

## **TEMPO DE URGÊNCIA E ESTRATÉGIAS PREVENTIVAS DE SAÚDE DOS TRABALHADORES**

### ***TIME OF EMERGENCY AND PREVENTIVE STRATEGIES ON OCCUPATIONAL HEALTH***

---

Leo Vinicius Maia Liberato\*

#### **Resumo**

O objetivo principal deste artigo é problematizar estratégias comunicativas de prevenção à saúde dos trabalhadores que se baseiam em uma racionalidade econômica da prevenção. A hipótese defendida é de que tais estratégias, a despeito de quaisquer outros motivos, tendem a ser ineficazes diante de um quadro de dissonância temporal, isto é, no qual o regime de urgência da atividade de trabalho impede a projeção temporal da saúde dos trabalhadores. Essa problematização é realizada com base na experiência do autor como bancário e cipeiro, e na literatura que versa sobre a nova temporalidade do mundo contemporâneo – marcada pela urgência, imediatismo e curtuprazismo –, que domina também as atividades econômicas. Por fim, conclui-se que, diante dessa nova temporalidade de urgência normalizada, torna-se ainda mais pertinente a adoção da perspectiva e do conceito de saúde ligados ao poder de agir dos trabalhadores, em detrimento do conceito de saúde como ausência de doença.

**Palavras-chave:** Urgência. Saúde do trabalhador. Prevenção. Poder.

#### **Abstract**

The main purpose of this essay is to call into question the communication strategies for preventing occupational health that are based on economic rationality of prevention. The thesis argued in this work is that such strategies, regardless of any other reasons, tend to be ineffective inside a context of temporal dissonance, that is, in which the activity emergency regime obliterates the temporal projection of workers health. This questioning is carried out based on the experience I had as employee of a bank and member of the Internal Commission for Accident Prevention, as well as on literature that deals with the new temporality of the contemporary world – of emergency, immediacy and short-termism – which also rules the economic activities. Finally, it is concluded that in this normalized new emergency temporality becomes even more important to adopt the perspective and the concept of health connected to the workers power to act, instead of the concept of health as absence of disease.

**Keywords:** Emergency. Occupational health. Prevention. Power.

---

\* Doutorado em Sociologia Política pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), pós-doutorado no Departamento de Filosofia da Universidade de São Paulo (USP), Brasil. E-mail: leo.liberato@fundacentro.gov.br

## Introdução

A questão que procurarmos desenvolver é a da possibilidade de conciliar saúde e objetivos econômicos quando a atividade tem como horizonte o próprio presente, quando a eficiência econômica é medida em curto prazo e quando os benefícios econômicos advindos de práticas coerentes com a manutenção da saúde dos trabalhadores só são percebidos no longo prazo. O trecho abaixo, extraído de um documento da Organização Mundial de Saúde, serve-nos como exemplo do que pretendemos questionar: uma estratégia comunicativa na qual converge o interesse econômico que dirige as empresas e a manutenção da saúde dos trabalhadores.

Vários dados demonstram que, a *longo prazo*, as empresas que promovem e protegem a saúde dos trabalhadores estão entre as mais bem-sucedidas e competitivas, e também desfrutam de melhores taxas de retenção de funcionários. Alguns fatores que os empregadores necessitam considerar são:

- a) Os custos de prevenção versus os custos resultantes de acidentes;
- b) Consequências financeiras das violações jurídicas de leis e normas de segurança e saúde no trabalho;
- c) Saúde dos trabalhadores como importante patrimônio da empresa.

A adesão a esses princípios evita afastamentos e incapacidades para o trabalho, minimiza os custos com saúde e os custos associados com a alta rotatividade tais como treinamento, e aumenta a produtividade a *longo prazo* bem como a qualidade dos produtos e serviços (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2010, p. 4, grifos nossos).

Nosso intuito não é contestar ou endossar que o investimento e o cuidado com a saúde e a segurança dos trabalhadores por parte da empresa reverta em benefícios econômicos e produtivos para ela<sup>1</sup>. A questão a ser discutida é por que as estratégias comunicativas que visam conciliar resultados econômicos (“produtivos”) e a prevenção de agravos à saúde tendem a ser ineficazes contemporaneamente. Para articular uma resposta nos remeteremos às características temporais do econômico e do social que têm prevalecido desde algumas décadas.

Inicialmente, apresentaremos aspectos concernentes ao tema, a título de ilustração, a partir da experiência própria como trabalhador numa agência bancária. Em seguida, abordaremos nossa relação contemporânea com o tempo, buscando a gênese dessa relação no último grande ciclo de lutas dos trabalhadores e na financeirização e mundialização econômica. Essa nova relação com o tempo dá forma a uma normalização da urgência, que será conceituada por nós para, posteriormente, apontarmos, a partir da literatura que versa sobre o tema,

---

1 Para uma crítica da ideia de que os critérios econômicos de produção e a saúde do trabalhador convergem, embasada em análise de custo benefícios, ver Lima e Samohyl (1986).

como ela se institui como forma de controle e instrumento de poder. Por fim, procuraremos apontar que esse regime de urgência leva à necessidade de reforçar a visão e o conceito de saúde ligada ao poder de agir dos trabalhadores.

### **Urgência na atividade bancária**

Em parte, as questões que nos propomos discutir foram suscitadas pela experiência como bancário em uma agência, em Santa Catarina, durante dezoito meses, entre 2010 e 2012, em que também fui o “cipeiro” no período. Como membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) tive maior contato com o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (Sesmt) da empresa, assim como com a estratégia de engenheiros e técnicos de segurança para tentar persuadir os gerentes nas agências a incorporarem a preocupação com a saúde dos trabalhadores nas suas ações. A percepção a partir dessa experiência era de que a estratégia comunicativa do Sesmt aos gerentes nas agências era ineficaz em relação ao objetivo que tinha.

Embora nós bancários percebêssemos, de um modo geral, que as ameaças ao nosso bem-estar e saúde se relacionavam principalmente com a pressão por metas e outros fatores imateriais<sup>2</sup>, a atuação direta do Sesmt, visível da minha posição como técnico bancário e cipeiro, compreendia: i) a observância e intervenção nas características físicas do ambiente de trabalho, de acordo com os marcos legais vigentes; ii) difusão de ginástica laboral e de práticas de gerenciamento de estresse (manter hobbies, dormir de forma eficiente, entre outras); iii) tentar convencer os gerentes nas agências a considerarem a importância da saúde dos trabalhadores. Esse último ponto é o que particularmente nos interessa.

