

# CAPTURAS E RESISTÊNCIAS À TERCEIRIZAÇÃO: ESTUDO COM TRABALHADORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

*CATCHES AND RESISTANCES TO THE OUTSOURCING PROCESS:  
a study with workers of a public university*

*CAPTURES ET RÉSTANCES AU PROCESSUS D'EXTERNALISATION:  
Une étude avec des travailleurs d'une université publique*

*CAPTURAS Y RESISTENCIAS A LA TERCERIZACIÓN:  
un estudio con los trabajadores de una universidad pública*

**BARBATI**, Vinicius de Moura

Bacharel em Psicologia pela universidade federal do Rio de Janeiro, com ênfase em Psicodinâmica do Trabalho. Ligado ao Núcleo Trabalho e Contemporaneidade (UFRJ) e ao Grupo Trabalho Vivo - Pesquisas em Arte, Trabalho, Ações Coletivas e Políticas. Possui também trabalho conjunto ao Núcleo de Solidariedade Técnica - Soltec (UFRJ).

**HENRIQUES**, Flávio Chedid

Engenheiro de Produção com mestrado em Engenharia de Produção, doutorado e pós-doutorado em Planejamento Urbano e Regional. Técnico Administrativo da Universidade Federal do Rio de Janeiro

**GUIMARÃES JUNIOR**, Sergio Dias

Psicólogo, mestrando em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFRJ. Possui mestrado em Recursos Humanos e Gestão Internacional pela Sorbonne Université - Panthéon-Assas Paris 2, de Paris. Atualmente atua como pesquisador colaborador do Núcleo de Pesquisa e Intervenção Trabalho Vivo do Instituto de Psicologia da UFRJ

**FERREIRA**, João Batista de Oliveira

Professor e pesquisador do Programa de Pós-Graduação em Psicologia e da Graduação em Psicologia da UFRJ. Doutor em Psicologia Social e do Trabalho (UnB). Mestre em Psicologia (UnB). Psicólogo (UFRGS). Pesquisador do Grupo Psicodinâmica e Clínica do Trabalho do CNPq e da Associação Nacional de Pós-Graduação em Psicologia (Anpepp). Coordenador do Núcleo Trabalho Vivo - Pesquisas em Arte, Trabalho e Ações Coletivas.

## RESUMO

Este artigo apresenta resultados de uma pesquisa realizada com trabalhadores terceirizados do setor de limpeza de uma universidade pública brasileira. O estudo teve como principal objetivo analisar os riscos de sofrimento patogênico no trabalho desses sujeitos. A Psicodinâmica do Trabalho foi o referencial teórico utilizado e a metodologia escolhida baseou-se no Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho (IRST), aplicado em uma amostra de 139 sujeitos na própria universidade. O instrumento utilizado analisa três fatores específicos das situações de trabalho: utilidade, indignidade e reconhecimento. Os resultados da pesquisa indicam, principalmente, que tais trabalhadores apresentam sentimentos de indignidade em relação à realidade laboral, assim como gostariam de se sentir mais reconhecidos por suas atividades. Os fatores que mais geram riscos à saúde dos participantes estão ligados às condições físicas do trabalho e às situações de assédio moral. A Psicodinâmica considera a terceirização como dispositivo que resulta na fragmentação dos coletivos de trabalho, o que pode fragilizar a construção identitária dos trabalhadores e provocar adoecimentos, o que vai ao encontro dos resultados obtidos na pesquisa. Conclui-se que o processo de terceirização é produtor de fortes riscos para a saúde desses trabalhadores e, por isso, produções acadêmicas sobre esta temática se fazem cada vez mais necessárias.

**PALAVRAS-CHAVE:** Terceirização. Sofrimento patogênico. Psicodinâmica do Trabalho.

## ABSTRACT

This article presents results of one research made with outsourced workers with general services functions of one Brazilian public university. The main objective of the study was to analyse the risks of pathogenic suffering in the work of these people. The Psychodynamics of Work was the theoretical reference used and the chosen methodology was based in the Inventory of Risks of Pathogenic Suffering at Work (IRST, in Portuguese), applied on a sample of 139 people in the university. The used instrument analyses three specific factors of work situations: utility, indignity and recognition. The results of this research reveals, mainly, that these workers show feelings of indignity related to their laboral reality,

and that they would like to feel more recognized for your activities. The factors that generate more risks to the health of the participants are linked to the physical conditions of work and the situations of moral harassment. The Psychodynamics considers the outsourcing process as a device that results in the fragmentation of the collectives of work, fact that can weaken the workers identity construction and generate illnesses, what is confirmed by the results obtained in this research. It is concluded that the outsourcing process produces strong risks for the workers health and, because of it, academic productions about this subject are increasingly necessary.

