

PSICODINÂMICA DO TRABALHO DE TERCEIRIZADOS EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA¹²

Work psychodynamics of outsourced workers in a public university

Rafaele Andrade Trindade³ 

Universidade do Estado da Bahia
Salvador, Bahia, Brasil⁴.

Ana Lúcia Pellegrini Pessoa dos Reis⁵ 

Universidade do Estado da Bahia
Salvador, Bahia, Brasil.

Pablo Mateus dos Santos Jacinto⁶ 

Centro Universitário Jorge Amado
Salvador, Bahia, Brasil.

Jose Geraldo dos Reis Santos⁷ 

Universidade do Estado da Bahia
Salvador, Bahia, Brasil.

Resumo

Trata-se de uma investigação que teve como objetivo conhecer as repercussões psíquicas vinculadas ao trabalho de trabalhadores terceirizados, que atuam em uma instituição pública de ensino superior na Bahia, ocupando o cargo de recepcionistas. Especificamente, procurou-se compreender as relações socioprofissionais, as condições e a organização do trabalho, a dinâmica de prazer e sofrimento vivenciada por esses trabalhadores e conhecer as estratégias utilizadas para mediar o sofrimento relacionado ao trabalho. O estudo adotou a fundamentação teórica da Psicodinâmica do Trabalho. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas e os dados foram tratados qualitativamente por meio da Análise dos Núcleos

¹ Editora responsável pela avaliação: Prof.^a Dr.^a Liliam Deisy Ghizoni.

² Copyright© 2021 Trindade *et al.* Este é um artigo em acesso aberto distribuído nos termos da Licença Creative Commons, atribuição que permite o uso irrestrito, a distribuição e reprodução em qualquer meio desde que o artigo original seja devidamente citado.

³ rafaeleandradet@gmail.com

⁴ Endereço postal: Universidade do Estado da Bahia. Campus I. Departamento de Educação. Colegiado de Psicologia. R. Silveira Martins, 2555 - Cabula, Salvador - BA, 41150-000

⁵ apreis@uneb.br

⁶ pablojacintopsi@gmail.com

⁷ jgrsantos@uneb.br

de Sentido (ANS). Verificou-se, pelos relatos dos participantes da investigação, que as desigualdades em relação aos direitos trabalhistas; menor remuneração, menor tempo de trabalho na organização, maior jornada de trabalho e condições inadequadas de trabalho suscitam sentimento de inferioridade em relação aos trabalhadores concursados. Por outro lado, a vivência com a precarização do trabalho impulsiona os trabalhadores a mobilizar estratégias defensivas para lidar com o sofrimento e manter o equilíbrio psíquico. Relatos de convivência prazerosa com os pares e os gestores evidenciam sentimento de pertencimento e de gratidão à instituição. Conclui-se que, naquele contexto investigado, a terceirização está atrelada à vivência da precarização do trabalho.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho; Terceirização do Trabalho; Precarização do Trabalho; Universidade Pública; Prazer e Sofrimento.

Abstract

This study aimed to understand the psychic repercussions linked to the work of outsourced workers who work in a public University in Bahia in the position of receptionists. We specifically sought to understand socio-professional relationships, the conditions and work organization, the performance of pleasure and suffering experienced by these workers and know the strategies used to mediate work-related suffering. The study adopted a theoretical basis of Work Psychodynamics. Semi-structured interviews were conducted and the data were treated qualitatively through the Analysis of the Core of Sense (ANS). The reports of the research participants showed that inequalities in relation to labor rights; lower remuneration, shorter working time in the organization, longer working hours and inadequate working conditions give rise to a feeling of inferiority in relation to the others workers. On the other hand, the experience of precariousness of work drives workers to mobilize defensive strategies to deal with suffering and maintain psychological balance. Reports of pleasant coexistence with peers and managers show a feeling of belonging and gratitude for the institution. In the investigated context, the conclusion was that outsourcing is linked to the experience of precariousness of work.

Keywords: Psychodynamic of Work; Work of Outsourced; Work Precarization; Public University; Pleasurable and Suffering.

Introdução

O processo de terceirização no setor produtivo e de serviços, no âmbito da economia privada, é um dos aspectos da reestruturação produtiva própria do padrão de acumulação flexível (Harvey, 2012), ainda que, no Brasil, a consolidação de uma economia capitalista seja historicamente marcada pela permanência de um amplo setor informal e pela diversidade de práticas econômicas e de relações de trabalho precarizantes.

Para melhor compreendermos esse fenômeno, Antunes (2011) relembra algumas tendências macroestruturantes na evolução da relação capital e trabalho. A primeira delas refere-se a uma característica inerente ao modo de produção capitalista, que é a tendência de substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto, resultante da competição intercapitalista. O

segundo aspecto diz respeito ao processo de corrosão do trabalho contratado e regulamentado, dominante na era do padrão taylor-fordista. Outra característica estruturante é a necessidade de intensificar o ritmo do ciclo reprodutivo do capital, o que implica na diminuição do tempo de produção e de consumo, mas que traz como consequência a redução do tempo de vida útil dos produtos. Esse processo foi caracterizado por Harvey (2012) como compressão do tempo-espço e valorização do efêmero e do descartável. Outro aspecto que se observa é que não há um processo puro de substituição da mais valia absoluta pela mais valia relativa, e, sim, uma combinação de vários modos de exploração do trabalho.

Neste contexto, cabe-nos reconhecer que o desemprego estrutural generalizado resultante desse conjunto de mudanças altera a noção de exército industrial de reserva, pois não se trata mais de uma parcela de trabalhadores desempregada, que era funcional ao sistema, na medida em que contribuía para regular o mercado de trabalho, fazendo diminuir o valor do trabalho.

Considerando essas premissas e problematizações, Antunes (2011) já mencionava formas e arranjos da precarização do trabalho, que incluem, além do trabalho informal, outras modalidades, como o empreendedorismo, o cooperativismo, o trabalho voluntário, os trabalhos temporários e o trabalho terceirizado, os quais serão abordados neste estudo. Vale ressaltar que o processo mais recente e talvez o mais radical de precarização do trabalho é a intitulada uberização do trabalho.

Considera-se, neste estudo, a terceirização como a contratação de uma empresa intermediária para prestar serviços mediante o fornecimento de mão de obra sem o vínculo direto com a empresa contratante (Central Única dos Trabalhadores [CUT], 2014).

No setor público, a inserção da terceirização faz parte de um conjunto de orientações e práticas de gestão, oriundas do setor privado e adaptadas pelo Estado em busca de maior racionalidade e eficácia. No sentido macroconceitual, está se falando da transição do Estado provedor para o que se convencionou denominar Estado mínimo. Esse é um processo complexo e contraditório, pois, no Brasil, a conformação de um desenho matricial de uma tecnoestrutura estatal e de um conjunto de políticas públicas típicas do Estado do Bem-Estar Social está prevista na Constituição Federal de 1988. Contudo, logo depois, acirrou-se a disputa entre as duas grandes visões conceituais e políticas de Estado, economia e sociedade, tornando-se inexoráveis as transformações oriundas das ideias liberalizantes.

Para se ter uma ideia do significado e da dimensão da problemática dos trabalhadores terceirizados no Brasil, Pelatieri, Camargos, Ibarra e Marcolino (2018) estimam que, em 2014, um quarto dos vínculos formais de trabalho era de trabalhadores terceirizados, o que

corresponde a 12,5 milhões de vínculos ativos em contraposição a 35,6 milhões dos contratos diretos.