No Sesmt da superintendência à qual a agência onde trabalhei estava vinculada, uma abordagem bastante pragmática era utilizada pelos engenheiros e técnicos de segurança nas suas tentativas de influenciar os gerentes a adotarem boas práticas relativas à manutenção da saúde de seus subordinados. O entendimento que baseava a construção das mensagens e dos discursos direcionados aos gerentes, conforme dito explicitamente, era de que se deveria falar a língua que eles “compreenderiam”, isto é, convencê-los de que funcionários sem problemas de saúde significaria maior produtividade, menos afastamentos, maior produção, alcance de metas etc. Com o intuito de atingir os gerentes, o discurso do Sesmt inseria a saúde do trabalhador como fator de produtividade positivo para os fins

---

2 Corroborando essa percepção, inúmeras pesquisas apontam que as questões psicossociais ligadas à organização do trabalho (que chamamos de fatores imateriais) figuram em primeiro plano como determinantes do adoecimento dos bancários, na percepção da categoria. De forma secundária, são percebidos os fatores físicos e ambientais. Para além da percepção dos bancários, pesquisadores também apontam essa relação. Ver por exemplo Bruno (2011), Maeno (2011), Sato (2003), Amazarray e Jacques (2006), Francisco Lima (1998), Maria Elisabeth Lima (1998), Campello (2004), Santos Junior, Mendes e Araújo (2009), Mendes e Netz (2006), Scopel, Oliveira e Wehrmeister (2012) e Sznelwar e Masseti (2002).

que dominavam suas preocupações: o alcance das metas e a obtenção de melhores resultados nos índices pelos quais eles eram avaliados. A saúde do trabalhador era, assim, pragmaticamente inserida numa suposta racionalidade econômica, reduzida a um investimento de retorno certo. Nas comunicações aos gerentes, era deixada de lado, por exemplo, a ideia de que a saúde do trabalhador deveria ser respeitada como um valor em si.

A minha percepção era de que tal discurso não atingia os gerentes como pretendido, ou melhor, não resultava em mudança substancial de atitude e de gestão ou em ações por parte dos gerentes. Em suma, minha percepção – e creio que não só minha – era de que tais mensagens e discursos eram, na melhor das hipóteses, muito pouco efetivos.

A observação da atividade dos gerentes e das situações de trabalho trazem pistas para compreendermos por que tais estratégias comunicativas “pragmáticas” de prevenção de agravos à saúde do trabalhador parecem ser tão pouco efetivas. A primeira observação nesse sentido é que a atividade dos gerentes era condicionada fundamentalmente pelo alcance de objetivos de curto prazo: os índices e metas mensais, trimestrais, tendo como horizonte limite o ano.

Um exemplo de como a busca desses objetivos de curto prazo podem gerar efeitos negativos no médio e longo prazo, pude vivenciar através da prática informal de troca de contratos entre agências. Uma vez que as metas são distribuídas pela superintendência entre as agências, não era incomum que gerentes de agências trocassem entre si contratos de financiamento ou de venda de um produto financeiro. Dessa forma, por exemplo, uma agência que já havia atingido a meta de um financiamento  $x$ , mas que estava aquém da meta de um financiamento  $y$ , dava contratos  $x$  em troca de contratos  $y$ , estes vindos de uma agência que já havia atingido as metas de financiamento  $y$ , mas que ainda precisava de financiamentos  $x$  para atingir a meta. Esse tipo de troca evidentemente não era prevista nas normas internas do banco, era uma espécie de “jeitinho” para os gerentes perfazerem suas metas, embora em nada alterasse os números alcançados pela superintendência e pelo banco. Pelo menos nos contratos de financiamento habitacional, cujos prazos eram quase sempre bastante longos, frequentemente de trinta anos, os efeitos negativos dessas trocas, em médio ou longo prazo, poderiam ser previstos. O fato é que essas trocas de contratos de financiamento habitacional gerariam, futuramente, problemas nas atividades chamadas de “manutenção do contrato”. Um dos problemas se daria em virtude da conta do cliente estar em uma agência diferente daquela a que o contrato acabou sendo vinculado. Sem entrar em explicações pormenorizadas, quando os funcionários se deparassem com a necessidade de realizar uma operação relativa a esses contratos (estorno, cobrança, amortização etc.), teriam que despender um tempo muito maior até, possivelmente, encontrar uma forma de realizar a tarefa, com um aumento considerável de carga de trabalho. Tempo e trabalho a mais que diminuiriam sua produtividade em termos de contratação, ou seja, para alcançar as metas daquele momento. Em suma, nas ações para atingir as metas imediatas, as

consequências para atingir metas futuras, no médio e longo prazo<sup>3</sup>, tendiam a não ser levadas em consideração pela gerência, aspecto agravado pela política de rotatividade dos gerentes entre agências, adotada pelo banco.

Sabendo que provavelmente ficariam na agência apenas alguns poucos anos, a tendência era que os gerentes levassem ainda menos em consideração as consequências de médio ou longo prazo dos meios que utilizavam para atingir as metas e índices exigidos. E se nos bancos privados a lógica da eliminação (VIANA, 2013) implica potencialmente demissão dos gerentes que não atingem as metas, nos bancos públicos a eliminação ocorre pela perda da função gratificada, que significa uma drástica redução salarial, além de outros efeitos de ordem psíquica. “Eliminados” são produzidos de tempos em tempos como exemplo aos demais do que lhes pode acontecer. Podemos dizer que a urgência da atividade em uma agência bancária é aquela de uma corrida contra a eliminação e para estar bem ranqueado, numa organização do trabalho que é reflexo de um sistema econômico estruturado “para operar sob a ameaça permanente da morte súbita” (ARANTES, 2004, p. 304).

