

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO, DESGASTE MENTAL E ADOECIMENTO PSÍQUICO NO CAPITALISMO DEPENDENTE BRASILEIRO: UMA CRÍTICA MARXISTA DO DIREITO DO TRABALHO

**WORK PRECARIZATION, MENTAL ATTRITION AND PSYCHOLOGICAL
ILLNESS IN BRAZILIAN DEPENDENT CAPITALISM: A MARXIST CRITIQUE
OF LABOR LAW**

Ciências Sociais Aplicadas • 05/08/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/785973888](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/785973888)

Victória Régia Ferreira Barbosa¹

José Inaldo Valões²

RESUMO

O artigo analisa as mediações entre a precarização das relações de trabalho, a flexibilização da proteção jurídica, o desgaste mental e o adoecimento psíquico da classe trabalhadora no capitalismo dependente brasileiro. Parte-se da crítica marxista da forma jurídica para demonstrar que o contrato de trabalho apresenta como encontro de sujeitos livres e iguais uma relação materialmente estruturada pela desigualdade entre quem possui os meios de produção e quem precisa vender sua força de trabalho. A Teoria Marxista da Dependência permite particularizar essa contradição, pois a transferência de valor e a superexploração tornam mais intensa, nas economias periféricas, a oposição entre igualdade formal e desigualdade concreta. Adota-se o desgaste mental como categoria mais ampla do que o transtorno diagnosticado, capaz de apreender perdas e deformações acumulativas das capacidades psíquicas que podem anteceder ou acompanhar processos de adoecimento. Mediante pesquisa qualitativa, bibliográfica e documental, examinam-se a reestruturação produtiva, a gestão toyotista, a Reforma Trabalhista de 2017, a terceirização, a pejetização e o trabalho mediado por plataformas. Sustenta-se que a erosão de limites jurídicos à exploração amplia a instabilidade, a extensão e a intensificação das jornadas, o controle, a insegurança material e a individualização dos riscos. Esses processos não explicam isoladamente cada transtorno mental, mas integram a determinação social do desgaste e elevam a exposição a fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. Conclui-se que o Direito do Trabalho possui caráter contraditório: participa da reprodução da relação salarial, mas incorpora limites conquistados pela luta coletiva, cuja redução favorece a apropriação do tempo de vida, o desgaste mental e o adoecimento psíquico.

Palavras-chave: Forma Jurídica; Capitalismo Dependente;

Precarização do Trabalho; Desgaste Mental; Adoecimento Psíquico; Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This article examines mediations between the precarization of labor relations, the flexibilization of legal protection, mental attrition and psychological illness among workers in Brazilian dependent capitalism. It draws on the Marxist critique of the legal form to show that the labor contract presents a materially unequal relation as an encounter between free and equal legal subjects. Marxist Dependency Theory makes it possible to specify this contradiction, since value transfer and labor super-exploitation intensify, in peripheral economies, the opposition between formal equality and concrete inequality. Mental attrition is adopted as a category broader than diagnosed mental disorder, capable of addressing the cumulative loss or deformation of psychological capacities that may precede or accompany illness. Through qualitative, bibliographic and documentary research, the article addresses productive restructuring, toyotist management, the 2017 Labor Reform, outsourcing, “pejotização” (contracting workers as legal entities) and platform-mediated work. It argues that the erosion of legal limits on exploitation expands instability, working-time extension and intensification, surveillance, material insecurity and the individualization of risks. These processes do not explain each mental disorder in isolation, but they are part of the social determination of mental attrition and increase exposure to work-related psychosocial risk factors. The article concludes that labor law has a contradictory character: it contributes to the reproduction of the wage relation while incorporating limits won through collective struggle, whose weakening conduces to the appropriation of workers’ life-time, mental attrition and psychological illness.

Keywords: Legal Form; Dependent Capitalism; Labor Precarization; Mental Attrition; Psychological Illness; Labor Law.

1. INTRODUÇÃO

A discussão acerca da importância dos cuidados com a saúde mental ganha cada vez mais espaço, seja no âmbito estatal, na sociedade civil ou nas empresas privadas. Contudo, a ampliação das campanhas de conscientização não foi acompanhada, na mesma medida, pela transformação das condições concretas que produzem sofrimento no trabalho. Em muitos ambientes laborais, o adoecimento psíquico continua cercado por estigmas. A procura por atendimento psicológico ou psiquiátrico pode ser interpretada como fraqueza, incapacidade de adaptação ou falta de comprometimento, enquanto afastamentos decorrentes de transtornos mentais são frequentemente submetidos à suspeita de simulação. A invisibilidade corporal de parte desses agravos contribui para sua deslegitimação e para a subnotificação.

A individualização do problema encobre uma grande contradição. Ao mesmo tempo que empresas difundem discursos sobre bem-estar, resiliência e equilíbrio emocional, multiplicam-se formas de gestão baseadas em metas crescentes, disponibilidade permanente, competição interna, avaliação contínua e insegurança contratual. Nessa configuração, o trabalhador é chamado a administrar individualmente as consequências de uma organização laboral que reduz sua autonomia e invade o tempo de não trabalho. Técnicas de relaxamento, campanhas motivacionais e programas de qualidade de vida podem oferecer algum alívio, mas se tornam insuficientes quando não alcançam a jornada, o ritmo, a remuneração, o assédio, a instabilidade e o poder de controle exercido no processo produtivo.

O aumento da atenção à saúde mental ocorreu simultaneamente à difusão de formas flexíveis de contratação, à terceirização, à expansão do trabalho informal, à gestão por metas e ao controle digital do desempenho. No Brasil, a Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017 consolidou mudanças que ampliaram o espaço da autonomia negocial, regulamentaram o contrato intermitente, alteraram regras de jornada e descanso e reduziram a extensão de determinadas garantias. A terceirização de qualquer etapa do processo produtivo, validada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 725, e a controvérsia atual sobre a contratação de trabalhadores por pessoa jurídica, submetida ao Tema 1.389, integram esse movimento de reorganização jurídica das relações de trabalho.

A proximidade histórica entre flexibilização, precarização e aumento do sofrimento não autoriza, contudo, uma causalidade simples. Depressão, ansiedade, síndrome de burnout e outros transtornos resultam de processos complexos, nos quais se combinam história individual, relações familiares, condições sociais, fatores biológicos, experiências de violência e organização do trabalho.

Para organizar a análise, adota-se o desgaste mental como categoria mais ampla do que o transtorno mental diagnosticado. O desgaste permite apreender processos de perda, deformação ou comprometimento de capacidades psíquicas que podem anteceder, acompanhar ou não resultar em adoecimento clinicamente reconhecido. A expressão “adoecimento psíquico” será empregada para os agravos nos quais o sofrimento assume dimensão patológica, produz incapacidade ou demanda tratamento, sem dispensar a investigação clínica e a análise do nexos causal ou concausal. Essa distinção preserva a complexidade do objeto,

evitando tanto patologizar toda insatisfação quanto exigir diagnóstico fechado para reconhecer que determinada organização do trabalho produz danos.

Diante disso, formula-se o seguinte problema: em que medida a flexibilização da proteção trabalhista, no contexto do capitalismo dependente brasileiro, reforça formas de intensificação, insegurança e controle do trabalho capazes de ampliar os fatores de risco psicossociais, o desgaste mental e os processos de adoecimento psíquico da classe trabalhadora? A hipótese sustentada é que o Direito do Trabalho exerce uma função contraditória. De um lado, organiza juridicamente a venda da força de trabalho e participa da reprodução da relação salarial; de outro, incorpora limites materiais à exploração conquistados por meio da luta coletiva. Quando a ofensiva neoliberal enfraquece esses limites, aumentam a exposição a jornadas prolongadas, imprevisibilidade, remuneração insuficiente, vigilância e fragmentação dos vínculos sociais.

O objetivo geral consiste em analisar as mediações entre precarização trabalhista, flexibilização jurídica, desgaste mental e adoecimento psíquico no capitalismo dependente brasileiro. Como objetivos específicos, busca-se: compreender a relação entre forma mercadoria, sujeito de direito e contrato de trabalho; relacionar dependência e superexploração às particularidades da proteção trabalhista brasileira; examinar mecanismos centrais da reestruturação produtiva e da Reforma Trabalhista; e identificar como insegurança, intensificação, perda de autonomia e controle gerencial se convertem em fatores de risco para a saúde mental.

A discussão do tema deste trabalho é desenvolvida em três momentos. A primeira seção discute trabalho, forma mercadoria,

sujeito de direito e dependência. A segunda examina a reestruturação produtiva e a flexibilização jurídica, com destaque para a Reforma Trabalhista, a terceirização, a pejetização e as plataformas digitais. A terceira articula precarização objetiva e subjetiva, organização do trabalho, desgaste mental, adoecimento psíquico e riscos psicossociais, encerrando com a análise da função contraditória do Direito do Trabalho.

2. METODOLOGIA

A pesquisa que fundamenta este artigo é qualitativa, bibliográfica e documental. O referencial teórico principal reúne a crítica da economia política de Karl Marx, a teoria da forma jurídica de Evgeni Pachukanis (1988), a Teoria Marxista da Dependência de Ruy Mauro Marini (2000) e as formulações sobre forma ou relação jurídica dependente desenvolvidas por Alessandro da Silva (2019) e Gabriela Caramuru Teles (2021).