Contrariamente ao discurso empresarial, que fundamenta a terceirização como estratégia de modernização das organizações com ganhos em qualidade e produtividade, pelo foco nos objetivos finalísticos, Antunes e Druck (2013) sugerem que, na produção acadêmica, sindical e do direito do trabalho no Brasil, as organizações adotam o processo de terceirização com o objetivo de reduzir custos por meio da transferência de responsabilidade pelos riscos e direitos trabalhistas para terceiros, constituindo-se a terceirização condutora da flexibilização e da precarização.

Investigação realizada por Druck, Sena, Pinto e Araújo (2018) evidencia, em estudos desenvolvidos nos últimos 25 anos, que, em todos os segmentos, a terceirização no Brasil está atrelada à precarização do trabalho, percebida em vários aspectos, como no não cumprimento de direitos trabalhistas, nas condições inadequadas de trabalho, nos baixos salários, no aumento do número de acidentes e nas doenças relacionadas ao trabalho, além da vulnerabilidade política do trabalhador e do desenvolvimento de estratégias que culminam no esgarçamento da organização coletiva.

Esses aspectos são reforçados pelo estudo de Pelatieri, Marcolino, Horie, Costa e Camargos (2018), o qual demonstra que, em comparação aos trabalhadores tipicamente contratados, os terceirizados apresentam menor tempo médio de duração dos vínculos formais; maior rotatividade; menor média de remuneração; e maior jornada de trabalho.

Druck *et al.* (2018) constatam ainda que, nas últimas décadas, apesar da extensa publicação científica sobre a terceirização e a precarização do trabalho no país, poucas têm como lócus de investigação o setor público e se concentrado em assuntos relativos ao direito do trabalho. Ressaltam também a escassez das que têm como objeto os trabalhadores terceirizados que atuam nos serviços públicos.

Revisão de literatura desenvolvida por Guimarães Junior e Eberhardt (2020) da produção científica latino-americana publicada no período de 2008 a 2017, no campo da saúde do trabalhador, revela poucos estudos sobre aspectos do trabalho terceirizado e do processo saúde-doença. A maioria tem como foco fatores de riscos ocupacionais e acidentes de trabalho. Apenas três tratam das repercussões psíquicas do trabalho dos terceirizados; dois ocupam-se do processo saúde-doença como forma de desgaste psíquico – um desenvolvido em um hospital universitário e o outro em empresa de limpeza pública. Apenas um desses estudos, realizado com trabalhadores de uma empresa do setor de informática, adota a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho. Este estudo revela que fatores, como as diferenças

de tratamento, as condições de trabalho e de salário entre os trabalhadores terceirizados e os fixos, levam ao sofrimento e impactam na saúde mental.

Guimarães Júnior e Ferreira (2018), em um estudo qualitativo com abordagem teórico-metodológica da Psicodinâmica do Trabalho, promovem uma reflexão crítica acerca do processo de subjetivação de trabalhadores terceirizados em uma universidade pública brasileira. Os autores verificaram na gestão desses sujeitos o ocultamento da capacidade de criação com repercussão no sofrimento psíquico.

Apesar dos estudos relatados, ainda há carência de investigação sobre o trabalho de terceirizados em instituições públicas de ensino superior no país, com referencial teórico-metodológico da Psicodinâmica do Trabalho, e sobre as implicações das condições e organização do trabalho, as relações interpessoais e as repercussões na saúde do trabalhador. Vale ressaltar que, no atual momento de discussão da reforma trabalhista e de aprovação da Lei 13.429/2017, que altera os dispositivos da Lei 6.019/1974, que trata do trabalho temporário e das relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, torna-se relevante este estudo.

Considerando esses aspectos, o propósito da nossa pesquisa foi conhecer as repercussões psíquicas vinculadas ao trabalho de terceirizados que atuam em uma instituição pública de ensino superior na Bahia. Especificamente, compreender as relações socioprofissionais, as condições e organização do trabalho dos trabalhadores terceirizados; entender a dinâmica de prazer e sofrimento vivenciada por esses trabalhadores e conhecer as estratégias utilizadas para mitigar o sofrimento relacionado ao trabalho terceirizado.

Método

Trata-se de um estudo que adota uma abordagem qualitativa, com fundamentação teórica da psicodinâmica do trabalho (Dejours, 2008, 2011). Como evidencia Merlo e Mendes (2009), em várias investigações realizadas no Brasil que utilizaram esta perspectiva, os conceitos e categorias teóricas foram empregados para delinear a pesquisa empírica, interpretar os dados e discussões.

A pesquisa foi realizada em das unidades pedagógico-administrativas de uma universidade pública no Estado da Bahia. Nessa unidade prestavam serviço 29 trabalhadores terceirizados, ocupando o cargo formalmente nomeado de recepcionista. Apesar da nomeação do cargo, os profissionais comumente desenvolviam atividades técnico-administrativas.

Todos os participantes tinham ao menos dois anos de atuação na instituição, sendo esse um critério que sugere considerável experiência na organização. É importante salientar que a alta rotatividade, aspecto recorrente na dinâmica do trabalho terceirizado (Barbati, Henriques & Guimarães Junior, 2016), dificultou encontrar participantes que se enquadrassem no critério de inclusão.

Adotou-se a proposta do ponto de saturação para delimitar a quantidade de participantes da pesquisa. Essa estratégia visa conduzir a coleta até que o pesquisador note um predomínio de padrão de respostas, tornando suficiente a produção do material para análise. Seguindo essa estratégia, o estudo entrevistou individualmente 6 trabalhadores terceirizados, sendo 2 do sexo feminino e 4 do sexo masculino, moradores da mesma cidade em que trabalhavam. O tempo de serviço variava entre 2 e 24 anos; a idade, de 26 a 63 anos. Destes, 1 possuía ensino médio; 1, ensino superior incompleto; e 4, ensino superior. No quesito raça/cor, 4 se declararam pretos, e 2, pardos. Todos mantinham contratos de 44 horas semanais com a mesma empresa terceirizada.

Os trabalhadores foram convidados individualmente. No primeiro contato, foram explicitados os objetivos e as contribuições da pesquisa, os procedimentos e os aspectos éticos. Realizaram-se entrevistas semiestruturadas, nos setores de trabalho, com duração média de 26 minutos, agendadas conforme a disponibilidade dos participantes.

Indagou-se sobre a organização e as condições de trabalho; a dinâmica de prazer e sofrimento; e as estratégias de enfrentamento utilizadas pelo trabalhador para mediar o sofrimento. As entrevistas foram gravadas com autorização dos participantes, e, posteriormente, transcritas. Também foi utilizado, como instrumento de coleta, o diário de campo, que, durante todo o período de coleta de dados, possibilitou registrar e sistematizar as experiências observadas, as impressões e as conclusões para posterior análise dos dados.

Iniciou-se a análise com a transcrição das entrevistas. Os dados foram tratados qualitativamente, conforme sugestão de Mendes (2007), por meio da Análise dos Núcleos de Sentido (ANS), que demonstrou ser um método propício para investigações na fundamentação teórica adotada (Jacinto & Reis, 2016). Essa análise consiste na identificação dos temas abordados nas narrativas e identificados pelo pesquisador e que carregam maior significado psicológico sobre o objeto investigado. Esses núcleos formaram categorias que orientaram a análise dos dados conforme a proposta teórica da Psicodinâmica do Trabalho.

A pesquisa atendeu aos princípios delimitados nas normas da Resolução nº 510 de 2016, do Conselho Nacional de Saúde, a qual considera as especificidades aplicáveis às pesquisas em Ciências Humanas e Sociais, com aceite nº 97430618.8.0000.0057.