### Uma nova temporalidade

Uma considerável literatura nas ciências sociais tem sugerido que vivemos, nas últimas décadas, uma nova relação com o tempo (ARANTES, 2014; AUBERT, 2003; HARTOG, 1995, 2003; LAÏDI, 1994, 1999, 2001). Em geral, esses autores buscam explicar, mediante os conceitos de *campo de experiência* e *horizonte de expectativa*<sup>4</sup>, nossa relação atual e nossas relações passadas com o tempo. Comum a eles, temos a intensificação da mundialização e financeirização dos mercados como fenômeno crucial, embora não único, dessa nova relação com o tempo. Relação essa que se caracterizaria pelo encurtamento e supressão da distância entre a experiência vivida (o campo de experiência) e a espera (o horizonte de expectativas). O conceito de *expectativa* é importante aqui. No entendimento de Laïdi (2001, p. 113), a expectativa é algo que não pode ser deduzido somente da experiência vivida, ela constituiria uma possibilidade de futuro para além do “real disponível”. Se na modernidade a distância entre a experiência (aquilo que fazemos e sabemos fazer) e a expectativa (aquilo a

---

3 A significação específica que ganhou a “fidelização de clientes” nas empresas bancárias parece ser reveladora também da exclusão do longo prazo nas preocupações operacionais, ou talvez da subsunção real do longo prazo ao imediato. Para os bancos, “fidelizar” não significa manter um cliente como consequência deste ter gostado dos produtos ou serviços prestados, e nem sequer manter o cliente por criar nele uma identificação com a marca. Fidelizar, para os bancos, significa vincular o cliente ao banco vendendo-lhe produtos que o mantenham em relação com o banco. Não se trata de produção de um relacionamento com o cliente, mas de enredá-lo economicamente ao banco. Fidelizar tornou-se sinônimo de vender produtos financeiros. O processo de fidelização, desta forma, não existe fora das metas e benefícios imediatos para o banco. Talvez seja uma forma de integração do médio prazo no imediato, mas na qual o futuro está subsumido no presente.

4 Ambos conceitos formulados pelo historiador alemão Koselleck (2006).

que aspiramos) se ampliou em razão da ideologia do progresso, hoje, essa distância entraria em colapso, originando um presente autárquico (LAÏDI, 2001), que basta a si mesmo, sem referência a um passado ou a um futuro. Assim, o futuro já não seria mais a categoria temporal à qual o homem se ajustaria, como nos séculos XIX e XX. Esse presentismo seria sinônimo da anulação da “distância entre intenção e ação, entre o projeto e sua realização” (LAÏDI, 2001, p. 112), submergindo o homem no universo da contingência imediata. Quando o projeto, a finalidade, encontra-se no próprio presente, o imediatismo prevalece e, com ele, o regime de urgência. Arantes (2014), por exemplo, define esse novo tempo do mundo como um *estado de perpétua emergência*.

A instantaneidade das novas tecnologias de comunicação somada às exigências de um mercado concorrencial mundializado levariam à primazia do imediatismo (AUBERT, 2003; JAURÉGUIBERRY, 1998). Por sua vez, o imediatismo contribui para que a urgência se torne o modo de funcionamento mesmo em setores e atividades não emergenciais (VOLKOFF, 1997). O regime de urgência se impõe, assim, para além de domínios delimitados, tornando-se norma generalizada, a partir da representação de cenários dramáticos ou catastróficos caso não haja mobilização para uma intervenção imediata; no caso das empresas, como se uma morte econômica estivesse em jogo (AUBERT, 2006).

Essa urgência como regime normal de funcionamento das empresas seria uma realidade desde as décadas de 1970 e 1980 (ROUX-DUFORT, 2004). Apesar de usualmente a ascendência desse regime de urgência ser relacionada, na literatura, à financeirização da economia, que foi atingindo novos patamares a partir da década de 1970, pensamos que sua origem, assim como o aprofundamento dessa financeirização e mundialização da economia, devem se reportar ao ciclo de lutas sociais que ocorreu da década de 1960 até o início da década de 1980. Isso por dois motivos: porque entendemos que a luta de classes não é externa ao capital, mas, sim, constituinte dele; e por tornar mais inteligível o regime de urgência na sua existência como forma de controle e instrumento de dominação.

### *A dupla fuga trabalho-capital*

Afirmar que a luta de classes é interna ao capital resulta da concepção de capital “como a luta para se apropriar do feito e voltá-lo contra o fazer” (HOLLOWAY, 2003, p.254). Luta essa que se expressa na forma de uma dupla fuga: a fuga da subordinação por parte do trabalhador e a fuga da insubordinação do trabalho por parte do capital. Ambos tentam continuamente libertar-se de uma dependência recíproca.

A insubordinação do trabalho é assim o eixo sobre o qual gira a constituição do capital como capital. É a repulsão centrífuga mútua entre duas classes, a fuga de e em relação à subordinação, o que distingue o capitalismo das sociedades de classes anteriores, o que dá uma forma peculiar à exploração do trabalho em que o capitalismo, como qualquer outra sociedade de classes, se baseia. A intranquilidade da insubordinação entra na relação de classe como o movimento do trabalho e do capital (HOLLOWAY, 2003, p. 267).

Essa fuga da subordinação se manifestou de forma muito clara, ativa e coletiva, no Ocidente e no Oriente, nas lutas dos trabalhadores durante as décadas de 1960 e 1970. A contestação e recusa práticas do regime disciplinar e da forma de autoridade, dentro e fora dos locais de trabalho, além de reivindicações salariais desvinculadas da produtividade (LUMLEY, 1990; SACCHETTO; SBRÒGIO, 2012), puseram em crise o pacto fordista. Como aponta Bernardo (2005), essas lutas mostraram que o fordismo e o taylorismo haviam se esgotado como meio de controle do trabalho, gerando uma crise de produtividade que levou à reestruturação de processos produtivos e formas de gestão.

Acumulação flexível, toyotismo, pós-fordismo, são todos conceitos utilizados para identificar a reestruturação produtiva e gerencial decorrente do nível de insubordinação do trabalho alcançado por aquelas lutas e da crise econômica que lhe correspondeu. Contudo, o novo regime de produção e gestão se constitui a partir da própria subjetividade, desejos e capacidades demonstradas nessas lutas e recusas. Ele se constitui a partir dos mesmos pressupostos subjetivos e culturais presentes na classe trabalhadora, seja nos operários de fábrica, seja nas juventudes que constituíam a chamada *contracultura* (VIRNO, 2003). Quanto a essa então nova subjetividade, dentro da nossa temática mais específica, Hartog (1995) nos lembra que as utopias revolucionárias eram majoritariamente progressistas e futuristas, mas nos anos 1960 passa a prevalecer nelas um caráter presenteísta e imediatista, expresso em *slogans* como *esquecer o futuro*, e na inscrição nos muros parisienses em 68, “*Tou, tout de suite!*”<sup>5</sup>. Nas lutas operárias, as exigências salariais desvinculadas da produtividade e formas de luta que punham em prática as demandas (LUMLEY, 1990; SACCHETTO; SBRÒGIO, 2012), algo muito claro no caso das lutas italianas, denotavam também um sentido de imediatismo e impaciência que, em si, entrava em conflito com a concepção histórica dos partidos comunistas e sindicatos ligados a eles, os quais se apoiavam numa expectativa dada por uma visão de determinação dialética da história.