Para a análise da organização do trabalho e de seus efeitos subjetivos, recorrem-se especialmente a Ricardo Antunes (2009; 2011; 2018), Giovanni Alves (2008; 2011), Tânia Franco (2010), Graça Druck (2019), Christophe Dejours (1992) e Edith Seligmann-Silva (2010). No plano documental, são considerados a Constituição de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei nº 13.467/2017, temas de repercussão geral do Supremo Tribunal Federal e a redação vigente da Norma Regulamentadora nº 1.

O método materialista histórico-dialético orienta a investigação a partir da compreensão de que as formas jurídicas, políticas e subjetivas não podem ser analisadas isoladamente das relações sociais de produção. Isso não significa reduzir o Direito a reflexo

automático da economia nem negar sua autonomia relativa. Significa examinar como o jurídico participa da reprodução da totalidade social, recebe as pressões da luta de classes e, em conjunturas determinadas, limita ou amplia as condições de exploração. A mesma cautela se aplica à saúde mental: a determinação social não elimina a singularidade do sofrimento, mas impede que o adoecimento seja desligado da organização concreta da vida e do trabalho.

3. TRABALHO, FORMA JURÍDICA E DEPENDÊNCIA

3.1. Trabalho, Mercadoria e Sujeito de Direito

O trabalho constitui a mediação pela qual os seres humanos transformam a natureza e, ao fazê-lo, produzem a própria vida social. As formas assumidas por essa atividade, entretanto, variam historicamente. Marx e Engels recusam a ideia de uma essência humana separada das condições materiais de existência e observam que aquilo que os indivíduos são coincide com a forma pela qual produzem e reproduzem a vida:

O modo como os homens produzem os seus meios de vida depende, em primeiro lugar, da natureza dos próprios meios de vida encontrados e a reproduzir. Este modo da produção não deve ser considerado no seu mero aspecto de reprodução da existência física dos indivíduos. Trata-se já, isso sim, de uma forma determinada da atividade destes indivíduos, de uma forma determinada de exprimirem a sua vida, de um determinado modo de vida dos mesmos. Como exprimem a sua vida, assim os indivíduos são. Aquilo que eles são coincide, portanto, com a sua produção, com o que produzem e também com o como produzem. Aquilo que os indivíduos são depende, portanto, das condições materiais da sua produção (Marx; Engels, 1999, p. 27).

Na sociabilidade capitalista, a riqueza apresenta-se como uma imensa coleção de mercadorias (Marx, 2013). Cada mercadoria possui valor de uso, relacionado à satisfação de necessidades, e valor, cuja substância é o trabalho humano abstrato. O trabalho concreto designa a atividade específica que produz determinado valor de uso; o trabalho abstrato expressa a redução social de trabalhos distintos a dispêndio de força humana indiferenciada, tornando-os comparáveis na troca. Essa distinção evita a identificação imediata entre trabalho abstrato, trabalho assalariado e alienação. A venda da força de trabalho pressupõe o assalariamento, mas a categoria trabalho abstrato se refere à forma social pela qual o trabalho privado conta como parcela do trabalho social total.

A força de trabalho é uma mercadoria peculiar porque seu valor de uso consiste na capacidade de criar valor. O trabalhador recebe o equivalente ao valor socialmente necessário à reprodução de sua força de trabalho, enquanto o capitalista apropria-se do valor produzido além desse equivalente. A exploração não depende, portanto, de uma troca juridicamente fraudulenta. Ela pode ocorrer sob o respeito formal ao contrato e à equivalência, pois o mais-valor resulta da diferença entre o valor da força de trabalho e o valor criado durante a jornada. A aparência salarial, ao apresentar o pagamento como remuneração de todo o trabalho, oculta a divisão entre tempo necessário e tempo excedente (Marx, 2013).

O fetichismo da mercadoria não corresponde apenas a uma ideia falsa alojada na consciência. A interação estabelecida entre os seres sociais adquire, por força das próprias relações mercantis, a forma “fantasmagórica de uma relação entre coisas” (Marx, 2013, p. 206), escamoteando as relações de exploração do trabalho. O valor parece atributo natural dos produtos, enquanto a dependência entre os produtores desaparece por trás do movimento aparentemente autônomo das mercadorias. No trabalho assalariado, essa inversão alcança o próprio ser humano: a capacidade de trabalhar é posta em circulação como propriedade de um sujeito e confrontada com o capital como objeto negociável.

Importa destacar que fetichismo e estranhamento iluminam dimensões distintas, embora articuladas, da sociabilidade capitalista. O primeiro revela como relações sociais de produção assumem a aparência de propriedades naturais das coisas; o segundo evidencia como o produto, a atividade e as capacidades do trabalhador se contrapõem a ele como forças alheias. Na relação salarial, essas determinações se entrelaçam: a força de trabalho circula como

mercadoria, enquanto os fins, o ritmo e os resultados da atividade permanecem subordinados às necessidades de valorização.

O estranhamento manifesta-se na relação do trabalhador com o produto e com o próprio ato de produzir. O que foi criado aparece como poder estranho, e a atividade, em vez de constituir realização consciente, torna-se meio imposto de sobrevivência. O trabalhador não controla os fins, o ritmo e o resultado do trabalho, que se organiza segundo necessidades externas à sua vida.

Marx (2004) sintetiza essa inversão ao mostrar que, sob o trabalho estranhado, as capacidades propriamente humanas são vivenciadas como atividade imposta, ao passo que a liberdade é deslocada para o tempo exterior ao trabalho:

Chega-se, por conseguinte, ao resultado de que o homem (o trabalhador) só se sente como [ser] livre e ativo em suas funções animais, comer, beber e procriar, quando muito ainda habitação, adornos etc., e em suas funções humanas só [se sente] como animal. O animal se torna humano, e o humano, animal. Comer, beber e procriar etc., são também, é verdade, funções genuína[mente] humanas. Porém na abstração que as separa da esfera restante da atividade humana, e faz delas finalidades últimas e exclusivas, são [funções] animais. (...) uma consequência imediata disto (...) é o estranhamento do homem pelo [próprio] homem (Marx, 2004, p. 83-85).

A crítica marxista do Direito parte dessa materialidade. Para que mercadorias sejam trocadas, efetivando a valorização do valor, é necessário que os seres humanos compareçam formalmente no mercado como sujeitos livres, iguais e proprietários. A forma jurídica universaliza os atributos necessários à circulação mercantil: vontade, liberdade contratual, igualdade e propriedade. O sujeito de direito não é mera invenção ideológica desvinculada da prática, pois a troca exige que os indivíduos se reconheçam reciprocamente como titulares de mercadorias. No caso do trabalhador, a liberdade jurídica significa poder dispor da própria força de trabalho; sua condição material, contudo, obriga-o a vendê-la para obter os meios de subsistência.

Pachukanis identifica no sujeito jurídico a correspondência da mercadoria. A universalização da forma jurídica alcança seu desenvolvimento pleno quando a força de trabalho ingressa na circulação como mercadoria e a exploração passa a ser mediada por contrato, conforme explica na citação abaixo:

(...) É apenas na sociedade burguesa capitalista, em que o proletário surge como sujeito que dispõe de sua força de trabalho como mercadoria, que a relação econômica da exploração é juridicamente mediatizada sob a forma de um contrato. É justamente por isso que na sociedade burguesa a forma jurídica, em oposição ao que acontece nas sociedades edificadas sobre a escravidão e a servidão, adquire uma significação universal (Pachukanis, 1988, p. 14).

O contrato de trabalho reúne, assim, igualdade jurídica e desigualdade social. Empregador e empregado manifestam vontade e figuram formalmente como partes equivalentes, mas chegam ao mercado a partir de posições antagônicas. Um dispõe dos meios de produção e compra a força de trabalho; o outro precisa vendê-la para viver. Como observa Kashiura Júnior (2014), a circulação mercantil da força de trabalho constitui o momento de equivalência que abre a produção para a extração de mais-valor e para a dominação de classe.

Essa conclusão não autoriza a tratar o Direito como simples falsidade. A crítica precisa evitar tanto o economicismo, que reduz a instância jurídica a reflexo imediato da economia, quanto o humanismo jurídico, que explica a proteção trabalhista apenas por valores de solidariedade ou justiça. A igualdade e a liberdade são efetivas na circulação, mas insuficientes para descrever a totalidade da relação salarial. Ao sistematizar as funções do Direito na regulação entre capital e trabalho, Silva (2019, p. 52-75) mostra que a forma jurídica dissimula a coerção econômica presente na venda da força de trabalho, disciplina e subordina o trabalhador no processo produtivo, fixa antecipadamente a grandeza do capital variável e converte o valor da força de trabalho em salário, ocultando o tempo de trabalho não remunerado.

O Direito do Trabalho surge dentro dessa contradição e acrescenta uma função historicamente conquistada pela luta de classes: atuar na correlação entre o preço e o valor da força de trabalho. Salário mínimo, limites de jornada, repousos, férias, proteção coletiva e normas de saúde interferem nas condições de reprodução do trabalhador e elevam os custos da exploração. Ao mesmo tempo, essas garantias permanecem inscritas na forma contratual e não

eliminam a apropriação do mais-valor. Por isso, o ramo trabalhista juridiciza a compra e a venda da força de trabalho, contribuindo para a estabilidade da relação salarial, mas também impõe obstáculos concretos à utilização destrutiva do corpo e do tempo:

Por outro lado, quando o direito limita a jornada de trabalho ele impede que a prorrogação indefinida do tempo de trabalho acarrete o acréscimo no volume dos meios de subsistência necessário à reposição fisiológica do trabalhador e, por conseguinte, determine o respectivo aumento do valor da força de trabalho. Da mesma forma, as normas de saúde e segurança são um óbice ao aumento desmesurado da intensidade do trabalho e o consequente desgaste acelerado da força de trabalho, o que acarretaria um descompasso entre o seu preço diário e a sua duração total (Silva, 2019, p. 74).