Resultados e discussão

Após a leitura das entrevistas e as categorizações, foram formulados quatro núcleos de sentido, organizados conforme a metodologia da ANS proposta por Mendes (2007). Além de caracterizar os sentidos atribuídos pelos trabalhadores ao trabalho realizado, esses núcleos revelam importantes formulações teóricas dispostas na teoria da Psicodinâmica do Trabalho. O Núcleo 01 refere-se à percepção dos profissionais acerca da realidade do seu trabalho, tendo sido observados importantes fatores sobre a organização do trabalho; o Núcleo 02 explicita a manifestação do sofrimento psíquico emergente do trabalho desses profissionais; o Núcleo 03 busca identificar como o trabalho apresenta vivências de prazer, que se contrapõem de modo dialético às experiências de sofrimento psíquico; o Núcleo 04 refere-se às formas de enfrentamento alçadas pelos trabalhadores para lidar com as adversidades encontradas no trabalho terceirizado.

Núcleo 01: “Tenho uma exigência a mais. Terminamos caindo no polifuncionalismo. Eu sou uma funcionária poli, porque eu desenvolvo atividades além da minha função”.

A organização do trabalho é constituída por aspectos estabelecidos, formal ou informalmente, que caracterizam as concepções da empresa, as práticas de gestão de pessoas e do trabalho presente nos lócus de produção (Augusto, Freitas & Mendes, 2014).

A Psicodinâmica do Trabalho concebe a organização do trabalho como flexível, dinâmica e extremamente vinculada à subjetividade do trabalhador. A organização é um processo que mobiliza e é mobilizado pelo trabalhador (Mendes & Facas, 2011) e, apesar de envolver elementos pré-definidos (como carga-horária, ritmo de trabalho, regras e rotinas, divisão de tarefas, hierarquias organizacionais, entre outros aspectos), se forma na medida em que o trabalhador interage com esses elementos. Assim, ao compreender a organização do trabalho, não somente a dimensão física e tecnológica deve ser considerada, como, também, os aspectos intrassubjetivos e intersubjetivos (Dejours, 2008; Giongo, Monteiro & Sobrosa, 2015).

Diante da dimensão do conceito de organização do trabalho segundo a Psicodinâmica do Trabalho, os resultados para esse núcleo serão apresentados em quatro subtópicos, destacando-se elementos relacionados à organização do trabalho: a) Trabalho prescrito e trabalho real; b) condições de trabalho; c) relações socioprofissionais; d) características do trabalho.

Trabalho prescrito e trabalho real

Dejours (2008) apresenta dois conceitos derivados da noção de organização do trabalho: trabalho prescrito e organização do trabalho real. O trabalho prescrito representa as regras que são antecipadamente postas, como estatutos internos, protocolos e normas de ofício. O trabalho real representa toda a dimensão cotidiana que não se enquadra perfeitamente nas normas estabelecidas. Entre o prescrito e o real, existe uma lacuna, e, por isso, para o trabalhador exercer o seu fazer-trabalhar, precisa de inteligência em ação, criatividade e autonomia (Dejours, 2011). A forma como o trabalhador opera diante do hiato entre trabalho real e prescrito, incluindo a maneira como funciona a organização, as condições e relações de trabalho, pode levar a desdobramentos positivos (prazer) ou negativos (sofrimento) (Mendes, Augusto & Freitas, 2014).

Nas narrativas, os trabalhadores verbalizaram unanimemente não terem dificuldades na execução do trabalho, embora pareçam compreender o trabalho a partir das tarefas prescritas, exercidas corriqueiramente. Apesar dessa afirmação, atestaram a incompatibilidade entre o trabalho prescrito e o real:

Meu trabalho é um pouco mais do que eu esperava. Quando eu cheguei aqui logo de cara, a gente percebe que a demanda é muito alta (Participante 2).

A chefia pode me mandar procurar uma coisa, ligar para alguém ou fazer uma pesquisa, que não é da minha seara e não me dá subsídio para isso (Participante 4).

A Participante 3, por sua vez, relatou que a organização do trabalho real pode não apenas representar uma extrapolação das regras postas, mas, muitas vezes, põe em prática o seu descumprimento:

[...] tem que ser feito da forma que eles querem, não como regimento do trabalho do setor que a gente trabalha. Isso [é] que torna estressante. A gente tem um regimento. [...] tem gente que acha que, por ter uma posição mais elevada, a gente tem que fazer o que eles querem; não querem seguir uma regra. Não querer seguir a regra, a gente fica um pouco chateado e triste (Participante 3).

Essa sinalização de uma experiência negativa relacionada ao trabalho real corrobora a afirmação de Freitas (2006), ao conceber o trabalho como um processo contraditório, o qual,

por um lado, o sujeito trabalhador sente prazer ao ver sentido na atividade que executa, é reconhecido e valorizado; por outro, as circunstâncias de trabalho podem causar sofrimento ao trabalhador ao perceber a discrepância entre o que é prescrito e o que realmente ocorre.

Na pesquisa realizada, observou-se que a situação de terceirização reafirma a discrepância entre o trabalho prescrito e o trabalho real, já que todos os trabalhadores entrevistados exerciam o mesmo cargo formal (receptionista), embora desempenhassem funções distintas entre si.

Condições do trabalho

As condições de trabalho são abordadas tradicionalmente nos estudos sobre saúde do trabalhador. Elas envolvem aspectos físicos, químicos e biológicos que impactam no dia a dia do trabalho (Jacinto & Reis, 2016; Mendes, 2007). Incluem também a disponibilidade de materiais e equipamentos que tornem possível a realização do trabalho prescrito. Percebe-se uma intrínseca relação entre as condições de trabalho e a efetivação.

Neste estudo, embora os profissionais não tenham relatado queixas ao ambiente de trabalho, relacionaram o corte de verbas destinadas à instituição ao prejuízo do fornecimento de itens básicos de trabalho:

Meu trabalho é dar suporte ao que falta, mas, como fazer isso, se não tem recursos para suprir as necessidades? Hoje, se queima a lâmpada, a lâmpada só será trocada depois de muito tempo. Aí vem a cobrança: “e por que não trocou a lâmpada?”. A gente tem que explicar. “[...] é a falta de recurso, às vezes não tem”, e eu não posso fazer nada, e as pessoas têm que entender que eu não posso fazer nada. São essas coisas, muitas vezes, que atrapalham o andamento do trabalho da gente.

Pela falta de verba, não tem como fazer algumas substituições (Participante 3).

Acho que o maior problema do Estado é a falta de recursos ou o gerenciamento deles. Isso às vezes impede que a gente trabalhe e realize um trabalho. [...] às vezes, você tem ideia, tem coisa que você vê ali e que pode ser melhorada, mas o fato de você estar limitado, você realmente está de mãos atadas, não pode fazer, mesmo sendo algo simples (Participante 2).



A inter-relação entre as ações de níveis de gestão que extrapolam os limites institucionais e a organização do trabalho foi analisada por Jacinto e Reis (2016). Neste caso, observou-se que decisões políticas e administrativas, como a reordenação orçamentária, impactam na experiência dos trabalhadores dessa universidade. A situação suscita cobranças e gera sensação de impotência, conforme revelam os discursos.

Em estudo com terceirizados, Torres, Ferreira e Ferraira (2016) também observou o desconforto diante das condições de trabalho. O autor constatou que a falta de recurso material para execução dos serviços e as condições de trabalho precárias contribuem para a existência de mal-estar na organização. Ademais, é um aspecto da precarização que frequentemente é naturalizado e raramente é reverberado.