Em termos objetivos, a reestruturação produtiva e gerencial, em resposta à luta dos trabalhadores e à crise dos anos 1970, deu-se por meio da ampliação geográfica da força de trabalho disponível e da mobilidade dos investimentos internacionais. Em termos operacionais, os meios foram a unificação dos mercados financeiros, em que o fim do padrão-ouro e a libertação da moeda (no caso o dólar) como signo sem referente desempenhou um papel importante, e a utilização de instrumentos de crédito como forma de controle/domínio. Já em termos fenomenológicos, no nível da ‘produção’, emprestando as palavras de Gaulejac (2007, p. 117), “passamos de um governo por meio de ordens para um gerenciamento por meio da realização de projetos, de uma vigilância hierárquica para o agenciamento de uma autonomia controlada”.

A mundialização financeira e a dominância do valor acionário (CHESNAIS, 1996; SAUVIAT, 2005) vinculados à normalização do regime de urgência, que veremos mais detidamente a seguir, devem, portanto, ser compreendidas como parte

---

5 “Tudo, imediatamente!” (tradução nossa).

do movimento e da necessidade do capital de fugir da insubordinação do trabalho. Fuga que ganha forma também no processo de rearticulação da subordinação em novos termos.

### *Hegemonia do valor acionário e curttoprazismo*

Com a fim do padrão-ouro, o mercado cambial se tornou o primeiro elemento da chamada mundialização financeira, iniciada na década de 1970. Depois, vieram a liberalização dos mercados de títulos da dívida e a abertura e desregulamentação dos mercados acionários. Através dos dividendos, o mercado de ações acabou ganhando papel central na acumulação financeira. A entrada dos fundos de pensão e de investimento no controle de grande número de ações, antes dispersas, gerou uma concentração de poder que teve como resultado a dominância da valorização acionária na gestão das empresas. Essa dominância da valorização acionária e do pagamento de dividendos resulta em busca da maximização de renda em curto prazo, e motiva por si só a flexibilização produtiva e a terceirização, de modo a garantir maior liquidez aos ativos, além de inibir investimentos. O curto prazo dessa lógica financeira internalizada na gestão acaba por prevalecer sobre o longo prazo da produção e do retorno de investimento. As consequências dessa lógica financeira são interiorizadas não apenas nas empresas diretamente submetidas ao mercado financeiro, mas em todas aquelas que mantêm relações com elas ou que dependem do sistema de crédito (CHESNAIS, 1996). Em última análise, essas consequências acabam se difundindo como uma cultura de gestão (GAULEJAC, 2007).

Essa mundialização dos mercados financeiros está estreitamente ligada ao presente autárquico e, portanto, ao “estreitamento do horizonte temporal do capitalismo que só raciocina em curto prazo” (LAÏDI, 2001, p. 156). Uma das implicações, como lembra Laïdi (2001), é a identificação dos encargos sociais como nocivos à concorrência, ocultando o fato de que os encargos de hoje podem vir a ser as vantagens de amanhã. A temporalidade da empresa muda com a obrigação da capitalização bursátil de curto prazo, reduzindo empregos, salários e encargos sem consideração pelo desenvolvimento futuro. Esse curttoprazismo se reflete, por sua vez, nas avaliações dos gestores, e, assim, o fato de se fazer melhor num prazo mais longo acaba não obtendo nenhuma consideração aos olhos dos avaliadores (LAÏDI, 2001).

Nesse contexto de “curto-prazismo”, [os dirigentes] tem interesse em obter uma valorização máxima das ações, com o risco de tomar decisões para produzir efeitos de anúncio que se fazem em detrimento do interesse em médio prazo da empresa e de sua perenidade. O conjunto das funções da empresa está subordinado à lógica financeira pelo viés de técnicas de gestão que levam os agentes a interiorizar a exigência de rentabilidade. Cada equipe, cada serviço, cada departamento, cada estabelecimento tem objetivos a atingir, cuja medida, cada vez mais frequente é, por vezes, efetuada em tempo real. A obrigação de resultados, medida conforme o metro da rentabilidade de cada um, deve ser assumida por cada elemento do sistema (GAULEJAC, 2007, p. 48).

---

Entre essas técnicas está a gestão por metas, meio que instala um regime de urgência de alto abaixo na empresa (ROUX-DUFORT, 2004).

### **Regime de urgência**

#### *Conceitos de urgência*

O termo *urgência* surgiu no meio hospitalar e até hoje nos reporta à ideia de emergência médica. Seguindo o pensamento de Laïdi (2001), o serviço de urgência remete a uma situação fora do normal diante de nós, sendo usado quando não há outra solução aparentemente possível. Em termos conceituais, a urgência seria “o modo temporal de abolição rápida da distância entre a expectativa e a experiência” (LAÏDI, 2001, p. 121). Enquanto representação, ela remeteria a um tempo escasso que pressionaria no sentido de uma ação rápida com vistas a maiores benefícios.

Jauréguiberry (1998) conceitua a urgência, em termos vivos, como a mudança deficitária entre o tempo normalmente admitido como necessário por um indivíduo para executar uma tarefa e o tempo disponibilizado sob a forma de um constrangimento exterior incontornável para executar a mesma tarefa. Na definição de Jelliman (2000), a urgência é um julgamento feito por um indivíduo ou um coletivo, em dado instante, sobre uma situação com consequências dramáticas e com um tempo para agir menor do que o necessário com os meios disponíveis. Mas um ponto essencial seria que a esperança de alcançar o objetivo subsistiria, pois sem ela não haveria mais urgência.

Como bem aponta Riveline (1991), somente aceleração e excesso de trabalho não são suficientes para qualificar a urgência. Trata-se, para ele, de uma noção que remete a uma falta de tempo e a um estado de crise, a uma ameaça iminente com resultados catastróficos. A analogia sugerida por ele, da urgência como o problema que vive um jogador de tênis diante de um adversário melhor, nos traz elementos para pensarmos a urgência em termos de controle autônomo e heterônomo. Como ressalta Riveline (1991), o jogador inferior tecnicamente não controla as bolas, no máximo as salva. Na urgência, o reflexo ganha espaço sobre a reflexão. Ela pode ser vista, assim, como um estado de perda de controle geral do indivíduo, primeiro sobre o tempo e, por fim, sobre si mesmo (AUBERT, 2003).