Essa função de contenção do afastamento entre preço e valor da força de trabalho não transforma o Direito do Trabalho em instrumento autossuficiente de emancipação. Ela limita determinadas condições de exploração, mas preserva a relação salarial e a apropriação do mais-valor. Esclarece, porém, por que a redução de direitos não é teoricamente irrelevante: ao retirar limites de duração, intensidade, remuneração e segurança, a ordem jurídica amplia o consumo da força de trabalho e desloca para o trabalhador, sua família e os serviços públicos os custos de sua reprodução e de seu adoecimento.

3.2. Capitalismo Dependente, Superexploração e Relação Jurídica

A universalidade das categorias capitalistas não elimina as particularidades históricas de cada formação social. No Brasil, a transição do escravismo colonial para o trabalho livre ocorreu sob concentração fundiária, racismo, dependência externa e formação de um amplo contingente de trabalhadores privados de condições estáveis de reprodução. A legalidade trabalhista desenvolveu-se nesse terreno, no qual relações formalmente modernas coexistem com informalidade, violência patronal e diferenciações raciais e de gênero.

A Teoria Marxista da Dependência demonstra que o capitalismo latino-americano não corresponde a um estágio incompleto que repetiria, com atraso, o percurso dos países centrais. A dependência é uma forma de integração subordinada à economia mundial, marcada pela transferência de valor e por padrões próprios de reprodução. Marini (2000) mostra que as economias latino-americanas contribuíram para baratear matérias-primas e bens necessários à reprodução da força de trabalho nos centros industriais, favorecendo a acumulação nos países dominantes.

O intercâmbio desigual pressiona os capitais dependentes a compensar perdas na circulação internacional mediante maior exploração da força de trabalho. A superexploração não significa apenas intensidade elevada em sentido genérico. Ela se concretiza por mecanismos que comprometem a reprodução normal do trabalhador: remuneração inferior ao valor da força de trabalho, prolongamento da jornada, intensificação e combinação dessas modalidades. Silva (2019) acrescenta que a pressão do exército industrial de reserva amplia a capacidade empresarial de impor

esses mecanismos e reduz a possibilidade material de resistência individual:

Para compensar a perda de mais-valia, e superar a queda das taxas de lucro, os capitalistas dos países dependentes recorrem a uma maior exploração do trabalho, seja por meio do aumento de sua intensidade, seja mediante a prolongação da jornada de trabalho, seja finalmente combinando os dois procedimentos (Marini, 2000, p. 122).

Esses mecanismos possuem consequências imediatas para a saúde. A extensão da jornada reduz o tempo destinado ao repouso, ao convívio, à participação política e ao cuidado. A intensificação concentra maior dispêndio físico, cognitivo e emocional no mesmo intervalo. A remuneração insuficiente produz insegurança material, endividamento, multiplicação de vínculos e dificuldade de acesso a alimentação, moradia, transporte, lazer e tratamento. Quando essas formas se combinam, o tempo de trabalho invade a vida e compromete a reposição cotidiana e geracional da força de trabalho.

A distinção entre fundo de consumo e fundo de vida permite compreender por que a superexploração não se resume a um problema salarial. A apropriação do fundo de consumo ocorre quando a remuneração não assegura os bens e serviços necessários à reprodução socialmente estabelecida da força de trabalho. A apropriação do fundo de vida manifesta-se quando o prolongamento ou a intensificação consomem energias que não podem ser recompostas pelo repouso e reduzem a duração útil do

trabalhador. Na leitura de Silva (2019), a insuficiência do primeiro fundo conduz frequentemente à violação do segundo, pois a baixa remuneração é compensada por horas extraordinárias, múltiplos vínculos, venda de férias e disponibilidade permanente.

A superexploração, portanto, possui dimensão temporal. O salário insuficiente obriga à busca de horas extras, ocupações complementares e disponibilidade para convocações imprevisíveis; a jornada extensa reduz o descanso; a intensificação faz com que cada hora contenha maior quantidade de trabalho. O tempo aparentemente livre permanece subordinado à preparação para o turno seguinte, ao deslocamento, ao cuidado de familiares e à recuperação de uma exaustão que nunca se completa. A fronteira entre produção e reprodução torna-se especialmente relevante para analisar o desgaste mental.

A reprodução da força de trabalho também depende de atividades domésticas e de cuidado que permanecem distribuídas de forma desigual. Quando direitos sociais e serviços públicos são reduzidos, as famílias absorvem custos que antes eram parcialmente socializados. As mulheres, sobretudo as mulheres negras, acumulam emprego precário, cuidado não remunerado e responsabilidade pela administração cotidiana da escassez. Teles (2021, p. 279-280) mostra que racismo, escravismo colonial e divisão sexual do trabalho particularizam o conteúdo das relações jurídicas dependentes, concentrando trabalhadores negros e, com maior intensidade, mulheres negras em ocupações mal remuneradas, informais, terceirizadas e intermitentes. A dupla presença entre trabalho assalariado e trabalho reprodutivo prolonga a jornada total e limita as possibilidades de descanso, participação política e tratamento.

A existência de uma população trabalhadora excedente reforça o poder disciplinar do desemprego. A ameaça de substituição induz a aceitação de baixos salários, metas abusivas, assédio e jornadas imprevisíveis, além de dificultar a apresentação de atestados, a denúncia de riscos e o exercício de direitos. Silva (2019, p. 135-139) demonstra que o exército industrial de reserva amplia a capacidade empresarial de impor mecanismos de superexploração e reduz a possibilidade material de resistência individual. Essa pressão não se distribui de modo uniforme, pois classe, raça, gênero e território definem graus distintos de exposição à insegurança, à violência e à desproteção.

O cruzamento entre teoria marxista do Direito e Teoria Marxista da Dependência conduz ao problema da forma jurídica dependente. Silva (2019) parte de uma tensão precisa: se a equivalência constitui o traço da relação jurídica, como o Direito se desenvolve em uma formação social na qual a superexploração viola reiteradamente o valor da força de trabalho? Sua resposta não afirma a inexistência da lei do valor, pois somente uma lei vigente pode ser transgredida. A particularidade está em que a equivalência formal medeia relações materiais nas quais o preço da força de trabalho se afasta continuamente de seu valor.

A forma jurídica dependente expressa, assim, relações entre sujeitos formalmente iguais cuja desigualdade material é extrema, ao mesmo tempo que o conteúdo protetivo das normas se mostra especialmente vulnerável às determinações políticas necessárias à manutenção da superexploração. Isso não significa que o Direito brasileiro seja exterior ao capitalismo ou uma forma incompleta de juridicidade. Significa que a instância jurídica apresenta maior permeabilidade às determinações políticas e às necessidades de

reprodução da superexploração, de modo que a passagem da norma à prática encontra obstáculos estruturais, sobretudo quando a proteção eleva o preço da força de trabalho, restringe a jornada ou limita sua intensidade (Silva, 2019).

Embora partam de problemas próximos, as categorias de forma jurídica dependente e relação jurídica dependente não são idênticas. Silva (2019) examina como a superexploração condiciona a autonomia e a efetividade da forma jurídica no capitalismo dependente; Teles (2021) enfatiza o conteúdo profundamente desigual assumido pelas relações entre sujeitos formalmente equivalentes, com atenção às mediações de classe, raça e gênero. As formulações são complementares para compreender a flexibilização: a primeira esclarece a fragilidade da função protetiva, enquanto a segunda evidencia como a retração dos direitos sociais aproxima as relações de trabalho da regulação civil, amplia a mercantilização do tempo e transfere riscos econômicos ao trabalhador. A pejetização, o trabalho autônomo economicamente dependente e a informalidade digital não representam ausência de Direito; dependem de formas jurídicas que reconhecem trabalhadores como empresas, parceiros ou prestadores independentes, atribuindo-lhes liberdade formal em relações de dependência material.

Silva (2019) chama atenção para o caráter simultaneamente limitado e potente do Direito do Trabalho. Limitado porque não supera a relação capitalista, não elimina a forma sujeito de direito e não neutraliza a superexploração; potente porque a limitação de jornada, o salário mínimo, as férias, a proteção coletiva e as normas de saúde interferem na distribuição do tempo e do valor, criando obstáculos à reprodução irrestrita do capital. A defesa dessas garantias não deve ser confundida com juridicismo, mas sua perda agrava

concretamente a vida trabalhadora e reduz condições materiais de organização coletiva.

A formação dependente fornece, portanto, a primeira mediação entre forma jurídica, desgaste mental e adoecimento psíquico. A venda da força de trabalho é apresentada como ato livre; a superexploração reduz as condições materiais dessa liberdade; e a retração dos direitos sociais amplia a exposição a jornadas, ritmos e inseguranças que consomem a energia física e psíquica. A próxima seção examina como a reestruturação produtiva e o neoliberalismo reorganizam essa dinâmica.

4. REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E FLEXIBILIZAÇÃO DA PROTEÇÃO TRABALHISTA

4.1. Da Rigidez Fordista à Acumulação Flexível

O desenvolvimento da grande indústria consolidou a subsunção real do trabalho ao capital, isto é, a transformação técnica do processo produtivo segundo as necessidades de valorização. A maquinaria retirou do trabalhador o domínio sobre o ritmo e o modo de execução, convertendo-o em momento de um sistema objetivo. Taylorismo e fordismo aprofundaram esse controle mediante separação entre concepção e execução, parcelamento de tarefas, linha de montagem, produção padronizada e mensuração rigorosa do tempo.