Relações socioprofissionais

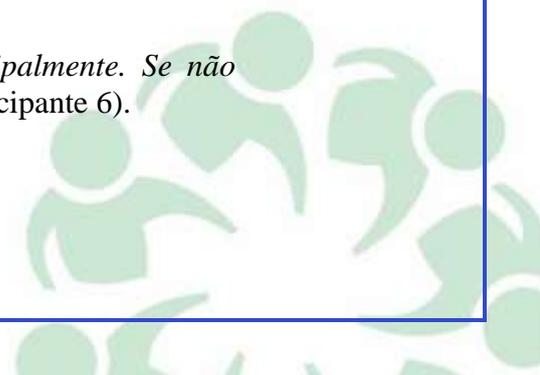
Conforme Mendes (2007), as relações socioprofissionais consideram os modos de gestão do trabalho, o diálogo e a interação profissional. Os trabalhadores entrevistados relataram manter boa relação e comunicação com os pares, o que se estende para fora da organização, e auxílio mútuo nas tarefas laborais. Afirmaram ter convivência satisfatória com os colegas, as chefias e com o público externo e os alunos.

A relação com meus colegas é que criamos um vínculo muito mais do que amizade, e, sim, de irmandade. Acabamos tendo afinidade com alguns, que vai além do trabalho. Essa empatia marca, porque não tem ninguém que passe por questões trabalhistas diferentes. Todos passam pelas mesmas coisas no trabalho. Vai mais do que amizade, pois nós temos de estar prontos para fortalecer um ao outro, dar uma palavra, animar e continuar o trabalho (Participante 5).

Nossa relação (com superiores) é próxima porque, na verdade, é ela que tá ali para coordenar, e, se ela se afastar, a gente acaba fugindo do nosso propósito de trabalho (Participante 3).

A chefia geral, muito bem, não há distância. Com a gente mesmo, tem maior abertura. A gente entra, fala com a diretora, conversa, ela atende, a procuro, e ela recebe com muita sensibilidade. É bem tranquilo (Participante 5).

Eu gosto de ajudar os colegas, os alunos, principalmente. Se não fossem os alunos, não estávamos trabalhando (Participante 6).



Observou-se, nas entrevistas, que os profissionais não verbalizaram especificidades da condição de terceirização nem impacto nas relações interpessoais com colegas, superiores e o público atendido. Entretanto, a seleção de participantes pode ter influenciado nesse resultado. Godoy, Mascarenhas e Pinto (2007) identificaram, em pesquisa sobre relações interpessoais entre servidores e terceirizados, que, embora tenha havido relatos de boas relações, os próprios trabalhadores observaram que profissionais de funções que sofrem com maior estereótipo, como trabalhadores da limpeza, são menos integrados na equipe geral e recebem pior tratamento, como indiferença e maus-tratos.

Características do trabalho

Neste estudo, consideraram-se como características do trabalho: intensidade, carga-horária ritmo, horários, remuneração e relações institucionais. Observou-se que os trabalhadores terceirizados compreendem as características do trabalho que executam como distintas do trabalho realizado por servidores efetivos da instituição, ainda que haja uma equivalência na descrição das funções. As verbalizações a seguir demonstram tal afirmação:

Carga horária muito estendida, pelo menos aqui dentro do departamento. Vamos para a ferida? A gente percebe que o terceirizado trabalha de uma forma e quem não é terceirizado trabalha de outra forma. É questão de privilégios. Isso me incomoda um pouco (Participante 1).

As cobranças são muito maiores para os terceirizados do que [para] os efetivos. [...] a rigidez e a exigência são muito maiores (Participante 3).

O descaso, a remuneração, a carga horária excessiva, a falta de política que veja os funcionários, a falta de visibilidade (Participante 4).

Os relatos sugerem o impacto percebido pelos trabalhadores diante das consequências apontadas por Alves (2017), ao analisar a distinção entre o trabalho terceirizado e o trabalho efetivo: a) a jornada de trabalho de terceirizados é, em média, de 3 horas a mais semanalmente do que os efetivos, sem considerar as horas extras ou o banco de horas; b) os trabalhadores terceirizados têm média de remuneração 27,1% menor que os trabalhadores efetivos; c) os trabalhadores terceirizados permanecem, em média, 2,6 anos em seus contratos, enquanto os trabalhadores diretos permanecem, em média, 5,8 anos.

Alves (2017) afirma ainda que a terceirização provoca dano existencial diante das relações de desvalorização, que, aliada às características concretas mais exigentes observadas nos cargos terceirizados, pode causar abalos físicos e psicológicos. Neste estudo, observou-se uma faceta da desvalorização: a falta de investimento na capacitação do profissional. A inquietação pela falta de estabelecimento de políticas que visem à qualificação do trabalhador no contexto de trabalho foi outro aspecto manifestado nas entrevistas:

Em relação à capacitação profissional, desenvolvimento pessoal, motivação, cultura e clima organizacional, nada disso acontece nem é pensado. [...] nem se pensa filosofia empresarial e como ela é importante (Participante 4).

[...] você não tem muita visão de carreira. Tem gente que entrou há anos aqui e está no mesmo lugar e não vai para nenhum lugar. Não tem uma visão a longo prazo aqui (Participante 2).

Esses aspectos podem levar a sentimentos de desvalorização, posto que os trabalhadores terceirizados não se sentem como reconhecidos pela instituição. Essa falta de reconhecimento é reforçada, já que não são observadas estratégias, como capacitações ou melhorias que estimulem o profissional terceirizado. Em pesquisa com esse público, Lopes e Silva (2008) constataram que existe maior preocupação da gestão em estimular o desenvolvimento de profissionais que possuem contrato direto com a organização, ao contrário dos trabalhadores com outras modalidades de vínculo, como os terceirizados. Esse não investimento no desenvolvimento do profissional pode ser entendido como uma baixa expectativa relacionada ao próprio trabalhador, reforçando lugares de inferioridade e desvalorização.

Núcleo 02: “A gente percebe que o terceirizado trabalha de uma forma e quem não é terceirizado trabalha de outra forma. É questão de privilégios”.

A psicodinâmica teoriza o sofrimento como um conceito importante para observar as situações de trabalho e a construção psíquica do trabalhador. O sofrimento ganhou tanta repercussão que, nos escritos iniciais, Dejours (1991) o segmentou em duas categorias: sofrimento patogênico e sofrimento criativo. A intersubjetividade entre organização do trabalho e trabalhador cria circunstâncias para a emergência de cada tipo de sofrimento.

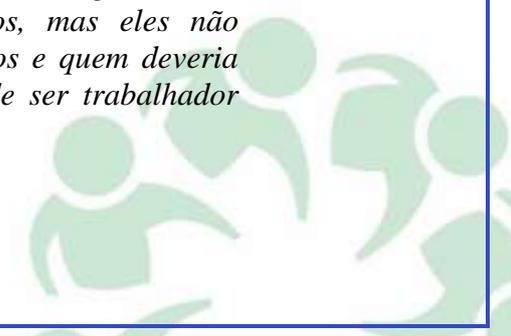
De acordo com Mendes, Augusto e Freitas (2014), o sujeito, ao trabalhar, inevitavelmente passa pela experiência de sofrimento quando vivencia o real, isto é, no

momento em que se dá conta de que prescrições, regras e orientações da organização são insuficientes e ele não tem condições de lidar com o real do trabalho. Quando a organização do trabalho permite que o trabalhador tenha autonomia para lidar com os desafios do trabalho real, esse sofrimento se torna criativo, pois promove crescimento e mudança. Quando, por outro lado, a organização do trabalho encerra o trabalhador em um padrão rígido de possibilidades, dificultando sua orientação perante os desafios cotidianos, o sofrimento tende a ser patogênico, mais aviltante à saúde psíquica. Nesse sentido, para Dejours (2008), o sofrimento deriva da mecanização e do engessamento das atividades nas pressões e exigências da organização do trabalho e repercute no trabalhador, que manifesta a sensação de falta de capacidade e competência perante a realidade. Considera-se, então, que a organização do trabalho pode ser adoecedora, impactando na saúde mental dos trabalhadores e afetando a autoestima e a motivação para o trabalho.