#### *Aspectos negativos e positivos da urgência no trabalho*

A urgência, em geral, é vivida negativamente, como obstáculo ao *trabalho bem feito* (RAVEYRE; UGHETTO, 2002; VOLKOFF, 1997; LORIOL, 2011). Como aponta Laïdi (2001, p. 226), ela viola os “rituais lentos”, agredindo, assim, o simbólico que os sustenta. Ela cresce em penosidade e constrangimentos ao trabalho. A polivalência e flexibilidade do trabalhador têm também relação com um estado de urgência,

obrigando-o a trabalhar onde não está acostumado, sem tempo para adquirir o saber necessário, sem poder prever ou planejar, o que leva ao aumento da carga de trabalho (VOLKOFF, 1997). Ela se relaciona ainda a fenômenos de estresse, *burn out*, esgotamento etc. (AUBERT, 2003; HÉNON, 2005; LORIOL, 2011).

No entanto, a urgência não é apenas vivida negativamente. Ela pode ser uma ocasião para mudar prioridades e hierarquias, para negociar mais margens de manobra e pode ser fonte de construção da identidade no trabalho. As consequências e a significação da urgência não são dadas *a priori*, mas construídas no curso da ação de acordo com o contexto social (LORIOL, 2011).

Algumas pesquisas nos mostram o papel que a urgência fabricada pode ter dentro de uma empresa como instrumento de tomada de decisão e de mediação entre diferentes valores (MOISDON, 1990; CORDELIER, 2005; DENOIT, 2005). A urgência organizacionalmente fabricada, no contexto da empresa, pode servir para encerrar discussões e divergências e jogar decisões para níveis hierárquicos mais altos, efetuando-as assim com base em critérios econômicos e orçamentários, sem deslegitimar diretamente os critérios técnicos (MOISDON, 1990). Para Riveline (1991), a urgência é ingrediente inevitável em toda tomada de decisão, só variando a dose. Usada como meio para justificar medidas de exceção e julgamentos expeditivos, ela ganha aspecto de instrumento de poder.

### *Urgência como forma de controle e poder*

Assim, a urgência permite reduzir ou suspender os debates, agindo como uma injunção que inibe questionamentos (LAÏDI, 2001; LORIOL, 2011), pois o estado de emergência é exatamente aquele em que a necessidade se torna fonte das regras e da lei (AGAMBEN, 2004). Em uma forma fabricada, como “modo temporal planejado”, a urgência possibilita manter a organização em estado de crise permanente (GRAMACCIA, 2005), mantendo, desse modo, as injunções impositivas, embora impessoais. A criação artificial da urgência como método de gestão é descrita por Jelliman (2000) nos termos de uma “teatralização” da gestão, observável em empresas. A encenação do risco e a dramatização do perigo seriam, assim, mecanismos para conseguir o engajamento, possivelmente mais eficazes do que ameaças de sanções e promessas de recompensas. Como bem aponta Carayol (2005), a urgência legitima práticas de enquadramento que, embora sejam coercitivas, não aparecem como resultado de decisões vindas de superiores hierárquicos, mas como um argumento de autoridade de um poder sem corpo, sendo essas práticas de enquadramento percebidas como resultado de forças impessoais: do mercado, de um ambiente... Podemos dizer que a urgência aparece, dessa maneira, como uma forma de controle e gestão produtiva em que o poder se torna mais abstrato, impessoal e invisível; ela é percebida e simulada como imperativo natural, pertencente à ordem das coisas, fruto da necessidade coletiva de sobrevivência.

Aqui abrimos um parêntese digressivo. Esse imperativo de sobrevivência construído socialmente institui uma difusão da condição de miséria, ou de

seus signos e sintomas, naquilo que a miséria se associa fenomenologicamente à impossibilidade de planejamento no tempo e à restrição de possibilidades de escolha. A esse título, são úteis as definições de classe por renda de Pochmann (2013), na qual ele as relaciona à experiência vivida de cada classe com o tempo: “O miserável planeja o dia, não sabe se vai ver o amanhã. O trabalhador é aquele que vive o mês. A classe média é a que planeja o ano. E o rico planeja décadas”. Essa difusão dos sintomas da miséria, resultado da expectativa deixar o horizonte futuro para encrustar-se no presente imediato, foi percebida por Zaki Laïdi nos seguintes termos:

A clivagem entre o presente e o futuro expressa também um aumento do número daqueles que já não tem recursos materiais ou simbólicos para se projetarem no futuro. A “falta de futuro”, que estava reservada até agora aos danados da terra, torna-se uma experiência cada vez mais frequente (LAÏDI, 2001, p. 122).

Caberia pensar nos termos de uma *acumulação primitiva do futuro*? Uma *acumulação* que, *cercando e dificultando o acesso* a um horizonte de expectativa, põe ao dispor do capital uma força de trabalho que não tem outra escolha a não ser um engajamento imediato e intenso às suas solicitações.

### **Regime de urgência e práticas de prevenção**

Laïdi (2001) nos diz que, à medida que desaparece um horizonte de expectativa, portanto de perspectiva de transformação social, cresce a capacidade de transformação genética do ser humano. Se nos tornamos incapazes de transformar o social, a transformação recairia então sobre o individual. Nesse sentido, também podemos enxergar no regime de urgência que dá forma ao *novo tempo dos negócios* uma tendência a reforçar a “cultura do EPI”, que domina as práticas preventivas das empresas relativas à saúde do trabalhador. Não seria o Equipamento de Proteção Individual (EPI) uma espécie de *enxerto físico* que visa mudar a constituição do trabalhador para torná-lo capaz de resistir às condições, situações e ao ambiente de trabalho? Embora, em geral, seja uma medida preventiva mais barata e de fácil implementação pelos gestores – apesar de frequentemente menos eficiente que outras –, encontrando aí a justificativa para sua dominância, o regime de urgência e o ofuscamento do horizonte de expectativas, o que inclui a expectativa de transformação das condições e do ambiente de trabalho, possivelmente também exercem um papel na posição de destaque que o EPI tem conquistado como política preventiva.