O fordismo não deve ser idealizado como período de trabalho digno. Suas fábricas foram marcadas por repetitividade, disciplina, acidentes e alienação. Em parte dos países centrais, contudo, a expansão produtiva do pós-guerra foi acompanhada por emprego mais estável, negociação coletiva e políticas de bem-estar. Essa

combinação resultou de condições econômicas específicas e da força histórica do movimento operário, sem se reproduzir integralmente nas economias dependentes.

A crise de rentabilidade e as transformações iniciadas nos anos 1970 impulsionaram estratégias de reestruturação: descentralização produtiva, terceirização, redução de estoques, automação, produção sob demanda e flexibilização do emprego. O toyotismo tornou-se referência de gestão ao combinar *just-in-time*, polivalência, controle de qualidade e envolvimento subjetivo. Não ocorreu substituição completa do fordismo. Formas tayloristas, fordistas, toyotistas e digitais passaram a coexistir e a combinar-se desigualmente, sobretudo na periferia. Explica Antunes:

*A racionalização do processo produtivo, o forte disciplinamento da força de trabalho, a implantação de novos mecanismos de capital e de trabalho intensivo, e o envolvimento mais ativo do intelecto no trabalho tornaram-se práticas recorrentes no processo de **liofilização organizacional, um processo no qual as substâncias vivas são eliminadas, onde o trabalho vivo é substituído pelo trabalho morto, pelo maquinaria tecnoinformacional-digital que hoje tipifica o processo de “enxugamento” das empresas** (Antunes, 2011, p. 124, grifo nosso).*

Antunes (2011, p. 125) também destaca a polarização produzida por essa reorganização:

*De um lado, em escala minoritária, o trabalhador “polivalente e multifuncional” da era informacional-digital, capaz de exercitar com mais intensidade sua dimensão mais intelectual. De outro lado, uma massa de trabalhadores precarizados, terceirizados, flexibilizados, informalizados, cada vez mais próximos do desemprego estrutural. **A expansão do trabalho part time, as formas como o capital se utiliza da divisão sexual do trabalho, a ampliação do trabalho dos imigrantes, frequentemente ilegais, são outras marcas dessa processualidade potencialmente estranhada e reificada.***

A empresa enxuta reduz trabalhadores diretamente contratados e transfere etapas, custos e riscos para empresas terceiras ou indivíduos formalmente autônomos. Ao mesmo tempo, exige cooperação, iniciativa, disponibilidade e identificação com metas empresariais. O controle torna-se menos visível, mas não menos intenso. Avaliações permanentes, metas variáveis, competição interna e medo do desemprego produzem consentimento sob coerção econômica.

Giovanni Alves denomina captura da subjetividade o processo pelo qual a organização do trabalho procura mobilizar inteligência, afetos e iniciativa em favor da valorização. Essa captura é contraditória porque exige envolvimento ativo em uma atividade cujo sentido, finalidade e resultado permanecem subordinados ao capital:

(...) o processo de “captura” da subjetividade do trabalho vivo é um processo intrinsecamente contraditório e densamente complexo, que **articula mecanismos de coerção/consentimento e de manipulação não apenas no local de trabalho**, por meio da administração pelo “olhar”, **mas nas instâncias sociorreprodutivas**, com a pletora de valores-fetiches e emulação pelo medo que mobiliza as instâncias da pré-consciência/inconsciência do psiquismo humano (ALVES, 2007). Por outro lado, o processo de “captura” da subjetividade do trabalho como inovação sociometabólica **tende a dilacerar (e estressar) não apenas a dimensão física da corporalidade viva da força de trabalho, mas sua dimensão psíquica e espiritual, que se manifesta por sintomas psicossomáticos. O toyotismo é a administração by stress**, pois busca realizar o impossível: **a unidade orgânica entre o núcleo humano, matriz da inteligência, da fantasia, da iniciativa do trabalho como atividade significativa, e a relação-capital que preserva a dimensão do trabalho estranhado e os mecanismos de controle do trabalho vivo** (Alves, 2011, p. 42).

A flexibilidade modifica a relação entre tempo de trabalho e tempo de vida. Jornadas variáveis, escalas, disponibilidade por aplicativos, comunicação fora do expediente e remuneração por desempenho tornam o futuro menos previsível. O trabalhador precisa organizar descanso, cuidado, estudo e relações familiares em torno de

demandas empresariais que podem alterar-se rapidamente. A incerteza deixa de ser acontecimento excepcional e converte-se em condição permanente.

Nas economias dependentes, a modernização tecnológica não elimina formas arcaicas ou informais. Setores digitalizados convivem com trabalho doméstico precário, produção agrícola intensiva, oficinas subcontratadas e situações análogas à escravidão. A inovação pode ampliar o controle sem melhorar a proteção. Sistemas algorítmicos distribuem tarefas, fixam preços, avaliam condutas e aplicam sanções, enquanto a empresa se apresenta como mera intermediadora tecnológica.

A reestruturação produtiva também fragmenta coletivos. A terceirização separa trabalhadores que atuam no mesmo espaço em empregadores, salários e representações sindicais distintos. Metas individuais e remunerações variáveis incentivam competição. O trabalho remoto e por plataformas pode produzir isolamento. A redução dos vínculos coletivos enfraquece a capacidade de nomear o sofrimento como problema comum, favorecendo sua tradução como fracasso individual.

4.2. Reforma Trabalhista e Erosão dos Limites à Exploração

O neoliberalismo apresenta a proteção trabalhista como obstáculo à geração de empregos e à competitividade. A flexibilidade é defendida como resposta técnica a mudanças econômicas, mas envolve decisão política sobre a distribuição dos riscos. No Brasil, esse movimento não começou em 2017. A reconstrução histórica de Silva (2019) identifica, na ditadura civil-militar, a contenção salarial, a substituição da estabilidade pelo FGTS, o enfraquecimento da

fiscalização e a expansão de modalidades flexíveis como antecedentes da desfiguração protetiva. A Reforma Trabalhista aprofundou essa trajetória ao ampliar a capacidade empresarial de ajustar jornada, remuneração e vínculo às oscilações da demanda, transferindo ao trabalhador instabilidade de renda, descanso e planejamento da vida.

A trajetória da proteção trabalhista brasileira, entretanto, não pode ser reduzida ao mito da outorga ou a uma concessão unilateral do Estado. A limitação da jornada, o reconhecimento da organização sindical, a regulamentação do salário e as normas de proteção resultaram de conflitos, greves e mobilizações que obrigaram o poder político a incorporar reivindicações da classe trabalhadora. A institucionalização estatal também submeteu essas conquistas a mecanismos de controle e enquadramento sindical, razão pela qual o Direito do Trabalho deve ser compreendido como condensação contraditória da luta de classes: estabiliza a relação salarial e, ao mesmo tempo, positiva limites que não seriam espontaneamente aceitos pelo capital (Silva, 2019).

No Brasil, a Lei nº 13.467/2017 sintetizou tendências anteriores e alterou mais de uma centena de dispositivos da CLT, em uma mudança cujo sentido geral foi amplamente criticado pela doutrina trabalhista protetiva (Delgado, 2017). A Reforma ampliou a prevalência da negociação coletiva em matérias previstas no art. 611-A, regulamentou o contrato intermitente, modificou regras de jornada, intervalo e banco de horas, restringiu as horas in itinere e alterou o acesso à Justiça do Trabalho. A análise crítica não exige afirmar que toda modificação produziu o mesmo efeito. É necessário identificar como mudanças específicas deslocam riscos e reduzem limites à utilização da força de trabalho.

A extinção do cômputo das horas *in itinere*, atualmente disciplinada pelo art. 58, § 2º, da CLT, retirou da jornada o tempo de deslocamento para local de difícil acesso ou não servido por transporte público que, em determinadas condições, era reconhecido pela jurisprudência trabalhista. A mudança torna invisível juridicamente um tempo subordinado às condições empresariais, ainda que ele continue consumindo a vida do trabalhador. Ao deixar de ser reconhecido como jornada, esse período é transferido para o tempo privado sem que cesse sua vinculação material ao trabalho.

O banco de horas e a compensação de jornada podem ser pactuados em hipóteses mais amplas. O acordo individual escrito permite compensação em até seis meses, e o acordo tácito pode ser admitido para compensação no mesmo mês. A jornada de doze horas por trinta e seis de descanso também pode ser estabelecida por acordo individual escrito. Essas modalidades não são necessariamente prejudiciais em toda situação, mas ampliam a assimetria quando negociadas por trabalhador isolado sob ameaça de desemprego. A variabilidade da jornada reduz o controle sobre o próprio tempo, dificulta a organização do descanso e do cuidado e converte a disponibilidade em recurso administrado conforme as oscilações empresariais.

O contrato intermitente rompe a correspondência entre existência do vínculo e garantia de trabalho contínuo. O empregado permanece formalmente contratado, mas apenas recebe quando convocado. A empresa transfere para o trabalhador o risco da oscilação da demanda e reduz custos nos períodos de inatividade. Para quem depende da renda salarial, a imprevisibilidade dificulta planejamento, acesso a crédito, cuidado familiar e organização de

outro vínculo. A liberdade para recusar convocações é limitada pela necessidade material e pela possibilidade de deixar de ser chamado. Desse modo, o capital não se apropria apenas do trabalho efetivamente prestado, mas também da disponibilidade e da expectativa de convocação que organizam o tempo de vida.