Nesta pesquisa, os relatos de vivência de sofrimento, em sua maioria, estão ligados a decisões que diferenciam os concursados dos terceirizados, apresentadas em diversos fatos. Essas desigualdades podem ser vistas em relação aos direitos trabalhistas, como remuneração salarial, carga horária, autonomia e afins. Ou seja, não necessariamente emergem das relações interpessoais entre essas categorias, mas referem-se a definições políticas institucionais. Por exemplo, apesar de a carga horária prescrita para os terceirizados e não terceirizados ser a mesma (44 horas semanais), os servidores não são exigidos a cumprir a carga horária contratual com a mesma distribuição:

O funcionamento normal é de segunda a sexta. Aqui, os sábados também funcionam só pela manhã. O que acontece? Há rodízio só com os terceirizados. Nenhum trabalhador da casa trabalha sábado (Participante 5).

Carga horária muito estendida, pelo menos aqui dentro do departamento. [...] vamos para a ferida? A gente percebe que o terceirizado trabalha de uma forma e quem não é terceirizado trabalha de outra forma. É questão de privilégios. Por exemplo, aqui os terceirizados hoje cumprem uma carga horária de 44 horas semanais, então nós somos obrigados a trabalhar dia de sábado pelo menos um sábado no mês; então existe uma escala para o terceirizado trabalhar um sábado no mês. Nós temos a mesma carga horária oficialmente dos servidores efetivos e os cargos, mas eles não cumprem o total da carga horária. Nós cumprimos e quem deveria cumprir não cumpre, isso é um ponto negativo de ser trabalhador terceirizado (Participante 1).



Outro fator que remete ao sofrimento dos trabalhadores investigados é a remuneração: a diferença de salário entre os terceirizados e os demais vínculos trabalhistas é queixa presente nas falas dos participantes.

[...] também tem a questão do salário, que é menor. Trabalha mais ganha e ganha menos (Participante 1).

Os dados da pesquisa de Figueiredo et al. (2007), que examinaram o uso intensivo da terceirização com as relações de trabalho nas plataformas *offshore* da Bacia de Campos (RJ), revelam que a remuneração do trabalhador terceirizado é menor, chegando, em alguns casos, à metade da dos trabalhadores efetivos. O DIEESE (2017) apresenta dados que mostram que, de 2007 a 2014, essa diferença se manteve, em média, entre 23% e 27%.

Ainda em relação a questões salariais, há reclamações de atraso no pagamento dos trabalhadores terceirizados, enquanto os servidores recebem a remuneração em dia:

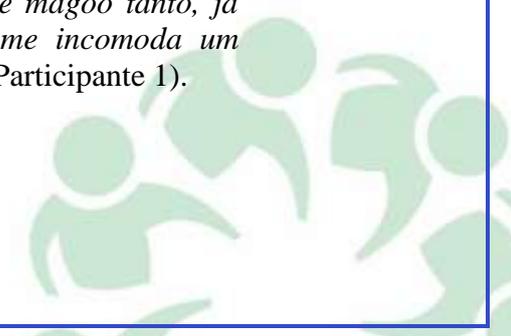
[...] a questão do salário, né? O efetivo ganha em dia, no final do mês. Tudo certinho, último dia do mês; as terceirizadas, não (Participante 1).

[...] a questão de salário, não digo ao valor, quantidade, mas o atraso com salário, transporte, alimentação. Isso é corriqueiro e tem sido corriqueiro, nos últimos meses, ou dentro de um ano mais ou menos (Participante 4).

Esses dados corroboram os resultados do estudo de caso de Druck et al. (2018) sobre a terceirização na Universidade Federal da Bahia, haja vista que um conjunto dos entrevistados, 50,5%, relata a ocorrência do atraso no salário.

Ainda sobre a desigualdade, os participantes deste estudo também afirmaram que a organização do trabalho é baseada em uma lógica perversa, uma vez que cumprem suas tarefas – muitas vezes iguais, no mesmo ambiente que servidores –, entretanto sem o mesmo status. De acordo com o trabalhador:

Se você trabalha em equipe no mesmo lugar, e todo mundo não trabalha de forma igual, isso é desigualdade de trabalho e social. Já me senti muito magoado, hoje é tranquilo, não me magoo tanto, já fiquei triste. [...] é questão de privilégios. Isso me incomoda um pouco. Mas sou muito tranquilo em relação a isso (Participante 1).



Nesse sentido, os trabalhadores terceirizados revelaram sentir-se desvalorizados diante dos demais profissionais ao manifestar as repercussões da terceirização em suas vivências, associando seu trabalho a um baixo valor humano e social (Petean et al., 2014). Assim relata o Participante 4:

Não gosto da falta de valorização, não gosto da fragilidade [a] que o terceirizado é exposto, não gosto de determinados comentários sobre essa fragilidade, não gosto de comentários: tem quem queira se você não quer (Participante 4).

Além disso, os participantes disseram que há um deslocamento de mérito, já que dificilmente o terceirizado é elogiado por um trabalho bem-feito:

[...] O concursado faz alguma coisa que preste uma vez na vida: parabéns! Mas, a gente que é terceirizada, quando faz alguma coisa que preste, ninguém vê nada. Os olhos se fecham (Participante 4).

Os resultados mostram que os trabalhadores em alguns momentos se sentem invisíveis e desvalorizados dentro da organização. Por outro lado, há a tentativa de argumentar contra a distinção que permite essa desvalorização, no sentido de dirimir as diferenças entre as categorias. Observa-se esse aspecto nesta fala:

Então, quem é terceirizado parece que não é nada. Então, tá fazendo o quê aqui? Se tá trabalhando, tem que haver uma unificação pelo aumento de regras. Que essa coisa venha [a] ser visualizada por todos. Todos nós somos trabalhadores. Agora mesmo a reforma da previdência não veio só para o terceirizado, veio para todos os trabalhadores do país (Participante 5).

Alguns trabalhadores compararam o seu trabalho ao trabalho escravo, diante da eminente desvalorização:

Fora que o salário não é bom. Você trabalha muito, o salário baixinho, carga horária altíssima. Ou seja, a gente vive dias de escravidão (Participante 4).

Eu vejo o trabalho terceirizado como trabalho escravo pago, ou você faz ou vai ser demitido e ser substituído por outro. A gente acaba se sujeitando a determinadas coisas e, se a gente não for fazer, a gente é eliminada. A cobrança é muito maior para o terceirizado (Participante 3).

Em confluência com essa analogia entre a terceirização e a escravidão, Filgueiras (2014) reúne dados sobre os resgates realizados pelo Ministério do Trabalho (MT) de trabalhadores em condições análogas à de escravos. Entre os dez maiores resgates feitos no país pelo MT, nos anos de 2010 a 2013, 90% dos trabalhadores em situação semelhante eram terceirizados.

Diante do exposto, observa-se que há uma relação complementar entre a valorização social e subjetiva e a disponibilização de aspectos mais objetivos, como salário e carga-horária de trabalho. Ao constatar a desigualdade em quaisquer desses aspectos, o trabalhador externa o sofrimento proveniente do sentimento de desvalorização.