Sem esse horizonte de expectativa, em um futuro fadado a ser apenas a repetição do presente, resta somente gerir os efeitos de uma situação precária perenizada pelo próprio regime de urgência (ARANTES, 2014). Para além da

prevalência da “cultura do EPI”<sup>6</sup> em Saúde e Segurança no Trabalho (SST), a difusão de práticas de gerenciamento de estresse se encaixa perfeitamente nesse quadro. Como aponta Gaulejac (2007), a “resistência ao estresse” se torna ela própria uma qualidade necessária para o sucesso. Uma espécie de “seleção natural” se opera; mais uma vez a transformação (biológica) do homem ocupando o lugar da transformação do social. Quando o longo prazo do horizonte de expectativa sai de cena, deixando de influenciar as ações, é também o homem como ser histórico que sai de cena. Sua condição de ser temporal é, assim, limitada a um presente imediato (LAÏDI, 2001). Sua própria biologia – e saúde – é limitada a um presente imediato no terreno de trabalho, sem projeções num futuro. A preocupação com a deterioração da saúde de seus subordinados tem pouco espaço entre gerentes que operam em um regime de urgência normalizado, pois, como lembra Arantes (2004), por definição, não há futuro numa situação de urgência. Impondo uma «arbitragem imperativa a favor do presente», a urgência leva à «desvalorização do futuro, identificado com a incerteza ou a não-verificação» (LAÏDI, 2001, p. 221). O acidente e o agravo à saúde, como probabilidades do futuro, incertas e não verificáveis, tendem, dessa forma, a ser descartados das preocupações, imersas que estão no presente, nas situações de trabalho.

As práticas preventivas se veem inibidas quando só o imediato passa a ter legitimidade. A obrigação de resultado movida pelo imperativo da rentabilidade leva os atores a não executarem ações que não possam justificar em curto prazo (LAÏDI, 1994). A inação em relação à prevenção se torna, então, consequência da própria obrigação de apresentar resultados.

Quanto à estratégica comunicativa do Sesmt da superintendência do banco, reportada anteriormente, podemos lançar a hipótese de que ela encontra obstáculo para eficiência, podendo até se tornar contraprodutiva, em razão da provável *dissonância cognitiva* que tal discurso preventivo gera nos gerentes diante das injunções contraditórias que eles percebem no seu cotidiano, na sua atividade de trabalho. Como já é de conhecimento, “toda falha de consistência entre as ‘mensagens em palavras’ e as ‘mensagens em ato’ da organização coloca os atores da empresa em situação de dissonância cognitiva” (DANIELLOU; SIMARD; BOISSIÈRES, 2013, p. 48). Uma vez que o gerente não encontra meios ou poder para modificar as situações que podem comportar risco a seus subordinados, a tendência é que entre em operação algum processo psíquico, uma racionalização, por exemplo, para amenizar ou suprimir essa dissonância.

---

6 As ações para manter a segurança e saúde do trabalhador devem privilegiar, nessa ordem: 1) eliminação da fonte de risco (mudança de matérias-primas e materiais, por exemplo); 2) mudança no processo para eliminar ou ao menos diminuir a exposição; 3) uso de Equipamento de Proteção Coletiva (EPC); 4) uso de EPI. O que temos visto, em geral, é uma inversão dessa ordem na prática. Indicativo dessa “cultura do EPI” é o anúncio de um fabricante de EPC que aponta seu produto como um complemento do EPI, quando o conhecimento e as boas práticas de SST consolidados mostram que o EPI é que deve ser um complemento do EPC, se necessário. No anúncio do fabricante de EPC publicado na revista da Cipa (2012, p. 87) lemos: “Os EPC’s são indispensáveis ao complemento dos EPIs”.

Mensagens visando convencer os atores da empresa sobre a importância da segurança, sendo que sua aplicação na situação é contraditória com outras exigências, vão contribuir para que muitos assalariados se convençam de que “isso não é tão perigoso assim” (DANIELLOU; SIMARD; BOISSIÈRES, 2013, p. 48).

Evidentemente, o mesmo ocorre com mensagens sobre a importância da prevenção de agravos à saúde. As justificativas, em tais mensagens, só tendem a ser levadas a sério se a empresa implementar inúmeras outras medidas coerentes com elas (DANIELLOU; SIMARD; BOISSIÈRES, 2013) que, na percepção do trabalhador (ou do gerente, no caso), sejam fundamentais para a prevenção. Os profissionais de um Sesmt que é concebido basicamente para cumprir e fazer cumprir requisitos legais<sup>7</sup>, como é o caso em muitas empresas, por vezes com as melhores intenções, veem-se diante da tarefa quixotesca de criar uma cultura de prevenção que não pode ser criada a não ser pelas práticas e prioridades, ascendentes e descendentes, que movem a empresa no seu dia a dia<sup>8</sup>.

O pano de fundo da dissonância cognitiva de que estamos tratando é formado pelo que poderíamos chamar de *dissonância temporal*. Atividade “produtiva” e ações preventivas em saúde se encontram mais do que nunca em temporalidades distintas, que entram em conflito.

### **Desafios à saúde do trabalhador em tempos de urgência**

O que vimos até aqui leva-nos a perguntar como adequar a temporalidade da atividade produtiva à temporalidade da saúde do trabalhador. Como integrar esse médio e longo prazo da saúde no curtíssimo prazo da ‘produção’?

Podemos encontrar algumas ideias ou propostas em Jellimann (2000), embora fuja às nossas possibilidades aqui traçar os meios e os instrumentos para pô-las em prática. Ele fala da urgência como simulação. Simular, como ressalta Baudrillard (1981), é mais do que fingir a existência de algo. Simular é criar sintomas, criar os signos que identificam o real; criar aquilo que implode a distinção entre o verdadeiro e o falso, o real e o imaginário. Jellimann (2000) nos conta sobre a prática de simular urgência – que ele chama de *fabricar urgência* – para que questões e projetos de longo prazo recebam atenção e mobilização da organização. A estratégia é fazer os atores visados entrarem num perímetro de percepção no qual a questão ou projeto passaria a ser visto como urgente. Para isso, são utilizados recursos, chamados por ele de rituais, como eventos, assembleias, reuniões etc. Uma vez que só o imediato é legítimo e emana autoridade, simular urgência se torna um imperativo de existência.

7 Sobre a prevenção via engenharia de segurança ir a reboque do Direito, ver Assunção e Lima (2002).

8 Sobre cultura de segurança industrial, semelhante a uma cultura de prevenção de agravos, ver o capítulo 10 de Daniellou, Sirmard e Boissières (2013).

Seria possível fabricar uma urgência da saúde dos trabalhadores em médio e longo prazo, uma urgência da projeção da saúde dos trabalhadores? Restaria saber como poderia ser fabricada, e qual o poder que um Sesmt deveria ter para ser um ator nessa *fabricação*.

