este descompasso, mostra-se a problematização de que a relação de “emprego formal padrão” proposta pelo judiciário seria efetivamente a desejada pelo trabalhador.

Essa preocupação também é apontada por Pastore (2006) ao referir que o mercado de trabalho se diversificou, mas a legislação trabalhista manteve-se amparando apenas a relação típica de subordinação na qual as proteções são atreladas ao emprego e não aos trabalhadores. Como exemplo, o autor cita o direito ao seguro-desemprego, do qual somente faz jus o trabalhador que esteve desempregado durante certo tempo, não contemplando pessoas que fazem trabalhos ocasionais, as quais não possuem nenhuma proteção quando ficam sem trabalho.

Segundo dados oficiais da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Pnad conduzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas – IBGE (2019), a informalidade cresceu no Brasil. Em 2017, o país tinha 37,3 milhões de pessoas trabalhando sem carteira assinada, o que significa 1,7 milhão a mais do que em 2016, quando 35,6 milhões trabalhadores estavam nesta situação.

A partir do referencial apresentado e também defendendo a necessidade de ampliação do escopo da legislação trabalhista brasileira, para contemplação e proteção adequada de todos os trabalhadores, em seus diferentes tipos de vínculo e contratos, nesta pesquisa adota-se a proposição de Azevedo e Tonelli (2014) quando referem que as diferentes dimensões do conceito de flexibilidade, quando aplicadas às relações de trabalho, dão origem à existência de múltiplos vínculos contratuais, sendo que o tipo de contrato de trabalho estaria relacionado não somente à forma de contratação, mas também à estabilidade do vínculo do trabalho, à forma de remuneração e à definição do empregador e da empresa onde o trabalho será realizado.

Diante deste cenário, mostra-se premente a discussão apresentada na seção seguinte, acerca da implementação das Reformas Trabalhistas, no Brasil e no mundo, como relevante movimento de flexibilização das relações de trabalho.

2.2 REFORMA TRABALHISTA

Para uma melhor reflexão acerca do movimento da Reforma Trabalhista, nesta seção são apresentados o panorama internacional de alguns países que já vivenciaram suas Reformas, assim como o panorama brasileiro, que se mostra influenciado tanto pelo movimento realizado anteriormente em países como Espanha e Itália, quanto por interesses políticos dominantes que se apresentam peculiares à realidade brasileira.

2.2.1 Panorama internacional

As reformas trabalhistas são vivenciadas contemporaneamente em diversos países. As crises econômicas em Estados e continentes até então tidos como estáveis e seguros quebraram diversos paradigmas e fizeram ali desconstruir-se o direito do trabalho clássico, eminentemente social, para erigir-se um novo modelo, pautado na sustentabilidade e na flexisegurança (FINCATO, 2017).

No intuito de demonstrar o impacto das reformas trabalhistas, tanto na Europa como em alguns países da América Latina, Rigoletto e Páez (2018) examinam o resultado das reformas implementadas na Europa depois de 2008 – utilizando como exemplo os casos da Alemanha, da Espanha, da Itália e do Reino Unido – e na América Latina - examinando os casos do México, com reformas mais recentes, e do Chile, como protótipo de reformas neoliberais mais antigas. Na sequência, apresenta-se um quadro-síntese (Quadro 2) das conclusões de Rigoletto e Páez (2018) acerca de cada um dos países estudados:

Quadro 2 - Síntese das Reformas Trabalhistas em outros países

País	Descrição
Alemanha	As reformas dos anos 2000 aumentaram a inclinação dos desempregados a aceitar qualquer tipo de oferta de emprego, sem restrições a ocupação, qualificação ou salários; reduziram os benefícios sociais e, ademais, impuseram restrições à aposentadoria. Dos empregos criados entre 2000 e 2015, mais de 60% são contratos temporários, contratos de prazo fixo,

	pequenos serviços ou trabalho em regime de tempo parcial (meio período). As reformas tiveram um papel fundamental no agravamento da tendência de crescimento de contratos atípicos.
Reino Unido	Um dos membros da União Europeia com o mercado de trabalho mais flexível no que diz respeito à contratação e à demissão, tampouco se verificaram resultados positivos. As reformas de Margareth Thatcher, combinadas às novas reformas, desde 2010, fragilizaram a proteção ao trabalhador e deterioraram as condições de trabalho. Os dados demonstram que, dos empregos criados durante 2008-2017, os autônomos são quase 50%, enquanto os contratos “zero-hora” são 30%. Ou seja, 80% dos empregos criados no período são considerados contratos atípicos.
Itália	As reformas empreendidas não produziram o impacto esperado de aumentar o emprego nos grupos mais vulneráveis, ao passo que o crescimento do emprego seguiu sua trajetória via empregos precários, marcados pela descontinuidade, concentrados em setores de baixa qualificação e pouca tecnologia. A Itália, enquanto berço da proteção do emprego, é mais um caso que corrobora a hipótese de que não há evidências de que a flexibilização da regulação pública do trabalho traga melhores resultados nos níveis de emprego.
Espanha	País em que as reformas do mercado de trabalho mais avançaram, não houve compensação em termos de redução do desemprego. As reformas falharam em diminuir o emprego temporário e fracassaram em impactar positivamente o emprego. Ainda que a recuperação econômica tenha aumentado o nível de emprego, a retomada se baseou, em larga medida, nos empregos precários. A fragmentação do poder de barganha dos trabalhadores colaborou para a deflação salarial, enfraquecendo a demanda doméstica e minando um processo de recuperação econômica mais acelerado.
Chile	A derrubada do presidente Allende, em 1973, significou o início de um período obscuro para os trabalhadores, uma vez que as conquistas dos trabalhadores, que vinham desde a década de 1930, foram destruídas por Pinochet. Desde então, as tentativas de se retomar a proteção aos trabalhadores foram infrutíferas. Os resultados são um enorme grau de precariedade e grande parte dos trabalhadores auferindo não mais do que o salário mínimo em um país com elevado custo de vida.
México	A reforma trabalhista, empreendida em 2012 aumentou a possibilidade de terceirizar os trabalhadores e introduziu a possibilidade de remuneração por horas. A reforma trabalhista se tornou um instrumento de flexibilidade laboral ao incorporar modalidades de empregos precários e contratos atípicos. Os impactos mais visíveis das alterações foram um lento crescimento econômico, maior precarização da força de trabalho e aumento da pobreza. Um dos problemas principais após a reforma tem sido a deterioração da renda real dos trabalhadores.

Fonte: Rigoletto e Páez (2018) modificado pela autora

De modo geral, Rigoletto e Páez (2018) consideram que os resultados anunciados nunca foram atingidos, e as condições dos trabalhadores foram se deteriorando. Apontam ainda que, após o período que se seguiu às modificações legislativas, não há prova alguma de que a flexibilização das leis trabalhistas traga

resultados positivos para o crescimento econômico, para a diminuição das desigualdades e para menores taxas de desemprego. Por outro lado, os autores defendem que há fartas evidências de que a redução da proteção ao emprego agrava a proliferação dos empregos precários, traz o aumento da desigualdade e a piora na segmentação do mercado de trabalho.

Especificamente no caso da América Latina, as reformas trabalhistas têm uma história extensa. No Chile, ainda em 1973, sob a ditadura de Augusto Pinochet, o desmonte dos direitos trabalhistas já se iniciava e, desde então, a experiência demonstrou que a reconstrução da proteção dos trabalhadores é demasiadamente lenta e penosa (RIGOLETTO; PÁEZ, 2018). O Chile, segundo Arellano e Gamonal (2017), apresenta uma situação paradoxal: por um lado existe uma intensa flexibilidade herdada do governo ditatorial e, por outro lado, algumas reformas legais na democracia aumentaram a tutela de direitos fundamentais e agilizado os julgamentos nos tribunais do trabalho. Para os autores, a flexibilidade neste país tem sido unilateral, ou seja, beneficiou apenas os empregadores e foi incondicional, com o entendimento de que o benefício para os trabalhadores não é apreciável, exceto por uma maior precariedade. Em contrapartida, Coloma e Rojas (2000) apresentam uma avaliação positiva de economistas neoliberais dessa regulação do trabalho. Segundo eles, o Código do Trabalho colocava o Chile “na vanguarda da modernidade das leis trabalhistas”, utilizando-se os mesmos argumentos daqueles que apoiaram as recentes alterações da CLT no Brasil.

Segundo Biavaschi et al. (2018), na América Latina há justiça do Trabalho na Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Costa Rica, Cuba, Equador, El Salvador, Guatemala, Haiti, Honduras, México (com especificidades, como se verá), Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Uruguai e Venezuela. Todavia, dentre estes países, a justiça é especializada somente na Argentina, Brasil e Paraguai. Nos demais países latinos, como Uruguai, Chile e Peru, há varas especializadas em Direito do Trabalho e Previdenciário, e turmas especializadas na segunda instância. Para os autores, quando se examinam as experiências internacionais, vê-se que, em regra, as reformas trabalhistas têm sido feitas para reduzir custos e, sem impactar a geração de emprego, têm contribuído para aumentar a precariedade e fragilizar as organizações sindicais. E, longe de resolverem o problema da judicialização dos conflitos, elas têm introduzido

obstáculos ao exercício do direito constitucional de acesso ao poder judiciário, sendo o caso do Chile um exemplo desta situação.

Fincato (2017) aponta que, assim como na proposta da Reforma Trabalhista brasileira, no panorama internacional, os países que fizeram reformas movimentaram-se sobre os eixos da negociação coletiva e flexibilidade contratual, ainda que nenhum destes países possua o padrão brasileiro (quanti e qualitativo) de judicialização de conflitos individuais trabalhistas e alguns, inclusive, sequer justiça especializada do trabalho – ao menos em todas as instâncias, como é a realidade brasileira – possuem. Para a autora, o mesmo cenário de difícil recuperação no qual se encontrava o Brasil no período da concepção da Reforma Trabalhista, levou outros países como Espanha, Portugal, Itália e França, a apressarem suas reformas e até a tornarem-nas mais agudas e rotineiras.

A Espanha, por exemplo, na reforma laboral de 2010, teve tímida proposta inicial via Real Decreto (ato governamental) que foi, em muito, estendida e aprofundada pelo Poder Legislativo (guise-se que a Espanha vivia o auge de sua crise econômica e que outra reforma juslaboral, ainda mais agressiva, viria em 2012 – registre-se, por oportuno, que a Espanha de 2017 já vive o descenso das taxas de desemprego: dos cerca de 26% de 2012, em 2017 esteve próximo dos 19%, com tendência de queda para 2018 (FINCATO, 2017, p. 114-115).

Fincato (2017) pondera ainda que, se os momentos de crise e estagnação da economia não são bons conselheiros na deliberação e estabelecimento dos contornos das reformas no cenário laboral, da mesma forma, a conduta de acomodação e não-atualização da legislação no Brasil leva à sensação de grande impacto, igualmente ao que ocorreu diante de outras grandes reformas legislativas deste país, retardadas demasiadamente, geradoras de grande abalo e perda momentânea de referências quando apresentadas à sociedade.

2.2.2 Panorama brasileiro

A Reforma Trabalhista no Brasil, formalizada através da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, e em vigência a partir de 11 de novembro de 2017, concretiza uma relevante discussão que vem sendo apresentada há pelo menos duas décadas por diferentes esferas da sociedade: de modo geral, entidades denominadas representantes do governo, dos empresários e dos trabalhadores, especialmente

as sindicais, assumem posições bastante diversificadas e em sua maioria polarizadas a respeito do tema. Indubitavelmente relacionada ao processo de flexibilização das relações de trabalho, a Reforma Trabalhista ora é apresentada como possibilidade de modernização, ora apontada como impulsionadora da precarização nestas relações.

Apontando para uma polarização a respeito do tema, o Dossiê Reforma Trabalhista, elaborado pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – CESIT (2017) da Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP, afirma que duas abordagens distintas polarizam os debates direcionados a este processo: de um lado, há os que criticam a rigidez da CLT, considerando-a incompatível com os tempos modernos e atribuindo a geração de emprego, o incremento da produtividade e da competitividade à maior flexibilização das relações de trabalho e, de outro lado, em posição explicitamente assumida pelo CESIT, estão os que afirmam ser um equívoco associar a dinamização da economia à regulamentação do trabalho, defendendo que os direitos trabalhistas e as instituições públicas não podem sucumbir à competição internacional dos mercados.

A seguir serão apresentadas as proposições de diferentes autores e entidades, a fim de melhor contextualizar os posicionamentos contrários à Reforma Trabalhista, os posicionamentos favoráveis a este movimento, bem como uma breve explanação acerca do nível de discussão sobre esta temática no âmbito acadêmico brasileiro.

2.2.2.1 Posicionamentos contrários à Reforma Trabalhista

Para o CESIT (2017), ao se justificar como provedora da “segurança jurídica” e como veículo para modernização das relações de trabalho, a Reforma Trabalhista promove os meios para que as empresas ajustem a demanda do trabalho à lógica empresarial, reduzindo aqueles custos que garantem estabilidade e segurança ao trabalhador. Ao mesmo tempo em que legaliza a desresponsabilização das empresas sobre os trabalhadores que contrata, a Reforma estimula e legaliza a transformação do trabalhador em um empreendedor de si mesmo, responsável por garantir e gerenciar sua sobrevivência em um mundo de trabalho que lhe retirará a já frágil rede de proteção social existente. Neste contexto, a Reforma, por

consequência, favorece a criação de uma nova figura de trabalho – fruto bem-acabado da flexibilização e da precarização – a do trabalhador *just in time*.

Através da Nota Técnica 178 – A Reforma Trabalhista e seus impactos para as relações de trabalho no Brasil, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2017), argumenta que não há dúvida de que as negociações coletivas têm papel importante na regulação das relações de trabalho no Brasil, entretanto, a existência de uma legislação trabalhista de cunho mais protetivo é necessária para assegurar um patamar mínimo de qualidade de vida aos trabalhadores. Sob o ponto de vista da instituição, a prevalência do negociado sobre o legislado, na ausência de outras condições necessárias à plena realização do potencial das negociações coletivas, acarreta elevados riscos para os trabalhadores.

Representando posicionamento da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul – AMATRA IV, Trindade (2017) define a Reforma Trabalhista como o “desastre do mundo do trabalho”. Segundo o autor, não é exagero afirmar que novas profissões, novos modos de trabalhar e de empreender surgem e são extintos diariamente e que não é apenas natural, como esperado, que a regulação também siga esse movimento.

Defendendo a tese de que precarização, flexibilização e modernização do trabalho são fenômenos idênticos, com a mesma natureza e conteúdo, Druck (2013) problematiza a ideologia da modernização do trabalho. A partir da análise do documento “101 propostas de modernização trabalhista”, da Confederação Nacional da Indústria – CNI, publicado no Brasil em 2012, a autora considera que a argumentação da mais importante instituição patronal da indústria brasileira tem por objetivo central a implosão do direito do trabalho no Brasil, ao defender o desmonte da CLT, considerada como ultrapassada e não condizente com a modernidade das relações de trabalho, tendo sido vista como um empecilho à liberdade das empresas de aprofundar a flexibilização e a precarização do trabalho.

Para Ramos e Dionisio (2016), a falácia da antiguidade da CLT, tratada como uma legislação ultrapassada, é fundada na ignorância acerca da evolução histórica da legislação trabalhista no Brasil. Nos últimos 70 anos, desde a aprovação do texto original da CLT, foram realizadas alterações quase periódicas no corpo do texto que modificaram ou revogaram mais de 437 artigos de direito material, sem contar as constantes alterações em matéria de organização sindical e de processo de

trabalho. Segundo os autores, a aludida “modernização” é tanto eufemismo quanto o termo “flexibilização” quando utilizado para precarizar e retirar direitos e garantias sociais conquistados com sangue e suor dos trabalhadores nos séculos XIX e XX.

De acordo com Silva (2016), a desregulamentação dos direitos trabalhistas, que traz em seu bojo a flexibilização de direitos, ou diretamente falando, a retirada de direitos, vem com um discurso de modernização das relações de trabalho, inserido na política neoliberal, assumida agora sem subterfúgios pelo governo interino e provisório. Para a autora, isso não é novo e vem sendo planejado desde governos que antecederam ao do presidente Luiz Inácio Lula da Silva. Essas tentativas remontam aos governos liberais de Fernando Collor e Fernando Henrique Cardoso. O primeiro foi o Projeto de Lei 821/1991 que, sob pretexto de regulamentar o Artigo 8 da Constituição Federal e dispor sobre negociação coletiva, na verdade atacava a organização sindical e os direitos trabalhistas, introduzindo a flexibilização dos direitos e a substituição do negociado sobre o legislado, além do esvaziamento financeiro em entidades sindicais. O segundo, já da era de Fernando Henrique Cardoso, foi o Projeto de Lei 5.483/2001 que chegou a ser aprovado na Câmara dos Deputados e tramitou no Senado, sendo arquivado em face da mensagem enviada pelo presidente Lula, que pediu a retirada da tramitação deste projeto de iniciativa do Poder Executivo (SILVA, 2016).

Benedetto (2017) conclui que as normas que regulamentam as relações de trabalho no Brasil são o resultado de uma disputa entre o Legislativo, o Judiciário e o sistema sindical (patronal e laboral). Segundo o autor, a reforma aprovada não apenas altera as regras dos contratos individuais de trabalho, mas também pode modificar profundamente o equilíbrio de forças na disputa pela definição do direito trabalhista. Nos debates do Congresso Nacional, foi expressamente anunciada a intenção de reduzir o poder da Justiça do Trabalho e da estrutura sindical, em nome de uma negociação direta do trabalhador com o seu empregador.

Para Trindade (2017) a evidência da necessidade nacional de legislação clara e contemporânea não pode ser confundida com o atropelo sobre questões tão importantes. A Reforma Trabalhista precisaria ser analisada em conjunto, de modo amadurecido, em ritmo normal e melhor conhecido por parte da população.

2.2.2.2 Posicionamentos favoráveis à Reforma Trabalhista

Em posição de defesa da modernização, Pastore (2006) propunha que a Reforma Trabalhista, até então adiada, surgia como uma necessidade imprescindível, que contribuiria diretamente para a redução da informalidade e, conseqüentemente, para o equilíbrio das finanças públicas e para a geração de empregos de melhor qualidade. Ainda no contexto anterior à Reforma, o autor sugere que o governo vigente estaria dominado pelas centrais sindicais que militavam junto às grandes empresas dos setores modernos, direcionadas à defesa das proteções dos que já estariam protegidos – os incluídos, e não contemplando aqueles trabalhadores desempregados e informais – os excluídos, que já representavam a maioria dos brasileiros.

Representando a voz da esfera empresarial, a Confederação Nacional da Indústria – CNI (2012), através do documento “101 propostas para modernização trabalhista”, argumenta que ao longo das últimas décadas, tem havido um crescente reconhecimento da necessidade de se conciliar o desenvolvimento econômico com a coesão social e a sustentabilidade ambiental. Neste sentido, as relações do trabalho, por seu grande impacto na capacidade de geração de riquezas e na qualidade de vida da população, têm papel decisivo neste processo. Segundo a entidade, a adequada regulação das relações do trabalho pode servir de incentivo ao investimento empresarial e à geração de empregos de boa qualidade, além de estimular o mérito e a produtividade. Pode ainda garantir um ambiente de negócios que permita que as empresas possam conciliar retorno financeiro e responsabilidade social, com remuneração justa e cumprimento dos direitos dos trabalhadores. Por outro lado, nas circunstâncias em que as relações do trabalho não são adequadamente reguladas, gerando custos desnecessários, burocracia e insegurança jurídica, pode-se comprometer a sobrevivência das empresas e o próprio processo de desenvolvimento econômico e social.

Essa preocupação também é apontada por Marinho (2017), na condição de Relator da Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário e dá outras providências. O autor afirma que a análise

do projeto não pode se restringir ao universo dos empregados formais, pois é preciso pensar também naqueles que estão relegados à informalidade e ao subemprego, muitas vezes por que a sua realidade de vida não se encaixa na forma rígida da atual CLT.

Através de documento denominado “Modernização Trabalhista: Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 - Panorama anterior e posterior à aprovação”, a Confederação Nacional da Indústria – CNI (2017) atualiza e ratifica seu posicionamento favorável à implementação da Reforma, alegando que já há bastante tempo o Brasil precisa enfrentar esse desafio e que a CLT, criada na década de 1940, há muito não atende às demandas das novas formas de trabalhar e produzir surgidas ao longo destes mais de 70 anos e que, sobretudo, a Reforma Trabalhista abre um horizonte de maior segurança jurídica e cooperação, proporcionando a melhoria do ambiente de negócios, o que contribui com o crescimento econômico e beneficia as empresas, os empregados e o país.

Ratificando a necessidade de a legislação estatal perder sua rigidez excessiva, para dar lugar à “valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores”, Marinho (2017, p. 2) refere que com menos leis e mais negociações, seria possível adaptar os direitos às condições peculiares de mercado de cada empresa, levando-se em consideração seu ramo de atividade e tamanho, bem como os indicadores socioeconômicos da região em que se encontra instalada.