**KEYWORDS:** Outsourcing process. Pathogenic Suffering. Psychodynamics of Work.

## RÉSUMÉ

Cet article montre les résultats d'une recherche qui a été effectuée avec des employés externalisés aux fonctions de services généraux dans une université publique brésilienne. Le principal objectif de l'étude était d'analyser les risques de souffrance pathogène dans le travail de ces personnes. La Psychodynamique du Travail a été le référentiel théorique utilisé et la méthodologie choisie a été basée sur l'Inventaire de Risques de Souffrance Pathogène au Travail (IRST, em Portuguais), utilisé avec un échantillon de 139 personnes dans l'université. l'instrument analyse trois facteurs spécifiques des situations de travail: utilité, indignité et reconnaissance. Les résultats de la recherche révèlent, essentiellement, que les travailleurs montrent des sentiments d'indignité devant leur réalité de travail, et ils aimeraient avoir plus de reconnaissance pour leur activités. Les facteurs qui produisent plus de risques pour la santé des participants sont liés aux conditions de travail physique et les cas de harcèlement moral. La Psychodynamique souligne que le processus d'externalisation produit la fragmentation des collectifs du travail, pouvant affaiblir la construction de l'identité ouvrière, et générer des maladies, aspects qui ont été confirmés par les résultats de la recherche. Nous concluons que le processus d'externalisation est producteur de forts risques pour la santé de ces travailleurs et, justifiée par cette recherche, productions académiques sur ce thème sont de plus en plus nécessaires.

**MOTS-CLE:** Processus d'externalisation. Souffrance pathogène. Psychodynamique du Travail.

## RESUMEN

Este artículo presenta los resultados de una investigación realizada con trabajadores tercerizados del sector de la limpieza de una universidad pública brasileña. El estudio tuvo como objetivo principal analizar los riesgos de sufrimiento patogénico en el trabajo de esos sujetos. La Psicodinámica del Trabajo fue el referencial teórico utilizado y la metodología elegida fue basada en el Inventario de Riesgos de Sufrimiento Patogénico en el Trabajo (IRST), aplicado en una muestra de 139 sujetos de la propia universidad. El instrumento utilizado analiza tres factores específicos de las situaciones de trabajo: utilidad, indignidad y reconocimiento. Los resultados de la investigación indican principalmente que tales trabajadores presentan sentimientos de indignidad en relación a la realidad laboral, y que les gustaría sentirse reconocidos por sus actividades. Los factores que más generan riesgo a la salud de los participantes están relacionados con las condiciones físicas del trabajo y con la existencia de situaciones de asedio moral. La Psicodinámica considera la tercerización como un dispositivo que provoca la fragmentación de los colectivos de trabajo, lo que puede debilitar la construcción de la identidad de los trabajadores y provocar que contraigan enfermedades. Por consiguiente, se concluye que el proceso de tercerización es productor de grandes riesgos para la salud de esos trabajadores y que producciones académicas sobre esta temática son cada vez más necesarias.

**PALABRAS CLAVE:** Tercerización. Precarización del trabajo. Psicodinámica del trabajo

## Introdução

De acordo com Druck (2013), a terceirização é a principal forma de flexibilização e precarização do trabalho e, por isso, este processo funciona como um dispositivo que gera consequências negativas - tanto de caráter fisiológico, quanto de ordem psicológica - para os trabalhadores nele envolvidos. Neste sentido, diversos estudos já foram desenvolvidos em torno

desta temática e convergem na constatação de que a terceirização representa uma fonte de riscos para a saúde dos trabalhadores. Entre as produções mencionadas, merecem destaque as contribuições de Druck (2013), Batista (2010), DIEESE-CUT (2011) e Marcelino (2007).

Embora a gama de estudos sobre esta temática em outros campos de saber seja

extensa, foi percebido que no espectro da Psicodinâmica do Trabalho as pesquisas voltadas para o processo da terceirização merecem ser estimuladas e desenvolvidas. Este movimento expressa a particularidade do presente artigo pois, na intenção de analisar o tema da terceirização sob a ótica da Psicodinâmica, ele evidencia a sua relevância e singularidade frente às pesquisas já desenvolvidas em torno desta temática, contribuindo para o avanço teórico deste campo de conhecimento.

O principal objetivo desta pesquisa foi analisar os riscos de sofrimento patogênico no trabalho de trabalhadores terceirizados do setor de limpeza de uma universidade pública brasileira. Deste modo, entende-se que os resultados aqui indicados podem servir de base para o desenvolvimento de ações institucionais que promovam reflexões sobre os efeitos negativos da terceirização e iniciativas que amenizem os riscos de sofrimento de caráter patogênico para os trabalhadores, provocando modificações na maneira como seus contextos de trabalho estão organizados.

Nesta conjuntura, se faz necessária a observação das transformações ocorridas no mundo do trabalho que possibilitaram a emergência e consolidação do processo de terceirização. O que mudou no contexto trabalhista para que formas flexíveis de trabalho - como a terceirização - pudessem emergir? Quais necessidades sócioeconômicas a terceirização supriu?

A partir dos anos 1970, entrou em crise o modelo capitalista estruturado na regulação de mercado pelo Estado que vigorava nas sociedades ocidentais desde o pós-Guerra, inspirado na teoria de Keynes, chamado de *Estado de Bem-Estar Social*. Para Netto (1995, p. 68), este modelo foi um “ordenamento sócio-político que, na ordem do capital, visou expressamente compatibilizar a dinâmica da acumulação e da valorização capitalista com a garantia de direitos políticos e sociais mínimos”. A ruína dessa estrutura econômica

ocorreu a partir da crise do petróleo de 1973, em um cenário de aumento do déficit público, crescimento de empresas improdutivas e aumento da inflação.