Essa nova temporalidade do mundo, que é também do “mundo do trabalho”, leva-nos, por outro lado, a reforçar outra perspectiva de saúde. Uma perspectiva em que a saúde do trabalhador não se dissocia da temporalidade da ‘produção’, uma vez que se relaciona ao próprio poder dos trabalhadores sobre a ‘produção’, através da sua atividade. O conceito negativo de saúde como ausência de doença, ou mesmo como ausência de desequilíbrio que impeça viver disposto física e mentalmente, tende a conduzir à frustração de ações preventivas diante do curtoprazismo e da urgência, que não podem pensar essa saúde no amanhã. Nesse conceito de saúde, o sujeito é passivo ante uma organização, ambiente e condições de trabalho que agem sobre ele. A outra perspectiva de saúde de que falamos podemos encontrar, por exemplo, em Clot (2010, p.112), para quem “a estrita conservação de si se opõe à saúde”. Inspirado em Alain Wisner, a saúde, para ele, não deve ser vista “apenas como aptidão de sobreviver em um ambiente de trabalho, suportando suas coerções, mas também como capacidade de criar um meio para viver” (CLOT, 2010, p. 46).

A saúde identificada ao poder de agir de um coletivo de trabalho, em última análise, pode significar a possibilidade de ação sobre o próprio poder de coagir que pesa sobre ela. Isto é, em última análise, pode significar agir sobre a própria urgência como poder de coação. Nessa perspectiva de saúde, ela se constrói na própria capacidade de agir para dominar as bolas e não apenas salvá-las, para usarmos a analogia do jogo de tênis. A saúde dos trabalhadores é uma questão de relações de poder, enraizadas no próprio terreno da atividade de trabalho – aliás, como sempre foi, nos novos e velhos tempos. A questão é que mais do nunca, nesse novo tempo, ou a saúde dos trabalhadores é concebida na sua relação com seu poder de agir, ou simplesmente ela não será.

## Referências

- AGAMBEN, Giorgio. **Estado de Exceção**. São Paulo: Boitempo, 2004.
- AMAZARRAY, Mayte R.; JACQUES, Maria da Graça C. Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência. **Boletim de Saúde**, Porto Alegre, v. 20, n. 1, p. 93-105, jan./jun. 2006.
- ARANTES, Paulo E. **O Novo Tempo do Mundo**. São Paulo: Boitempo, 2014.
- \_\_\_\_\_. **Zero à Esquerda**. São Paulo: Conrad, 2004.
- ASSUNÇÃO, Ada A.; LIMA, Francisco de Paulo A. A Contribuição da Ergonomia para a Identificação, Redução e Eliminação da Nocividade do Trabalho. In: MENDES René. **A Patologia do Trabalho**. 2. ed. Belo Horizonte: Atheneu, 2002. p. 1767-1789.
- AUBERT, Nicole. Le culte de l'urgence: La société malade du temps. Paris: Flammarion, 2003.
- \_\_\_\_\_. L'urgence, symptôme de l'hypermodernité: de la quête de sens à la recherche de sensations. **Communication et organisation**, n. 29, p. 11-21, 2006.
- BAUDRILLARD, Jean. **Simulacros e Simulação**. Lisboa: Relógio d'Água, 1981.

- BERNARDO, João. Trabalhadores: Classe ou Fragmentos? **O Comuneiro**, 1º set. 2005. Disponível em: <[http://www.ocomuneiro.com/nr01\\_09\\_trabalhadores.htm](http://www.ocomuneiro.com/nr01_09_trabalhadores.htm)>. Acesso em: 17 dez. de 2014.
- BRUNO, Walcir P. Bancários não são máquinas. In: SZNELWAR, Laerte (org.). **Saúde dos Bancários**. São Paulo: Publisher, 2011. p. 2 1-32.
- CAMPELLO, Jaqueline C. **Cargas de trabalho e evidências de seu impacto sobre a saúde de trabalhadores em bancos**: estudo de caso em quatro instituições financeiras em Porto Alegre. 2004. 220f. Dissertação (Mestrado em Engenharia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.
- CARAYOL, Valérie. **Principe de contrôle, communication et temporalités organisationnelles**. *Études de communication*, n. 28, p. 77-89, 2005..
- CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.
- CIPA, n. 392, maio 2012.
- CLOT, Yves. **Trabalho e Poder de Agir**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010.
- CORDELIER, Benoit. L'urgence, un outil de médiation locale dans les projets de changement organisationnel. In: CARAYOL, Valérie (coord.). **Vivre l'urgence dans les organisations**. Paris: L'Harmattan, 2005. p. 97-106.
- DANIELLOU, François; SIMARD, Marcel; BOISSIÈRES, Ivan. Fatores Humanos e Organizacionais da Segurança Industrial: um estado da arte. **Les Cahiers de la Sécurité Industrielle**, 7. Toulouse: FoncSI, 2013.
- DENOIT, Nicole. L'urgence néguentropique. In: CARAYOL, Valérie (coord.). **Vivre l'urgence dans les organisations**. Paris: L'Harmattan, 2005. p. 17-28.
- GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como Doença Social**. Aparecida: Idéias & Letras, 2007.
- GRAMACCIA, Gino. Pression cellulaire et craintes hypertéliques dans le management de projet. In: CARAYOL, Valérie (coord.). **Vivre l'urgence dans les organisations**. Paris: L'Harmattan, 2005. p. 121-136.
- HARTOG, François. Régimes d'historicité. Présentisme et expérience du temps. Paris: Seuil, 2003.
- \_\_\_\_\_. Temps et histoire. "Comment écrire l'histoire de France?". *Annales Histoire, Sciences Sociales*, v. 6, n. 50, p. 1219-1236, 1995.
- HÉNON, Florence. Urgence en entreprise. In: CARAYOL, Valérie (coord.). **Vivre l'urgence dans les organisations**. Paris: L'Harmattan, 2005. p. 147-163.
- HOLLOWAY, John. **Mudar o Mundo Sem Tomar o Poder**. São Paulo: Viramundo, 2003.
- JAUREGUIBERRY, Francis. Télécommunications et généralisation de l'urgence. **Sciences de la société**, n. 44, p. 83-96, 1998..
- JELLIMANN, Pascal. **Gérer par l'urgence des enjeux de long terme**. Palestra no Seminário "Vie des Affaires", Ecole de Paris du management. 4/2/2000. Disponível em: <<http://ecole.org/telechargement?cr=VA040200.pdf&type=2>>. Acesso em: 11 nov. de 2014.
- KOSELLECK, Reinhart. **Futuro passado**: contribuição à semântica dos tempos históricos. Rio de Janeiro: Contraponto; Ed. PUC-Rio, 2006.
- LAÏDI, Zaki. **A Chegada do Homem-Presente**. Lisboa: Instituto Piaget, 2001.
- \_\_\_\_\_. **La tyrannie de l'urgence**. Saint-Lauren: Fides, 1999.
- \_\_\_\_\_. **Um monde privé de sens**. Paris: Fayard, 1994.
- LIMA, Francisco de Paula A. A organização da produção e a produção da LER. In: LIMA, Maria E. A.; ARAÚJO, José N. G. de; LIMA, Francisco P. A. (org.). LER – lesões por esforços repetitivos: dimensões ergonômicas e psicossociais. Belo Horizonte: Health, 1998. p. 237-263.
- LIMA, Francisco de Paula A.; SAMOHYL, Robert W. Determinantes da Insegurança no Trabalho. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 7, n. 1, p. 179-196, 1986.
- LIMA, Maria Elisabeth A. A LER no Setor Bancário. In: LIMA, Maria E. A.; ARAÚJO, José N. G. de;