Defendendo o ponto de vista de que a legislação trabalhista deve se adaptar às relações trabalho que se modificam e ganham diretrizes a todo momento, Herzmann (2017) considera que a reforma não veio para afetar negativamente ou positivamente um lado da relação, mas sim veio para regulamentar uma realidade de trabalho que já nasceu e exige uma mudança e uma adaptação legislativa há muito tempo.

Temos uma reforma que podemos chamar de razoável do ponto de vista da dinâmica laboral atual. Não há mais espaço no cenário trabalhista contemporâneo para a excessiva proteção ao trabalhador, como foi necessário na década de quarenta (HERZMANN, 2017, p. 4).

O quadro 3 apresenta uma síntese dos posicionamentos relacionados à Reforma Trabalhista brasileira.

Quadro 3 - Síntese dos posicionamentos relacionados à Reforma Trabalhista brasileira

Posicionamentos Contrários	Posicionamentos Favoráveis
Benedetto (2017) – As normas que regulamentam as relações de trabalho no Brasil são o resultado de uma disputa entre o Legislativo, o Judiciário e o sistema sindical. A Reforma aprovada também pode modificar profundamente o equilíbrio de forças na disputa pela definição do direito trabalhista.	CNI (2017) – A Reforma Trabalhista abre um horizonte de maior segurança jurídica e cooperação, proporcionando a melhoria do ambiente de negócios, que contribui com o crescimento econômico e beneficia as empresas, os empregados e o país.
CESIT (2017) – Ao mesmo tempo que legaliza a desresponsabilização das empresas sobre os trabalhadores, a Reforma estimula e legaliza a transformação do trabalhador em um empreendedor de si mesmo.	Herzmann (2017) – A Reforma não veio para afetar negativamente ou positivamente um lado da relação, mas para regulamentar uma realidade de trabalho que já nasceu e exige uma mudança e uma adaptação legislativa há muito tempo.
DIEESE (2017) – A prevalência do negociado sobre o legislado, na ausência de outras condições necessárias à plena realização do potencial da negociação coletiva, acarreta diversos riscos para os trabalhadores.	Marinho (2017) – Com menos leis e mais negociações, seria possível adaptar os direitos às condições peculiares de mercado de cada empresa, levando em consideração seu ramo de atividade e tamanho, bem como os indicadores socioeconômicos da região em que se encontra.
Trindade (2017) – A Reforma Trabalhista pode ser definida como o desastre do mundo do trabalho. A evidência da necessidade nacional de legislação clara e contemporânea não pode ser confundida com o atropelo sobre questões tão importantes.	CNI (2012) – A adequada regulação das relações de trabalho pode servir de incentivo ao investimento empresarial e à geração de empregos de boa qualidade, além de estimular o mérito e a produtividade.
Ramos e Dionísio (2016) – A falácia da antiguidade da CLT é fundada na ignorância acerca da evolução histórica da legislação trabalhista no Brasil.	Pastore (2006) – A Reforma Trabalhista surgia como uma necessidade imprescindível que contribuiria diretamente para a redução da informalidade, para o equilíbrio das finanças públicas e para a geração de empregos de melhor qualidade.
Silva (2016) – A desregulamentação dos direitos trabalhistas traz em seu bojo a retirada dos direitos trabalhistas.	
Druck (2013) – A argumentação sobre a Reforma Trabalhista tem por objetivo central a implosão do direito do trabalho no Brasil.	

Fonte: elaborado pela autora

Visando identificar o espaço ocupado pela temática da Reforma Trabalhista no âmbito acadêmico, percebe-se um movimento de ampliação da discussão deste movimento na programação de importantes eventos acadêmicos de âmbito nacional.

Tanto no campo da Administração, através do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – EnANPAD, que em suas edições de 2018 e 2019 estabeleceu grupos temáticos relacionados ao tema da Reforma Trabalhista e à flexibilização da legislação, quanto em outros campos de estudo, como o Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho – CBPOT, que em sua edição de 2018 abordou a temática da Reforma Trabalhista através de duas conferências em sua programação principal e o Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET, que em sua edição de 2019 estabeleceu a temática da Reforma Trabalhista no Brasil e no mundo como tema-chave do evento, além de inúmeros outros eventos realizados – especialmente na área do Direito do Trabalho – observa-se um recente e crescente interesse direcionado à discussão do tema da Reforma Trabalhista no âmbito acadêmico.

Todavia, ainda não acompanhando este movimento, constata-se, através de uma busca realizada pela pesquisadora nos principais periódicos científicos brasileiros do campo da Administração para composição deste estudo, uma escassez de publicações acadêmicas acerca da temática da Reforma Trabalhista. Os periódicos considerados foram: Revista de Administração Contemporânea – RAC, Revista de Administração Mackenzie – RAM, Revista de Administração de Empresas – RAE, Revista de Administração Pública – RAP e Cadernos da Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas –EBAPE.BR. As palavras-chave pesquisadas em cada fonte foram “reforma trabalhista”, “flexibilização da legislação”, “legislação trabalhista”, “Consolidação das Leis Trabalhistas” e “CLT”, independente do ano de publicação, mas tendo como prazo limite o mês de maio de 2019, data de atualização da pesquisa, que já havia sido iniciada em abril de 2018. Ao final, foram encontrados somente quatro artigos dentro destes parâmetros de busca, sendo dois na publicação RAE, datados de 2003 e 2017, e outros dois na publicação RAM, datados de 2011 e 2014, respectivamente.

Em uma análise mais aprofundada dos quatro artigos encontrados, foi possível identificar que somente um deles apresentava um estudo empírico que efetivamente possibilitava a escuta direta do trabalhador.

A constatação da escassez de artigos relacionados ao tema da legislação trabalhista brasileira, considerando as principais publicações científicas da Administração, ratificou a percepção de uma possível lacuna relacionada à realização de estudos sobre o tema da Reforma Trabalhista brasileira, no campo da Administração. Destacou-se ainda, a reduzida frequência de estudos empíricos que contemplem a escuta direta do trabalhador, o qual deveria estabelecer-se como ator principal neste tão importante debate.

Considerando a delimitação da categoria dos trabalhadores da Enfermagem como campo de pesquisa proposto para este estudo, conhecer a realidade do trabalho da Enfermagem, considerando como campo delimitado para este estudo, abre caminhos para a reflexão acerca das peculiaridades e dos possíveis impactos dos movimentos de flexibilização e especialmente da Reforma Trabalhista nas relações de trabalho que permeiam este segmento.

2.3 CONTEXTO DE TRABALHO NA ÁREA DA SAÚDE E O TRABALHADOR DA ENFERMAGEM

No centro do debate sobre as mudanças no mundo do trabalho estão o questionamento da categoria trabalho e sua potencialidade explicativa ou como fonte de compreensão da realidade. O impacto que o novo contexto de produção globalizada centrado no processo produtivo flexível provoca no trabalho em saúde ainda precisa ser mais bem compreendido, mas certamente há repercussões, algumas mais explícitas, como as que decorrem das mudanças organizacionais e gerenciais e das inovações tecnológicas, ambas incorporadas pelos serviços de saúde (PEDUZZI, 2003).

Para Chiavegatto Filho e Navarro (2012), o processo de trabalho em saúde é caracterizado pela geração de produtos não materiais e menos suscetíveis à racionalização técnica e organizacional. Sua função social é determinada pela manutenção das condições normais de saúde.

Campos (2010) entende que no trabalho em saúde, além da técnica, baseada no saber acumulado previamente, é necessária uma reflexão sobre o contexto

singular em que a ação se desenvolve, considerando-se os outros sujeitos envolvidos, valores, significados, condições históricas, etc. Corroborando com esta visão, Peduzzi (2003) refere que o trabalho em saúde é um processo de transformação no qual o agente, através de suas ações, faz a finalidade social do próprio trabalho realizar-se. As ações são realizadas com base em um saber operante e em um dado modelo tecnológico, traduzindo projetos coletivos e individuais, pois o sujeito do trabalho, para além de portador de projetos e valores coletivos e/ou institucionais, tem projetos próprios que lhe permitem construir estratégias de adesão ou recusa aos primeiros.

Medeiros e Rocha (2004) consideram a dimensão do mundo do trabalho neste setor da saúde semelhante ao processo de transformações do mundo do trabalho em geral e apontam que a maior qualificação do que denominam como Força de Trabalho em Saúde tem em seus desdobramentos o aprofundamento da cisão entre os trabalhadores. De um lado, os trabalhadores qualificados, aqueles que atuam na assistência direta, nos serviços de apoio diagnóstico e terapêutico, na gerência e na produção de tecnologia. E, do outro lado, os trabalhadores terceirizados e em situações de vínculo empregatício precário. Essa cisão traz em seu encaixo o agravamento da desigualdade e injustiça sociais.

Fatores como as extensas jornadas de trabalho, a premência do trabalho em turnos, a baixa remuneração e a necessidade de manutenção de mais de um vínculo de emprego como alternativa de sobrevivência, de acordo com Ferrazza (2011), podem ser considerados relevantes fatores de risco presentes de modo constante nas condições de trabalho dos profissionais da Enfermagem.

Como consequência, Ferrazza (2011) aponta fatores como fadiga, falta de ânimo e otimismo (depressão, diminuição na produtividade, atitudes negativas frente ao paciente e dependência alcoólica ou de drogas como os principais impactos nas cargas mental e psíquica enfrentadas pelo trabalhador. A autora também refere que a excessiva hierarquia de cargos inerente ao ambiente hospitalar também pode ser fonte de sofrimento e de assédio moral, quando não há conduta adequada por parte dos cargos hierarquicamente superiores (FERRAZZA, 2011).

A partir de estudo realizado com os trabalhadores da saúde na cidade de Natal, no Rio Grande do Norte, as autoras constatam que:

a) a flexibilidade da força de trabalho em saúde se dá pela necessidade das mudanças no processo produtivo, ao qual os trabalhadores se submetem para garantir seus empregos, apesar das perdas de direitos trabalhistas gerarem tensão e insegurança no trabalhador;

b) para compensar as perdas salariais e promover uma aparente segurança nas barganhas entre demissões, reestruturação e enxugamentos, o trabalhador da saúde assume um projeto de vida de multiemprego, com risco de prejudicar a qualidade do produto e de trazer para si estresse, fadiga, tornando-se vulnerável aos acidentes de trabalho. Essa situação traz o signo das ambiguidades características do mundo do trabalho precarizado atual, no tocante ao setor saúde, no qual, trabalhadores são ao mesmo tempo “cuidadores” da saúde de outros e também “cuidados” ou “carentes de cuidados” de saúde e de melhores condições de vida;

c) considerando ainda que a força de trabalho em saúde vem passando por um processo de feminilização, isto é, o aumento da participação das mulheres em sua composição, trazendo consigo as determinações histórico-sociais e econômicas desse fenômeno, como a dupla jornada de trabalho, a desigualdade salarial, entre outros, vale ressaltar que essa característica potencializa o quadro já referido de vulnerabilidade dessa força de trabalho;

d) o tempo livre ou folga remunerada desse trabalhador é utilizado, obrigatoriamente, em outra ocupação rentável ou investido em sua qualificação profissional, sendo esta financiada, muitas vezes, com seus próprios recursos, em busca de uma colocação melhor ou prevenindo-se contra futuras demissões. Desta forma, esse tempo livre não coincide com a definição de tempo de lazer. (MEDEIROS; ROCHA, 2004, p. 408).

Ademais das peculiaridades explícitas que são identificadas no contexto de trabalho em saúde, também se mostra de extrema relevância o direcionamento de um olhar mais aprofundado acerca dos ditos “projetos próprios” de cada trabalhador. Como exemplo desta preocupação, se refere o estudo realizado por Medeiros et al (2007), onde foram identificadas tentativas, por parte dos trabalhadores pesquisados, de justificar a sobrecarga de trabalho, utilizando o argumento de prazer e satisfação com o trabalho; contudo, a necessidade de complementação salarial também aparece como determinante da opção. Os baixos salários da categoria, segundo os autores, não satisfazem as necessidades pessoais dos trabalhadores e de sua família, o que leva grande parte a ter mais de um emprego com dupla e até tripla jornada de trabalho, muitas vezes em diferentes turnos, tendo por consequência maior exposição dos trabalhadores a riscos.

Argumentando que o respeito às escolhas individuais, aos anseios particulares e peculiares é garantido pela nossa Lei Maior e que não mais faz sentido a lei ignorar a manifestação de vontade das partes e do coletivo, para insistir na ideia que o Estado deve dizer o que é melhor, CNS e FBH (2017) argumentam que os profissionais de saúde, por exemplo, sofriam sem o respaldo da lei no tocante a jornada de trabalho com escala 12x36 horas e que, com a aprovação da Reforma Trabalhista, todos os profissionais, não só os da saúde, terão, finalmente, o horário regulamentado e a flexibilidade que tanto precisam. As entidades elencam dez alterações trazidas pela nova legislação que, sob seu ponto de vista, propiciarão uma melhoria expressiva aos trabalhadores da área da saúde: jornada 12x36 horas, afastamento da gestante e lactante, acordo vs. convenção coletiva do trabalho, prevalência do negociado sobre legislado, fim da ultratividade, terceirização, parcelamento de férias, fim das horas *in itinere*², trabalho intermitente e compensação de jornada.

De acordo com os dados levantados pelo Observatório de Recursos Humanos em Saúde apud Chiavegatto Filho e Navarro (2012), entre os problemas e desafios que emergem para a gestão do trabalho em saúde, decorrentes das mudanças no contexto global e nas condições de trabalho, encontram-se: complexidade da coexistência de regimes de trabalho diferenciados para categorias ocupacionais semelhantes; maior flexibilidade nas condições de trabalho e ênfase no enfoque de equipe; fragmentação de processos de trabalho; treinamento inadequado, centralizado e de impacto duvidoso; motivação deficiente, absenteísmo e baixa taxa de participação de trabalhadores em postos de tomada de decisão; regulamentos e normas inflexíveis e retrógrados; administração e avaliação insuficientes do desempenho da força de trabalho e ainda; falta de sistemas de incentivo para qualidade e produtividade.

Segundo cartilha elaborada pela Confederação Nacional de Saúde – CNS e Federação Brasileira de Hospitais – FBH (2017), já se tem comentado que a nova legislação não resolverá todos os problemas econômicos do país, mas claramente, dá passos importantes rumo à competitividade e a segurança jurídica nas relações

² As horas *in itinere* (Artigo 58 § 2º da CLT) referem-se ao tempo despendido pelo empregado desde sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador. Alterado com o advento da Reforma Trabalhista, este tempo não será computado à jornada de trabalho, por não ser considerado tempo à disposição do trabalhador (SILVA, 2017).

de trabalho. Um estudo da Organização Mundial da Saúde (OMS), realizado em 2003 e intitulado “Uma verdade universal: não há saúde sem profissionais”, revelou que o Brasil possui um número bem expressivo de trabalhadores da área: a cada 10 mil habitantes, trabalham 81,4 profissionais de saúde. Ou seja, o trabalhador da saúde é responsável por grande parte da economia. Sob o ponto de vista da CNS e FBH (2017) “a recente aprovação da Reforma Trabalhista causará no curto e médio prazo, grande satisfação nestes milhões de profissionais que lutavam, há décadas, por melhorias fundamentais, como por exemplo, a aprovação da jornada de trabalho 12x36 horas” (CNS; FBH, 2017, p. 4).

As especificidades do trabalho em saúde, que incluem seus processos, relações e condições de trabalho, somadas às perspectivas coletivas e individuais de seus respectivos trabalhadores apresentam-se como campo fértil de estudo para compreensão dos impactos de movimentos atuais do contexto de trabalho nas próprias relações de trabalho.

Neste sentido, ratifica-se a importância de a escuta e compreensão sobre a percepção do trabalhador de saúde acerca dos possíveis impactos da Reforma Trabalhista nas relações de trabalho, objetivo geral deste projeto de dissertação, e ainda, segundo Souza (2012), é apenas quando as mudanças ganham a alma e o corpo de homens e mulheres comuns que estamos lidando verdadeiramente com mudanças efetivas da sociedade, da política e da economia.

De acordo com Pinzani (2011) é necessário que os indivíduos disponham da capacidade e da possibilidade de exercer críticas, de exigir justificativas, de esclarecer sua posição em relação à realidade sentida por eles como injusta ou que precisa ser modificada por alguma razão. A impossibilidade de articular suas exigências e até de descrever sua própria situação em termos e de um ponto de vista que não sejam aqueles das classes dominantes resulta numa inevitável perda de autonomia, já que esta pressupõe um sujeito capaz de afirmar-se perante os outros como um ator capaz de fundamentar verbalmente suas ações, suas intenções, seus desejos, suas necessidades, etc. É fundamental, portanto, fazer com que os indivíduos envolvidos possam definir eles mesmos os aspectos relevantes de sua situação.

A dimensão linguística é fundamental para a afirmação da dignidade humana, já que esta última se baseia não numa qualidade inata ao ser humano, mas no reconhecimento do direito das pessoas de participar de um discurso de justificação

dos estados de coisas que afetam sua vida, quando tais estados dependem da ação humana, como no caso de normas jurídicas ou de decisões políticas, de instituições ou de sistemas econômicos (PINZANI, 2011).

Souza (2012) refere que a classe trabalhadora historicamente sempre esteve fora das lutas por distinção. Defendendo a tese de que os emergentes que dinamizaram o capitalismo brasileiro na última década constituem aquilo que denomina como “nova classe trabalhadora brasileira”, a qual se apresenta como resultado de mudanças sociais profundas que acompanharam a instauração de uma nova forma de capitalismo no Brasil e no mundo. Essa classe é nova porque a alocação e o regime de trabalho são realizados de modo novo, de modo a ajustá-los às novas demandas de valorização ampliada do capital financeiro. Essa nova classe trabalhadora labuta entre 8 e 14 horas por dia e imagina, em muitos casos, que é o patrão de si mesmo.

O campo da intervenção psicossociológica no Brasil, tanto na academia quanto fora dela, tem desenvolvido a utilização de práticas biográficas expressivas que se apresentam de várias formas em diferentes contextos relacionais. Para Barros e Lopes (2014) trata-se principalmente de registro de memórias individuais e coletivas, de experiências e de trajetórias trabalhadas conjuntamente com o objetivo de transformar e emancipar coletividades, dar visibilidade à história, cultura e experiência de um grupo/organização/movimento.

Além de embasamento teórico relacionado aos temas de flexibilização, Reforma Trabalhista e contexto do trabalho em saúde e do trabalhador da Enfermagem, o referencial teórico apresentado fortalece a importância da escuta do trabalhador para realização de estudos empíricos que possibilitem maior participação do trabalhador e uma análise mais aprofundada dos reais impactos da Reforma Trabalhista, em interface com sua história pessoal e profissional. Visando a atenuação desta lacuna, se ratifica a proposição do método biográfico da história de vida, como um importante caminho para melhor compreensão deste contexto.

Desta forma, na seção seguinte é apresentado o percurso metodológico utilizado neste estudo que compreende, além da estrutura norteadora e classificações da pesquisa, um referencial específico para apresentação do caminho metodológico da história de vida, assim como o detalhamento dos procedimentos adotados para seleção dos participantes e para o recolhimento das histórias de vida.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Nesta seção são apresentados os norteadores da pesquisa e as etapas metodológicas utilizadas para concepção deste estudo. A pesquisa é um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para se conhecer a realidade ou para se descobrir verdades parciais (MARCONI; LAKATOS, 2012).

Reconhecendo que a realidade é um domínio infinito de campos inter-relacionados, Rey (2017) propõe a reflexão sobre o conhecimento imbuída de um caráter construtivo-interpretativo e ressalta a legitimação do singular como instância de produção do conhecimento científico. Para o autor, enfatizar o caráter construtivo-interpretativo da pesquisa significa que um atributo essencial da proposta de metodologia qualitativa é seu caráter teórico.

O desenvolvimento de uma posição reflexiva, que permita a fundamentação e interrogação dos princípios metodológicos, identificando seus limites e possibilidades, coloca o pesquisador, segundo Rey (2017) diante da necessidade de abrir uma discussão epistemológica que o possibilite transitar, com consciência teórica, no interior dos limites e das contradições da pesquisa científica.