Nesse contexto histórico, as proposições do modelo *neoliberal* tomaram força, sedimentando-se em 1979 com o governo Thatcher na Inglaterra; em 1980 com Reagan nos EUA e replicando-se sucessivamente em outros países. Contrapondo-se à necessidade de intervenção do Estado para satisfação das necessidades da sociedade, foram propagadas medidas que viabilizaram a produção e circulação do capital, delegando à iniciativa privada funções antes exercidas pelo Estado. Nessa conjuntura, ganha ainda mais força a visão de um Estado mínimo, agindo apenas para viabilizar a fluidez do capital. Para Anderson (1995), um dos reflexos das reformas neoliberais foi o combate às greves, com a imposição de uma legislação antissindical, com corte de gastos sociais e a aceitação da desigualdade como situação saudável para o dinamismo das economias avançadas.

Ocorreram reflexos desse novo paradigma na gestão e na produção das empresas do ocidente. O modelo fordista/taylorista, baseado na produção em massa, contínua, que concentra os trabalhadores em um mesmo local e numa mesma função, demonstrou-se cada vez mais incompatível com o novo padrão de consumo. O modelo produtivo taylorista/fordista sofreu uma transição para as propostas do método toyotista japonês, que consiste na produção do mínimo necessário, porém, com o máximo de qualidade e da capacidade de produção. O trabalhador, que antes devia ser superespecializado na execução de uma determinada tarefa, agora é exigido a ser cada vez mais flexível, qualificado, participativo, polivalente, exercendo o máximo de funções possíveis dentro da produção na qual se insere. Assim, apesar da diminuição do contingente de trabalhadores para a execução das tarefas, a empresa “moderna” não

diminui sua produtividade devido ao aumento da carga de trabalho que é infligida a cada trabalhador.

Nesta perspectiva, a gestão desse modelo de empresa é centrada na lógica de indicadores, o que produz uma organização laboral marcada pela intensificação da carga de trabalho e racionalização geral de seus processos. A esse conjunto de características foi atribuído o termo gerencialismo, que coloca o humano como um fator e recurso da empresa, que deve ser gerenciado como os seus demais recursos materiais. Segundo Gaulejac (2007), esse conceito produz uma curiosa inversão: a sociedade se dobra para garantir o sucesso da empresa. E esta, por sua vez, é uma construção social, uma produção humana que deveria ter como fim contribuir para a sociedade, e não o inverso.

Diante do aumento de desempregados, novas modalidades de trabalho são produzidas, cujo elemento comum é a fragilização do vínculo empregador/empregado e a consequente precarização das condições de trabalho. Além da terceirização, são exemplos dessas novas modalidades: os contratos temporários, o trabalho em domicílio, o trabalho por tempo parcial (part-time) e o trabalho sem registro em carteira (considerado informal).

Com as reformas instauradas nos anos 1980 em diante, houve a subtração de conquistas trabalhistas históricas por meio da desregulamentação e flexibilização dos direitos dos trabalhadores.

Essas metamorfoses no processo de produção tiveram – e ainda têm – consequências significativas no universo do trabalho: desregulamentação dos direitos sociais; precarização e terceirização da força humana que trabalha, aumento da fragmentação e heterogeneização no interior da classe trabalhadora; enfraquecimento do sindicalismo de classe e incentivo à sua conversão em um sindicalismo mais negocial e de

parceria, mais de cúpula e menos de base, mais parceiro e colaborador e menos confrontacionista (Antunes, 2011, p. 126).

Outro processo que marca essa transição na gestão e nos modos de produção é a descentralização da produção. Durante o período taylorista/fordista, a produção se dava numa única empresa e espaço físico, passando agora a ocorrer de maneira cada vez mais fragmentada e diluída em inúmeras empresas terceirizadas, expandindo o processo conhecido como terceirização ou subcontratação (Antunes & Druck, 2015), tema central do presente estudo. Já para Batista (2010), embora a terceirização estivesse presente nas indústrias automobilísticas brasileiras desde a década de 1950, com as empresas satélite ou indústrias de autopeças, ela só foi consolidada neste país na década de 1980. O autor cita ainda outras possibilidades de terceirizar o trabalho, como a constituição de cooperativas fraudulentas; a transformação de pessoas em figuras jurídicas (denominada como pejetização); a quarteirização; a encomenda de serviços de pessoas que trabalham em suas casas sem contrato ou em contratos individuais; e a contratação de empresas para atividades específicas, como é o caso do teleatendimento.

O processo de terceirização, segundo relatório do DIEESE-CUT (2011), se caracteriza pela dinâmica entre a “empresa contratante ou empresa-mãe” que transfere a execução de uma ou mais atividades que seriam realizadas por trabalhadores diretamente contratados, para outros trabalhadores vinculados à “empresa terceira ou contratada”. Este processo ocorre sempre entre duas empresas (contratante e contratada), podendo, em outro contexto, a empresa-mãe desempenhar o lugar de contratada/terceira.