O art. 611-A atribui prevalência a convenções e acordos coletivos em matérias como jornada, banco de horas, intervalo intrajornada, plano de cargos e enquadramento do grau de insalubridade. A negociação coletiva pode constituir instrumento de melhoria quando existe organização sindical forte, direito efetivo de greve e correlação de forças favorável. Em contexto de desemprego, terceirização e fragmentação, contudo, pode funcionar como mecanismo de redução de direitos. A Constituição reconhece os instrumentos coletivos, mas esse reconhecimento não elimina a desigualdade material entre capital e trabalho.

O Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Tema 1.046, afirmou a constitucionalidade de acordos e convenções coletivos que limitem ou afastem direitos trabalhistas não assegurados diretamente pela Constituição, ainda que não haja vantagens compensatórias especificadas. A tese preserva direitos absolutamente indisponíveis, mas desloca para a interpretação judicial a definição de seus contornos. Uma leitura protetiva deve reconhecer que duração do trabalho, descanso e meio ambiente laboral possuem conexão direta com saúde, segurança e dignidade.

O parágrafo único do art. 611-B declara que regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança para fins do dispositivo. A separação normativa não desfaz a relação material entre jornada e adoecimento. O tempo de

exposição interfere na fadiga cognitiva, na atenção, na absorção de riscos físicos e químicos e na possibilidade de recuperação entre turnos. Intervalos intrajornada e interjornadas constituem limites à apropriação empresarial do tempo de vida; ao deslocá-los para espaços de negociação marcados por correlações de força desiguais, a lei transforma uma questão de prevenção em objeto de disponibilidade econômica.

Essa assimetria exige interpretar conjuntamente os arts. 611-A e 611-B, a Constituição e as normas internacionais de proteção. A prevalência do negociado não pode converter a autonomia coletiva em autorização geral para monetizar a saúde ou transferir riscos empresariais. Direitos vinculados à integridade psicofísica, à prevenção e à reprodução da força de trabalho demandam controle material, ainda que não apareçam literalmente no rol de indisponibilidade. O Tema 1.046 do STF reconhece a força normativa dos instrumentos coletivos, mas preserva direitos absolutamente indisponíveis, categoria cujo conteúdo precisa ser construído à luz da dignidade, da saúde e da redução dos riscos.

A Reforma foi apresentada como meio de reduzir desemprego e informalidade. Avaliações posteriores não autorizam atribuir-lhe, isoladamente, melhora estrutural dos indicadores. O estudo de Serra, Bottega e Silva (2022) não identificou efeito estatisticamente significativo da lei sobre a taxa de desemprego nos primeiros anos. O dado é importante porque enfraquece a ideia de que a diminuição de garantias produziria automaticamente formalização. Emprego depende de demanda, investimento, política econômica e estrutura produtiva, não apenas do custo jurídico do contrato.

No capitalismo dependente, a erosão de direitos sociais acentua a relação jurídica descrita por Teles: mais liberdade formal para pactuar e mais desigualdade concreta na reprodução da força de trabalho. Menos estabilidade, descanso e previsibilidade significam maior disponibilidade do tempo para o capital e maior transferência de custos de reprodução para famílias, comunidades e serviços públicos.

4.3. Terceirização, Pejotização e Trabalho em Plataformas

A terceirização é elemento estrutural da empresa enxuta e uma das principais formas contemporâneas de fragmentação e precarização (Druck; Dutra; Silva, 2019). A contratação de outra pessoa jurídica fragmenta o processo produtivo e permite diferenciar salários, benefícios, jornadas e representação coletiva entre trabalhadores que contribuem para a mesma atividade econômica. A Lei nº 13.429/2017 ampliou a disciplina do trabalho temporário e da prestação de serviços, enquanto a Lei nº 13.467/2017 consolidou alterações relacionadas ao tema.

No Tema 725, o Supremo Tribunal Federal fixou que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social, mantida a responsabilidade subsidiária da contratante. A tese afastou a distinção entre atividade-meio e atividade-fim. Ela não autoriza fraude nem impede o reconhecimento do vínculo quando presentes, na realidade, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. O problema prático consiste em distinguir organização empresarial legítima de contratos utilizados para encobrir emprego.

A pejetização ocorre quando o trabalhador constitui pessoa jurídica e celebra contrato civil ou comercial para prestar serviços que poderiam configurar relação de emprego. A forma contratual, isoladamente, não altera os fatos. Entretanto, a expansão de decisões que privilegiam modelos civis amplia a insegurança sobre a competência da Justiça do Trabalho e o ônus de demonstrar a fraude. Até 16 de julho de 2026, o Tema 1.389 do STF ainda não possuía tese definitiva de mérito e encontrava-se concluso ao relator, reunindo as controvérsias sobre licitude da contratação, competência e distribuição do ônus probatório.

A crítica marxista permite compreender a pejetização como intensificação da subjetividade jurídica. O trabalhador aparece não apenas como proprietário da força de trabalho, mas como empresa que negocia com outra empresa. Custos de férias, afastamentos, equipamentos, tributos e previdência são transferidos ao prestador. A autonomia formal aumenta ao mesmo tempo que a dependência econômica pode permanecer ou aprofundar-se.

O trabalho em plataformas torna essa contradição mais visível. Aplicativos afirmam conectar consumidores e prestadores independentes, mas seus sistemas podem fixar preços, distribuir corridas, controlar aceitação, avaliar desempenho e desativar contas. A subordinação deixa de depender da presença física de um supervisor e pode ser exercida por regras algorítmicas. A liberdade de conexão convive com remuneração variável, tempo de espera não pago, custos de veículo, acidentes e ausência de proteção social.

A classificação jurídica deve partir da primazia da realidade e da análise concreta do poder empresarial. Não é adequado presumir vínculo em toda atividade de plataforma nem autonomia a partir do

contrato de adesão. Devem ser examinados o controle sobre preço, clientela e condições do serviço; a possibilidade real de organização própria; o sistema de sanções; a dependência econômica; e o grau de integração à atividade da empresa. A tecnologia altera os meios de comando, mas não elimina necessariamente a subordinação.

A gestão algorítmica torna o comando menos pessoal e mais difuso. O trabalhador recebe ofertas, rotas, preços e avaliações por uma interface que aparenta neutralidade técnica, embora as regras sejam definidas unilateralmente e possam mudar sem negociação. A plataforma administra incentivos, áreas de maior demanda, taxas de aceitação, bloqueios e ranqueamentos, modulando condutas por informação assimétrica. A ausência de uma ordem verbal direta não afasta o poder quando o sistema organiza o acesso ao trabalho e impõe consequências econômicas ao comportamento.

A gamificação acrescenta recompensas, níveis, metas e mensagens de urgência ao processo laboral. Esses mecanismos estimulam permanência conectada e prolongamento da jornada, especialmente quando a remuneração por tarefa é baixa ou variável. O trabalhador precisa calcular continuamente custos, riscos, tempo e probabilidade de novas chamadas. A autonomia formal convive com dependência de dados que somente a empresa domina, o que dificulta contestar descontos, desativações ou mudanças no cálculo do pagamento.

No plano probatório, a opacidade tecnológica produz nova assimetria. Informações relevantes sobre distribuição de tarefas, critérios de avaliação e motivos de bloqueio encontram-se sob controle da plataforma. A aplicação da primazia da realidade demanda acesso a registros digitais, transparência e distribuição

dinâmica do ônus da prova quando a empresa detém exclusivamente os elementos necessários à reconstrução da relação. Sem essas garantias, a forma contratual escolhida unilateralmente tende a prevalecer sobre o modo efetivo de prestação.

Terceirização, pejetização e plataformas transferem riscos e fragmentam responsabilidades. Para a saúde mental, seus efeitos incluem insegurança sobre renda e continuidade, necessidade de jornadas extensas, vigilância por avaliações, medo de bloqueio, isolamento e dificuldade de ação coletiva. A precarização jurídica conecta-se, assim, à precarização da experiência cotidiana do trabalho.

5. PRECARIZAÇÃO, ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, DESGASTE MENTAL E ADOECIMENTO PSÍQUICO

5.1. “Sofro de Capitalismo”: Da Precariedade Objetiva à Precarização Subjetiva

A precarização não se limita à existência de contratos atípicos. Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) a definem como processo social que produz instabilidade, insegurança e fragilização dos vínculos. Ela alcança condições de trabalho, proteção social, reconhecimento, representação coletiva e possibilidades de construir projetos de vida. O emprego pode permanecer formal e ainda assim ser precarizado por metas inalcançáveis, assédio, intensificação, medo de dispensa e perda de autonomia.

A precariedade objetiva designa condições concretas de instabilidade, baixos salários, ausência de direitos e jornadas desorganizadas. A precarização subjetiva ocorre quando a insegurança é interiorizada, levando o trabalhador a viver em

permanente prova, antecipar avaliações e atribuir a si próprio a responsabilidade por riscos estruturais. O medo de não atingir metas, perder o posto ou ser substituído organiza condutas mesmo sem ordem direta.

A ideologia do empreendedor de si reforça esse processo. O sucesso aparece como resultado exclusivo de disciplina, investimento pessoal e capacidade de adaptação. Já o fracasso é interpretado como deficiência individual. Desemprego, baixa remuneração e exaustão deixam de ser percebidos como expressões da estrutura produtiva e passam a ser administrados por cursos de produtividade, técnicas de motivação, medicamentos ou aplicativos de autocuidado.