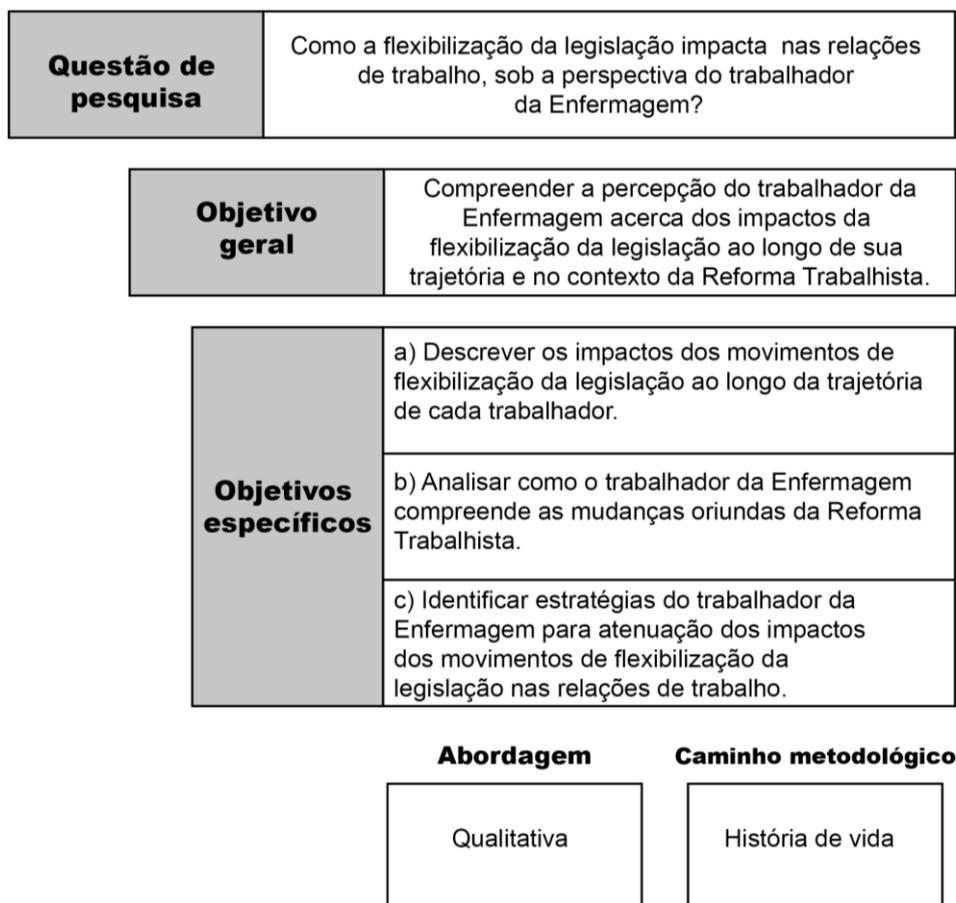
Partindo da proposta de epistemologia qualitativa de Rey (2017) – que defende o caráter construtivo-interpretativo do conhecimento e que compreende o conhecimento como produção e não como apropriação linear de uma realidade que se apresenta – este estudo baseia-se na compreensão do qualitativo como alternativa epistemológica e na subjetividade como definição ontológica, a qual tem como sua unidade constitutiva essencial os sentidos subjetivos.

Rey (2017) adota o conceito de subjetividade para explicitar um sistema complexo, capaz de expressar através dos sentidos subjetivos a diversidade de aspectos objetivos da vida social que concorrem em sua formação. Segundo o autor, “a dimensão discursiva é plenamente reconhecida, sob a perspectiva da subjetividade, como uma produção essencial da subjetividade social que, porém, não elimina outras dimensões do subjetivo, assim como tampouco ao sujeito individual em sua capacidade geradora e crítica em relação aos espaços discursivos em que transita” (REY, 2017, p. 23).

Considerando a subjetividade como posicionamento ontológico e a epistemologia qualitativa como definição, são apresentadas na Figura 1 a estrutura

norteadora deste estudo – que abrange tanto a questão de pesquisa quanto seus objetivos geral e específicos – assim como as classificações decorrentes destas questões norteadoras, que incluem sua abordagem e proposição do caminho metodológico.

Figura 1 - Estrutura norteadora e classificações da pesquisa



Fonte: elaborado pela autora

A partir das definições ontológicas e epistemológicas, este estudo desdobrou-se para a realização de uma pesquisa qualitativa. Na pesquisa qualitativa, segundo Creswell (2010), a intenção é explorar o conjunto complexo de fatores que envolvem o fenômeno central e apresentar as perspectivas ou os significados variados dos participantes.

Considerando que o sujeito é quem vivencia o seu trabalho e por vezes não é passivo em relação a este processo, escutar diretamente o trabalhador, apontado como o elo mais frágil e muitas vezes subjugado pelas diferentes esferas que compõem as relações de trabalho, se revela um relevante desafio que precisa ser

considerado nos estudos relativos à Reforma Trabalhista, a fim de contribuir para a valorização da subjetividade do trabalhador e para melhor compreensão de seu contexto. Este posicionamento norteou a opção da pesquisadora pelo caminho metodológico da história de vida, o qual é apresentado de modo destacado na subseção seguinte.

3.1 O CAMINHO METODOLÓGICO DA HISTÓRIA DE VIDA

O uso do método biográfico na pesquisa científica é amplo e perpassa diversas áreas do conhecimento. Nas últimas décadas, muitas pesquisas foram produzidas a partir deste método e é possível encontrar diversas nomenclaturas para esses recursos metodológicos, espalhados nas mais diversas áreas do conhecimento (COLOMBY et al., 2016). Dentre as muitas modalidades de uso dos dados biográficos, destaca-se a história de vida na perspectiva da Psicossociologia e da Sociologia Clínica, nas quais se apresenta como material primário e privilegiado de pesquisa.

A história de vida historicamente apresenta-se como método biográfico, caracterizado pelo relato de um narrador acerca de sua existência através do tempo, com a intermediação de um pesquisador (PEREIRA, 2000). Trata-se de uma técnica de pesquisa social utilizada por antropólogos, sociólogos, psicólogos, educadores, dentre outros estudiosos, e refere-se à uma narrativa em torno de determinados fatos ou fenômenos, nos quais se evidenciam valores e padrões culturais. Consiste em um modo de interpretar e reinterpretar eventos, para melhor compreender as ações, os conceitos e os valores adotados por um grupo ou indivíduo em pauta (MARCONI; LAKATOS, 2012).

Considerada como um método indispensável para o indivíduo se interrogar, evoluir e também para possuir o desejo de ter um novo papel na sociedade de pertença, Enriquez (2009) afirma que a história de vida não concerne somente ao indivíduo, à medida que possibilita a um coletivo o reencontro de sua história, o confronto com ela e o querer se tornar um sujeito coletivo, mestre de seu destino, e não mais um puro objeto a mercê das determinações socioeconômicas e do poder. O social é continuamente presente na medida em que cada história individual se inscreve em um contexto sócio histórico preciso e que este tem uma importância decisiva para a constituição e o devir do sujeito.

Tendo como objetivo “a partir da totalidade sintética – que é o discurso específico de um indivíduo – a reconstrução de uma experiência humana vivida em grupo e de tendência universal” (MARRE, 1991, p. 89), a história de vida consiste em uma possibilidade muito rica de apreender o vivido social e o sujeito em suas práticas, a fim de observar a maneira pela qual ele negocia as condições sociais que lhe são próprias, construtoras de seu mundo, que é, simultaneamente, por ele construído. Por este motivo, além de conhecer as condições objetivas da vida dos sujeitos, é necessário compreender o sentido que dão ao seu meio, à sua situação e às suas ações – o sentido que constroem – o que só pode ser feito no âmbito de uma história de vida (BARROS; LOPES, 2014) e pode ser considerada um instrumento privilegiado para análise e interpretação, na medida em que incorpora experiências subjetivas mescladas a contextos sociais (PAULILO, 1999).

Na história de vida, o que se manifesta através do relato e nele se reconstrói é o campo da subjetividade, com seu caráter individual, singular, único, construído concretamente na experiência do coletivo. É através da função de historicidade, assegurada pela singularidade do funcionamento psíquico, que o sujeito opera uma mudança em relação à sua história passada, de acordo com a forma como essa história é “mobilizadora” (BARROS; LOPES, 2014). Ressaltando a dimensão sócio psicológica do processo de constituição histórica do sujeito, as autoras defendem que as histórias pessoais não são redutíveis a jogos afetivos de ordem psíquica, mas confrontadas pelas relações sociais – culturais, econômicas, ideológicas – indissociáveis umas das outras.

Para Carreteiro (2009), a história de vida é sempre uma construção dinâmica. Ela nunca é contada da mesma maneira, pois é sempre trabalhada pelas vivências do narrador, adquiridas ao longo do tempo. Na perspectiva da história de vida, ela também é atravessada pela interlocução que se estabelece entre narrador e pesquisador: a qualidade da escuta, o interesse de escutar, o desejo do sujeito de narrar, o tipo de dinâmica consciente e inconsciente que se desenvolve entre narrador e equipe de pesquisa vão semear o solo vincular da coconstrução³ da história.

³ O termo “coconstrução” é utilizado por Carreteiro (2009) com base na teoria de Michel Legrand, que afirma que o trabalho de narração é sempre uma coconstrução, à medida que o interesse pela história narrada e o tipo de perguntas formuladas permitiriam coconstruir a narrativa e, da mesma forma, impedir que o entrevistado a fechasse, pois favoreceriam que o narrador se voltasse sobre si, criando mecanismos de deslocamento entre o tempo do vivido e da narração.

Ao permitir o acesso à subjetividade do ator social, as histórias de vida permitem captar a maneira em que os atores vivem e representam as situações experienciais nas quais se encontram implicados. Num plano paradigmático, as histórias de vida permitem relacionar os dados empíricos, isto é, os “fatos” e as construções teóricas que permitem compreender como os atores sociais constroem o social porquanto eles são por eles modelados (NIEWIADOMSKI, 2009).

Embora vidas individuais sejam sua unidade de análise, o papel do pesquisador, ao fazer uso da história de vida, é o de desvendar as relações estabelecidas com membros de seu grupo, de sua profissão, de sua camada social, de sua sociedade global, buscando apreender algo que se insere nas comunidades às quais ele pertence, indo além do caráter individual do que é transmitido (OLIVEIRA; CLOSS, 2013, p. 4).

Segundo Enriquez (2009), não se escreve, nem se fala para se contar ou se exibir, mas sim para se transformar, empreender novas coisas, dar sentido, e definitivamente, enfrentar o desafio do homem contemporâneo: conhecer-se para se superar e para vencer suas resistências.

Corroborando com esta visão, Barros e Lopes (2014) referem que um aspecto importante a ser ressaltado no método de história de vida é a sua condição de ponte entre a história individual e a história coletiva, ou seja, trabalhando com histórias de vida, podemos religar o nível individual ao nível geral de análise, já que essas histórias nos enviam sempre ao campo social. De acordo com as autoras, alguns contextos são particularmente fecundos quando estudados através de histórias de vida, como os movimentos e mudanças sociais, as repercussões de crises econômicas e sociais, o advento de certas formas de resistência e de poder, assim como o trabalho e as trajetórias profissionais.

Em defesa da relevância da ampliação de estudos teórico-empíricos que possibilitem a escuta do trabalhador a fim de ampliar e sedimentar a discussão acerca dos impactos da Reforma Trabalhista, o método da história de vida se mostra indicado não somente pela possibilidade de escuta, mas, especialmente, pela possibilidade de reflexão, de transformação e de protagonismo que é devido ao trabalhador diante de um contexto tão relevante quanto é o seu trabalho e toda a subjetividade que dele decorre.

Nas subseções seguintes são detalhados os procedimentos para seleção dos participantes e para o recolhimento das histórias de vida utilizados neste estudo.

3.2 PROCEDIMENTOS PARA SELEÇÃO DOS PARTICIPANTES

Para fins de seleção dos sujeitos de pesquisa que se constituíram como fonte das histórias de vida, foi realizada uma etapa preliminar, que consistiu na elaboração de um questionário estruturado (Apêndice A), disponibilizado através do Google Forms, sistema que coleta e armazena dados eletronicamente, cujo *link* foi encaminhado via *e-mail*, redes sociais e aplicativos de mensagens para grupos de profissionais da área da Enfermagem: Enfermeiros ou Técnicos em Enfermagem, que tivessem vivência profissional em instituições de saúde de âmbito privado no Rio Grande do Sul, independentemente de possuírem ou não vínculo atual de trabalho e de qual a natureza deste vínculo.

Esta delimitação do público-alvo foi sinalizada na carta de apresentação do estudo, que constava na seção inicial do formulário eletrônico, onde também foram delimitados os objetivos, os procedimentos metodológicos e os aspectos éticos da pesquisa. Ao final desta seção de apresentação do estudo no formulário, os participantes somente poderiam iniciar a inserção de suas respostas, após assinalarem a ciência e concordância com os termos da pesquisa, condição obrigatória para acesso às seções seguintes do formulário.

O formulário da etapa preliminar foi disponibilizado no período de março a abril de 2019, tendo um retorno total de 58 respondentes. Na primeira etapa de análise das respostas, foram excluídos oito respondentes, os quais não se enquadravam nos requisitos previamente delimitados quanto ao exercício da profissão de Enfermeiro ou de Técnico em Enfermagem, sendo que dentre os respondentes excluídos, dois eram Advogados, um Engenheiro de Segurança do Trabalho, um Médico, um Gerente de Recursos Humanos e três Analistas de Recursos Humanos.

A exclusão dois oito respondentes supramencionados, resultou na análise das respostas de 50 respondentes válidos.

Considerando nesta seção os dados demográficos dos respondentes válidos da etapa preliminar, apenas para fins de micro contextualização do campo de estudo, cabe salientar que, em relação ao nível de escolaridade, foi apontada a predominância do nível de pós-graduação/especialização (40%) entre os respondentes, seguidos dos níveis técnico profissionalizante (24%), graduação

(20%) e mestrado (12%). Apenas 4% dos respondentes assinalaram o nível de escolaridade doutorado, assim como 4% assinalaram o nível pós-técnico.

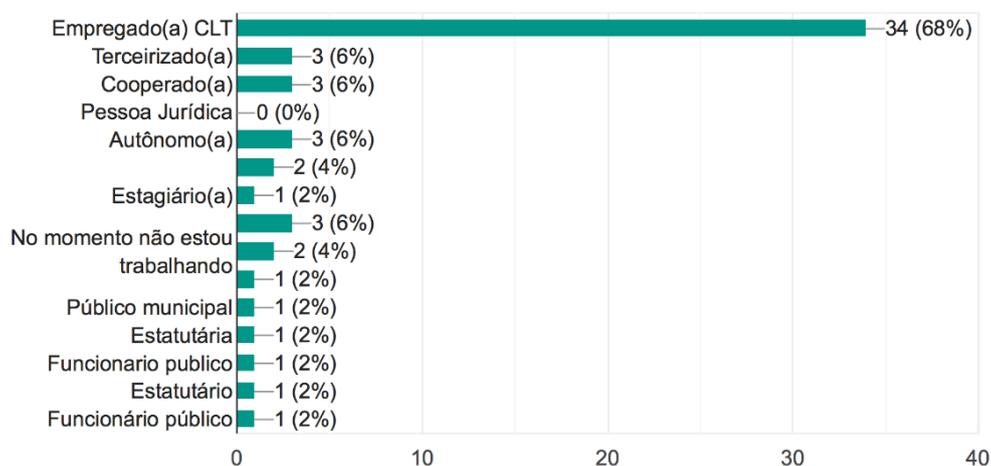
Em relação à profissão principal, 60% dos participantes válidos se identificaram como Enfermeiros e 40% como Técnicos em Enfermagem, sendo que 92% dos participantes afirmaram considerar sua profissão principal compatível com seu nível de escolaridade.

Em relação ao vínculo de trabalho, 92% dos participantes informaram que estavam trabalhando na época da aplicação do formulário, sendo que na questão seguinte, relativa ao(s) tipo(s) de vínculo atual(is) de trabalho, e na qual poderiam ser assinaladas mais de uma opção, observa-se a predominância de vínculos como Empregado CLT, com carteira de trabalho assinada (68%), mas também a presença de uma diversidade de outros vínculos, sendo que apenas 4% dos respondentes informou não estar trabalhando no momento de aplicação da pesquisa, conforme detalhado na Figura 2.

Figura 2 - Tipo(s) de vínculo(s) atual(is) de trabalho

Tipo(s) de vínculo(s) ATUAL(IS) de trabalho:

50 respostas



Fonte: elaborado pela autora

Relacionando os dados da etapa preliminar com a pesquisa Perfil da Enfermagem no Brasil, realizada no ano de 2013, esta última aponta que 91,8% dos profissionais da Enfermagem (Enfermeiros e Técnicos) no Brasil foram

classificados como ativos no mercado de trabalho e 4,5% destes profissionais foram classificados como desempregados, em um universo total de 1.804.535 participantes. No Rio Grande do Sul, 90% dos profissionais foram classificados como ativos no mercado de trabalho, enquanto 3,6% destes profissionais foram classificados como desempregados, em um universo de 113.041 respondentes (COFEN, 2013).

Em relação ao tempo de atuação no vínculo atual de trabalho, a faixa de um a três anos e também a faixa acima de dez anos foram assinaladas com maior frequência pelos respondentes na etapa preliminar, correspondendo a 24% dos participantes em cada uma destas faixas, seguidas da faixa de três a cinco anos com 16% dos respondentes, o que demonstra que a maioria dos mesmos já mantinha seu vínculo de trabalho atual na ocasião da Reforma Trabalhista.

Da mesma forma, o tempo total de atuação dos respondentes na área da Enfermagem, também aponta para uma predominância de maior senioridade em termos de atuação profissional, sendo que 62% dos respondentes afirmaram atuar há mais de dez anos na profissão.

Em relação à renda mensal aproximada (individual), 42% dos respondentes afirmaram possuir renda de três a seis salários mínimos à época da aplicação do formulário, seguidos por 36 % de respondentes que afirmaram possuir renda de um a três salários mínimos e de 18% que afirmaram possuir renda de seis a nove salários mínimos. As outras faixas de renda disponibilizadas na questão (até um salário mínimo ou acima de nove salários mínimos) representaram juntas apenas 4% dos respondentes.

No que diz respeito à identificação de gênero, 90% dos respondentes se identificaram como mulher e apenas 10% dos respondentes se identificaram como homem, o que ratifica a predominância do gênero feminino no campo da Enfermagem, apresentada na pesquisa acerca do Perfil da Enfermagem no Brasil (COFEN, 2013) na qual 85,1% dos profissionais da Enfermagem (Enfermeiros e Técnicos) em nível nacional foram classificados no gênero feminino e em nível estadual 84,6% (COFEN, 2013). No questionário preliminar aplicada neste estudo nenhum participante assinalou a alternativa 'Outros' nesta questão.

Em relação à idade dos respondentes, foi apontada uma variação significativa entre dezoito e sessenta e quatro anos, todavia, observa-se uma predominância dos respondentes entre a faixa de trinta e cinco a cinquenta anos (58%).

Após a finalização do questionário da etapa preliminar, os participantes recebiam uma mensagem automática de agradecimento, além de uma informação adicional, referente à possibilidade de optarem pela continuidade da pesquisa.

Esta mensagem final, também apresentada no Apêndice A deste estudo, continha esclarecimentos a respeito da possibilidade de participação livre e voluntária na próxima etapa do estudo, relacionada à utilização do método da história de vida, onde foram apresentados, de modo sucinto, os aspectos metodológicos e éticos relacionados a esta etapa. Após a leitura da mensagem, os respondentes deveriam assinalar se desejavam ou não participar da continuidade do estudo, bem como disponibilizar um e-mail ou telefone para contato em caso de sua autorização.

Nesta etapa 42% dos respondentes sinalizaram interesse em seguir na pesquisa, sendo que a partir desta delimitação, foram considerados os aspectos demográficos apontados como predominantes na análise do questionário preliminar, bem como a diversidade de perfil entre os trabalhadores pré-selecionados para continuidade do estudo.

No referencial teórico referente ao caminho metodológico da história de vida, percebe-se que não delimitação de um número exato de participantes, haja vista que se trata de uma abordagem qualitativa que considera que a representação do social pode ser contextualizada através da análise da história de até mesmo um indivíduo. Closs (2009) afirma que um aspecto comum entre as pesquisas envolvendo narrativas é o fato de contemplarem menor número de participantes, o qual varia muito entre os estudos que adotam a abordagem de história de vida. Em estudo bibliométrico realizado a partir da análise da produção sobre o tema nos principais periódicos e congressos nacionais publicados relacionados a Estudos Organizacionais, no período de 2008 a 2015, COLOMBY et al. (2016) constatam que não há um número padrão de participantes em cada pesquisa, pois são identificados artigos que focam na história de apenas um sujeito, enquanto outros contam com a participação de até 66 sujeitos, sendo que a maior predominância de estudos apresentaram a participação de um a sete sujeitos.

A definição por selecionar de três a quatro participantes foi uma escolha metodológica adotada pela pesquisadora considerando os objetivos deste estudo.

É importante destacar que, no decorrer deste processo, foram pré-selecionados seis participantes, os quais simultaneamente foram convidados a

participar da etapa de recolhimento das histórias de vida, já prevendo a pesquisadora, a possibilidade de desistência ou de indisponibilidade de algum participante, ainda que todos os convidados houvessem sinalizado o desejo de seguir na etapa da história de vida, através do questionário preliminar. Esta indisponibilidade de fato ocorreu, ao longo dos primeiros contatos, o que ocasionou a manutenção dos três participantes que confirmaram a sua disponibilidade ao longo dos contatos realizados.