Ainda segundo o DIEESE-CUT, a dinâmica da subcontratação pode ocorrer de

duas maneiras distintas, que não são excludentes entre si: I) A empresa contratante compra de uma(s) empresa(s) terceira bens ou serviços utilizados em sua produção, desativando de maneira parcial ou total setores que antes funcionavam no interior da empresa; II) A empresa contratante insere, no seu espaço de trabalho, trabalhadores de outra empresa (terceira) para execução de tarefas que eram realizadas pelo seu quadro de trabalhadores (com vínculo trabalhista direto com a empresa-mãe). Na presente pesquisa, a segunda maneira de subcontratação se fez presente.

Para Marcelino (2007), a terceirização é toda contratação de trabalhadores por empresa interposta. Embora consideremos que esse conceito inclui grande parte dos processos de terceirização, nos aproximamos mais da perspectiva que entende a terceirização como toda forma de inclusão de trabalhadores em uma cadeia produtiva sem que esses tenham direitos trabalhistas assegurados pela empresa para a qual exercem as atividades. Dessa forma, podemos entender que há uma ampla gama de trabalhadores informais, como no ramo de confecções, que estão sendo atingidos pelo processo de terceirização do trabalho. Nessa perspectiva, também conseguimos enxergar o processo de terceirização desde o surgimento das primeiras indústrias, como no trabalho domiciliar exercido antes do desenvolvimento da indústria moderna (Batista, 2010).

Em nossa pesquisa, propomos uma reflexão crítica acerca da noção comumente empregada de “*trabalhador terceirizado*”. Assim, como consta no relatório DIEESE-CUT (2011), acredita-se aqui que o que é terceirizado é a empresa e seu serviço e não o trabalhador e seu fazer próprio. Partimos da noção de que nenhum trabalho pode ser terceirizado visto que fundamentalmente ele é singular e único para o sujeito que o constrói e experimenta. Retomaremos essa premissa mais adiante, após desenvolvermos outras

reflexões sobre o campo de pesquisa estudado e os sujeitos que o protagonizam.

O processo político-jurídico de regulamentação da terceirização no Brasil passa pela discussão em torno das noções de *atividade-meio* e *atividade-fim* das organizações. A primeira, é aquela que faz parte do processo de apoio à produção que é central para a empresa/instituição, enquanto que a segunda, se refere ao processo específico de produção do bem ou do serviço que é a razão de ser da mesma.

Apesar de utilizarmos em nossa escrita os termos jurídicos de *atividade-fim* e *atividade-meio*, temos consciência do seu caráter problemático. Percebemos, a partir da experiência no campo de pesquisa, que há uma interdependência entre ambas as atividades, de modo que a precarização de uma ou mais delas produz inevitáveis desdobramentos negativos em outras. Assim, distingui-las entre *atividade-fim* e *atividade-meio* produz certa hierarquização entre tais funções, o que representaria o aval para a manutenção da precarização das classes comumente subcontratadas.

Legalmente, a organização só pode terceirizar as suas atividades de apoio (*meio*) como, por exemplo, os cargos de auxiliar de serviços gerais (envolvidos na limpeza das dependências) e vigias diurnos e noturnos (responsáveis pela vigilância dos patrimônios). No entanto, a subcontratação das funções relacionadas à atividade principal (*fim*), ou seja, a sua razão de ser, não é autorizada. Portanto, tal instituição não poderia terceirizar atividades relacionadas ao ensino, à docência, ou seja, os cargos de professor/pesquisador ou professora/pesquisadora. Este exemplo assemelha-se à realidade do campo de estudo de nossa pesquisa, representado pela universidade na qual a metodologia foi aplicada.

Um dossiê acerca dos impactos da terceirização das atividades, realizado pelo DIEESE-CUT (2011), ao comparar

trabalhadores subcontratados com trabalhadores diretos, afirma que, em média, o trabalhador em regime de subcontratação recebe 25% menos em salário, trabalha 7,5% a mais na totalidade do tempo e a permanência no emprego corresponde à metade do período em comparação ao trabalhador efetivo ou direto. O resultado de uma pesquisa da Confederação Nacional da Indústria (CNI) apontou que, para 91% das empresas, a principal motivação para terceirizar suas atividades é a redução dos custos e, para apenas 2%, a especialização técnica dos trabalhadores (DIEESE-CUT, 2011).

Para além da extensão da jornada de trabalho e do maior número de acidentes, pesquisas como a de Batista (2010) apontam

outras questões relacionadas ao trabalho terceirizado como forma de precarização do trabalho: fragmentação da representação sindical e desintegração dos coletivos de trabalho; perda de direitos pelo enquadramento como trabalho temporário; alta rotatividade baseada na descentralização da atividade produtiva; perda de direitos das categorias, como é o caso dos bancários substituídos por funcionários de correspondentes bancários; aumento da informalidade; e o sentimento de não pertencimento ao local de trabalho. Tais elementos foram encontrados no nosso campo de pesquisa. A seguir destacamos como nos deparamos com o campo e o surgimento de uma inesperada associação de trabalhadores terceirizados.