- LIMA, Francisco P.A. (org.). LER – lesões por esforços repetitivos: dimensões ergonômicas e psicossociais. Belo Horizonte: Health, 1998. p. 52-107.
- LORIOU, Marc. Les urgences dans le travail: entre contraintes et ressources. **Revue Economique et Sociale**, v. 69, n. 2, p. 11-22, 2011.
- LUMLEY, Robert. **State of Emergency**: cultures of revolt in Italy from 1968 to 1978. New York: Verso, 1990.
- MAENO, Maria. LER e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho: faces de uma mesma moeda. In: SZNELWAR, Laerte (org.). **Saúde dos Bancários**. São Paulo: Publisher, 2011. p. 207-230.
- MENDES, Jussara M. R.; NETZ, Jacéa A. O massacre dos trabalhadores bancários e a ação sindical: sobre jornadas, metas excessivas, pressão, medo, práticas gerenciais autoritárias versus práticas preventivas. **Boletim de Saúde**, Porto Alegre, v. 20, n. 1, p. 25-34, jan./jun. 2006.
- MOISDON, Jean-Claude. **Grands projets, organisation et urgence** [Palestra]. In: SEMINÁRIO VIE DES AFFAIRES, École de Paris du management, Paris, 7/12/1990. Disponível em: <<http://ecole.org/telechargement?cr=VA071290.pdf&type=2>>. Acesso em: 10 out. de 2014.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Ambientes de trabalho saudáveis**: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais. Brasília: SESI/DN, 2010.
- POCHMANN, Marcio. Aumento de renda não significa elevação social. Entrevista concedida a Patrícia Monteiro Rizzotto. **Brasil Econômico**, 30 out. de 2013. Disponível em: <[http://brasileconomico.ig.com.br/ultimas-noticias/aumento-de-renda-nao-significa-elevacao-social\\_136854.html](http://brasileconomico.ig.com.br/ultimas-noticias/aumento-de-renda-nao-significa-elevacao-social_136854.html)>. Acesso em: 19 out. 2014.
- RAVEYRE, Marie; UGHETTO, Pascal. **“On est toujours dans l’urgence”**: surcroît ou défaut d’organisation dans le sentiment d’intensification du travail? In: COLÓQUIO ORGANISATION, INTENSITÉ DU TRAVAIL, QUALITÉ DU TRAVAIL. Centre d’études de l’emploi, Cebremap et Latts Paris, nov. 2002. Disponível em: <[http://www.comprendre-agir.org/images/fichier-dyn/doc/2007/sentiment\\_intensification\\_travail\\_ires\\_ughetto\\_raveyre\\_chsct.pdf](http://www.comprendre-agir.org/images/fichier-dyn/doc/2007/sentiment_intensification_travail_ires_ughetto_raveyre_chsct.pdf)>. Acesso em: 9 out. de 2014.
- RIVELINE, Claude. De l’urgence en gestion. **Annales des mines, Gérer et Comprendre**, n. 22, p. 82-92, mars 1991.
- ROUX-DUFORT, Christophe. L’urgence est devenue le régime normal de fonctionnement. Interview. Journal du Net, oct. 2004. Disponível em: <<http://www.journaldunet.com/management/dossiers/041055urgence/rouxdufort.shtml>>. Acesso em: 5 nov. de 2014.
- SACCHETTO, Devi; SBROGIÒ, Gianni. **Pouvoir ouvrier à Porto Marghera**: Du Comité d’usine à l’Assemblée de territoire (Vénétie – 1960-80). Paris: Les Nuits rouges, 2012.
- SANTOS JUNIOR, Adalberto V. dos; MENDES, Ana M.; ARAUJO, Luciane K. R. Experiência em clínica do trabalho com bancários adoecidos por Ler/Dort. **Psicologia, Ciência & Profissão**, Brasília, v. 29, n. 3, p. 614-625, 2009.
- SATO, Leny. Subjetividade, saúde mental e trabalho. In: RUIZ, Roberto (org.). **Um mundo sem LER é possível**. Montevideo: Rel-Uita, 2003. p. 62-76.
- SAUVIAT, Catherine. Os fundos de pensão e os fundos mútuos: principais atores da finança mundializada e do novo poder acionário. CHESNAIS, François. (org.). **A finança mundializada: raízes sociais e políticas, configuração, consequências**. São Paulo: Boitempo. 2005. p. 109-132.
- SCOPEL, Juliana; OLIVEIRA, Paulo Antonio B.; WEHRMEISTER, Fernando C. LER/DORT na terceira década da reestruturação bancária: novos fatores associados? **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 46, n. 5, p. 875-88, out. 2012.
- SZNELWAR, Laerte I.; MASSETTI, Morgana. Agressões ao corpo e/ou sofrimento psíquico? Um estudo construído a partir da experiência de trabalhadores com LER/DORT. **Travaille**, n. 8, p. 153-176, 2002.
- VIANA, Sílvia. **Rituais de Sofrimento**. São Paulo: Boitempo, 2013.

---

VIRNO, Paolo. **Gramática de la Multitud**: para un análisis de las formas de vida contemporáneas. Madrid: Traficante de Sueños, 2003.

VOLKOFF, Serge. La dictature du temps. **Evolutions technologiques, densité du travail, contraintes temporelles**. Entrevista, fev. 1997. Entrevista. Disponível em: <[http://www.comprendre-agir.org/images/fichier-dyn/doc/dictature\\_du\\_temps\\_volkoff.pdf](http://www.comprendre-agir.org/images/fichier-dyn/doc/dictature_du_temps_volkoff.pdf)>

Acesso em: 1º out. de 2014.

Recebido em 01/07/2015

Aceito em 06/12/2016