3.3 PROCEDIMENTOS DE RECOLHIMENTO DAS HISTÓRIAS DE VIDA

O primeiro contato com cada um dos três trabalhadores foi realizado inicialmente por telefone e, posteriormente validado através de reunião presencial, na qual foram esclarecidos os objetivos e procedimentos éticos e metodológicos do estudo, bem como formalizado o aceite de cada participante através da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Apêndice B). Neste momento, também foram realizadas as combinações referentes ao agendamento dos encontros para recolhimento das histórias de vida.

O recolhimento das histórias de vida foi realizado através de diferentes momentos, sendo realizados de dois a três encontros com cada participante, todos no primeiro semestre de 2019, em ambientes reservados e livres de interferência externa. As entrevistas foram gravadas em áudio, conforme a autorização prévia dos participantes através da assinatura do TCLE, e posteriormente transcritas e analisadas pela entrevistadora.

No momento inicial de recolhimento das histórias foi possibilitado a cada um dos entrevistados a narração livre de sua história de vida, sem a utilização de qualquer tipo de roteiro prévio, somente utilizando-se do questionamento inicial “Conte-me sua história” para início das narrativas. Assim, a cada um dos entrevistados foi disponibilizada a oportunidade de contar a sua história da maneira que considerassem mais apropriada, buscando-se uma interferência mínima por parte da pesquisadora. Durante o processo de recolhimento das histórias priorizou-se a escuta livre, apenas com intervenções pontuais de estímulo à continuidade e aprofundamento das narrativas.

No encontro final foram retomados, com cada entrevistado, os aspectos que não haviam sido abordados nos encontros anteriores ou que, na percepção da

pesquisadora, necessitavam algum aprofundamento na narrativa de cada trabalhador. Também nesta fase optou-se pela não utilização de um roteiro padronizado, haja vista que cada trabalhador havia trazido diferentes aspectos de sua história de modo singular. Todavia, além da transcrição e análise prévia das narrativas antes do encontro final, foram utilizados os registros do diário de campo da pesquisadora como ferramenta de apoio na condução do último encontro com cada entrevistado.

A apresentação das histórias de cada entrevistado, assim como as categorias analíticas propostas a partir deste estudo são apresentadas na seção seguinte.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção são apresentados de forma compactada alguns dos principais aspectos oriundos do recolhimento das histórias de vida de cada um dos entrevistados, para fins de contextualização do estudo e melhor compreensão das categorias analíticas propostas a partir da análise de cada trajetória e de seus pontos de aproximação.

A publicação integral das histórias de vida, segundo Barros e Lopes (2014) apresenta problemas tanto em relação à passagem da fala à escrita quanto ao tamanho dos textos. Por este motivo, as informações apresentadas foram inicialmente compactadas e organizadas em ordem cronológica pela autora deste estudo de forma a possibilitar uma melhor compreensão de cada contexto por parte dos leitores, mas posteriormente fragmentadas em trechos à luz das categorias analíticas.

Cabe ratificar, todavia, que no momento de recolhimento das histórias foi possibilitado aos entrevistados a narração livre de sua história de vida, ou seja, a cada um dos entrevistados foi disponibilizada a oportunidade de contar a sua história da maneira que considerassem mais apropriada, isenta de direcionamentos cronológicos por parte da pesquisadora.

4.1 TRÊS VIDAS E MUITAS HISTÓRIAS

Para fins de preservação da identidade de cada entrevistado, seus nomes foram alterados, conforme ciência e concordância dos mesmos. Desta forma, os mesmos serão apresentados neste estudo, respectivamente, pelos nomes de Andresa, Renata e Gilson. Nas três subseções a seguir são apresentadas de modo individual cada uma das histórias recolhidas a partir dos encontros com Andresa, Renata e Gilson.

A Figura 3 representa uma síntese dos entrevistados e, na sequência de cada história também são apresentadas sínteses cronológicas, organizadas pela pesquisadora por ordem de data e incluindo uma codificação dos diferentes vínculos de trabalho de cada um dos entrevistados, visando contribuir para a compreensão de seus contextos de trabalho, especialmente no momento de apresentação das categorias analíticas propostas para este estudo.

Figura 3 - Síntese dos entrevistados

<p>Idade: 46 anos</p> <p>Andresa</p> <p>Auxiliar em Enfermagem, Técnico em Enfermagem, Graduação em Enfermagem, 3 Pós-graduações e Mestrado Acadêmico em andamento.</p> <p>Vivência profissional de 21 anos na Enfermagem.</p>	<p>Idade: 29 anos</p> <p>Renata</p> <p>Técnico em Enfermagem, Graduação em Enfermagem, 2 Pós-graduações e 1 Especialização em andamento.</p> <p>Vivência profissional de 11 anos na Enfermagem.</p>	<p>Idade: 41 anos</p> <p>Gilson</p> <p>Técnico em Enfermagem, Graduação em Enfermagem, 1 Pós-graduação e 1 Mestrado Profissional concluído.</p> <p>Vivência profissional de 16 anos na Enfermagem.</p>
---	--	---

Fonte: elaborado pela autora

A codificação destes diferentes vínculos é apresentada dentro da síntese cronológica, destacada em negrito e entre colchetes, utilizando-se como lógica para sua delimitação a primeira letra do nome de cada entrevistado, seguida de um número correspondente à ordem em que o trabalhador iniciou suas atividades em determinada instituição, por exemplo: o código **[R1]** refere-se ao primeiro vínculo de trabalho de Renata, o código **[R2]**, refere-se ao segundo vínculo de trabalho de Renata e assim sucessivamente. Além desta codificação, também são detalhadas na síntese cronológica de cada entrevistado, as características consideradas mais relevantes em cada vínculo de trabalho, tais como tipo de contratação, cargo exercido e localização.

4.1.1 A História de Andresa

Andresa é uma mulher de 46 anos, casada e possui uma filha de 25 anos. Andresa casou jovem, aos 19 anos, época em que também iniciou suas atividades profissionais como vendedora no comércio da região, após concluir o ensino médio com ênfase em Auxiliar de Contabilidade.

Aos 20 anos, recebeu o convite de um vereador de sua cidade para atuar como professora em uma Escola de Educação Básica, onde atuou por três anos com carteira assinada, mas precisou desenvolver na prática habilidades didáticas nas áreas de Português, Organização Social e Política do Brasil - OSPB e Educação Moral e Cívica, áreas nas quais ainda não possuía formação específica.

Ao final deste período e já grávida de sua única filha, Andresa precisou mudar de cidade, pediu demissão da escola e foi trabalhar com os pais em uma loja de

aviamentos da família. Nesta época, a filha ainda bebê sofreu uma queimadura na mão e Andresa precisou frequentar diariamente o Hospital Municipal para realização de curativos. Em uma destas ocasiões, avistou a divulgação de um curso para formação de Auxiliares de Enfermagem na instituição, no qual se matriculou e, a partir do qual, deu início à sua trajetória de 21 anos na área da Enfermagem.

Quando estava quase concluindo o curso de Auxiliar teve conhecimento de que esta formação cairia em desuso e optou por ingressar no curso Técnico em Enfermagem. Em paralelo, realizou concurso público na prefeitura de uma cidade vizinha e foi aprovada no cargo de Auxiliar de Enfermagem, inicialmente em uma creche municipal e posteriormente foi transferida para o serviço de remoção e para diferentes postos de saúde em localidades relacionadas à mesma Prefeitura, mas inclusive em locais de difícil acesso. Ainda que sem perspectiva de novos concursos, Andresa buscou novas qualificações ao longo de sua vivência profissional, tendo concluído a graduação em Enfermagem e posteriormente três pós-graduações relacionadas à área, sendo que atualmente Andresa está cursando mestrado acadêmico.

Atualmente Andresa concilia dois vínculos de trabalho. No primeiro, que Andresa considera como principal e no qual encontra-se há mais de 20 anos, está na condição de funcionária pública estatutária de uma prefeitura municipal, onde exerce o cargo de Auxiliar de Enfermagem, que, segundo Andresa, apresenta-se aquém de sua qualificação profissional apesar de, ao longo de sua trajetória, a mesma ter exercido diferentes funções gratificadas, em diferentes locais de trabalho, inclusive tendo assumido uma posição de coordenação. Neste local, Andresa também relatou ter sido vítima de assédio moral e perseguições políticas, situações nas quais precisou contar com o apoio do sindicato de sua categoria para resolução.

No segundo vínculo atual, Andresa encontra-se há quase dois anos, na condição de trabalhadora CLT, onde exerce o cargo de Coordenadora de Curso em uma instituição de ensino profissionalizante. Nesta função, Andresa aponta responsabilidades mais compatíveis com sua formação e mostra-se feliz por estar recebendo FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, ainda que não considere este vínculo como principal.

Além destes dois vínculos de trabalhos, Andresa afirma ter exercido anteriormente atividades profissionais com diferentes vínculos, sempre de modo

paralelo ao seu trabalho como funcionária pública, tendo trabalhado em algumas épocas em três locais ao mesmo tempo, elencando como exemplos, o período de oito anos que atuou na condição de autônoma em uma instituição de ensino e o período mais recente em que atuou auxiliando a filha em um negócio familiar, sem relação formal de trabalho, além da atuação em contratos emergenciais na área assistencial.

4.1.1.1 Síntese cronológica de Andresa

- 1973: Nascimento de Andresa;
- 1991: Conclusão do Ensino Médio;
- 1992: Casamento de Andresa, aos 19 anos; Início do trabalho como vendedora em loja de calçados (primeiro vínculo de trabalho), com carteira assinada, na sua cidade de residência **[A1]**;
- 1993: Novo trabalho como professora da educação básica em prefeitura municipal de uma cidade próxima, através de contrato emergencial, com carteira assinada **[A2]**;
- 1994: Nascimento da única filha; Início do trabalho na loja dos pais (comércio de produtos do Paraguai) sem carteira assinada, na sua cidade de residência **[A3]**;
- 1995: Acidente da filha; Ingresso no curso de Auxiliar de Enfermagem;
- 1996: Conclusão do curso de Auxiliar de Enfermagem; Ingresso no curso Técnico em Enfermagem;
- 1998: Conclusão do curso Técnico de Enfermagem; Aprovação em concurso público em prefeitura municipal de uma cidade próxima, no cargo Auxiliar de Enfermagem **[A4]**, com vínculo estatutário, sem carteira assinada, onde encontrava-se trabalhando até o momento do recolhimento da história de vida, mas com extenso histórico de realocação em diferentes funções e regiões de atuação;
- 1999: Segunda gestação e perda do bebê;
- 1999 a 2007: Contrato emergencial em prefeitura municipal, como Técnica em Enfermagem, na sua cidade de residência **[A5]**; Trabalho autônomo como Técnica em Enfermagem em localidade próxima, sem carteira

assinada [A6], ambos em paralelo com A4; Início da graduação em Enfermagem;

- 2008: Conclusão da graduação em Enfermagem; Início do trabalho como professora em escola profissionalizante de âmbito privado, na cidade de sua residência, sem carteira assinada [A7], onde atuou por oito anos, em paralelo com A4;
- 2009: Doença do marido com conseqüente impacto na renda familiar; Celebração dos 15 anos da filha; Início do trabalho como Técnica em Enfermagem, contrato emergencial em prefeitura municipal de outra região, sem carteira assinada [A8];
- 2014: Promoção, sem FG, para cargo de gestão no trabalho A4;
- 2015: Afastamento por licença-prêmio no trabalho A4; Apoio no estabelecimento da loja da filha [A9], sem carteira assinada;
- 2016: Reapresentação no trabalho A4, após retorno de licença-prêmio; Primeiro episódio de assédio moral, relacionado ao trabalho no A4; Segundo episódio de assédio moral, relacionado à transição na gestão e decorrente demissão no trabalho A7;
- 2017: Início do trabalho como Coordenadora de Curso, em escola profissionalizante de âmbito privado, com carteira assinada [A10], onde encontrava-se trabalhando até o momento do recolhimento da história de vida, em paralelo com A4;
- 2018: Início do trabalho como Técnica em Enfermagem, contrato emergencial em prefeitura municipal, sem carteira assinada, na cidade de sua residência [A11], onde encontrava-se trabalhando até o momento do recolhimento da história de vida, em paralelo com A4 e A10; Início do Mestrado Acadêmico.

4.1.2 A História de Renata

Renata é uma mulher de 29 anos, separada e possui um casal de filhos gêmeos, que se encontram atualmente com sete anos. Tendo concluído o Ensino Médio em Escola Pública, Renata morou com os pais até os 18 anos, quando

conheceu o primeiro namorado e foi morar com o mesmo em uma cidade de maior porte.

Neste novo local, Renata iniciou sua trajetória profissional como vendedora de uma loja de roupas e relata que sempre teve vontade de cursar a graduação em Enfermagem, mas como havia perdido o prazo do concurso vestibular, optou por dar início ao curso Técnico em Enfermagem, também influenciada pelo namorado, que já atuava na área da saúde. Ainda durante o curso, recebeu proposta para trabalhar no Banco de Sangue da cidade, onde atuou por dois anos através de uma empresa terceirizada, mas que assinava sua Carteira de Trabalho como Auxiliar até concluir o curso Técnico.

Logo após sua formatura como Técnica, ingressou na graduação em Enfermagem e conseguiu um novo trabalho como Técnica no Laboratório de uma conceituada empresa da região, onde atuou por três anos com carteira assinada. Ao longo deste período, em que precisou conciliar o trabalho como Técnica com os estudos e estágios curriculares da graduação, descobriu-se grávida de gêmeos e precisou contar com a ajuda da mãe, que se mudou para a mesma cidade quando os filhos nasceram.

No mesmo dia em que se formou, se separou do pai de seus filhos e resolveu retornar à cidade dos pais. Ainda vinculada ao trabalho anterior, na cidade em que estava morando até então, iniciou o trabalho no hospital da cidade atual e percorria diariamente cerca de 120 quilômetros de carro para atuar nos dois locais de trabalho, tendo que conciliar o tempo de trabalho com o tempo de deslocamento e de cuidado com os filhos. Apesar do cansaço, Renata relata que esta condição foi imprescindível para manter os gastos com a casa, durante pelo menos os três meses em que estava no período de experiência no novo trabalho. Após este período, Renata pediu demissão do trabalho anterior, que ficava mais distante e seguiu trabalhando somente no hospital da cidade em que morava com os pais e os filhos.

Passados quase dois anos, Renata recebeu uma proposta para trabalhar em outra cidade, onde tinha cerca de 20 minutos diários para se deslocar, sendo que para tanto, não conseguia almoçar entre um trabalho e outro, e se alimentava nos 15 minutos de intervalo da manhã que tinha no primeiro local de trabalho, onde trabalhava seis horas diárias, e depois fazia um lanche em 15 minutos no intervalo da tarde do segundo local de trabalho, onde laborava mais quatro horas diárias,

ainda que soubesse que não teria direito a este intervalo na parte da tarde. Impactada pela exaustiva rotina e pelos altos impostos que era descontada nos dois locais de trabalho, decidiu aceitar uma nova proposta de trabalho, em outra cidade, distante 30 quilômetros da cidade onde residia e, a partir disto, pediu demissão nos dois locais de trabalho anteriores, porque o salário e horário de trabalho do novo local de trabalho lhe compensavam, mas reconhece que a logística de deslocamento novamente dificultava a conciliação da rotina de trabalho com o cuidado com seus filhos. Ficou neste local por um ano até surgir uma nova oportunidade, em um hospital mais próximo à sua residência, onde atua como carteira assinada como Enfermeira Assistencial até os dias atuais, no turno da noite, em escala de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.

Em paralelo, atua como Enfermeira Responsável Técnica de um Lar Geriátrico, sem carteira assinada, por 20 horas semanais, mas com flexibilidade de horários e trabalha ainda, por demanda, como Professora Autônoma em uma instituição de ensino da região. Renata considera muito importante a flexibilidade de horários para conciliar diferentes locais de trabalho com a rotina de cuidados com os filhos, mas reforça que sempre se preocupa em ter pelo menos um com carteira assinada, para lhe trazer segurança e estabilidade.

Renata concluiu duas pós-graduações na área da Enfermagem e está cursando atualmente a terceira especialização.

4.1.2.1 Síntese cronológica de Renata

- 1990: Nascimento de Renata;
- 2006: Conclusão do Ensino Médio;
- 2007: Início do namoro com o futuro pai de seus filhos; Início do trabalho como vendedora em uma loja de roupas, com carteira assinada, na cidade de sua residência **[R1]**;
- 2008: Mudança para cidade fora de sua região, para acompanhar o namorado; Início do curso Técnico em Enfermagem;
- 2009: Conclusão do curso Técnico em Enfermagem; Início do trabalho como Técnica em Enfermagem, em Banco de Sangue de âmbito privado,

com carteira assinada, na cidade de sua residência na época **[R2]**; Início da graduação em Enfermagem;

- 2011: Novo trabalho como Técnica em Enfermagem em Laboratório de âmbito privado, com carteira assinada, na cidade de sua residência na época **[R3]**;
- 2012: Redução de carga horária no trabalho R3 para conciliação com a rotina de estágios curriculares da graduação em Enfermagem; Nascimento dos filhos gêmeos;
- 2014: Conclusão da graduação em Enfermagem; Separação do pai de seus filhos; Retorno para sua cidade natal, próximo aos pais; Início do trabalho como Enfermeira, em hospital de âmbito privado, com carteira assinada, na cidade de sua residência **[R4]**, em paralelo com R3, percorrendo 120 km diários por três meses para deslocamento entre os dois trabalhos; Pedido de desligamento no trabalho R3; Início do trabalho como Enfermeira em hospital de âmbito privado, em cidade próxima da região, com carteira assinada **[R5]**;
- 2015: Início do trabalho como Enfermeira RT em Lar Geriátrico de âmbito privado, em outra cidade fora de sua região, com carteira assinada **[R6]**; Pedido de desligamento nos trabalhos R4 e R5;
- 2016: Pedido de desligamento (por “acordo”) no trabalho R6;
- 2017: Início do trabalho como Enfermeira em hospital de âmbito privado, em cidade próxima à sua residência, com carteira assinada **[R7]**, onde encontrava-se trabalhando até o momento do recolhimento da história de vida;
- 2018: Início do trabalho como Professora em instituição de ensino profissionalizante, de âmbito privado, por demanda e sem carteira assinada **[R8]**; Início do trabalho como Enfermeira RT em Lar Geriátrico de âmbito privado, em outra cidade fora de sua região, sem carteira assinada **[R9]**, onde encontrava-se trabalhando até o momento do recolhimento da história de vida, em paralelo com R7.

4.1.3 A História de Gilson

Gilson é um homem de 41 anos, solteiro e sem filhos. Natural de uma cidade da fronteira do Rio Grande do Sul, distante quase 50 quilômetros de Porto Alegre, Gilson reside há cerca de 15 anos na Capital, para onde refere ter se mudado para cursar a graduação em Enfermagem.

Ainda na cidade natal, Gilson cursou a primeira graduação na área da Administração, mas nunca exerceu esta profissão. Influenciado pela mãe e pela tia, respectivamente Auxiliar e Técnica de Enfermagem com muitos anos de profissão, Gilson resolveu iniciar o curso Técnico em Enfermagem e, logo após formado, já conseguiu trabalho na sua cidade natal.

Pouco tempo depois, participou de um processo seletivo em um importante hospital da Capital e começou a trabalhar como Técnico de Enfermagem no turno da noite, em escala de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso. Alguns meses depois, ingressou na graduação em Enfermagem e, após cinco anos de estudos, já graduado, foi promovido no mesmo local de trabalho ao cargo de Enfermeiro, onde atuou por mais cinco anos até ser demitido em um processo de demissão em massa da instituição. Segundo Gilson foi informado, após seu desligamento, em meados de 2015, muitos outros colegas continuaram sendo demitidos, principalmente os mais antigos, e vários serviços do hospital foram terceirizados, exceto a área de Enfermagem.

Quando já estava finalizando o recebimento do seguro-desemprego, Gilson recebeu uma proposta para trabalhar com carteira assinada na área de Assistência Domiciliar em uma empresa de Porto Alegre, mas cerca de um ano depois o serviço foi extinto e Gilson foi demitido.

Posteriormente, Gilson foi contratado também com carteira assinada em outro hospital da Capital, onde trabalha há pouco mais de três anos, até os dias atuais, como Enfermeiro Assistencial. Atualmente está tentando conseguir uma vaga no turno da noite no local de trabalho atual, em escala de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, a fim de aumentar sua remuneração, devido ao adicional noturno.

Apesar da expectativa por aumentar sua remuneração, Gilson mostra-se bastante crítico em relação aos impactos do trabalho noturno na qualidade do sono

e nas rotinas sociais dos profissionais que atuam neste horário, referindo que esta deve ser uma condição temporária, mas nunca definitiva.