#### **Apontamentos acerca da configuração laboral da universidade em questão**

Desde o amplo processo de privatização deflagrado no Brasil na década de 1990 e aprofundado no governo de Fernando Henrique Cardoso, a terceirização passou a ser uma das estratégias de contratação no serviço público. Nas universidades, serviços considerados como atividades meio, como limpeza e portaria, deixaram de ter concurso público, iniciando um processo de extinção dessas carreiras.

No local onde a presente pesquisa foi realizada - a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) - isso não foi diferente. Embora ainda encontremos funcionários públicos que foram admitidos com esses tipos de cargo, quase a totalidade dos trabalhadores que exercem essas funções em 2016 são terceirizados. Os efeitos da terceirização citados no item anterior são facilmente observáveis na instituição. Para seguir com o exemplo da limpeza e da portaria, é muito comum saber de profissionais realocados sem muitas explicações; ouvir reclamações de posturas autoritárias das chefias imediatas; descobrir que houve atraso no pagamento de salários e demais direitos, sobretudo no

processo de término de contrato da empresa com a universidade.

Embora seja comum observar em trabalhos terceirizados a fragilização da atividade sindical e a desconstrução de coletivos de trabalho, desde o final de 2014, quando o atraso nos pagamentos se acentuou, pudemos observar mobilizações de greve entre os trabalhadores que culminaram na formação da Associação dos Trabalhadores Terceirizados da UFRJ (ATTUFRJ), em 2015. Não é objetivo deste artigo analisar essa associação, mas cabe citar algumas situações observadas que nos fazem crer serem frutos de conquistas dessa mobilização de parte dos trabalhadores terceirizados.

Apesar da difundida ideia de invisibilidade do trabalho terceirizado por parte dos estudantes e funcionários, desde 2014 há uma ampla mobilização dos centros acadêmicos pelo recolhimento de alimentos e dinheiro para os trabalhadores com salários atrasados. A ocupação da reitoria realizada em 2015 pelos estudantes tinha como principais pautas a assistência estudantil e os direitos dos terceirizados.

Algumas vitórias conquistadas junto ao Ministério Público do Trabalho, como Termos de Ajuste de Conduta aplicados às empresas de limpeza e a permissão da UFRJ pagar diretamente aos trabalhadores, contaram com a participação ativa de membros da direção da ATTUFRJ. A mesma direção passou a ter reuniões periódicas com a nova reitoria eleita para tratar de novos descumprimentos de contrato das empresas terceirizadas.

A manutenção do nome da universidade e da associação no presente artigo se justifica pela potencialidade dessa medida. Entendemos que a supressão dessas informações poderia reforçar o destino que comumente leva o sofrimento infligido as

categorias com vínculos mais frágeis, como o da clandestinidade e do silêncio. Assim, compreendemos que preservar a visibilidade do campo de pesquisa, de seus atores e da subsequente problemática, pode servir como subsídio para iniciativas futuras em prol da saúde dos trabalhadores subcontratados tanto da UFRJ quanto de outros espaços.

Apesar da breve exposição, julgamos importante destacar a formação desta associação, justamente pelo fato de ser uma ação inesperada, não prevista nos livros. O olhar da Psicodinâmica do Trabalho nos impele a compreender também as estratégias coletivas de defesa, assim como as mobilizações suscitadas pelas relações conflituosas de trabalho.

### **O processo de terceirização sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho**

De acordo com Dejours (2004), a Psicodinâmica do Trabalho é uma disciplina que estuda as relações entre trabalho e saúde mental. Suas contribuições de caráter teórico-clínico se apresentam como importantes dispositivos para a análise de vivências de prazer e sofrimento nas diversas situações de trabalho. Nesta perspectiva, “todo trabalho é trabalho de concepção” (Dejours, 2004, p.20) e o trabalhar é concebido como produção e criação humana, não mais entendido como algo que pode ser concebido *a priori*, mas sim em constante produção pelos coletivos de trabalho.

A compreensão da Psicodinâmica sobre o trabalho também se vale de dois conceitos fundamentais: o trabalho prescrito e o trabalho real. O primeiro consiste nas regras previamente estabelecidas para a organização e execução do trabalho, como regimentos internos, regras de ofício, entre outros. O trabalho real é o que foge ao prescrito, aproximando-se do imprevisível. Entre o prescrito e o real há um hiato em que o trabalhador opera o seu fazer-trabalhar, que demanda inteligência em ação, capacidade humana e singular (Dejours, 2011).

Com essa distinção, a psicodinâmica propõe o conceito de trabalho como: “aquilo que o sujeito deve acrescentar às prescrições para poder atingir os objetivos que lhe são designados; ou ainda aquilo que ele deve acrescentar de si mesmo para enfrentar o que não funciona quando ele se atém escrupulosamente à execução das prescrições” (Dejours, 2004, p. 28). Outra distinção conceitual importante é a compreensão do trabalho como processo em equilíbrio dinâmico, composto de vivências de prazer e sofrimento (Martins, 2009).