Percebe-se também que a instabilidade no trabalho se transforma em um sentimento que permeia os terceirizados. Quando há necessidade de redução do quadro de trabalhadores, eles são a primeira opção, pois seu vínculo trabalhista é o mais precário. As falas a seguir revelam essa percepção:

O fator principal é que ele sempre vai ser visado para qualquer eventualidade. É sempre ele que sabe que vai sair. Os concursados se acham mais privilegiados. E, em relação ao tempo do vínculo de emprego, os terceirizados sofrem com grande rotatividade, mantendo um emprego por aproximadamente a metade do tempo que os trabalhadores com vínculo direto (Participante 5).

Algumas pessoas costumam ficar apreensivas. Por mais que você faça seu trabalho bem, você não sabe se vai ficar ou não (Participante 3).

Esse receio dos trabalhadores terceirizados não é sem fundamento. De acordo com Alves (2017), os terceirizados ficam no emprego em média 2,6 anos, e o trabalhador direto, 5,8 anos, isto é, a rotatividade dos terceirizados é de 44,9%, e a dos trabalhadores direto, a metade. Na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, a alta rotatividade e a realocação compulsória podem ser consideradas instrumentos de desintegração dos grupos de trabalho, fomentando a “diluição dos elos sociais, da coesão e da interajuda entre pares” (Aerosa, 2019, p. 12). Essa diluição impacta diretamente na organização coletiva, fundamental para a elaboração das dificuldades emergentes no trabalho real, de acordo com esta teoria. Reverbera, portanto, negativamente na saúde psíquica do trabalhador.



Núcleo 03: “O trabalho é a mola propulsora do ser humano. Eu amo trabalhar, amo trabalhar na minha profissão”.

Esse núcleo corresponde às vivências de prazer, experimentadas pelos entrevistados. Mendes (2007) afirma que, mesmo em ambiente adverso, é possível experimentar o prazer, desde que a empresa ofereça condições ao trabalhador. Os trabalhadores da pesquisa demonstraram prazer em realizar suas tarefas, sustentando-se na gratificação em realizar sua função. Relataram gostar do que desempenham e enaltecem a relevância do próprio trabalho.

Eu faço o meu trabalho por amor, eu gosto do trabalho que faço. Meu sentimento é voltado, observando que estou fazendo algo para o próximo. [...] é muito importante esse trabalho para a gente no servir, bom ver tudo funcionar direitinho (Participante 3).

Então, assim, hoje, por gostar muito do setor de trabalho, das atividades que desempenho, é um sentimento bom. [...] cada dia é um conhecimento novo (Participante 4).

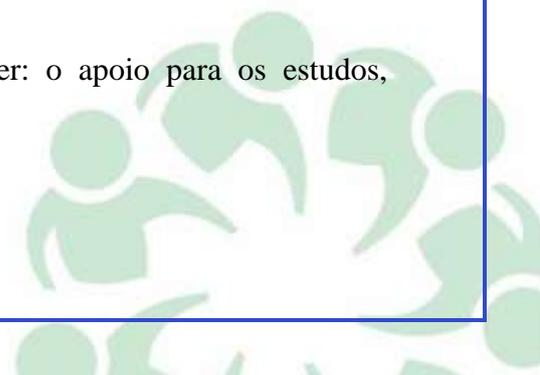
Ganha destaque o sentimento de reconhecimento. A valorização dos estudantes e dos pares desempenha um importante papel, por vezes, opera até como um referencial para a compreensão do trabalhador acerca da própria performance:

Você vê se você é capaz de desenvolver um bom trabalho, que agradou as pessoas (Participante 3).

Mesmo sendo terceirizado, eu acho muito importante o meu trabalho. Tem gente que vem e agradece. Para pra dar parabéns pelo seu trabalho. Isso é gratificante (Participante 3).

Dejours (2008) considera o reconhecimento essencial para a construção da identidade; significa a percepção da validação do outro para se consolidar. Ser reconhecido estimula o trabalhador a se engajar em suas atividades a propósito de obter, muitas vezes de maneira simbólica, o reconhecimento social (Mendes & Morrone, 2002). Para Reis (2015), o trabalhador tem vivência de prazer no momento em que seu exercício profissional é significativo e importante para a organização, assim como o fato de sentir-se honrado pelo que faz.

Na nossa pesquisa identificou-se outra fonte de prazer: o apoio para os estudos, estimulado pelo ambiente acadêmico:



Sempre gostei de trabalhar por aqui, que me influenciou a estudar (Participante 6).

O ponto positivo é que, aqui, eu tenho abertura para estudar, no sentido de grupo de pesquisa, aproximação com materiais, a biblioteca pública, [a] que eu tenho acesso livre. É um grande prazer. É uma gestão que há anos vem cuidando da gente, no sentido da capacitação. Isso valoriza. É tanto que a gente teve alguns outros exemplos de mestres aqui, funcionários. Inclusive agora tem uma funcionária doutoranda. A gente tem apoio (Participante 4).

Por vezes, a possibilidade de estudar é considerada como suporte ao trabalhador para lidar com a condição de terceirizado:

Então é isso que faz eu estar ainda aqui neste espaço. [É] a vontade de estudar e a vontade de alcançar algo maior, que [é] a finalização do doutorado. [...] estar aqui suportando essa situação de terceirizado é porque o trabalho fornece a possibilidade de estudar (Participante 4).

Nesse ponto, fica evidente a dupla relação que o trabalhador terceirizado estabelece com a organização. Ao questionarem a falta de qualificação, citada no Núcleo 01, os trabalhadores parecem referir-se à empresa que os contratou. Em contrapartida, o ambiente acadêmico e a gestão do espaço de trabalho adotam uma condição de estímulo à educação, ainda que não tenham sido reveladas flexibilizações que favoreçam concretamente esse engajamento.

Outro aspecto de ancoragem que se contrapõe à vivência de sofrimento é a garantia de direitos trabalhistas:

O ponto positivo é que eu recebo meus direitos no momento de término de contrato ou de demissão. Eu recebo meus direitos. Seria diferente se fosse REDA⁸. Entre ser terceirizado e ser REDA, eu prefiro ser terceirizado (Participante 5).

E você, prestador de serviço, mesmo recebendo atrasado, tendo aborrecimentos, você, quando sai da empresa, você tem direito ao seguro-desemprego, FGTS⁹, INSS¹⁰, todos os direitos trabalhistas. Pra mim, eu prefiro. É o maior prazer de ser terceirizado, mesmo com esses aborrecimentos (Participante 6).

⁸ Regime Especial de Direito Administrativo

⁹ Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

¹⁰ Instituto Nacional do Seguro Social



Fica evidente a dialética que marca a dinâmica entre prazer e sofrimento psíquico relacionado ao trabalho. Os trabalhadores terceirizados, ao longo das entrevistas, balanceavam manifestações desses fenômenos, demonstrando a complexidade da construção identitária inerente ao exercício profissional.

Núcleo 04: “A gente tenta manter uma postura e não se envolve muito em determinadas situações”.

Este núcleo representa as estratégias de enfrentamento usadas pelos entrevistados para lidar com situações adversas no trabalho. O trabalhador constitui essas estratégias para minimizar, transformar o sofrer presente na organização do trabalho (Jacinto & Reis, 2016; Reis, 2015).

Neste estudo, estratégias individuais de enfrentamento foram identificadas. Os trabalhadores mencionaram propostas individuais de ajustamento, como ter calma, dialogar quando necessário, ser flexível e manter o controle em determinadas situações, conforme representam as seguintes falas:

A estratégia é o bom humor. As dificuldades, elas vêm e, então, você tem que ter calma e amabilidade (Participante 4).

É não me estressar e levar as coisas pelo meio que você vê a situação. Olhar, sorrir e seguir fazendo seu trabalho (Participante 3).