Gilson também reforça a preocupação com a categoria da Enfermagem, mencionando que é uma classe que diariamente se expõe a riscos, citando diversos exemplos de colegas que adoeceram física e mentalmente, inclusive sabendo que alguns já tentaram suicídio.

Ainda assim, em paralelo aos trabalhos formais, Gilson refere que atuou sem vínculo junto a outras instituições, através de empresas terceirizadas e também diretamente com a empresa contratante.

Apesar de considerar positiva a flexibilidade de horário destes locais e de que algumas vezes o trabalho sem vínculo proporciona uma melhor remuneração que o trabalho formal, Gilson se mostra ciente que o trabalho sem vínculo não dispõe dos mesmos direitos e condições de um trabalho formal.

Gilson concluiu uma pós-graduação e, mais recentemente, um mestrado profissional, ambos na área de Enfermagem. Especificamente em relação ao mestrado, Gilson refere que fez mais por realização pessoal e que talvez utilizará esta formação para aumentar a pontuação em algum futuro concurso, mas considera que sua qualificação não é bem vista pela chefia atual, que parece sentir-se ameaçada e direcionou sua avaliação de modo negativo, após a realização desta formação.

Atualmente Gilson concilia o trabalho no hospital com a realização de serviços pontuais de Enfermagem, diretamente para clientes pessoa física, sem nenhum vínculo trabalhista.

4.1.3.1 Síntese cronológica de Gilson

- 1978: Nascimento de Gilson;
- 2001 a 2002: Conclusão da graduação em Administração; Início do curso Técnico em Enfermagem;
- 2003: Conclusão do curso Técnico em Enfermagem; Início do trabalho como Técnico em Enfermagem em hospital de âmbito privado (primeiro trabalho), com carteira assinada, na sua cidade natal **[G1]**;
- 2005: Pedido de demissão no trabalho G1; Mudança para a capital, distante cerca de 50 km de sua cidade natal; Início do trabalho como Técnico em

- Enfermagem em hospital de âmbito privado, com carteira assinada, na nova cidade de residência **[G2]**; Início da graduação em Enfermagem;
- 2010: Conclusão da graduação em Enfermagem; Início de pós-graduação; Promoção para o cargo de Enfermeiro no mesmo local em que já trabalhava **[G2]**; Início do trabalho como Enfermeiro em serviços de atenção domiciliar, como autônomo, sem carteira assinada, na sua cidade de residência e em cidades próximas na mesma região **[G3]**, onde atuou por cerca de dois anos, em paralelo com G2;
 - 2015: Desligamento involuntário no trabalho G2;
 - 2016: Início do trabalho como Enfermeiro em serviço de atenção domiciliar de âmbito privado, com carteira assinada, na sua cidade de residência **[G4]**;
 - 2017: Desligamento involuntário no trabalho G4; Início do trabalho como Enfermeiro em hospital de âmbito privado, com carteira assinada, na cidade de sua residência **[G5]**, onde encontrava-se trabalhando até o momento do recolhimento da história de vida; Início do mestrado profissional;
 - 2018: Início do trabalho como Enfermeiro em serviço de atenção domiciliar de âmbito privado, sem carteira assinada, na sua cidade de residência e em cidades próximas na mesma região **[G6]**, onde trabalhou por poucos meses, em paralelo com G5;
 - 2019: Conclusão do mestrado profissional.

Concluída a apresentação das histórias de vida compactadas dos três entrevistados, bem como de suas respectivas sínteses cronológicas, são apresentadas na seção a seguir as categorias analíticas delineadas para este estudo, com base no referencial teórico aplicado a trechos da história de vida de cada entrevistado.

Com base na proposta de Atkinson (2001), que recomenda que a transcrição seja deixada de forma literal e que seja realizado o mínimo possível de edições no material coletado, optou-se neste estudo pela apresentação de trechos literais extraídos das narrativas de cada entrevistado, sinalizados entre aspas e em itálico ao longo do texto, sem nenhuma correção ortográfica ou gramatical por parte da pesquisadora, com o objetivo de aproximar o leitor deste estudo também à linguagem e cultura própria de cada entrevistado.

4.2 CATEGORIAS ANALÍTICAS

A análise qualitativa que embasou a delimitação das categorias propostas, tomou por base a análise detalhada da história de vida dos três entrevistados, buscando pontos de aproximação e distanciamento à luz da teoria apresentada no referencial teórico, mas também significativamente complementada por outros referenciais, que ratificam a definição ontológica da subjetividade e a opção pela Epistemologia Qualitativa de Rey (2017), adotadas neste estudo.

É importante ressaltar que nos trabalhos iniciais com histórias de vida, a preocupação predominante constituiu-se na apreensão através de histórias ou relatos individuais, processos e relações sociais, porém, mais recentemente, nota-se maior preocupação com processos de subjetivação das pessoas que narram sua própria história e/ou de sua coletividade (BARROS; LOPES, 2014). Ainda segundo as autoras, o caminho metodológico da história de vida permite a emergência de uma faceta muitas vezes ignorada pelos pesquisadores: a do mundo subjetivo, construído objetiva e coletivamente, em relação permanente e simultânea com os fatos sociais.

Para Rey (2017), a subjetividade não substitui os outros sistemas complexos do homem (tais como o bioquímico, o fisiológico, ecológico, laboral, saúde, etc.), mas transforma-se em um novo nível de análise desses sistemas. Enfatizar o caráter construtivo-interpretativo da pesquisa significa que um atributo essencial desta proposta de metodologia qualitativa é seu caráter teórico e que tal metodologia é orientada para a construção de modelos compreensivos sobre o que se estuda.

No que diz respeito à análise de do material coletado em entrevistas de história de vida, percebe-se uma lacuna no referencial teórico quanto a orientação para realização desta etapa (DEMARTINI, 1988; CLOSS, 2009; CRAIDE, 2011).

Embora a situação de pesquisa gire em torno das histórias dos sujeitos, Barros e Lopes (2014) defendem que é o recorte analítico que vai diferenciá-las na medida em que ele poderá ser guiado por questões centradas sobre a pessoa, sobre o trabalho, as escolhas teóricas e/ou militantes, os engajamentos, as participações, a experiência, a gestão, a formação, a saúde, a educação, etc., mediadas por conceituação as análises dialogando com a narrativa.

Demartini (1988) sugere aos pesquisadores o estabelecimento de um modo próprio de análise, segundo o qual, em primeiro lugar, deve-se considerar os objetivos do estudo. Considerando os objetivos específicos propostos neste estudo e buscando uma adaptação dos modelos de sistematização propostos nos estudos de Closs (2009) e Craide (2011), buscou-se elaborar uma sistematização própria para a análise dos dados obtidos neste estudo.

Para tanto foi realizado em primeira instância um fichamento dos principais pontos de aproximação e de distanciamento presentes nas narrativas dos três trabalhadores entrevistados, com base na minuciosa e repetida leitura do material transcrito, em cruzamento com as anotações do diário de campo da pesquisadora, os quais oportunizaram a delimitação de elementos-chave que subsidiassem um posterior cruzamento do material coletado com os objetivos deste estudo. Os elementos-chave delimitados no estudo foram destacados em negrito, ao longo de cada categoria analítica, para melhor visualização.

Em segunda instância foram selecionados trechos dos depoimentos coletados, que melhor exemplificassem os elementos-chave identificados em cada categoria e, tomando-se em consideração o fato de que a utilização de trechos não elimina o contexto global das entrevistas nem a visão global da problemática pesquisada, manteve-se paralelamente a análise dos dados e características contextuais de cada entrevistado, assim como o contexto sócio histórico no qual estavam inseridos. Ao longo da explanação acerca de cada elemento-chave também foram sublinhados alguns aspectos relacionados, que auxiliaram na sua composição.

Cabe destacar ainda que a análise das histórias de vida dos três entrevistados norteou-se pela abordagem interpretativa, o qual foi assumido na pesquisa, ao considerar que o significado das experiências é melhor explicado pelas pessoas que as viveram e ainda as vivem (CRAIDE, 2011).

Em terceira instância os elementos-chave e trechos extraídos das narrativas foram inter cruzados com os objetivos deste estudo, de modo a embasar a proposição das três categorias analíticas apresentadas.

Desta forma, as três categorias analíticas propostas partem de um continuum, que tem início na descrição dos impactos dos movimentos de flexibilização vivenciados ao longo da trajetória de cada trabalhador, passando pela análise de como o trabalhador compreende as mudanças oriundas da Reforma trabalhista e

por fim, objetivando a identificação de estratégias de atenuação dos impactos dos movimentos de flexibilização vivenciados pela categoria profissional.

4.2.1 A precarização como alternativa de sobrevivência

A precariedade do trabalho, segundo Vargas (2016), pode ser identificada tanto pela aferição de critérios objetivos que asseguram e garantem os direitos sociais e trabalhistas – através da formalidade do trabalho, por exemplo, ou pela natureza e tipo de vínculo empregatício do trabalhador – como pela experiência subjetiva que os trabalhadores têm desses mecanismos sociais e institucionais de proteção, reconhecimento e sociabilidade. Se a ausência de proteção previdenciária, por exemplo, pode provocar, em certos indivíduos, uma sensação de insegurança no trabalho, isto é, uma situação subjetiva de precariedade, isso não é necessariamente o caso para todos os trabalhadores.

É importante destacar que as condições de precariedade apresentadas em diferentes trechos das histórias de vida de Andresa, Renata e Gilson, referem-se tanto aos vínculos de trabalho com carteira assinada, quanto a outros tipos de vínculos. De acordo com Hirata (2011), mesmo o trabalhador estável, com emprego regular e com contrato por tempo indeterminado, pode encontrar-se em situação de precariedade.

A vivência de **diferentes tipos de vínculo de trabalho**, ao longo da trajetória de cada entrevistado, pode ser melhor visualizada através das linhas do tempo apresentadas na seção 4.1. É relevante a constatação de que estes diferentes tipos de vínculo já se faziam presentes em períodos antecedentes ao contexto da Reforma Trabalhista, o que ratifica o posicionamento de diferentes autores como Azevedo e Tonelli (2014), quando afirmam que as mudanças no mercado de trabalho já apontavam para a coexistência de modelos diferentes, que funcionariam de forma complementar, de maneira a atender necessidades específicas.

A **sobreposição de vínculos de trabalho** por necessidades econômicas foi evidenciada pelos três entrevistados em diferentes momentos de sua carreira, considerando que em determinados períodos, tiveram que conciliar dois e até mesmo três trabalhos ao mesmo tempo:

“Sempre tive um segundo emprego, não legalizado, sem carteira (...) sempre correndo por fora (...) o serviço de atenção domiciliar

[G3 e G6] não é a melhor maravilha do mundo, mas ele te paga uma água, te paga uma luz e te bota comida na mesa, é um serviço sempre a mais” (GILSON).

“Resolvi me separar, já não tava legal o casamento, então eu decidi ficar sozinha e voltar pra minha cidade, perto dos meus pais (...) porque daí como eu tava separada eu não ia ter o apoio de ninguém (...) acabei tendo que conciliar dois empregos porque eu tinha muitas despesas (...) eu vinha pra [R3] todos os dias e voltava e consegui conciliar com outro emprego de tarde [R4]” (RENATA).

“O meu marido teve um problema de coluna com 39 anos, teve hérnia de disco, bem grave, e não consegui mais trabalhar, e minha filha tava fazendo quinze anos, a gente tinha programado a festa para ela e como é filha única, sabe... o salário dele (referindo-se ao esposo) quando ele parou era motorista carreteiro, só que ele não tinha se dado conta que o patrão dele tinha assinada como motorista de caminhão, que na época era R\$ 600, então ele ganhava R\$ 4.000 num mês e no outro ele começou a ganhar R\$ 600, e aí a gente tinha um padrão de vida (...) aí minha amiga me avisou que tinha um contrato emergencial [A5], daí eu tive que pegar, pra correr atrás do prejuízo... foi uma época assim que eu acho que se não tivesse os três empregos, eu não sei o que a gente ia passar” (ANDRESA).

Tanto na história de Renata como na de Andresa, além da necessidade econômica, é evidenciada a influência de marcos familiares (separação de Renata; problema de saúde do esposo e expectativa quanto ao aniversário de quinze anos da filha de Andresa) como disparadores desta condição de acúmulo de mais de um local de trabalho.

De modo paralelo à vivência e acúmulo de diferentes vínculos de trabalho, os relatos dos entrevistados abrem caminho para reflexão acerca de outra faceta da precarização identificada na história dos três entrevistados, que é a vivência de **jornadas extensas** de trabalho:

“Tive épocas que tive três empregos, eu tinha uma noite sim e uma noite não no [A4], de dia oito horas no [A5] e algumas noites que eu fazia troca eu dava aula na [A7] (...) agora eu trabalho vinte quatro horas corridas e folgo setenta e duas, mas se a gente tá no hospital [A4] e eu consigo dormir, sabe, eu só tenho que descer dois lances de escada e já tô dentro da emergência (...) tem dias que não dá quase nada, que passamos os cinco plantões sem mexer na ambulância, mas os últimos, como nessa noite, foi cruel (...) esses dias também deu três viagens na mesma noite, só deu tempo pra eu ir no banheiro entre uma e outra” (ANDRESA).

Estes relatos de Andresa também denotam reflexos de sua jornada de trabalho no condicionamento de suas necessidades fisiológicas, tais como sua rotina de sono e de uso do banheiro.

No caso de Gilson, a questão do impacto da jornada de trabalho em relação à necessidade fisiológica de sono também é explicitada quando o mesmo se refere ao trabalho noturno:

“O trabalho na noite é um trabalho por um tempo (...) não é um trabalho pra sempre, tem pessoas que trabalham muitos anos e se deterioram fisicamente, mentalmente, perderam relacionamentos (...) a noite foi feita para dormir, só quis a noite por causa do salário (...) eu faço a noite em um local que está passando por uma reforma, nós temos uma hora de intervalo, mas não temos uma acomodação adequada pra dormir, a gente dorme num sofá, enquanto o médico dorme a noite toda numa cama, com ar condicionado, porque só vai acordar no momento da intercorrência, então são injustiças, são desigualdades que a nossa realidade nos mostra” (GILSON).

Além disso, Gilson também relata ter vivenciado, ao longo de sua história, jornadas extensas resultantes da conciliação de mais de um local de trabalho:

“Eu trabalhava de manhã como enfermeiro no [G2] e fazia o serviço de *home care* à tarde no [G3], mas também havia os plantões à noite de final de semana lá no [G3] (...) há alguns meses atrás, que tive que pedir desligamento de um segundo trabalho [G6], devido à dificuldade de conciliar a rotina de trabalho do [G5] com o Mestrado (...) é apavorante, tu não tem uma vida social, tu vive em cima daquela única folga que tu tem em cada instituição, porque a folga que tu está de descanso numa, tu está trabalhando na outra, então não é vida, como eu digo, é por um tempo” (GILSON).

Gilson também se refere ao acúmulo de banco de horas como algo bastante presente na prática profissional da enfermagem:

“A classe de enfermeiros gera muito banco de horas, porque a gente tem muita reunião, muito treinamento, dez pacientes pra passar, pra conversar com o colega na troca de plantão, isso não é uma coisa que se faz em cinco minutos, cada paciente é um caso” (GILSON).

No caso de Renata, além do desgaste ocasionado pelo acúmulo dos dois locais de trabalho, a mesma também precisava conciliar seu tempo de trabalho com o tempo de deslocamento:

“Eu fazia seis horas no [R4] e com plantão de doze horas no final de semana (...) daí eu saía de lá era 13:10 e tinha até às 13:30 pra chegar no [R5]. Dava vinte minutos bem certinho, daí a coordenadora lá no [R5] flexibilizou que a enfermeira da manhã esperava eu chegar, eu chegava sempre uns cinco minutos atrasada e eu ficava sempre, o meu horário seria das 13:30 às 17:30, só que daí eu acabava ficando até à 18:00 pra compensar (...) ficava quatro horas no [R5], daí final de semana eu fazia plantão lá também de seis horas, ou sábado ou domingo” (RENATA).

Quando questionada acerca do tempo para alimentação⁴ entre os dois trabalhos, Renata refere:

“Fazia correndo, o meu almoço lá no [R4] era no horário das 11:00, uns quinze minutos, mas me deixavam almoçar às 11:30, então eu conseguia almoçar naquele horário quinze minutos, era bem corrido (...) no [R5] eu tinha mais quinze minutos pro lanche, que eu não tinha direito, mas eles me deixavam fazer o lanche, porque não tinha como ficar sem comer, né... eu fiquei assim nos dois trabalhos por quase um ano, não... deu oito meses” (RENATA).

Fatores como as extensas jornadas de trabalho, a premência do trabalho em turnos, a baixa remuneração e a necessidade de manutenção de mais de um vínculo de emprego como alternativa de sobrevivência, de acordo com Ferrazza (2011), podem ser considerados relevantes fatores de risco presentes de modo constante nas condições de trabalho dos profissionais da Enfermagem.

Como consequência, Ferrazza (2011) aponta fatores como fadiga, falta de ânimo e otimismo, depressão, diminuição na produtividade, atitudes negativas frente ao paciente e dependência alcoólica ou de drogas como os principais impactos nas cargas mental e psíquica enfrentadas pelo trabalhador. A autora também refere que a excessiva hierarquia de cargos inerente ao ambiente hospitalar também pode ser fonte de sofrimento e de assédio moral, quando não

⁴ Cabe destacar que a CLT estabelece em seu Art. 71 que, para trabalhos contínuos cuja duração exceda seis horas, seja obrigatória a concessão de um intervalo intrajornada de no mínimo uma hora para repouso e alimentação e, em seu Parágrafo 1º, determina a obrigatoriedade de um intervalo de 15 minutos para jornadas entre quatro e seis horas, sendo a redução ou fracionamento desse intervalo permitida desde que prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho apenas para determinadas categorias, como motoristas, cobradores e algumas atividades do setor de transporte, de acordo com seu Parágrafo 5º. Ainda que a Reforma Trabalhista amplie a possibilidade de redução do intervalo intrajornada para outras categorias, Machado (2018) refere que a alteração do intervalo intrajornada não é uma obrigatoriedade e tampouco garante que seja estabelecido um intervalo em que realmente seja possível que o trabalhador possa repousar e se alimentar adequadamente, haja vista que este engloba não apenas o tempo para o consumo de alimentos, mas também o tempo de deslocamento até o local onde a refeição será realizada e os tempos de espera para preparação ou aquisição de um alimento.

há conduta adequada por parte dos cargos hierarquicamente superiores (Ferrazza, 2011).

O assédio moral, de acordo com Vasconcellos (2011), sempre existiu nas relações de trabalho, apesar de sua visualização ser recente, a partir da divulgação das estatísticas de afastamentos decorrentes de causas psíquicas, no Brasil e no mundo, principalmente a partir da década de 1980, sendo que desde então, o uso da expressão assumiu uma larga abrangência, passando a designar qualquer manifestação de violência. A violência moral nas instituições, segundo Barreto e Heloani (2014), corresponde a atos que ocorrem durante a jornada de trabalho, que visam amedrontar, intimidar, humilhar, constranger, desqualificar, destruir e coagir o outro, de forma repetitiva e sistemática.

O sofrimento decorrente de **violência ou assédio moral** também foi um importante aspecto identificado nas narrativas dos entrevistados.

Andresa relata, em duas passagens de sua trajetória, situações características de violência ou assédio moral. A primeira, que considera mais traumática, ocorreu quando, após um afastamento prolongado, devido a diversas licenças-prêmio acumuladas, se reapresentou ao local de trabalho [A4]:

“Eu pensei que com vinte anos de prefeitura eles iam me perguntar pra onde eu queria ir, já tinha até decorado os lugares que tinham ônibus (...) fui falar com o secretário, ele me deixou sentada no saguão o dia todo e não me atendeu, no segundo dia, a colega que ia ser minha chefia me chamou e disse que só tinha uma cidade do interior pra trabalhar, que não tinha nem ônibus... daí eu pedi ajuda do sindicato e voltei pro lugar que eu tava antes da licença, fiquei esperando eles resolverem a situação, pra te dar uma ideia do que eu passei, eu fui pra lá e me sentei na cozinha (...) as gurias morrendo de trabalhar dentro do posto, porque era muito movimentado, e eu fui proibida de entrar pra trabalhar, a coordenadora avisou elas que eu não podia ajudar em hipótese nenhuma lá dentro, daí eu ficava sem jeito, porque eu sentada sem fazer nada (...) eu disse pras gurias ‘pelo amor de Deus me vê um pacote da gaze pra eu enrolar pra vocês porque eu vou ficar louca’, imagina eu oito horas sentada” (ANDRESA).