Neste sentido, a Psicodinâmica considera o sofrimento como um conceito fundamental para a observação das situações de trabalho. Dejours (2007), afirma que, ao trabalhar, o sujeito passa fundamentalmente pela experiência de sofrimento a partir do encontro com o real, ou seja, quando ele percebe que as prescrições, regras e orientações da organização são insuficientes e não dão conta do real do trabalho. Hamraoui (2014) aponta que o sofrimento é um aspecto fundamental nas situações de trabalho, podendo ser experimentado pelos trabalhadores de diversas formas, conduzindo-os a caminhos diferentes.

A partir de uma experiência de fracasso, o sofrimento é potencialmente direcionado para dois horizontes distintos: um com possibilidades criativas e outro de caráter instrumental, que resulta numa espécie de embotamento psíquico. Em outras palavras, trata-se, respectivamente, do que Dejours e Abdoucheli (1994) chamaram de sofrimento criador e do sofrimento patogênico.

Percebe-se que quando o sujeito se mobiliza subjetivamente em prol da transformação do seu sofrimento no trabalho, criando novas possibilidades e atribuindo dosagens de si (personalidade e singularidade) ao seu fazer - o que remete à própria noção de trabalho cunhada pela Psicodinâmica - ele se distancia do horizonte adoecedor para o qual o sofrimento pode lhe conduzir. Em contrapartida, uma vez que o seu saber-fazer se vê submetido à rigidez das prescrições e todos os seus recursos defensivos já foram convocados e utilizados sem sucesso, o sujeito pode ser encaminhado a quadros patogênicos com graves repercussões físicas e psíquicas. Fala-se, aqui, do sofrimento patogênico que “funciona como mediador da desestabilização e da fragilização da saúde” (Dejours e Abdoucheli, 1994, p. 138).

Assim, não seria necessário eliminar o sofrimento, mas sim promover recursos para a sua transformação. De acordo com Mendes (2012), este processo se dá principalmente pela dinâmica do reconhecimento, ou seja, quando os sujeitos recebem retribuições simbólicas baseadas no seu trabalho, no seu fazer. Em consonância, aspectos relacionados à formação de coletivos de trabalho, vivências de cooperação pautadas na solidariedade e confiança também representam importantes aspectos dentre os quais podem emergir compartilhamentos e retribuições (reconhecimento) entre os trabalhadores.

Neste contexto, qual seria a importância de promover uma articulação entre as características do processo

terceirização e as contribuições da Psicodinâmica do Trabalho anteriormente apresentadas? O que nos levou a investigar os riscos de sofrimento patogênico na dinâmica laboral dos sujeitos envolvidos nessa modalidade de trabalho?

Druck (2013) afirma que a terceirização é a principal forma de precarização do trabalho e que, por isso, os seus efeitos são muito negativos para a saúde dos trabalhadores presentes nessa conjuntura. Em paralelo, se observarmos através da ótica da Psicodinâmica, percebemos que a terceirização funciona como um dispositivo de fragmentação dos coletivos de trabalho, fragilizando a construção identitária dos trabalhadores e contribuindo para a emergência de adoecimentos.

Uma característica da dinâmica do trabalho terceirizado é o aumento da rotatividade do trabalhador, configurando uma realocação compulsória que o “desenraiza” dos espaços específicos. A realocação demandada pela empresa contratante ocorre, por exemplo, quando está insatisfeita com um trabalhador específico, utilizando como via resolutive a solicitação da substituição deste sujeito por outro terceirizado. No modelo de vinculação trabalhista direta, esse procedimento não seria possível sem a abertura de processo de demissão, o que exigiria pagamento dos direitos trabalhistas, como aviso prévio, férias proporcionais, 13º salário correspondente, entre outros.

Assim, o trabalhador subcontratado se desterritorializa de um ambiente de trabalho, empobrecendo suas relações interpessoais, o que desfavorece o processo de construção de vínculo com os pares. Para Dejours (2004, 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: “O reconhecimento do fazer confere [...] pertencimento a um coletivo, a uma equipe ou a um ofício. Assim, a cooperação é um meio poderoso para conjurar a solidão social temida por muitos homens e mulheres”.

Para a psicodinâmica, o *trabalhar* é compreendido como processo constante de construção das regras – prescritos - que vão reger a prática de membros de um determinado espaço de trabalho comum. Nessa perspectiva, ao fragilizar a relação do trabalhador com seus pares, o processo de terceirização mina a potência do coletivo de trabalho, desfavorecendo também o processo de construção da *identidade* pela via do trabalho.

Segundo o ensaio de Seligmann, Druck e Franco (2010, p.243), a terceirização “conduz à fragilização dos laços e dos referenciais de pertencimento social, levando, no limite, à desagregação social, com a proliferação de toda sorte de violência social, sofrimento e adoecimento”. O trabalhador dissociado de um coletivo torna-se mais vulnerável a arbitrariedades externas e/ou

superiores. O sujeito isolado não obtém respaldo de seus pares, o que dificulta os laços de cooperação e solidariedade, mesmo que a classe de trabalhadores sofra por um mal comum, como é caso da precarização dos terceirizados. Nesse quadro de despotencialização do coletivo, produz-se uma situação adversa à saúde desses trabalhadores, configurando-se quadros de sofrimento patogênico que, como mencionamos, é observado quando a organização do trabalho suprime a autonomia e a capacidade criativa do trabalhador, persistindo a vivência de fracasso que, quando prolongada, toma forma no adoecimento. (Dejours, 2007).