Essa estratégia aproxima-se do que Barros e Mendes (2003) compreendem como racionalização. O trabalhador busca criar representações cognitivas lógicas das situações de trabalho e gera situações planejadas para lidar com as situações adversas. Mesmo situações aparentemente afetivas são postas como parte de um protocolo de enfrentamento ao sofrimento.

Outra estratégia encontrada pelos participantes como meio para mediar o sofrimento foi evitar ter iniciativas, exercendo apenas o que é prescrito:

Eu evito, como algumas pessoas me alertou antes. Algumas vezes eu tentei fazer algo, ter iniciativa, mas, hoje, minha estratégia seria fazer aquilo que está ao meu alcance. Exerço minha função às vezes até mais do que é. Mas eu tento fazer o que está ao meu alcance para aquilo que não está e eu queira fazer não me desgaste (Participante 5).

Eu gosto [de] quando acontece alguma coisa dessas; dá pra trás, eu gosto de me recolher, não enfrentar (Participante 6).

Não tem estratégia para desigualdade. Eu tenho forma de viver aqui, a gente se cala, fica com medo de perder emprego. [...] eu, geralmente, não me calo, mas também não sou daqueles que botam a boca no trombone (Participante 4).

De acordo com Barros e Mendes (2003), essas estratégias de defesa envolvem dois mecanismos complementares: o individualismo e a passividade. O individualismo refere-se à naturalização do contexto histórico dos processos relacionados ao trabalho, levando o trabalhador ao conformismo diante daquilo que está posto. A passividade é fruto dessa situação e, além de ser fortalecida por condições subjetivas, também envolve aspectos concretos, como o receio de conflito e da perda de emprego. Para Dejours (2008), ao evitar conflito, o trabalhador muitas vezes extingue as relações.

Essas estratégias de defesa, embora auxiliem o trabalhador a lidar individualmente com as condições adversas, têm pouco potencial de mudança na organização do trabalho. A situação de terceirização pode potencializar as restrições adotadas pelos trabalhadores, já que, conforme apresentado, esse vínculo é precário e ocupa um lugar de menor prestígio na organização.

Verifica-se que, embora de efeito individual, esses mecanismos são observados no coletivo. A Psicodinâmica do Trabalho, entretanto, avança na compreensão dos mecanismos de defesa ao conceber estratégias adotadas coletivamente que incidem sobre a organização do trabalho.

Durante as entrevistas, observou-se a ênfase nas relações interpessoais como estratégia de defesa coletiva. Os entrevistados destacavam a importância dessas relações como suporte subjetivo e social:

Eu acho que uma das coisas que mais me ajudam a esquecer esses pontos negativos é o seguinte: o relacionamento interpessoal. As pessoas aqui, querendo ou não, são bem comunicativas. Elas te acolhem quando você tem problema. Então esse relacionamento no trabalho, acho muito importante para você ser bem tratado e ajuda a você, [que] acaba esquecendo as coisas pessoais e do trabalho (Participante 5).

O setor é muito legal, e, principalmente, os colegas de trabalho em si me fazem gostar muito daqui (Participante 4).



É tentar o máximo não deixar ter falhas, não deixar lacunas e vácuo, para não comprometer o trabalho do outro (Participante 3).

Conforme mostra o trecho da entrevista do Participante 3, a manutenção das relações interpessoais constitui fonte de influência no ambiente de trabalho. A consideração pelos colegas de trabalho é uma motivação para alteração da performance individual do entrevistado. Em pesquisa com feirantes, Jacinto e Reis (2016) observaram que essa era uma estratégia também adotada pelos trabalhadores, ainda que fossem autônomos. A compreensão de que participam de uma coletividade é um recurso central de defesa coletiva às adversidades existentes no trabalho real. Para Dejours (2008, p.33), “a constituição do coletivo de trabalho favorece o processo de cooperação, reconhecimento do trabalho e, conseqüentemente, do sentimento de pertencimento, atuando como aglutinador das singularidades em prol de propósitos comuns”.

Observa-se, portanto, que as estratégias defensivas podem apresentar um caráter protetivo por auxiliarem o trabalhador a enfrentar o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho. Por outro lado, podem levar o trabalhador a uma situação de passividade, desfavorecendo as transformações na organização do trabalho, necessárias para gerar condições mais salútares ao trabalhador.

Considerações finais

Os achados deste estudo permitiram compreender aspectos das condições e organização do trabalho, relações socioprofissionais, vivências de prazer e sofrimento psíquico e estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores para lidar com as adversidades do trabalho terceirizado.

Os resultados revelados no discurso dos trabalhadores corroboram os de outras investigações que se referem à vinculação entre a terceirização e a precarização do trabalho, quando se compara o trabalho dos trabalhadores diretos: desigualdades em relação aos direitos trabalhistas; menor remuneração; menor tempo de trabalho na organização; maior jornada de trabalho; e condições inadequadas de trabalho (Druck et al., 2018; Pelatieri, Marcolino, Horie, Costa & Camargos, 2018).

A discrepância entre o trabalho prescrito e o trabalho real, a insuficiência de recursos materiais para realização do trabalho, o sentimento de inferioridade e a percepção de desigualdade em relação aos trabalhadores concursados, decorrente da vivência da precarização do trabalho, impulsionam os trabalhadores a mobilizar estratégias defensivas

para lidar com o sofrimento e manter o equilíbrio psíquico sinalizado pelos relatos. Esse sofrimento é enfrentado por meio do conformismo, da passividade, do silêncio, do individualismo e da racionalização. Por outro lado, por vezes, a necessidade de redução do quadro de pessoal, gerando instabilidade e medo de perder o emprego, pode comprometer a mobilização da organização coletiva, o que possibilitaria minimizar o sofrimento. Não obstante esse sentimento de desigualdade, houve relato de convivência prazerosa com os pares e os gestores, evidenciando certo sentimento de pertencimento e de gratidão pelo incentivo ao crescimento por meio dos estudos.

Considerando que a adoção da terceirização em certos serviços é uma estratégia geral de gestão do Estado na atualidade (Costa; Santos, 2014), a intuição pesquisada tem limitações para alterar esse quadro.

Apesar de esta pesquisa descritiva possibilitar reflexões e discussões sobre esse ambiente laboral, que ensejem ações de promoção à saúde do trabalhador, não teve como foco a intervenção no ambiente de trabalho, o que pode se constituir em um limite da investigação. Sugerem-se estudos que priorizem a abordagem dos coletivos dos trabalhadores que permitam a construção de um espaço comum de discussão e reflexão que viabilize a reapropriação da realidade do trabalho (Dejours, 2008) dos terceirizados.

Sem a pretensão de generalizar, conclui-se que a terceirização está atrelada à vivência da precarização do trabalho nesse contexto pesquisado.