A segunda situação vivenciada por Andresa ocorreu na transição de gestão da [A7], onde trabalhou por oito anos sem carteira assinada, para uma nova mantenedora, que havia prometido o aproveitamento de todos os professores da gestão anterior, o que de fato não ocorreu:

“Preparei o verão inteirinho as aulas, aí em março quando a gente voltou, tinha dado aquela função que eles tinham tirado a escola de lá, aí a gente foi chamado pra uma reunião, eu olhei uma sala cheia e pensei ‘como é que vão contratar tudo isso de professor, mas tudo bem, saímos de lá e garantiram que todo mundo ia ser contratado. Só que daí na outra semana a psicóloga chamou dizendo que eu ainda tinha que fazer entrevista, só que eu expliquei que eu não podia no horário que ela pediu, por causa do meu outro emprego (...) só sei que no outro dia ela me ligou e disse que eu não ia mais fazer parte da equipe porque eu não fui no processo seletivo, mas no dia da reunião ninguém falou em processo seletivo, daí ela disse que eu não fazia parte do perfil de funcionários, eu disse ‘moça, faz oito anos que eu dou aula na escola, como é que eu não faço parte do perfil’ (...) daí fui eu e mais cinco dispensadas assim por telefone” (ANDRESA).

Os estudos sobre o assédio no trabalho têm evoluído, segundo Vasconcellos (2011), no sentido de agrupar as situações que decorram da própria estrutura organizacional e da gestão geradora da violência, definindo-os por meio da expressão “assédio organizacional”. Como diferença entre assédio moral, a autora refere que no assédio organizacional verifica-se a ausência de direcionamento à determinada vítima, pois é a coletividade de trabalhadores que está sob o efeito das gestões violentas.

Segundo Barreto e Heloani (2014), diferentes autores reconhecem a existência de uma estreita relação entre o assédio laboral e métodos de gestão que impõe padrões de participação, competição, intensa pressão e rivalidade entre os pares, neste sentido, as avaliações de desempenho, seriam um dos exemplos deste entrelaçamento entre o assédio moral e os métodos de gestão.

Relembrando com explícita mágoa o episódio ocorrido no momento de sua avaliação de desempenho no [G5], Gilson relata:

“Quando entrei no mestrado despertou nela (referindo-se à coordenadora) uma coisa ruim... como que o funcionário dela tava fazendo mestrado e ela não, porque ela tentou várias vezes o mestrado na pública e não conseguiu, daí ela acabou fazendo na particular (...) só pra ti ter uma ideia eu tinha uma avaliação da minha chefia onde tinha um campo lá ‘em desenvolvimento’, ‘desenvolvido’ e outro item que era ‘pleno’ ou ‘multiplicador’, ela me colocou como ‘em desenvolvimento’, mesmo eu tendo mestrado e quase três anos de casa” (GILSON).

Ao investigar qual o posicionamento de Gilson, após esse episódio da avaliação de desempenho no [G5], Gilson refere que optou por não fazer questionamentos:

“Eu tô num momento dentro do meu campo de trabalho, dentro da minha vida pessoal, que eu tô pagando pra não me incomodar, por isso eu prefiro ir pra noite, onde a noite quem não é visto não é lembrado, não quero mais ficar na vitrine” (GILSON).

Em relação ao assediado, Hirigoyen (2005) considera que as características pessoais e o comportamento da vítima influenciam desde a sua escolha como “alvo” da violência psíquica até o desenlace do processo de assédio.

O assédio organizacional, de acordo com Vasconcellos (2011), provoca a estagnação dos trabalhadores, que não mais empregam a sua criatividade no trabalho ou sequer recorrem às estratégias de defesa, que lhe permitiriam tolerar a situação. Diante deste contexto, “o adoecimento é mera consequência da estagnação, muitas vezes negado ao limite pelo próprio trabalhador, já que o adoecer poderia transforma-se em outro fator gerador de assédio” (Vasconcellos, 2011, p. 517).

Na história de Renata não foi identificada diretamente a percepção, por parte da mesma, de violência ou assédio moral, todavia, na escuta de diferentes trechos de sua história percebe-se que as condições de precarização sob as quais tanto Renata, quanto Gilson e Andresa se submetem, se somam às diferentes formas de violência no trabalho, que podem ser percebidas, de modo consciente ou não, por parte dos trabalhadores. Segundo Medeiros et al. (2007) os trabalhadores da saúde sujeitam-se a vários riscos ocupacionais, adoecem, acidentam-se e, na maioria das vezes, não relacionam esses problemas à sua atividade de trabalho.

Esta preocupação com uma postura de distanciamento ou ainda, de naturalização das condições de precarização por parte dos entrevistados, norteia a proposição da segunda categoria analítica.

4.2.2 O distanciamento em relação ao movimento da Reforma Trabalhista diante de um contexto já presente de flexibilização

Na categoria analítica anterior, constata-se a existência de um histórico já presente de flexibilização nas histórias de vida de Andresa, Renata e Gilson, que

inclusive em muitas ocasiões antecedem o movimento da Reforma Trabalhista. Através da análise de suas histórias é possível a identificação de diferentes elementos-chave que se mostram relacionados a significativas condições que remetem à precarização de suas condições de trabalho, tais como, como a diversidade e a sobreposição de vínculos de trabalho, a realização de jornadas escalas extensas e a violência ou assédio moral no ambiente de trabalho.

Em face destas constatações, outro aspecto que será destacado na presente categoria, refere-se à aparente postura de naturalização das condições de precarização as quais estes trabalhadores já vem se submetendo ao longo de sua trajetória.

“A realidade social não é visível a olho nu, o que significa que o mundo social não é transparente aos nossos olhos. Afinal, não são apenas os músculos dos olhos que nos permitem ver, existem ideias dominantes, compartilhadas e repetidas por quase todos, que, na verdade, ‘selecionam’ e ‘distorcem’ o que os olhos veem, e escondem o que não deve ser visto”. (SOUZA, 2015, p. 10)

É importante observar o posicionamento dos entrevistados, quando questionados acerca destes movimentos, sendo que de modo geral, todos denotam **conhecimento limitado sobre a Reforma Trabalhista**.

Andresa e Renata, por exemplo, mencionam em suas narrativas apenas questões pontuais relativas ao seu conhecimento sobre a Reforma Trabalhista, aparentemente através de terceiros, como os acordos de rescisão, férias e intervalo intrajornada, e demonstram ainda não terem sentido diretamente seus impactos:

“Assim como estatutária pra mim não afetou, mas pelo que eu li na reforma ela atuou mais na questão dos acordos trabalhistas (...) nos dois ceder um pouco para fechar o acordo (referindo-se ao acordo para desligamento) (...) eu não senti tanto, sabe, mas eu vi que nem agora que um funcionário do meu marido pediu demissão e ele me disse ‘a gente vai fazer um acordo porque ele quer sair e ele sabe que eu não tenho condições de pagar a quitação’ e como ele (referindo-se ao empregado do marido) já vai pegar em outro emprego, então já foram num escritório pra fazer o acordo” (ANDRESA).

“Eu escuto de vários colegas que estão há mais tempo no ramo, de comentar agora essa flexibilidade das férias que agora podem ser fracionadas, acho que isso ajudou muito, inclusive vai me ajudar também, se eu precisar por algum motivo (...) eu tenho as crianças, tô suscetível a qualquer momento de precisar daqueles dez dias de férias, porque eu não tenho ninguém pra ficar com eles, já por ser

separada, então eu acho que só veio a agregar benefícios pra nós (...) ah, e me chamou muito a atenção a questão do intervalo, de poder reduzir, porque muitas vezes o funcionário não tem porque ficar duas horas no intervalo, sei de lugares que era obrigado a ficar duas horas (...) com essa diminuição, de repente tu pode aumentar na tua entrada ou diminuir na tua saída (...) acho que veio a agregar bastante, principalmente pra gente que prefere tocar direto do que fazer aquele período todo de intervalo, principalmente se tu não é da cidade, né” (RENATA).

Gilson não menciona nenhum aspecto pontual sobre a Reforma Trabalhista, apenas demonstra não saber o que esperar deste movimento e demonstra uma percepção pessimista em relação ao cenário brasileiro:

“Não sei aí o que vem com essa reforma, porque dessa vez eu não tô nem tentando me inteirar do que vai acontecer, porque cada vez me decepção mais (...) nada contra o governo e partidos, mas cada vez tá piorando (...) sinceramente não sei o que vai acontecer, mas me preocupa porque talvez se eu tivesse a cabeça que eu tenho hoje há quinze anos atrás, eu teria ido embora do Brasil, com certeza” (GILSON).

Ainda que preocupado com este momento de incertezas, Gilson menciona que, na época de seus familiares, as condições de trabalho na Enfermagem eram bem mais precárias e desgastantes:

“Lá por 1960, 70, tinha aquela função do INPS⁵, dos que contribuía e dos que não contribuía (...) eu passei por toda essa vivência, com a minha mãe que era atendente de enfermagem (...) os plantões eram mais desgastantes, tinha outro contexto, as instituições não depositavam fundo de garantia (...) minha mãe trabalhou por vinte e sete anos no bloco cirúrgico e o salário dela era uma vergonha, assim como meu tio que trabalhou trinta e cinco anos e tinha um salário assim ó, com todo respeito, de miséria (...) eu tive minha mãe, minha tia do lado como auxiliar, o marido dela auxiliar, o filho dela auxiliar (...) a que ficou melhor foi a que

⁵ O Instituto Nacional de Previdência Social - INPS foi um órgão criado pelo Decreto nº 72, de 21 de novembro de 1966, como resultado da fusão dos institutos de aposentadoria e pensões do setor privado então existentes. Esses benefícios consistiam em aposentadorias (por invalidez, velhice ou tempo de serviço), pensões, auxílios (natalidade, doença, funeral etc.), abonos, pecúlios, salários-família, salários-maternidade e seguros por acidente de trabalho, cujos recursos provinham das contribuições dos empregados, dos empregadores e da União. Esta última se encarregava dos gastos administrativos do órgão e contribuía diretamente nos casos em que era empregadora. Após entrar em crise ao longo da década de 1980, devido a descoberta de diversas fraudes, que resultaram em prejuízos para sua já frágil saúde financeira, o órgão foi finalmente extinto pela Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, que criou o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), já no governo Fernando Collor de Melo. Fonte: <http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-tematico/instituto-nacional-de-previdencia-social-inps>

conseguiu passar num concurso público e conseguiu um ganho melhor, uma qualidade de vida melhor” (GILSON).

Diante da crise enfrentada pelo sindicalismo, a negociação coletiva segundo Parisenti (2011), é considerada a principal bandeira apontada pelos sindicatos na busca de flexibilização das normas trabalhistas, uma vez que se tornou muito mais fácil negociar com entidades pouco representativas e sem força de embate.

Ao investigar as percepções dos entrevistados acerca de suas **relações com sindicato e outras entidades de representação coletiva**, é possível perceber que somente Andresa demonstra espontaneamente reconhecer o papel do sindicato como instância de proteção ao trabalhador:

“O sindicato tinha uma sede linda, que dava pra fazer festas, assembleias (...) eles pegaram um empréstimo para construir a sede e a gente não gastaria nada pra alugar, tu imagina agora sem o imposto (...) eles também faziam empréstimo pros funcionários, com juros bem baixinho, mas o prefeito entrou com uma liminar porque o sindicato não é instituição financeira e proibiu eles de fazer, o prefeito cortou tudo” (ANDRESA).

Apesar de demonstrar valorização em relação aos benefícios que eram disponibilizados pelo seu sindicato, Andresa também aponta uma percepção crítica acerca da relação entre a entidade e as instâncias políticas de sua região, notadamente na passagem de seu primeiro episódio de assédio no trabalho [A4]:

“A acolhida deles (referindo-se ao sindicato) foi muito boa, o que acontece é que lá na cidade que trabalho [A4] a prefeitura é mais forte (...) a única coisa que o sindicato fez foi ligar pra advogada e ela mandou eu ficar em casa esperando que ela ia fazer tipo uma ‘medida protetiva’, alguma coisa pra me proteger e eu ia ficar em casa ganhando parada (...) eu acho que o sindicato e o prefeito foram oposição política, daí eu achei complicado (...) o sindicato tava louquinho, assim ‘pé de galinha pra dar sopa’, então ele me instigou que eu ficasse, só que eu nunca ganhei parada em casa, daí eu pensei que não podia ficar no meio disso tudo” (ANDRESA).

Embora seja salutar a relação entre sindicatos e partidos, segundo Santos et al. (2006), não devem estas ser de subordinação ou de adesão total. Para os autores, além das questões salariais, as lutas em andamento da organização sindical na Enfermagem envolvem o investimento maciço na mobilização da categoria, a conquista da autonomia e da realização pessoal pelo trabalho e a luta contrária à precarização das relações de trabalho.

Renata não referiu a relação com o sindicato nos primeiros encontros, mas quando questionada sobre este tema referiu que sempre teve pouco contato com o sindicato e que não percebia muito a atuação da entidade, assim como em relação ao COREN:

“O contato que eu tive com o sindicato foi muito pouco porque acho que pouco eles estão presentes nas instituições, né (...) mais eu acho que só em relação ao momento do acerto (...) eles conseguiram me passar todas as informações, quando eu tive dúvida, eles foram bem esclarecedores, mas acredito eu que eles (ainda referindo-se ao sindicato) poderiam fazer muito mais pelos funcionários (...) e o COREN pra mim é um órgão que só arrecada dinheiro porque o que realmente tem que fazer ele não faz, mas cobra uma mensalidade, anuidade alta” (RENATA).

Gilson já se mostra bastante crítico em relação à atuação do sindicato junto aos trabalhadores, em diversos trechos de sua narrativa:

“O sindicato não é atuante, assim como os conselhos, COREN e COFEN, também não são, por mais que tu faça reclamações via ouvidoria, não se tem resposta (...) a gente não tem um sindicato forte, que nos dê um respaldo, eles só aparecem quando precisam de votos, só vão lá quando vai vir uma chapa que quer derrubar a que está ou porque a que está lá quer continuar, nós não vemos em nenhum momento benefícios” (GILSON).

Ao mesmo tempo em que demonstra posicionamento crítico em relação ao sindicato, Gilson também revela receio quanto à possibilidade de aproximar-se da entidade, devido ao medo de sofrer alguma retaliação por parte de seus empregadores:

“Não sou filiado a nenhum Sindicato porque tenho medo de represália e eu dependo, eu preciso trabalhar (...), não acho que o sindicato tem uma estrutura bem formada pra nos dar proteção (...) nunca fui a uma movimentação do sindicato, não sou filiado, não pago (...) eu sei que, se eu for demitido, eu vou ter que ir no sindicato, mas não tenho filiação por medo de represália mesmo (...) já vi colegas serem minados, estarem com suas cabeças a prêmio porque são sindicalistas, sei de técnicos que se manifestam em favor do sindicato e a chefia manda demitir, claro tudo dentro de um contexto, de uma certa camuflagem, mas se encaminha pra demissão sim” (GILSON).

Apesar de afirmarem que o cumprimento do papel institucional do sindicalismo, de conquista e defesa dos direitos dos trabalhadores sempre foi afetado por mudanças estruturais, especialmente em face das transformações

sociais e econômicas ocorridas desde as últimas décadas do século XX, Cattani e Araujo (2006) propõem, como marco abalado do sindicalismo contemporâneo, o encolhimento de sua representação legal (trabalhadores formais) e a discutida legitimidade de se fazer representante de setores atípicos crescentes no mercado de trabalho – desempregados, trabalhadores precários e do setor informal. Para os autores, a lógica produtiva dominante de enxugamento dos efetivos e de flexibilização de contratos levaram à deterioração da proteção no trabalho e tendem a fragmentar os coletivos de trabalho e a ampliar a competição entre trabalhadores ativos e desempregados, entre os estáveis e os com contratos precários, que resultam na fragmentação de sua percepção de pertença a uma classe social com interesses semelhantes, na desconstrução de identidades coletivas e na perda da legitimidade desta representação, consideradas pilares do movimento sindical.

O resgate da subjetividade do trabalhador no âmbito profissional e, conseqüentemente, a redução do grau de violência no ambiente laboral e o número de casos de assédio, seja moral ou organizacional, para Vasconcellos (2011), poderia ser viabilizada a partir da intervenção do trabalhador no processo de organização e gestão do trabalho, reivindicada através de suas entidades representativas e pela via política mais ampla.

Em meio às mudanças na configuração do mundo do trabalho, Franco (2011) propõe a persistência de um eixo ou fio condutor de análise: o trabalho alienado – que se aprofunda – e suas conseqüências em termos de saúde e destruição do meio ambiente. Para o autor, tais processos, com matizes culturais e políticos variados, envolveram diferenciados mecanismos de coerção na organização do trabalho, ao longo do tempo, e múltiplas expressões de resistência, assim como de transição e adaptação aos novos hábitos no trabalho criados pela inversão para o arranjo "instrumento de trabalho e tecnologia-trabalhador-objeto".

Ainda que se constate um distanciamento por parte dos trabalhadores de discussões extremamente relevantes como o movimento histórico de flexibilização da legislação trabalhista, especialmente no contexto da Reforma Trabalhista, e o seu impacto nas relações de trabalho, também são identificadas estratégias de atenuação dos impactos da flexibilização nos relatos das histórias de vida de Andresa, Renata e Gilson.

Estas estratégias não somente são apontadas como base de análise para a terceira e última categoria analítica apresentada neste estudo, como também se

revelam como possíveis pistas para a proposição de caminhos intermediários para aproximação destas relações.

4.2.3 Estratégias de atenuação dos impactos da flexibilização

Trabalhar é, também, fazer a experiência da resistência do mundo social; e, mais precisamente, das relações sociais, no que se refere ao desenvolvimento da inteligência e da subjetividade. O real do trabalho, não é somente o real do mundo objetivo; ele é, também, o real do mundo social (DEJOURS, 2004, p. 31).

Partindo-se da perspectiva da desnaturalização, a pesquisadora defende que a consciência crítica em relação às próprias condições de trabalho, assim como de sua categoria profissional, já representa por si só um sinal de resistência e saúde, à medida que proporcionam um movimento de questionamento destas condições e possibilitam a atenuação dos impactos decorrentes das mesmas.

Desnaturalizar, segundo Prado Filho (2015), consiste em suspeitar da naturalidade dos objetos, das relações e das formas de ser, é o ato de estranhar o cotidiano e suas obviedades inquestionáveis, que se baseia no exercício crítico do olhar e implica em deslocar-se do habitual, exercendo a suspeita como atitude e postura política. Para o autor, a desnaturalização se mostra como “exercício transgressivo e crítico de pensamento que implica recusar as naturalizações e a lógica biologicista” (PRADO FILHO, 2015, p. 73).

Apesar da aparente naturalização das condições de precarização já vivenciadas ao longo das trajetórias de Andresa, Renata e Gilson, no recolhimento dos relatos também é possível identificar um posicionamento crítico por parte dos mesmos acerca destas condições:

“A nossa classe se expõe muito a riscos, a gente vê profissionais com depressão, muitos profissionais com problemas de coluna, tá aparecendo mais na mídia profissionais com alto risco de suicídio (...) as instituições não querem seres pensantes” (GILSON).

“O enfermeiro ganha pouco pra tamanha responsabilidade, o salário não condiz com a responsabilidade que a gente tem e a gente acaba procurando sempre mais (...) acho que um emprego teria que ser suficiente, até mesmo pela saúde mental do profissional, essa síndrome de Burnout que tá presente na área da saúde, isso é tudo devido à carga horária, isso tudo vem com o

tempo, mas acaba acontecendo muito na área da saúde” (RENATA).

Se referindo à pressão e sobrecarga de trabalho vivenciada em um dos diversos postos de saúde que trabalhou através do [A4], Andresa mostra-se crítica em relação às condições enfrentadas por ela e por seus colegas de trabalho:

“A população suga a gente, tu tá sempre tensa, nada que tu faça tá bom, tu pode fazer o teu melhor que os pacientes vão pro facebook reclamar (...) aquilo desgasta a gente, deixa a gente ruim, a gente engorda horrores, porque come mal (...) inclusive a gente comia só no tempo que a gente tinha, porque era muita gente pra atender” (ANDRESA).

Fonseca (2003) associa saúde e trabalho uma vez que aquela depende da possibilidade de ultrapassamento⁶ da norma que define o normal momentâneo, tolerando as infrações à norma habitual e instituindo novas regulações para novas situações, neste sentido, saúde afirma um processo de análise crítica que age sobre as forças que barram e constroem a vida, significando, portanto, a afirmação do processo de trabalho como biopolítico, como superação da noção de simples cumprimento de uma tarefa.

Na abordagem psicodinâmica, o trabalho é apreendido como um fator-chave de subjetivação. Ao mesmo tempo que pode ser fonte de sofrimento, devido às exigências do trabalho prescrito e da sua forma de organização, ele pode ser meio de sublimação ou então funcionar como instrumento de reorganização mental (BENDASSOLI, 2009).

“O trabalho é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar, etc. Em outros termos, para o clínico, o trabalho não é em primeira instância a relação salarial ou o emprego; é o «trabalhar», isto é, um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais)” (DEJOURS, 2004, p. 28).