Pode-se supor, portanto, que as consequências negativas que o processo de terceirização traz para os seus trabalhadores podem representar riscos de sofrimento patogênico e danos múltiplos para a sua saúde mental. Nesta reflexão, a presente pesquisa procurou observar esta articulação a partir das contribuições teóricas e metodológicas da Psicodinâmica do Trabalho, especificamente no contexto de uma universidade pública brasileira.

## **A pesquisa na universidade**

### ***O campo de pesquisa: primeiros passos e articulações***

Desde 2013 iniciamos uma aproximação com os trabalhadores terceirizados da UFRJ por meio do trabalho de uma disciplina de graduação/curso de extensão sobre Psicodinâmica e Clínica do Trabalho. Desde então, quando nos defrontamos com inúmeras situações de precarização do trabalho vivenciadas por esses atores, passamos a articular atividades de pesquisa e extensão com o objetivo de conhecer e, na medida do possível, contribuir para os movimentos dos trabalhadores voltados para transformar tais condições.

Na primeira aproximação com os trabalhadores, com base em uma pesquisa qualitativa, identificamos os seguintes pontos como potenciais causadores de riscos de

sofrimento aos trabalhadores terceirizados da limpeza: situações precárias de trabalho e infraestrutura, como locais para descanso e almoço, uniformes inadequados e baixos salários; assédio moral, exemplificado pelos relatos de perseguições, realocações, demissões e posturas autoritárias por parte das chefias; e invisibilidade causada pela falta de reconhecimento por parte dos estudantes e demais funcionários. Com esses dados preliminares, identificamos a necessidade de aprofundar essas questões, de forma quantitativa e qualitativa.

Em 2014, o Grupo Trabalho Vivo, vinculado ao Instituto de Psicologia da UFRJ, e o SOLTEC/UFRJ começaram a dialogar com o Centro Acadêmico de Engenharia e

trabalhadores terceirizados sobre a possibilidade de realização de uma pesquisa, dentro do Centro de Tecnologia, que pudesse evidenciar as principais queixas referentes às condições de trabalho dos terceirizados. Em diversas reuniões foram recolhidos relatos, além de terem sido apresentados registros fotográficos e de vídeos dos espaços destinados a esses trabalhadores na universidade.

Em 2015, consolidamos a proposta de realizar uma pesquisa com base na Psicodinâmica do Trabalho com a utilização do Inventário de Risco de Sofrimento Patogênico no Trabalho (IRST). Acompanhamos o surgimento da Associação de Trabalhadores Terceirizados da UFRJ (ATTUFRJ) e passamos a dialogar com membros da direção deste coletivo de trabalhadores sobre esse instrumento de pesquisa e a melhor forma de aplicá-lo.

Atuamos em um contexto em que as condições de precarização ganharam grandes proporções, com diversos meses de atraso de salário, culminando em greves desses trabalhadores e muitas atividades coletivas para a cobrança dos salários atrasados. Essas

### ***Procedimentos***

Iniciamos a aplicação do questionário no segundo semestre de 2015. Planejamos as atividades com objetivo de percorrer a totalidade dos prédios da universidade que estão na cidade do Rio de Janeiro. A princípio planejamos aplicar o questionário com trabalhadores da limpeza, almoxarifado e portaria. Diante das dificuldades que tivemos para aplicar com os profissionais do almoxarifado e portaria, continuamos as atividades apenas com os trabalhadores da limpeza. A pesquisa aqui apresentada foi aprovada no Comitê de Ética do Centro de Filosofia e Ciências Humanas da UFRJ (CAAE: 55723216.9.0000.5582; Parecer: 1.625.615), vinculado ao Comitê Nacional de Ética em

questões fizemos com que adiássemos o início da pesquisa devido às particularidades do contexto.

Com o passar dos meses, notamos que não havia uma previsão clara de melhoria dessa situação e que essa condição de precariedade é vivenciada por esses trabalhadores ao longo de suas vidas profissionais. O término de contrato de uma empresa que não tem perspectivas de mantê-lo, em geral, é acompanhado de esforços dessa mesma empresa para que o mínimo de recursos sejam despendidos. O atraso de salários e demais direitos, que entendemos inicialmente como um momento atípico, era a situação normal vivenciada por esses trabalhadores.

Durante o primeiro semestre de 2015, realizamos grupos de estudos sobre terceirização, participamos de atividades com os trabalhadores terceirizados, acompanhamos as primeiras assembleias da ATTUFRJ, participamos de atos públicos sobre o PL 4330/2004 e incluímos o tema da terceirização em atividades de ensino de alunos de graduação e de ensino médio.

Pesquisa do Ministério da Saúde do Brasil, quanto aos seus aspectos éticos e legais.