REFERÊNCIAS

- Antunes, Ricardo. (2011). Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? *Serviço Social & Sociedade*, (107), 405- 419. <https://doi.org/10.1590/S0101-66282011000300002>
- Areosa, J. (2019). O mundo do trabalho em (re) análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho. *Laboreal*, 15(2), 1-24. <https://dx.doi.org/10.4000/laboreal.15504>
- Alves, G. (2017). Terceirização: o futuro do trabalho no Brasil. *Trabalho, Educação e Saúde*, 15(2), 337-339. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00087>
- Antunes, R., & Druck, G. (2013). A terceirização como regra? *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, 79(4), 214-231.
- Augusto, M. M., Freitas, L. G., & Mendes, A. M. (2014). Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. *Psicologia em Revista*, 20(1), 34-55. <https://dx.doi.org/DOI-10.5752/P.1678-9523.2014v20n1p34>
- Barbati, V. M., Henriques, F. C., & Guimarães Junior, S. D. (2016). Capturas e resistências à terceirização: estudo com trabalhadores de uma universidade pública. *Revista Trabalho (En) Cena*, 01(2), 110-127.
- Barros, P. C. R., Mendes, A. M. B. (2003). Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. *Psico-USF (Impr.) [online]*, 8 (1), 63-70. http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-82712003000100009&script=sci_abstract&tlng=pt
- Central Única dos Trabalhadores. (2014). *Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos*. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores. <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>
- Costa, F. J. L., Santo, I. H. E. Terceirização de serviços públicos e reforma gerencial – o caso da Secretaria da fazenda de Pernambuco (2014) *Revista ADM.MADE*, 18 (2), 28-48, maio/agosto.
- Dejours, C. (1991). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* (4ª ed.). Cortez.
- Dejours, C. (2008). Entre sofrimento e reapropriação: o sentido do trabalho. In. S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp 433-448). Brasília: Editora Fiocruz.
- Dejours, C. (2011) Psicopatologia do trabalho - Psicodinâmica do trabalho. *Laboreal*, 7(1), 13-16. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471124227847824511>
- Departamento Intersidical de Estatística e Estudos Econômicos [DIEESE]. (2017). Nota Técnica número 172 de 2017. Terceirização e precarização das condições de trabalho

Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>

- Druck, G., Sena, J., Pinto, M. M., & Araújo, S. (2018). A Terceirização no Serviço Público: particularidades e implicações. In A. Gambier (Org.) *Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate* (pp. 115-144). Brasília: Ipea. https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32326:terceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410:2018&directory=1
- Figueiredo, M., Alvarez, D., Athayde, M., Suarez, J. D., & Pereira, R. Reestruturação produtiva, terceirização e relações de trabalho na indústria petrolífera offshore da Bacia de Campos (RJ). *Revista Gest. Produção, São Carlos*, 14(1), 55-68. <http://www.scielo.br/pdf/gp/v14n1/05.pdf>
- Filgueiras, V. (2014). Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência? Disponível em: <https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/tercerizac3a7c3a3o-e-trabalho-anc3a1logo-ao-escravov1.pdf>
- Freitas, L. G. (2006). *Saúde e processo de adoecimento no trabalho dos professores em ambiente virtual*. Tese (Doutorado em Psicologia), Universidade de Brasília, Brasília. <http://repositorio.unb.br/handle/10482/6489>
- Giongo, C. R., Monteiro, J. K, Sobrosa, G. M. R. (2015). Psicodinâmica do trabalho no Brasil: revisão sistemática da literatura. *Temas psicol., Ribeirão Preto*, 23(4), 803-814. <http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.4-01>
- Godoy, C. G. P., Mascarenhas, M. C. K. Pinto, S. R. C. F. (2007). *Ética e Relações Interpessoais entre Servidores e Terceirizados*. Trabalho de Conclusão, Pós Graduação em Gestão de Pessoas, Fundação Instituto de Administração - FIA. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/biblioteca-digital/etica-e-relacoes-interpessoais-entre-servidores-e-terceirizados.htm>
- Guimarães Júnior, S. D., & Eberhardt, L. D. (2020). Terceirização, saúde e resistências: uma revisão da literatura científica do campo da saúde do trabalhador. *Revista Trabalho Encena*, 5(1), 05-27. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V5N1P05>
- Guimaraes Junior, S. D., & Ferreira, J. B. O. (2018). Sujeito em terceiro plano: uma reflexão crítica acerca da articulação entre a dinâmica da terceirização e processos de subjetivação. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, 18(2), 381-389. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.2.14177>
- Harvey, D. (2012). *Condição Pós-Moderna* (22ª ed.). Edições Loyola.
- Jacinto, P. M. S., Reis, A. L. P. (2016). A influência da organização do trabalho na dinâmica de prazer e sofrimento psíquico de feirantes da Feira de São Joaquim, Salvador - Ba. In L. S. Sousa, P. C. S. Galvão & C. R. S. Santos (orgs). *Saberes e Práticas: Multirreferência e Interdisciplinaridade* (3ª ed., pp. 43-59). Editora CRV.
- Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Diário Oficial da União. (2017). http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113429.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2013.429%2C%20DE%2031%20

[20DE%20MAR%C3%87O%20DE%202017.&text=Altera%20dispositivos%20da%20Lei%20n,presta%C3%A7%C3%A3o%20de%20servi%C3%A7os%20a%20terceiros.&text=%E2%80%9CArt,-2%C2%BA%20Trabalho%20tempor%C3%A1rio](#)

Lopes, A. L. S. V., & Silva, J. R. G. (2008). Casos de terceirização e a influência sobre o contrato psicológico de profissionais de TI. *IN: Revista Gestão.Org*, 6(2), 249-270.

Mendes, A. M. (2007). Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: A. M. Mendes (Org.), *Psicodinâmicas do Trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 49-126). Casa do Psicólogo. <https://www.livrebooks.com.br/livros/psicodinamica-do-trabalho-teoria-metodo-e-mendes-ana-magnolia-tpdu2mlcz0mc/baixar-ebook>

Mendes, A. M., & Morrone, C. F. (2002). Vivências de prazer: sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In A. M. Mendes, L. O. Borges, & M. C. Ferreira (Orgs.). *Trabalho em transição, saúde em risco*. Brasília: Editora Universidade de Brasília.

Mendes, A. M., Augusto, M. M., & Freitas, L. G. (2014). Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. *Psicologia em Revista*, Belo Horizonte, 20(1), 34-55. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682014000100004

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

Merlo, A. R. C., Mendes, A. M. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*, v. 12, n. 2, p.141-156, 2009.

Pelatieri, P., Camargos, R. C., Ibarra, A., & Marcolino, A. (2018). Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. In A. Gambier (Org.) *Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate* (pp. 13-33). Ipea. https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32326:terceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410:2018&directory=1

Pelatieri, P., Marcolino, A., Horie, L., Costa, L. A. R. C., & Camargos, R. C. (2018). As desigualdades entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados: análise a partir dos resultados de negociações coletivas de categorias selecionadas. In A. Gambier (Org.), *Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate* (pp. 35-50). Ipea. https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32326:terceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410:2018&directory=1



- Petean, E., Costa, A. L. R. C., & Ribeiro, R. L. R. (2014). Repercussões da ambiência hospitalar na perspectiva dos trabalhadores de limpeza. *Trabalho, Educação e Saúde*, 12(3), 615-635. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sip00005>
- Reis, S. B. (2015). Prazer e sofrimento com trabalhadores terceirizados. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração). Universidade Potiguar. Programa de Pós-graduação em Administração, Natal – RN. <https://unp.br/wp-content/uploads/2015/05/SELONIEL-BARROSO-DOS-REIS-PRAZER-E-SOFRIMENTO-COM-TRABALHADORES-TERCEIRIZADOS.pdf>
- Resolução Nº 510, de 07 de abril de 2016. Conselho Nacional de Saúde, Brasília, DF. (2016).
- Torres, C. C., Ferreira, M. C., & Ferreira, R. R. (2016). Trabalhadores Descartáveis? Condição de Terceirizado e Mal-Estar no Trabalho. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 16(3), 715-735. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812016000300004&lng=pt&tlng=pt

Contribuição dos autores	
Autor 1	Delineamento do projeto, coleta e categorização dos dados, descrição dos resultados.
Autor 2	Delineamento do projeto, redação da introdução e considerações finais. Revisão e aprovação da versão final.
Autor 3	Redação da discussão dos resultados, revisão crítica intelectual.
Autor 4	Redação da introdução e considerações finais, revisão crítica intelectual.