A superação desta noção de simples cumprimento de seu trabalho e a afirmação em relação à importância da profissão de Enfermagem, ainda que em

⁶ O termo “ultrapassamento” é utilizado por Fonseca (2003) com base na teoria de Jean-Paul Sartre, que propõe que o ultrapassamento marca um duplo movimento, progressivo e regressivo ao mesmo tempo, mas que não sugere a lacuna e o esquecimento adquiridos previamente, mas a integração, uma superação que olhará tanto para a frente como para trás.

contexto de precarização e adoecimento, é demonstrada pelos três entrevistados, em diferentes momentos, a partir das manifestações do **sentimento de realização profissional** apresentadas em suas narrativas.

Ainda que concursada no [A4] como Auxiliar de Enfermagem, Andresa refere que seguiu pagando os três registros profissionais junto ao COREN (como Auxiliar, Técnica e Enfermeira) e relembra o período que assumiu uma posição de gestão junto à Coordenação de Atenção Básica Municipal no [A4]:

“A minha colega me convidou e eu aceitei, mesmo sabendo que não poderia ganhar FG, mas eu tinha especialização em Saúde da Família e essas suas pessoas que assumiram não tinham experiência nenhuma, eles tinham era um cargo político (...) daí eu pensei que era um desafio (...) mesmo sem eu ganhar nada a mais por isso, foi uma baita oportunidade, porque eu consegui implantar programas, a gente conseguiu fazer um monte de coisas boas lá” (ANDRESA).

Renata demonstra sua grande identificação com a área da Enfermagem em diferentes momentos de sua trajetória:

“A área da saúde é muito ampla, a gente pode ser Enfermeira e seguir várias linhas, a gente pode expandir pra qualquer lado, né (...) desde o início, fazendo o técnico, eu já percebi que era pra eu ter feito Enfermagem, mas aí eu não consegui porque perdi a data do vestibular e acabei fazendo o técnico, mas desde essa época já era com intenção de ser Enfermeira (...) fiz o técnico e acabei me apaixonando mais ainda pela área” (RENATA).

Gilson, que já tinha uma formação anterior em Administração e cursou o Técnico em Enfermagem em sua cidade natal, refere que a graduação em Enfermagem foi o grande marco de sua identificação profissional: “me achei dentro do contexto profissional e pessoal, foi onde eu decidi que era por aí que queria continuar e segui depois galgando outras coisas” (GILSON).

A visível **busca pelo incremento da qualificação profissional** dos entrevistados, também fortalece a interpretação da pesquisadora quanto ao sentimento de realização profissional dos entrevistados, ainda que estes não demonstrem perspectivas de ganhos econômicos imediatos a partir de sua formação:

“Vou ser bem sincero contigo, eu fiz o mestrado por uma realização profissional, porque desde antes eu já achava e acho o círculo muito fechado (...) talvez até um dia vá usar pra dar aulas ou utilizar pra algum concurso futuramente (...) mas cada vez mais tu te

especializa pra ti mesmo e continua ganhando a mesma coisa (...) pra ti ter uma ideia na instituição que eu trabalho [G5] eu não ganho nenhum real a mais pelo mestrado” (GILSON).

Da mesma forma Renata demonstra esta consciência, ao relatar que atualmente está cursando a terceira Especialização na área de Enfermagem porque “conhecimento é tudo, e tudo que a gente adquire é pra gente, eu faço por mim, pra mim ter o conhecimento, mesmo que a empresa não nos exige, não aumenta cargo, nada, tendo esses cursos, é pra mim mesmo” (RENATA).

Já Andresa parece ressignificar a questão de sua qualificação e atuação na docência como formas de se aproximar mais de sua realização profissional:

“Como eu sou concursada como Auxiliar e sou Enfermeira, eu sinto necessidade de ficar lecionando pra conseguir me atualizar, porque daí é um meio que eu tenho de estudar (...) eu faço bastante cursos, eu fiz três pós-graduações, e agora tô fazendo mestrado, eu sinto necessidade de estar com minha cabeça sempre ativa, sabe, eu acho que ia adoecer se tivesse que parar com as correrias” (ANDRESA).

Segundo Fonseca (2003), o trabalhar implica nas ações do sujeito tomadas como atividade criadora e corresponde ao que deve ser reajustado, imaginado, inventado na realização de algo que não poderia ser obtido pela execução estrita da organização prescrita. Para a autora, experimentar os desafios desta *equilíbrio*⁷ instável implica usos de si, uma vez que o trabalho não existe isolado de um modo de extraí-lo do próprio corpo daquele que trabalha.

A inteligência e a subjetividade do trabalhador, de acordo com Vasconcellos (2011), são manifestadas pela capacidade de adaptação e distanciamento do prescrito, de forma a tornar o trabalho real.

Esta capacidade de adaptação é identificada na análise do modo com que os entrevistados apontam uma **percepção positiva acerca de alguns aspectos da flexibilização** presente em seu contexto de trabalho através de diferentes expressões.

Após relatar que já escolheu por mais de uma vez trabalhar sem carteira de trabalho assinada como um segundo trabalho na área de atenção domiciliar, Gilson

⁷ O termo “equilíbrio” é utilizado por Fonseca (2003) com base na teoria de Jean Piaget, que o propõe como processo da passagem de uma situação de menor equilíbrio para uma de maior equilíbrio. As reequilibrações podem levar a estados de equilíbrio que podem ser considerados como estados de melhor qualidade (mais complexos e nos quais a interação pode ser mais rica) que o anterior, realizando, então uma criação de estruturas ao invés de sua destruição.

também refere a questão da flexibilidade de horários como um dos pontos que mais influenciaram nesta decisão:

“Logo que eu me formei, além do emprego no [G2], surgiu o emprego no [G3] como home care, eles não trabalhavam com carteira, mas era uma boa oportunidade de eu começar e me dava muita flexibilidade dentro do horário (...) e no ano passado surgiu a oportunidade de um outro home care [G6], onde me fizeram a proposta de carteira assinada ou de um valor sem carteira, onde eu optei sem carteira porque ia dar maior flexibilidade de horário” (GILSON).

Além disso, Gilson reforça como vantagem a possibilidade de negociação direta de sua remuneração quando trabalha neste tipo de vínculo:

“Por exemplo, se hoje eu tô aqui sentado e daqui a pouco alguém me liga pra passar uma sonda, se eu vou lá, levando a sonda e fazendo o procedimento, eu cobro R\$ 150,00 como Enfermeiro. Isso porque é o meu trabalho, eu paguei por isso, me desenvolvi por isso e tenho um risco por isso (...) pra garantir que uma sonda tá bem passada, eu tenho que saber o que eu tô fazendo, só que é uma coisa que não surge todo dia” (GILSON).

Renata também aponta outros aspectos econômicos em relação à decisão de preferir trabalhar sem carteira de trabalho assinada em um segundo local de trabalho, referindo que já teve problemas financeiros em virtude de descontos de imposto de renda acumulados quando trabalhou em mais de uma instituição com carteira assinada:

“Em relação aos contratos que eu tive sem vínculo, aqueles não CLT, eu acho que o desconto veio menor, um valor bem mais baixo (...) quando eu tive carteira assinada em dois [R4 e R5] e tive que fazer a declaração do imposto de renda, entrou os dois e ficou bem pesado pra mim” (RENATA).

Além disso, Renata refere a possibilidade de troca de plantões na jornada noturna 12x36 horas como um dos principais aspectos de flexibilidade que possibilitam a sua convivência com os filhos:

“A empresa [R7] poder flexibilizar estas trocas pra mim é fundamental, justamente pelas crianças (...) eu consigo levar eles na escola, buscar, estar presente em ocasiões que precisa (...) se não tivesse isso eu acho que nem conseguiria mais dar conta das crianças e do trabalho, se mexerem nestas questões eu acho que vai dificultar bastante porque eu faço muita troca, eu preciso muito” (RENATA).

Andresa destaca a flexibilidade de horários e o trabalho à distância como principais pontos positivos para conciliação dos vínculos atuais de trabalho:

“Lá no [A10] eles são bem flexíveis, eu tenho que cumprir no mínimo dois turnos, mas não precisa ser presencial, que nem semana passada, eu fui um dia lá e sabia que numa outra manhã eu ia ter eu ficar com os alunos num evento (...) quando tava na véspera dos alunos iniciarem o estágio eu trabalhei cinco dias em casa só fazendo os contratos e assim vou compensando (...) assim é mais fácil conciliar com o [A4] (...) inclusive tem noites no [A4] que tá bem tranquilo, daí eu consigo fazer algumas coisas do [A10], olho meus e-mails... ontem eu até fiz tricô” (ANDRESA).

Considerando que o cotidiano se refere a acontecimentos corriqueiros do dia-a-dia, os quais, mesmo em sua singularidade, relacionam-se com processos sociais mais amplos, Coutinho e Oliveira (2017) referem que o estudo das práticas cotidianas denota a sensibilidade para as distâncias entre o trabalho prescrito e o trabalho real.

O estudo das práticas cotidianas abre caminho para o interesse em questionar a inventividade dos trabalhadores na sua relação com o meio de trabalho: como resolvem problemas, como fazem a mediação entre as intenções e a realidade material, como fazem o trabalho acontecer e defendem seus interesses ao mesmo tempo (COUTINHO; OLIVEIRA, 2017, p. 85).

Os sentidos, ainda segundo Coutinho e Oliveira (2017), não são descolados das vivências e, pelo contrário, retiram delas os elementos que os compõem e, do mesmo modo, os processos e constituição de subjetividades não acontecem à parte das experiências dos sujeitos.

Ao mesmo tempo em que relatam percepções positivas a partir do que os entrevistados visualizam como benefícios da flexibilização em suas práticas cotidianas, tais como a flexibilidade de horário, a possibilidade de troca de plantões, de trabalho à distância, a negociação direta da remuneração e até mesmo a redução na taxa de impostos, os entrevistados também revelam a **necessidade de estabilidade e segurança** relacionada à manutenção de vínculos com a carteira de trabalho assinada:

“Não me vejo sem carteira assinada, porque eu acho que tu tem que ter uma segurança (...) os outros pra mim é algo temporário, que tu sabe que vai ficar ali num contrato de alguns meses e que quando acabar tu não vai ter nada (...) quem garante que o mercado vai estar fácil pra ti conseguir alguma coisa depois (...) então a

carteira pra mim é essencial, tanto que eu sempre tive pelo menos um emprego com carteira assinada, desde o início de minha trajetória” (RENATA).

No caso de Andresa, apesar de considerar como vínculo principal o seu trabalho como estatutária no [A4], onde encontra-se há vinte e um anos, a mesma não esconde sua satisfação por ter assinado a carteira de trabalho no [A10]:

“O bom é que lá no [A10] é carteira assinada (...) essa semana chegou uma coisa do fundo de garantia (...) eu já tenho R\$ 2.800,00 no fundo de garantia, fiquei muito feliz porque eu não tinha fundo (...) dá até pra comprar uma casinha no futuro, tipo ‘minha casa, minha vida’” (ANDRESA).

Gilson, mais sucinto, apenas relata: “em todos os empregos que eu tive, pra mim o principal sempre foi o CLT”.

Ainda que todos os entrevistados apontem caminhos similares de resistência subjetiva mediante as condições as quais se encontram, tais como o sentimento de realização profissional e a valorização de aspectos positivos relacionados à flexibilidade no trabalho, é interessante observar que, na esfera coletiva, cada um dos entrevistados parece direcionar as suas **expectativas de apoio e representação coletiva** através de diferentes canais.

Gilson, por exemplo, sugere espaços de escuta direcionado às instituições de trabalho:

“A área da saúde tá muito adoecida, lá no [G5] nós não temos um serviço de psicologia, nós não temos uma ouvidoria (...) eu acho que isso faz uma falta muito grande, em qualquer instituição, pra ti ter um espaço onde pudesse verbalizar, onde tu pudesse conversar, um canal de segurança” (GILSON).

Renata, por outro lado, parece relacionar suas expectativas especialmente à maior presença do Conselho Regional dentro das instituições e, ainda que tenha declarado ter muito pouco contato com o sindicato da categoria, também reconhece a importância desta entidade na representação de suas reivindicações:

“O COREN eu esperaria que fosse muito mais presente nas instituições, porque se fosse mais presente ia mudar muita coisa (...) muita coisa que tá errado, a gente acaba ficando com uma demanda muito grande de pacientes, não tem funcionários em determinados momentos, se fosse mais presente, se fiscalizasse, ele saberia (...) também acho que a carga horária poderia diminuir, aquelas trinta horas, sabe, pra todo mundo (...) acho que o sindicato deveria se impor mais nessas questões trabalhistas, até pelo

benefício do funcionário, deveriam se manifestar muito mais em relação à isso” (RENATA).

Andresa que, dentre os entrevistados, demonstra possui maior histórico de proximidade com o sindicato, ressalta sua preocupação com o enfraquecimento destas entidades a partir da não obrigatoriedade da contribuição sindical, instituída pela Reforma Trabalhista:

“O que mudou também foi essa questão dos sindicatos, que perdeu aquela contribuição (...) eu optei por continuar pagando, porque eu acho que é o único jeito, se a gente ainda ficar sem o sindicato pra defender a gente (...) não é muito que eles fazem, mas o dissídio do ano é ele que vai lá negociar” (ANDRESA).

A expectativa de proteção através de diferentes esferas de representação coletiva, apresentada pelos entrevistados, ratifica a proposição de Parisenti (2011) diante do fortalecimento do capital frente aos trabalhadores e a crise do proletariado como sujeito político decorrente das novas formas de trabalho, ao ponderar que a inserção social pela via do emprego e do assalariamento permanece sendo a principal fonte de identificação, ainda que em um contexto de diminuição da solidariedade e da ética nas relações de trabalho.

Concluindo o processo de análise deste estudo, constata-se que as narrativas analisadas possibilitaram não somente o reconhecimento das condições de precarização já vivenciadas pelos três entrevistados antes mesmo da implementação da Reforma Trabalhista, mas também objetivaram problematizar o distanciamento dos trabalhadores da Enfermagem dos espaços de discussão sobre este movimento, possivelmente decorrente do processo de naturalização de suas condições de trabalho historicamente já atravessadas por condições de flexibilização, assim como trazer visibilidade às diferentes estratégias, individuais e coletivas, de atenuação dos impactos da flexibilização, não somente àquelas que já tem sido vivenciadas pelos trabalhadores da Enfermagem, mas também àquelas cujas expectativas se mantêm em prol da saúde dos trabalhadores e da busca pela melhoria nas condições de trabalho de sua categoria.

É importante ratificar que a composição das três categorias analíticas propostas neste estudo, tomaram por base a correlação dos elementos-chave identificados na análise das narrativas em sua correlação com os objetivos específicos delimitados pela pesquisadora, a partir de um processo customizado de sistematização, adaptado dos estudos de Closs (2009) e Craide (2011).

A fim de sintetizar a correlação entre os objetivos específicos, os elementos-chave identificados nas narrativas e as decorrentes categorias analíticas, é apresentado no Quadro 4.

Quadro 4 - Correlação entre objetivos específicos, elementos-chave identificados nas narrativas e categorias analíticas decorrentes

Objetivos específicos deste estudo	Elementos-chave identificados nas narrativas	Categorias analíticas decorrentes
a) Descrever os impactos dos movimentos de flexibilização da legislação ao longo da trajetória de cada trabalhador	<ul style="list-style-type: none"> - Diferentes tipos de vínculos de trabalho - Sobreposição de vínculos de trabalho - Vivência de jornadas extensas - Violência ou assédio moral 	- A precarização como alternativa de sobrevivência
b) Analisar como o trabalhador da Enfermagem compreende as mudanças oriundas da Reforma Trabalhista	<ul style="list-style-type: none"> - Conhecimento limitado sobre a Reforma Trabalhista - Relações com sindicato e outras entidades de representação coletiva 	- O distanciamento em relação ao movimento da Reforma Trabalhista diante de um contexto já presente de flexibilização
c) Identificar estratégias do trabalhador da Enfermagem para atenuação dos impactos dos movimentos de flexibilização da legislação nas relações de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Sentimento de realização profissional - Busca pelo incremento da qualificação profissional - Percepção positiva acerca de alguns aspectos da flexibilização - Necessidade de estabilidade e segurança - Expectativa de apoio e representação coletiva 	- Estratégias de atenuação dos impactos da flexibilização

Fonte: elaborado pela autora

Como conclusões finais deste estudo constata-se que as condições relacionadas à flexibilização já se mostravam presentes na trajetória dos profissionais antes mesmo do estabelecimento da Reforma Trabalhista e que, ainda que os trabalhadores demonstrem um distanciamento em relação a este movimento, suas práticas cotidianas, sentidos e subjetividades revelam estratégias que possibilitam a atenuação dos impactos dos movimentos de flexibilização da legislação trabalhista, assim como a ressignificação de seu trabalho diante de uma realidade historicamente vivenciada pela categoria.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da estrutura norteadora desta pesquisa e considerando os resultados apresentados, o presente estudo demonstra ter contribuído com o processo de compreensão da percepção do trabalhador da Enfermagem acerca dos impactos da flexibilização da legislação ao longo de sua trajetória e no contexto recente da Reforma Trabalhista.

Como principais resultados, as narrativas analisadas responderam aos objetivos específicos à medida que possibilitaram o reconhecimento das condições de precarização já vivenciadas pelos trabalhadores entrevistados ao longo de suas trajetórias, antes mesmo da implementação da Reforma Trabalhista, e a problematização sobre o aparente distanciamento dos trabalhadores da Enfermagem dos espaços de discussão acerca deste movimento, buscando também dar visibilidade às diferentes estratégias, individuais e coletivas vivenciadas por estes trabalhadores, para atenuação dos impactos dos movimentos de flexibilização historicamente vivenciados pela categoria.

Ao considerar-se que diferentes vínculos de trabalho já se faziam presentes antes mesmo da implementação da Reforma Trabalhista, são suscitadas algumas reflexões acerca das efetivas causas da precarização: se a previsão legal oriunda da Reforma efetivamente precariza ou se este movimento estaria apenas formalizando (ou ainda regulando) condições de trabalho já presentes no cenário de trabalho brasileiro. Ao ponderar-se que a Reforma Trabalhista brasileira é realidade posta, analisar seus impactos sob aspectos mais amplos, independentes de posicionamentos político-partidários, mostra-se de extrema relevância no contexto atual.

Neste sentido, ressalta-se a preocupação da pesquisadora quanto à frequente adoção de binarismos em diferentes espaços de discussão acerca do movimento da Reforma Trabalhista, aparentemente mais influenciados por posicionamentos políticos e interesses dominantes, que propriamente pela via de escuta e aproximação com a realidade do trabalhador, à medida que denotam contribuir negativamente com as possibilidades de resistência e fortalecimento do coletivo em prol dos trabalhadores.

Por esta razão, ratifica-se a relevância da realização de estudos teórico-empíricos que possibilitem a compreensão do trabalhador em seu contexto histórico

e social e se fortalece a problematização acerca do distanciamento do trabalhador, que se reflete na diversidade de discursos das diferentes entidades que dizem representá-lo, mas que aparentemente não dão conta de aproximar-se da realidade vivenciada pelo trabalhador e menos ainda, de considerá-lo dentro de sua subjetividade e contexto social, além das estatísticas oficiais, o que se considera como uma das principais contribuições desta pesquisa, que oportunizou a escuta e aproximação direta com as práticas cotidianas, sentidos e subjetividades do trabalhador de Enfermagem, através do caminho metodológico da história de vida.

Como limitações desta pesquisa observa-se a delimitação temporal decorrente de sua realização, face ao ainda curto espaço de tempo decorrido desde a implementação da Reforma Trabalhista, considerando-se que muitos de seus impactos precisarão ser reavaliados em médio e longo prazo. Neste sentido, mostra-se relevante a problematização quanto à preocupação de muitas entidades em analisar os impactos da Reforma Trabalhista em um momento recente, no qual talvez ainda não seja possível avaliar impactos mais profundos, em termos econômicos e sociais.

A preocupação com a possível acentuação de condições de precarização, em face à possível aprovação da Reforma da Previdência, que se encontra em discussão no momento de finalização deste estudo, da mesma forma, trará novos reflexos às vidas dos trabalhadores, inevitavelmente de modo adicional às condições já negociadas na Reforma Trabalhista.

Como sugestões para futuros estudos, aponta-se que as especificidades do trabalho em saúde, que incluem seus processos, relações e condições de trabalho, somadas às perspectivas coletivas e individuais de seus respectivos trabalhadores apresentam-se como campo fértil de ampliação de estudos que possibilitem maior compreensão dos impactos tanto da Reforma Trabalhista, quanto de outros de movimentos atuais do mundo do trabalho, na perspectiva de suas relações com os diferentes agentes, assim como as trajetórias de outros trabalhadores do campo da saúde, que não exclusivamente da Enfermagem. A constatação de que grandes mudanças não atingirão todos os trabalhadores da mesma forma, ratifica a proposição de estudos que explorem o contraditório da reforma em campos profissionais específicos, ao considerar-se que diferentes perfis de trabalhadores são impactados de formas diferentes pelos movimentos de flexibilização.