Essa individualização integra uma racionalidade mais ampla de governo. Safatle (2021) demonstra que o neoliberalismo não atua apenas por políticas econômicas, pois também produz uma economia moral na qual desempenho, maturidade, adaptação e responsabilidade individual se tornam critérios de avaliação da vida. Crises, desigualdades e políticas de austeridade são apresentadas por meio de uma gramática psicológica que exige dos sujeitos capacidade para administrar riscos, suportar perdas e libertar-se de qualquer “paternalismo”. O trabalhador é convocado a gerir a si próprio como empresa, assumindo simultaneamente a responsabilidade pelo sucesso e pela deterioração de suas condições de existência.

Politizar o sofrimento não significa negar sua realidade individual nem reduzir toda experiência psíquica à economia. Significa reconhecer que as formas de sofrer, interpretar sintomas e buscar tratamento são historicamente produzidas. Dunker (2015) mostra

que o sofrimento mobiliza valores, narrativas e expectativas de reconhecimento, não podendo ser tratado apenas como desarranjo interno de um organismo. Quando insegurança, sobrecarga e ausência de controle são traduzidas exclusivamente como falta de resiliência, motivação ou gestão emocional, a resposta clínica pode aliviar o sofrimento, mas a organização que o produz permanece fora de discussão. Não se sofre do mesmo modo em diferentes formas de sociabilidade, e a análise crítica precisa interrogar as estruturas que transformam experiências coletivas em disfunções individuais.

A individualização, por sua vez, enfraquece a solidariedade. Quando colegas são convertidos em concorrentes, torna-se mais difícil partilhar experiências e reconhecer que o sofrimento possui causas comuns. O trabalhador pode ocultar sintomas para não ser considerado improdutivo, acumular presenteísmo e continuar em atividade mesmo adoecido. A invisibilidade dos transtornos mentais agrava esse quadro, porque a ausência de sinal corporal imediato é usada para deslegitimar o afastamento e deslocar a explicação para a personalidade.

Essa responsabilização individual possui antecedentes na política de segurança do trabalho. Ao examinar a ditadura, Silva (2019) mostra que a chamada teoria do ato inseguro atribuía acidentes a uma escolha consciente originada em uma “personalidade descuidada, indisciplinada ou negligente” (Silva, 2019, p. 272), enquanto jornadas excessivas, ritmo acelerado, tecnologia obsoleta e poder patronal permaneciam fora do foco. A mesma lógica reaparece quando o adoecimento psíquico é explicado por falta de resiliência, autocontrole ou capacidade de adaptação. Em ambos os casos, a

causalidade é deslocada da organização para o indivíduo e a prevenção é reduzida a treinamento, aconselhamento ou disciplina.

A instabilidade da renda produz efeitos que ultrapassam o posto. A preocupação com aluguel, alimentação, dívidas e cuidado de dependentes acompanha o trabalhador durante e fora da jornada. Contratos intermitentes, trabalho por demanda e remuneração variável tornam a vida dependente de convocações, avaliações e oscilações que não podem ser controladas. A fronteira entre trabalho e não trabalho perde nitidez.

A precarização é distribuída desigualmente. Mulheres, pessoas negras, trabalhadores migrantes, domésticos, terceirizados e informais tendem a enfrentar menor remuneração, maior exposição à violência e menor acesso à proteção. A sobrecarga feminina inclui a articulação entre emprego e trabalho doméstico não remunerado. O racismo acrescenta humilhações, barreiras de ascensão e concentração em postos mais perigosos ou desvalorizados. Na formação dependente, essas desigualdades não constituem elementos externos à exploração, pois integram o modo pelo qual a força de trabalho é hierarquizada e remunerada abaixo de suas necessidades de reprodução (Teles, 2021, p. 279-280). A determinação social da saúde precisa incorporar essas diferenças.

A literatura de saúde do trabalhador e organismos internacionais reconhecem que ambientes inseguros, jornadas longas, baixa autonomia, carga excessiva, insegurança no emprego, discriminação e assédio constituem fatores de risco para a saúde mental. A Organização Internacional do Trabalho e a Organização Mundial da Saúde ressaltam que a prevenção deve atuar sobre o desenho e a

gestão do trabalho, e não apenas oferecer tratamento individual depois do adoecimento (Who; Ilo, 2022).

5.2. Organização do Trabalho, Sofrimento e Desgaste Mental

Para compreender a relação entre trabalho e saúde mental, é necessário distinguir condições e organização do trabalho. As condições abrangem ambiente físico, ruído, temperatura, equipamentos, agentes químicos e exigências corporais. A organização envolve divisão de tarefas, hierarquia, ritmo, metas, conteúdo, autonomia, formas de controle e reconhecimento. Uma mesma atividade pode produzir experiências distintas conforme o trabalhador tenha ou não margem para decidir, cooperar e reconhecer sentido no que faz.

Dejours (1992) mostra que o trabalho não é apenas fonte de sofrimento. Ele pode favorecer identidade, reconhecimento e construção de equilíbrio psíquico. O sofrimento emerge quando há conflito entre as exigências da organização e as possibilidades do sujeito, especialmente quando não existe espaço para transformar o trabalho prescrito em trabalho real. Trabalhadores elaboram estratégias individuais e coletivas de defesa, que permitem continuar trabalhando, mas podem também banalizar riscos e injustiças.

A contribuição de Dejours ajuda a compreender a dimensão subjetiva, desde que articulada às relações de classe. O sofrimento não resulta apenas do desencontro entre pessoa e tarefa; é produzido em organizações orientadas pela valorização, nas quais o controle e a intensificação respondem a imperativos econômicos. A

escuta clínica não substitui a análise da propriedade, da jornada e do poder de decisão.

Edith Seligmann-Silva desenvolve a categoria desgaste mental para abordar a perda ou deformação de capacidades psíquicas ao longo de processos de trabalho. O desgaste não se reduz a diagnóstico individual. Ele pode expressar fadiga crônica, alteração de identidade, perda de esperança, distúrbios psicossomáticos e quadros clínicos relacionados à exposição prolongada a determinadas cargas. A abordagem permite articular trabalho, corpo, subjetividade e trajetória social.

A automatização ou “maquinização humana”; a antropomorfização do computador, isto é, quando este é visto como “pessoa”; e, sobretudo, o incremento da insegurança e das vivências de vulnerabilidade, desamparo e dependência diante dos sistemas altamente sofisticados vêm emergindo nos estudos de pesquisadores de todas as correntes aqui consideradas. Em tais estudos, as constatações de impactos deformantes do trabalho sobre a identidade, o desgaste, muitas vezes estão bastante associadas à relação de sofrimento mental e à verificação de alterações psicofisiológicas que originam doenças psicossomáticas a partir de um estresse continuado. Em pesquisas voltadas a analisar os reflexos humanos da adoção de novos processos de produção, verificou-se que a intensificação das atividades cognitivas se dá a ponto de acarretar prejuízos para a área afetiva e para os relacionamentos interpessoais (Seligmann-Silva, 2022, p. 181-182).

O conceito de desgaste é mais amplo do que o de transtorno mental diagnosticado. Sofrimento designa uma experiência que pode ser transitória e não necessariamente patológica; desgaste indica perda ou deformação acumulativa de capacidades e vínculos; transtorno corresponde a uma categoria clínica estabelecida por critérios diagnósticos; doença relacionada ao trabalho envolve, além da clínica, a investigação do nexo causal ou concausal. A distinção evita

dois erros: patologizar toda insatisfação e exigir diagnóstico fechado para reconhecer que a organização está produzindo danos.

O desgaste pode aparecer antes do afastamento. Irritabilidade, distúrbios do sono, dificuldade de concentração, perda de memória, crises de choro, uso crescente de álcool ou medicamentos, dores sem explicação orgânica suficiente e sensação permanente de ameaça constituem sinais que precisam ser analisados em sua trajetória. A ausência de incapacidade imediata não demonstra inexistência de risco. Muitos trabalhadores mantêm desempenho por meio de esforço adicional, ocultação dos sintomas e estratégias defensivas que adiam o colapso.

As estratégias coletivas de defesa descritas pela psicanálise ajudam grupos a suportar o perigo, mas podem produzir silêncio e banalização. Brincadeiras sobre acidentes, exaltação da resistência, competição por metas e desprezo por quem adoece funcionam como proteção contra o medo, ao mesmo tempo que dificultam reconhecer o sofrimento. Quando o coletivo é fragmentado por terceirização, rotatividade ou avaliação individual, essas defesas perdem capacidade de elaboração comum e cedem lugar à culpa pessoal.

Neste sentido, o reconhecimento possui papel central. Realizar um trabalho considerado útil e receber retorno de colegas e destinatários pode transformar sofrimento em construção de identidade. O contrário também ocorre: metas que obrigam a enganar clientes, negar atendimento, acelerar cuidados ou desrespeitar protocolos produzem conflito ético. O trabalhador sofre porque não consegue fazer o que julga correto e, muitas vezes,

precisa assumir individualmente as consequências de decisões organizacionais.

Na gestão contemporânea, as cargas mentais não decorrem apenas da quantidade de tarefas. Metas contraditórias, exigência de cordialidade, avaliação contínua, interrupções, sistemas instáveis, baixa autonomia e responsabilidade sem poder de decisão produzem tensão. O trabalhador precisa mobilizar atenção, memória e afetos enquanto administra medo, conflito ético e possibilidade de punição. Assim, a intensificação pode ocorrer sem aumento formal da jornada. A redução de equipes, a polivalência, a aceleração do ritmo e a eliminação de pausas concentram mais atividade no mesmo tempo. Nos serviços, exige-se simultaneamente rapidez, disponibilidade emocional e satisfação do cliente. A impossibilidade de realizar um trabalho considerado bem feito gera sofrimento ético, especialmente quando metas obrigam a negligenciar necessidades de usuários ou colegas.