Por fim, se propõe o direcionamento de novos estudos que contemplem a análise dos trabalhadores da saúde sob uma perspectiva de carreira, considerando pontos de virada, dilemas e conflitos de cada trajetória, bem como estudos que contemplem outras áreas profissionais que vem apresentando destaque em suas peculiaridades, especialmente no contexto de surgimento de novas tecnologias e processos de trabalho, que predominantemente tem sido relacionado ao aumento da informalidade no Brasil e no mundo.

REFERÊNCIAS

- ARELLANO, O. P.; GAMONAL, C. S. Flexibilidad y desigualdad laboral en Chile. **Boletín Mexicano de Derecho Comparado**, Cidade do México, v. 50, n. 149, p. 555-579, mai./ago. 2017.
- ATKINSON, R. The life story interview. In: GUBRIUM, J. F.; HOLSTEIN, J. A. **Handbook of interview research: context & method**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2001.
- AZEVEDO, M. C.; TONELLI, M. J. Os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados brasileiros. **RAM – Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 15, n. 3, p. 191-220, jun. 2014.
- BARBOSA, A. **De setor “informal” para economia “informal”**: aventuras e desventuras de um conceito. São Paulo: USP, 2009.
- BARRETO, M.; HELOANI, R. O assédio moral como instrumento de gerenciamento. In: MERLO, A. R. C.; BOTTEGA, C. G.; PEREZ, K. V. (Org.). **Atenção à saúde mental do trabalhador**: sofrimento e transtornos relacionados ao trabalho. Porto Alegre: Evangraf, 2014.
- BARROS, V. A.; LOPES, F. T. Considerações sobre a pesquisa em história de vida. In: SOUZA, E. M. (Org.). **Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional**: uma abordagem teórico-conceitual. Vitória: EDUFES, 2014.
- BENDASSOLI, P. F. **Psicologia e trabalho** – apropriações e significados. São Paulo: Cengage Learning, 2009.
- BENEDETTO, R. Revendo mais de 70 anos em menos de 7 meses: a tramitação da reforma trabalhista do governo Temer. **EJLL - Espaço Jurídico Journal of Law**, Chapecó, v. 18, n. 2, p. 545-568, mai./ago. 2017.
- BIANCHETTI, L.; CATTANI, A. D. Análise prospectiva: possibilidades da consciência antecipadora. In: CATTANI, A. D. (Org.). **Trabalho**: horizonte 2021. Porto Alegre: Escritos, 2014.
- BIAVASCHI, M. B.; COELHO, E. D.; DROPPA, A.; PERNÍAS, T. R. O impacto de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas do trabalho em diálogo comparado. In: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. (Org.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2018.
- CAMPOS, G. W. S. Cogestão e neoartesanato: elementos conceituais para repensar o trabalho em saúde combinando responsabilidade e autonomia. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 5, p. 2.337-2.344, ago. 2010.
- CARRETEIRO, T. C. Fazer de uma coletividade uma história coletiva. In: TAKEUTI, N. M.; NIEWIADOMSKI, C. (Org.). **Reinvenções do sujeito social**: teorias e práticas biográficas. Porto Alegre: Editora Sulina, 2009.

CASTRO, J. L. Saúde e trabalho: direitos do trabalhador da saúde. **Revista de Direito Sanitário**, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 86-101, jun. 2012.

CATTANI, A. D.; ARAUJO, S. M. Sindicalismo contemporâneo. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Org.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006.

CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO – CESIT. **Dossiê Reforma Trabalhista**. Campinas: UNICAMP, 2017.

CHIAVEGATO FILHO, L. G.; NAVARRO, V. L. A organização do trabalho em saúde em um contexto de precarização e do avanço da ideologia gerencialista. **Revista Pegada**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 67-82, 2012.

CISNEROS, M. A. I.; TORRES, L. A. G. La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. **Contaduría y Administración**, Cidade do México, n. 231, p. 33-52, mai./ago. 2010.

CLOSS, L. Q. **Transformações contemporâneas e suas implicações nos processos de aprendizagens de gestores**. 2009. 257 f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

COLOMA C. F.; ROJAS R. P. Evolución del mercado laboral en Chile: reformas y resultados. In: LARRAÍN B. F.; VERGARA M. R. **La transformación económica de Chile**. Santiago: Centro de Estudios Públicos, 2000.

COLOMBY, R. K.; PERES, A. L.; LOPES, F. T.; COSTA, S. G. Histórias de vida como um caminho metodológico em estudos organizacionais: um estudo bibliométrico. In: **Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**, 4, 2016. **Anais...** Porto Alegre, SBEO; EA-UFRGS, 2016.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI. **101 propostas para modernização trabalhista**. Brasília, CNI, 2012, 136 p.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI. **Modernização trabalhista: lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 - Panorama anterior e posterior à aprovação**. Brasília: CNI, 2017.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE – CNS; FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE HOSPITAIS – FBH. **Cartilha Modernização Trabalhista na Saúde: lei 13.467 de 13 de julho de 2017**. Brasília: CNS; FBH, 2017.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM - COFEN. **Pesquisa Perfil da Enfermagem no Brasil – Banco de Dados**. 2013. Disponível em: <<http://www.cofen.gov.br/perfilenfermagem/>>. Acesso em: 3 jun. 2019.

COSTA, M. S. Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 2, n. 2, jun./dez. 2003.

COTANDA, C. H. Enfoques sistêmicos sobre as relações de trabalho. In: HORN, C. H.; COTANDA, F. C. (Org.). **Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.

COUTINHO, M. C.; OLIVEIRA, F. O. Algumas ferramentas teóricas para o estudo psicossocial do trabalho: práticas cotidianas, processos de significação e identidades. In: COUTINHO, M. C.; BERNARDO, M. H.; SATO, L. (Org.). **Psicologia social do trabalho**. Petrópolis: Editora Vozes, 2017.

CRAIDE, A. A adoção da História de Vida em pesquisas sobre a interculturalidade: uma nova possibilidade de aplicação no campo da Administração. **EnEPQ - Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade**, 3, 2011. **Anais...** João Pessoa: ANPAD, 2011.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Bookman, 2010.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Production**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, dez. 2004.

DEMARTINI, Z. B. F. Histórias de vida na abordagem de problemas educacionais. In: SIMSON, O. M. V. (Org.). **Experimentos com histórias de vida: Itália-Brasil**. São Paulo: Vértice, 1988.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, mai. 2017 (Nota técnica nº 178).

DRUCK, G. A “legalização” da precarização, da flexibilização e da modernização do trabalho no Brasil: as 101 propostas da Confederação Nacional da Indústria (CNI). In: **Congresso Latinoamericano de Sociologia ALAS**, 29, 2013. **Anais...** Santiago: 2013.

ENRIQUEZ, E. Prefácio. In: TAKEUTI, N. M.; NIEWIADOMSKI, C. (Org.). **Reinvenções do sujeito social: teorias e práticas biográficas**. Porto Alegre: Editora Sulina, 2009.

FERRAZZA, S. A saúde de quem cuida da saúde nos hospitais de Porto Alegre. In: HORN, C. H.; COTANDA, F. C. (Org.). **Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.

FINCATO, D. P. Reforma Laboral no Brasil – Tópicos. In: FORTEZA, J. L.; FINCATO, D. P.; SILVA, E. L. (Org.). **Colóquio Hispano-Brasileiro: direito do trabalho e reformas**, 1, 2017. Madrid: UNIVEL, 2017.

FONSECA, T. M. G. Trabalho, gestão e subjetividade. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 55, n. 1, p. 2-11, 2003.

FRANCO, T. Alienação do trabalho: despertencimento social e desenraizamento em relação à natureza. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. esp. 1, p. 171-191, 2011.

HERZMANN, E. **Reforma trabalhista**: o que muda com as alterações da lei 13.467/2017 e as principais implicações na vida do empresário. Florianópolis: SEBRAE-SC, 2017.

HIRATA, H. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. esp. 1, p. 15-22, 2011.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho – Redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

HOLZMANN, L.; PICCININI, V. Flexibilização. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Org.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Pnad 2018. Rio de Janeiro: IBGE Coordenação de Trabalho e Rendimento, 2019.

KOVÁCS, I. Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho. **Sociologia, problemas e práticas**, Oeiras, n. 52, p. 41-65, 2006.

KREIN, J. D.; PRONI, M. W. **Economia informal**: aspectos conceituais e teóricos. Brasília: OIT, 2010.

LIMA, J. C. Os desafios do presente e o trabalho do futuro. In: CATTANI, A. D. (Org.). **Trabalho: horizonte 2021**. Porto Alegre: Escritos, 2014.

MACHADO, A. D. Implicações da reforma trabalhista na alimentação dos trabalhadores. **Physis**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 2, p. 1-4, ago. 2018.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. São Paulo: Atlas, 2012.

MARINHO, R. S. **PRL 2 PL678716**. Relatório apresentado à Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que “altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298>. Acesso em: 28 dez. 2017.

MARRE, J. A. L. História de Vida e Método Biográfico. **Cadernos de Sociologia**, Porto Alegre, v. 3, n. 3, p. 89-141, jan./jul. 1991.

MEDEIROS, S. M. et al. Condições de trabalho, riscos ocupacionais e trabalho precarizado: o olhar dos trabalhadores de enfermagem. In: CASTRO, J. L. (Org.). **Gestão do trabalho no SUS: entre o visível e o oculto**. Natal: ObservaRH-UFRN; NESCS/UFRN, 2007. p. 161-200.

MEDEIROS, S. M.; ROCHA, S. M. M. Considerações sobre a terceira revolução industrial e a força de trabalho em saúde em Natal. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 2, p. 399-409, 2004.

NIEWIADOMSKI, C. Histórias de vida de coletividade no meio hospitalar: resistir à ideia de "hospital-empresa". In: TAKEUTI, N. M.; NIEWIADOMSKI, C. (Org.). **Reinvenções do sujeito social: teorias e práticas biográficas**. Porto Alegre: Editora Sulina, 2009.

OLIVEIRA, S. R.; CLOSS, L. Q. História de vida e trajetórias profissionais: uma proposta interdisciplinar para os estudos de carreira. In: **EnGPR - Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, 2013. **Anais...** Brasília: ANPAD, 2013. p. 1-16.

PARISENTI, A. S. A dignidade humana como limite à precarização das relações de trabalho. In: HORN, C. H.; COTANDA, F. C. (Org.). **Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.

PASTORE, J. **As mudanças no mundo do trabalho: leituras de Sociologia do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

PAULILO, M. A. S. A pesquisa qualitativa e a história de vida. **Serviço Social em Revista**, Londrina, v. 2, n. 2, p. 135-148, jul./dez. 1999.

PEDUZZI, M. Mudanças tecnológicas e seu impacto no processo de trabalho em saúde. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 75-91, mar. 2003.

PEREIRA, L. M. L. Algumas reflexões sobre histórias de vida, biografias e autobiografias. **História Oral**, Recife, v. 3, 2000, p. 117-127.

PICCININI, V.; OLIVEIRA, S. R.; RÜBENICH, N. V. Formal, flexível ou informal? Reflexões sobre o trabalho no Brasil. In: PICCININI, V. et al. **O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

PINZANI, A. De objeto de políticas a sujeitos da política: dar voz aos pobres. **ethic@ - An international Journal for Moral Philosophy**, Florianópolis, v. 10, n. 3, p. 83-101, dez. 2011.

PRADO FILHO, K. Desnaturalizar. In: FONSECA, T. M. G.; NASCIMENTO, M. L.; MARASCHIN, C. **Pesquisa na diferença: um abecedário**. Porto Alegre: Editora Sulina, 2015.

RAMOS, E. R.; DIONISIO, A. S. A falácia da "modernização" da legislação trabalhista: o negociado sobre o legislado. In: RAMOS, G. T.; MELO FILHO, H. C.;

LOGUERCIO J. E.; RAMOS FILHO, W. (Org.). **A classe trabalhadora e a resistência ao golpe de 2016**. Bauru: Canal 6 Editora, 2016.

REY, F. G. **Pesquisa qualitativa e subjetividade**: os processos de construção da informação. São Paulo: Cengage Learning, 2017.

RIGOLETTO, T.; PÁEZ, C. S. As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas. In: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. (Org.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2018.

SANTOS, R. M.; TREZZA, M. C. S. F.; BARROS, W. O.; LEITE, J. L. História e perspectivas da organização dos enfermeiros nos movimentos sindicais. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 59, n. 1, p. 89-94, fev. 2006.

SILVA, G. N. M. M. Negociado sobre o legislado. Realidade e risco. In: RAMOS, G. T.; MELO FILHO, H. C.; LOGUERCIO J. E.; RAMOS FILHO, W. (Org.). **A classe trabalhadora e a resistência ao golpe de 2016**. Bauru: Canal 6 Editora, 2016.

SILVA, H. B. M. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. 224 p.

SOUZA, J. J. F. **Os batalhadores brasileiros**: nova classe média ou nova classe trabalhadora. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2012.

SOUZA, J. J. F. **A tolice da inteligência brasileira**: ou como o país se deixa manipular pela elite. São Paulo: Leya, 2015.

TRINDADE, R. Reforma trabalhista: 10 (novos) princípios do Direito Empresarial do Trabalho. **AMATRA IV**, 2017. Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/79-uncategorised/1249-reforma-trabalhista-10-novos-principios-do-direito-empresarial-do-trabalho>>. Acesso em: 07 set. 2017.

WORLD HEALTH ORGANIZATION – WHO; GLOBAL HEALTH WORKFORCE ALLIANCE - GHWA. **A universal truth**: no health without a workforce. Genebra: WHO; GHWA, 2013, 104 p.

VARGAS, F. B. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. **Caderno CRH**, Salvador, v. 29, n. 77, p. 313-331, ago. 2016.

VASCONCELLOS, L. S. Assédio moral e assédio organizacional no capitalismo contemporâneo. In: HORN, C. H.; COTANDA, F. C. (Org.). **Relações de trabalho no mundo contemporâneo**: ensaios multidisciplinares. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO PRELIMINAR

Pesquisa sobre Impactos da Reforma Trabalhista nas Relações de Trabalho sob a perspectiva de profissionais da área da Enfermagem - TÉCNICOS(AS) DE ENFERMAGEM E ENFERMEIROS(AS) GRADUADOS(AS)

Este estudo é direcionado a profissionais Técnicos(as) em Enfermagem e Enfermeiros(as) graduados(as), que tenham vivência profissional em instituições hospitalares de âmbito privado no Rio Grande do Sul, independentemente de possuírem ou não vínculo atual de trabalho. O principal objetivo desta pesquisa é compreender a percepção dos profissionais da área da saúde acerca dos impactos da Reforma Trabalhista (Lei 13.467) nas relações de trabalho.

TEMPO ESTIMADO PARA LEITURA E RESPOSTA: de 5 a 10 minutos

Embora esta pesquisa não traga nenhum benefício direto aos participantes, sua colaboração poderá contribuir para a construção de conhecimento científico nesta área e beneficiar perspectivas de intervenções futuras.

O único incômodo previsto é o de disponibilizar tempo para responder o questionário. Sua participação é voluntária e você pode interromper o preenchimento a qualquer momento, se assim desejar, sem qualquer prejuízo para você.

Seu anonimato está assegurado: os respondentes não serão identificados e é garantido o caráter confidencial das informações registradas.

Os resultados globais da pesquisa serão utilizados na dissertação de Mestrado Acadêmico em Administração - linha Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho - da estudante Cristiane Fraga da Silveira Sastre, sob orientação da Professora Doutora Andrea Poletto Oltramari, do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGA/UFRGS) e poderão ser publicados posteriormente em algum evento ou periódico científico.

E-mail para contato: cris.fsilveirasastre@gmail.com

***Obrigatório**

1. Endereço de e-mail *

2. Antes de iniciar, dê o seu aceite para participar da pesquisa *

Marcar apenas uma oval.

Estou ciente e de acordo com os termos e condições da pesquisa.

Questões sobre a Reforma Trabalhista

Discorra livremente sobre cada questão, utilizando as palavras da forma que considerar mais adequada. Não há respostas certas ou erradas.

3. O que você conhece sobre a Reforma Trabalhista? *

4. A partir de qual(is) fonte(s) você tomou conhecimento sobre a Reforma Trabalhista? *

Marque todas que se aplicam.

- Sindicato
- Sites oficiais do governo
- Mídia (Televisão, Rádio, Jornal, Internet, etc)
- Empresa em que trabalho ou trabalhei
- Outro: _____

5. Você percebeu algum impacto em seu cotidiano, a partir da implementação da Reforma Trabalhista? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

6. Se respondeu "Sim" à questão anterior, exemplifique em quais situações percebeu o impacto, com o máximo de detalhes que puder (ex: datas, fatos, se aconteceu com você ou com pessoa próxima a você, etc):

Dados do(a) Respondente

Os dados abaixo serão utilizados somente com a finalidade de contextualização das respostas. Não será necessária nenhuma identificação direta do(a) respondente nesta seção.

7. Nível de Escolaridade (considere o mais alto grau já concluído) *

Marcar apenas uma oval.

- Técnico Profissionalizante
- Pós-Técnico
- Graduação
- Pós-Graduação / Especialização
- Mestrado
- Doutorado

8. Profissão PRINCIPAL: *

Marque todas que se aplicam.

- Técnico(a) em Enfermagem
- Enfermeiro(a) Graduado(a)
- Outro: _____

9. Considera sua profissão PRINCIPAL compatível com seu nível de escolaridade?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

10. Está trabalhando ATUALMENTE? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

11. Tipo(s) de vínculo(s) ATUAL(IS) de trabalho: *

Marque todas que se aplicam.

- Empregado(a) CLT
- Terceirizado(a)
- Cooperado(a)
- Pessoa Jurídica
- Autônomo(a)
- Contrato Temporário (lei 6.019)
- Estagiário(a)
- Trabalho informal (sem nenhum registro)
- No momento não estou trabalhando
- Outro: _____

12. **Caso tenha marcado mais de uma opção na questão acima, descreva abaixo qual tipo de vínculo considera como PRINCIPAL e por qual motivo:**

13. **Tempo de atuação no vínculo ATUAL principal: ***

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 6 meses
- De 6 meses a 1 ano
- De 1 a 3 anos
- De 3 a 5 anos
- De 5 a 7 anos
- De 7 a 10 anos
- Mais de 10 anos

14. **Tempo TOTAL de atuação na área da saúde: ***

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 6 meses
- De 6 meses a 1 ano
- De 1 a 3 anos
- De 3 a 5 anos
- De 5 a 7 anos
- De 7 a 10 anos
- Mais de 10 anos

15. **Renda mensal aproximada (individual) ***

Marcar apenas uma oval.

- Até 1 salário mínimo
- De 1 a 3 salários mínimos
- De 3 a 6 salários mínimos
- De 6 a 9 salários mínimos
- Mais de 9 salários mínimos

16. **Gênero ***

Marcar apenas uma oval.

Feminino

Masculino

Outro: _____

17. **Idade (em anos) ***

Agradecemos sua contribuição com esta pesquisa!

18. **A próxima etapa deste estudo, cuja participação é livre e voluntária, consiste na realização de entrevistas em profundidade, baseadas no método biográfico de história de vida. Estas entrevistas serão realizadas presencialmente e agendadas previamente, de acordo com a disponibilidade do(a) respondente e da entrevistadora. Caso tenha interesse em participar desta etapa, solicitamos a gentileza de disponibilizar seu endereço de e-mail e/ou telefone para contato. O caráter ético e confidencial desta pesquisa também será mantido nesta etapa de entrevistas e a autorização de cada respondente é uma pré-condição para sua participação. ***

Marcar apenas uma oval.

Desejo participar da etapa de entrevistas em profundidade

Não desejo participar da etapa de entrevistas em profundidade

19. **E-mail ou telefone para contato (apenas para respondentes que desejem participar da etapa de entrevista em profundidade)**

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____,
portador do RG nº _____, CPF nº _____,
aceito participar da pesquisa sobre o impacto da Reforma Trabalhista nas relações de trabalho, sob a perspectiva de profissionais da área da Enfermagem, desenvolvida pela acadêmica Cristiane Fraga da Silveira Sastre, aluna do Mestrado em Administração, na linha de pesquisa Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, sob orientação da Prof. Dra. Andrea Poletto Oltramari.

Declaro ter pleno conhecimento dos objetivos e procedimentos metodológicos relacionados à esta pesquisa e permito a utilização das respostas fornecidas no questionário preliminar por mim preenchido, bem como a gravação de áudio da entrevista com minha pessoa, quando aplicada, para fins de pesquisa científica.

Autorizo que o material e informações obtidas possam ser publicadas na dissertação de mestrado da referida acadêmica, assim como em outros trabalhos científicos, derivados desta pesquisa, mediante o compromisso de não identificação pessoal dos participantes em qualquer uma das vias de publicação ou uso.

As gravações de áudio ficarão sob a propriedade da pesquisadora e da professora orientadora responsáveis pelo estudo e, sob o compromisso ético-científico das mesmas.

_____, ____ de _____ de ____.

(Local e data)

(Assinatura do participante da pesquisa)