A extensão do trabalho para além do expediente também contribui para o desgaste. Mensagens, plataformas e metas acompanham o trabalhador no espaço doméstico. O teletrabalho pode reduzir deslocamentos e ampliar autonomia em certos casos, mas também favorecer disponibilidade permanente, isolamento e transferência de custos. A questão, então, não é a tecnologia em si, e sim a forma de organização, o poder de desconexão e a participação do trabalhador na definição das regras.

Assim, o contrato intermitente e o trabalho por plataforma produzem uma temporalidade particular: alternância entre espera não remunerada e períodos intensos, necessidade de permanecer disponível e impossibilidade de prever a renda. O trabalhador pode

prolongar a jornada para atingir valor mínimo, aceitar horários de maior risco e trabalhar adoecido. O aparente controle sobre o tempo é limitado por preços, demanda e algoritmos.

A precarização dos vínculos também dificulta estabelecer nexo entre trabalho e adoecimento. Alta rotatividade, múltiplos empregadores e sucessão de contratos expõem o trabalhador a diferentes riscos, fragmentando registros e responsabilidades. Quando os sintomas aparecem, a empresa pode atribuí-los à vida pessoal, enquanto o trabalhador teme denunciar e perder oportunidades. A invisibilidade causal favorece a medicalização sem transformação do trabalho.

A determinação social da saúde significa compreender que processos biológicos e psíquicos se desenvolvem em condições históricas. O diagnóstico e o tratamento são necessários, mas insuficientes quando o trabalhador retorna à mesma jornada, meta ou ambiente. A prevenção exige mudanças organizacionais e participação coletiva.

5.3. Riscos Psicossociais e a Contradição Protetiva do Direito do Trabalho

A precarização não se limita à existência de contratos atípicos. Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) a definem como processo social que produz instabilidade, insegurança e fragilização dos vínculos. Ela alcança condições de trabalho, proteção social, reconhecimento, representação.

A proteção constitucional da saúde alcança o meio ambiente do trabalho e a integridade física e psíquica. Os arts. 6º, 7º, XXII, 196 e 200, VIII, da Constituição articulam direito social à saúde, redução dos riscos e atuação do Sistema Único de Saúde. Na CLT, normas

sobre jornada, descanso, segurança e medicina do trabalho compõem mecanismos preventivos. A efetividade depende, contudo, de fiscalização, organização coletiva e interpretação que reconheça a relação entre tempo, gestão e adoecimento.

A redação da NR-1 que entrou em vigor em 26 de maio de 2026 incluiu expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. O Manual de Interpretação e Aplicação do Capítulo 1.5, publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, apresenta como exemplos sobrecarga, assédio e outros perigos decorrentes da concepção, da organização e da gestão do trabalho. A norma não transforma toda dificuldade subjetiva em risco empresarial; exige identificar fatores relacionados à atividade, às condições e ao modo de organização do trabalho (BRASIL, 2026a).

Embora vigente desde 26 de maio de 2026, a aplicação inicial das novas disposições observa o critério de dupla visita. Nos 90 dias subsequentes à entrada em vigor, a atuação da Inspeção do Trabalho possui caráter prioritariamente orientativo, sem que isso represente dispensa de adequação pelas organizações. A fase inicial torna ainda mais visível a distinção entre vigência normativa, atuação fiscal e efetiva transformação das práticas de gestão e organização do trabalho (Brasil, 2026b).

A distinção proposta por Silva (2019) entre existência normativa e Direito efetivo é decisiva nesse ponto. A publicação da regra cria uma possibilidade protetiva, mas sua efetividade depende do surgimento de práticas sociais correspondentes. A inclusão dos riscos psicossociais no PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) permanecerá formal se produzir apenas inventários padronizados,

formulários ou programas de bem-estar; torna-se proteção material quando altera metas, jornadas, dimensionamento de pessoal, formas de avaliação, relações hierárquicas e mecanismos de participação dos trabalhadores.

A atualização representa avanço porque desloca a saúde mental do campo exclusivo do comportamento individual para o campo da prevenção ocupacional. A empresa não cumpre a obrigação apenas oferecendo palestras, terapia ou práticas de relaxamento. Precisa examinar cargas, metas, jornadas, dimensionamento de pessoal, violência, comunicação, participação e controle. Medidas individuais podem ser complementares, mas não substituem a eliminação ou redução do perigo na fonte.

A crítica de Padilha (2009) aos programas de Qualidade de Vida no Trabalho permanece pertinente. Ginástica laboral, meditação, alimentação saudável e apoio psicológico podem produzir benefícios específicos, mas tornam-se uma panaceia quando procuram compensar metas incompatíveis, falta de pessoal, salários insuficientes ou jornadas extensas. A empresa oferece instrumentos para que o indivíduo suporte melhor a pressão, enquanto preserva a organização que a produz. O cuidado converte-se, então, em tecnologia de adaptação e recuperação da produtividade.

A hierarquia preventiva exige começar pela fonte do risco. Antes de treinar resiliência, deve-se perguntar se a meta é exequível, se há trabalhadores suficientes, se as pausas são respeitadas, se o cliente pode agredir sem resposta institucional, se o algoritmo induz jornadas perigosas e se supervisores utilizam humilhação como método. Mudanças organizacionais podem incluir revisão de cargas, ampliação de autonomia, protocolos contra violência, limites de

contato fora do expediente, previsibilidade de escalas, transparência de critérios e canais de denúncia protegidos contra retaliação.

A participação dos trabalhadores não pode limitar-se à validação de documentos já prontos. O trabalho prescrito raramente revela atalhos, exigências simultâneas, metas informais e obstáculos enfrentados na prática. Entrevistas coletivas, observação da atividade, análise de incidentes, escuta sindical e discussão dos resultados são necessárias para identificar riscos invisíveis aos indicadores formais. Questionários e dados de saúde devem respeitar intimidade, confidencialidade e não discriminação, evitando que a avaliação de riscos psicossociais se converta em vigilância psicológica. A participação também funciona como medida preventiva porque recupera poder de agir e rompe o isolamento que transforma sofrimento coletivo em falha individual.

No plano da responsabilidade jurídica, é necessário distinguir determinação social, nexo causal e concausalidade. A pesquisa social pode demonstrar que determinada organização aumenta riscos em um coletivo; o processo individual exige verificar se o trabalho contribuiu para o agravo concreto. A contribuição não precisa ser exclusiva. Nos termos da legislação previdenciária, o trabalho pode atuar como concausa, agravando condição anterior ou combinando-se a outros fatores.

A Lei nº 8.213/1991 admite a equiparação ao acidente do trabalho quando a atividade, embora não constitua causa única, contribui diretamente para o dano. Essa regra é especialmente relevante nos transtornos mentais, cuja etiologia costuma ser multifatorial. Antecedentes pessoais, conflitos familiares ou vulnerabilidades anteriores não excluem automaticamente a responsabilidade

laboral. A pergunta juridicamente adequada é se jornada, assédio, sobrecarga, insegurança ou organização contribuíram de maneira relevante para desencadear, agravar ou antecipar o adoecimento.

A prova precisa superar a busca por um evento isolado ou por uma causa exclusiva. A análise deve reconstruir trajetória ocupacional, conteúdo das tarefas, mudanças de setor, metas, horários, comunicações fora do expediente, afastamentos e relações hierárquicas. Documentos empresariais, mensagens, registros digitais, atas sindicais, dados de absenteísmo, depoimentos de colegas e avaliações coletivas podem revelar exposições que não aparecem em exames clínicos. A perícia médica é indispensável para o diagnóstico, mas a compreensão do trabalho real exige diálogo com ergonomia, psicologia, sociologia e saúde coletiva, evitando atribuir o adoecimento exclusivamente à personalidade.

A ênfase exclusiva na reparação posterior pode produzir monetização do risco. Indenizações e benefícios são necessários quando o dano ocorreu, mas não legitimam a manutenção de metas ou jornadas nocivas. A prioridade normativa deve ser preventiva: reconhecer sinais precoces, interromper a exposição, adaptar o trabalho sem rebaixamento ou estigma e impedir retaliações contra quem denuncia. O retorno de trabalhador afastado também precisa ser acompanhado, pois recolocá-lo na mesma situação que contribuiu para o adoecimento favorece recaídas e novos afastamentos.

A prevenção possui dimensão coletiva. Comissões internas, sindicatos, serviços especializados, inspeção do trabalho e rede pública de saúde podem reunir informações dispersas e identificar padrões. Quando vários trabalhadores do mesmo setor apresentam

sintomas semelhantes, o problema não deve ser reduzido à soma de fragilidades individuais. A produção compartilhada de dados, com proteção da intimidade, permite relacionar organização, riscos e agravos, além de orientar medidas que alcancem o conjunto dos expostos. A participação coletiva também reduz o medo e cria condições para que o sofrimento seja nomeado antes de converter-se em incapacidade.

O Direito do Trabalho revela aqui sua contradição. A forma jurídica estrutura o trabalhador como sujeito livre que vende a força de trabalho. As normas protetivas, por sua vez, reconhecem que essa liberdade é insuficiente e impõem limites ao poder econômico. Jornada máxima, repouso, estabilidade acidentária, fiscalização e negociação coletiva não eliminam o trabalho alienado, mas preservam tempo, renda e condições de reprodução. Sua redução aprofunda a subordinação e amplia riscos.

Uma crítica consequente deve combinar defesa imediata e horizonte transformador. No plano imediato, é necessário interpretar direitos de modo a proteger saúde, reconhecer novas formas de subordinação, assegurar desconexão, limitar jornadas, fortalecer sindicatos e responsabilizar cadeias produtivas. No horizonte mais amplo, permanece a questão da organização social que submete trabalho e vida à valorização. A luta por direitos não substitui a crítica ao capitalismo, mas pode criar condições materiais e coletivas para que ela exista.

A prevenção do adoecimento mental exige recuperar a centralidade do trabalho real e da voz dos trabalhadores. Programas empresariais que responsabilizam o indivíduo por adaptar-se a metas nocivas reproduzem o problema. O direito de ser dono de si mesmo,

expressão utilizada por Seligmann-Silva, pressupõe capacidade de intervir na atividade, estabelecer limites e dispor de tempo fora do trabalho. Sem essas condições, o cuidado tende a ser convertido em técnica para restaurar produtividade.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo analisou as mediações entre forma jurídica, dependência, flexibilização, desgaste mental e adoecimento psíquico. A crítica marxista demonstrou que o contrato de trabalho reúne igualdade formal e desigualdade material. O trabalhador comparece como sujeito livre e proprietário da força de trabalho, mas sua necessidade de vender essa mercadoria decorre da separação dos meios de produção. O Direito participa dessa estrutura ao organizar contrato, subordinação e salário, ao mesmo tempo que o Direito do Trabalho incorpora limites impostos pela luta coletiva.

A Teoria Marxista da Dependência permitiu particularizar essa contradição. A integração subordinada do Brasil à economia mundial e a superexploração fazem com que remuneração insuficiente, prolongamento e intensificação constituam mecanismos estruturais de acumulação. A forma jurídica dependente combina equivalência formal com violação reiterada do valor da força de trabalho, enquanto a passagem da proteção normativa para relações sociais efetivas encontra obstáculos políticos e econômicos especialmente fortes. Classe, raça e gênero distribuem desigualmente esses efeitos, atingindo com maior intensidade mulheres negras, trabalhadores informais, domésticos e terceirizados.

A reestruturação produtiva reorganizou o controle do trabalho ao mobilizar subjetividade e iniciativa, fragmentar coletivos, ampliar metas e transferir riscos. A Reforma Trabalhista de 2017, a terceirização, a pejetização e as plataformas digitais aprofundam esse movimento. Em termos teóricos, a erosão dos limites jurídicos amplia sobrecarga, baixa autonomia, insegurança, jornadas extensas, assédio e conflito entre trabalho e vida. Esses fatores não determinam mecanicamente cada transtorno, mas participam da determinação social do desgaste mental, enquanto sua individualização oferece respostas adaptativas sem modificar a organização que produz a exposição.

A NR-1, ao explicitar os fatores de risco psicossociais no gerenciamento ocupacional, reforça a necessidade de prevenção organizacional. Sua existência formal é avanço relevante, mas não garante proteção efetiva. A regra somente interferirá na vida material se fiscalização, participação dos trabalhadores e gestão de riscos conduzirem à revisão de metas, jornadas, dimensionamento, autonomia, violência e formas de controle, recusando programas de bem-estar que apenas adaptem o indivíduo à exposição.

O Direito do Trabalho não pode ser apresentado como caminho autossuficiente de emancipação, porque permanece inserido na forma jurídica capitalista e organiza a própria venda da força de trabalho. Também não pode ser descartado como simples ilusão. Sua potência contraditória reside em limitar jornada, intensidade, remuneração e riscos, preservando parcelas do fundo de consumo, do fundo de vida e da capacidade de organização coletiva. No capitalismo dependente, onde a superexploração integra a reprodução econômica, a defesa e a efetivação desses limites assumem importância ainda maior.

A transformação das condições que produzem desgaste mental e adoecimento psíquico exige articular tutela jurídica, organização coletiva e crítica social. No imediato, é preciso ampliar a proteção, reconhecer relações de emprego encobertas, assegurar desconexão e fortalecer a prevenção. Em perspectiva histórica, a luta por saúde mental no trabalho também é luta pelo controle coletivo do tempo, do processo produtivo e das condições de vida.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Texto compilado.

_____. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Brasília, DF: Presidência da República, 2017.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e as Leis nº 6.019/1974, nº 8.036/1990 e nº 8.212/1991. Brasília, DF: Presidência da República, 2017.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Texto compilado.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de interpretação e aplicação do capítulo 1.5 da NR-1:** Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF: MTE, 2026a. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/manuais-e-publicacoes/2026/manual_gro_pgr_da_nr_1.pdf. Acesso em: 16 jul. 2026.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1:** Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Redação dada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, vigente a partir de 26 de maio de 2026. Brasília, DF: MTE, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2025-i-1.pdf>. Acesso em: 16 jul. 2026.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Perguntas e respostas sobre o capítulo 1.5 da NR-1: Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**, 1ª rodada. Brasília, DF: MTE, 30 abr. 2026b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/canpat-2/canpat-2025/perguntas-e-respostas-gro-pgr-1a-rodada.pdf>. Acesso em: 16 jul. 2026.

_____. **O capital:** crítica da economia política. Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013.

_____. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

_____. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1.046 da repercussão geral:** validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Brasília, DF: STF, 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoPro>

cesso.asp?

classeProcesso=ARE&incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&numeroTema=1046. Acesso em: 16 jul. 2026.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1.389 da repercussão geral:** competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil ou comercial de prestação de serviços. Brasília, DF: STF, 2025. Disponível em: [https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?](https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?classeProcesso=ARE&incidente=7138684&numeroProcesso=1532603&numeroTema=1389)

classeProcesso=ARE&incidente=7138684&numeroProcesso=1532603&numeroTema=1389. Acesso em: 16 jul. 2026.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Tema 725 da repercussão geral:** terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim. Brasília, DF: STF, 2018. Disponível em: [https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?](https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?classeProcesso=RE&incidente=4952236&numeroProcesso=958252&numeroTema=725)

classeProcesso=RE&incidente=4952236&numeroProcesso=958252&numeroTema=725. Acesso em: 16 jul. 2026.

_____. **Trabalho e desgaste mental:** o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2022.

_____. Trabalho flexível, vida reduzida e precarização do homem-que-trabalha. In: VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; MOTA, Daniel Pestana; ALVES, Giovanni (org.). **Trabalho e saúde:** a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI. São Paulo: LTr, 2011. p. 39-55.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade:** o metabolismo social da reestruturação produtiva do capital. São Paulo: Boitempo, 2008.

ANTUNES, Ricardo. Os exercícios da subjetividade: as reificações inocentes e as reificações estranhadas. **Caderno CRH, Salvador**, v. 24, n. esp. 1, p. 119-129, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei nº 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Selma Cristina. A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. **Caderno CRH, Salvador**, v. 32, n. 86, p. 289-305, 2019.

DUNKER, Christian Ingo Lenz. **Mal-estar, sofrimento e sintoma**: uma psicopatologia do Brasil entre muros. São Paulo: Boitempo, 2015.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010.

KASHIURA JÚNIOR, Celso Naoto. **Sujeito de direito e capitalismo**. São Paulo: Outras Expressões; Dobra Universitário, 2014.

LESSA, Sérgio. **Mundo dos homens**: trabalho e ser social. 3. ed. rev. e corr. São Paulo: Instituto Lukács, 2012.

MARINI, Ruy Mauro. Dialética da dependência. In: SADER, Emir (org.). **Dialética da dependência: uma antologia da obra de Ruy Mauro Marini**. Petrópolis: Vozes; Buenos Aires: CLACSO, 2000. p. 105-165.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. Lisboa: Avante, 1999.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2004.

PACHUKANIS, Evgeni B. **A teoria geral do direito e o marxismo**. Rio de Janeiro: Renovar, 1988.

PADILHA, Valquíria. **Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante**. Trabalho, Educação e Saúde, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 549-563, nov. 2009/fev. 2010.

SAFATLE, Vladimir. A economia é a continuação da psicologia por outros meios: sofrimento psíquico e neoliberalismo como economia moral. In: SAFATLE, Vladimir; SILVA JUNIOR, Nelson da; DUNKER, Christian (org.). **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. Belo Horizonte: Autêntica, 2021. p. 17-46.

SELIGMANN-SILVA, Edith. O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 187-191, 2010.

SERRA, Gustavo Pereira; BOTTEGA, Ana; SILVA, Marina da. A reforma trabalhista de 2017 teve efeito sobre a taxa de desemprego no Brasil? Uma análise dos primeiros anos de vigência da Lei nº 13.467/2017. **Nota de Política Econômica**, São Paulo, n. 21, 2022.

SILVA, Alessandro da. **O problema da efetividade do Direito do Trabalho no contexto do capitalismo dependente brasileiro.** 2019. 297 f. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

TELES, Gabriela Caramuru. **Relação jurídica dependente e o programa de transição.** 2021. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Mental health at work:** policy brief. Geneva: WHO; ILO, 2022.

¹ Discente no Curso de Direito da Universidade Estadual de Alagoas (UNEAL), *Campus I*.

² Doutor em Direito e Professor no Curso de Direito da Universidade Estadual de Alagoas, *Campus I*.