Por conta da dificuldade de obtermos dados precisos sobre o número de trabalhadores subcontratados alocados na limpeza da instituição, pois os contratos especificam a quantidade de contratados por m<sup>2</sup>, optamos por seguir uma estimativa do total de terceirizados da limpeza, que tem uma população estimada em 3000 trabalhadores. A partir de um cálculo amostral, que considerou um erro amostral de 7% e com nível de confiança de 90%, concluímos que seria necessário aplicar o questionário com 133 diferentes trabalhadores. Para dividir essa amostra entre os distintos prédios, contabilizamos o número

de estudantes por prédio e fizemos o cálculo percentual em cima desses 3000, baseados no percentual de estudantes de cada prédio com relação ao total de alunos dos prédios estudados. Sempre que possível, aplicávamos mais questionários do que a amostra definida como mínima em cada local.

Os questionários foram aplicados em dez prédios da universidade, que envolvem cursos relacionados a ciências matemáticas, da natureza, educação física, música, filosofia, serviço social, letras, direito, a Reitoria da universidade e também anexos. Fomos também ao prédio relacionado ao curso de enfermagem e, por opção dos trabalhadores, os questionários não foram preenchidos. Justamente por estar no período da greve dos ex-funcionários de uma das empresas terceirizadas, não conseguimos aplicar nos

### **Participantes**

No total, aplicamos 139 questionários com trabalhadores terceirizados da limpeza. A média de idade da amostra é de 38,6 anos, sendo a idade mínima de 20 anos e a máxima de 63 anos. Apenas 22,1% são do sexo masculino, contra 77,9% do sexo feminino. Desses, 74% são pardos ou pretos, 24,4% são brancos e 1,6% são indígenas. Com relação ao grau de escolaridade, 31,6% não frequentaram a escola ou não completaram o

### **Instrumento**

Para a obtenção de dados empíricos, foi utilizado o Inventário de Risco de Sofrimento Patogênico no Trabalho – IRST (Mendes & Araújo, 2012). O inventário se propõe a analisar os riscos para a saúde dos trabalhadores, por meio de indicadores de sofrimento patogênico e o é constituído por 45 afirmativas, que se subdividem em três fatores: I) Utilidade, II) Indignidade e III) Reconhecimento. O fator Utilidade relaciona-se ao sentimento de valorização, no qual o trabalhar tenha sentido para si mesmo e que também seja importante e significativo para organização. O fator Indignidade é atribuído

prédios relacionados à tecnologia e às ciências da saúde.

A dinâmica de aplicação adotava os seguintes procedimentos: dialogar com o administrador de cada prédio solicitando autorização (eles nos apresentavam ao encarregado ou davam livre acesso para conversar com os trabalhadores); reunir todos em uma sala; explicar os objetivos da pesquisa e a forma de preenchimento e aguardar que todos entregassem. Cabe ressaltar que todos os sujeitos da amostra, ao serem convidados para participar da pesquisa, assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido que confirmava o caráter voluntário da participação na pesquisa, mantendo o sigilo com relação a sua identidade assim como às respostas dadas.

primeiro grau (até o quinto ano); 28,6% completaram apenas o primeiro grau; 18,8% têm segundo grau incompleto; 17,2% completaram o segundo grau; 3,8% iniciaram o ensino superior, sendo que apenas 2,2% concluíram. Esses números expressam a tese de Batista (2010) de que as mulheres sofrem mais os efeitos da terceirização que os homens, assim como as mulheres pretas e pardas com relação às brancas.

às afirmativas relacionadas aos sentimentos de injustiça, desânimo, insatisfação e desgaste com o seu trabalho. O fator Reconhecimento se relaciona a sentir-se aceito e admirado pelos colegas e chefias. As afirmativas serão analisadas por fator, fazendo-se uma média de cada uma.

O instrumento utiliza uma escala de cinco pontos, em que 1 representa “Nunca” e 5 representa “Sempre” – os pontos intermediários 2, 3 e 4, respectivamente, representam “Raramente”, “Às vezes” e “Frequentemente”. Um fator será considerado *crítico* quando a pontuação

média for igual ou inferior a 2,5; *moderado* quando for entre 2,5 e 3,5; *ausente* de criticidade quando for igual ou superior a 3,5.

A análise conjunta desses fatores ocorre do seguinte modo:

I) é atribuído *risco crítico* quando, dos três fatores, dois são críticos (média inferior a 2,5) ou quando um é crítico e os outros dois moderados (média de 2,5 a 3,5);

II) é atribuído *risco moderado* quando três fatores têm score médio moderado (2,5 a 3,5) ou dois são moderados e um ausente (acima de 3,5) ou um fator é crítico e dois são ausentes;

III) é atribuído *risco ausente* quando os três fatores são ausentes de risco ou dois são ausentes e um moderado.

Antes da aplicação, nos reunimos com membros da diretoria da ATTUFRJ para apresentação do questionário - IRST - e foi identificado por um dos membros da associação que, devido à baixa escolaridade

que caracteriza a maioria dos subcontratados, muitas das palavras do instrumento de pesquisa seriam de difícil compreensão. Diante desse apontamento, consideramos importante ler as 45 afirmativas do instrumento em conjunto com a diretoria da associação, solicitando que nos apontassem as palavras com maior grau de dificuldade de compreensão. No momento seguinte, pensamos coletivamente em sinônimos que seriam de melhor compreensão.

No total, foram modificadas oito afirmativas, substituindo palavras como: 'banais', 'receio', 'carga', 'subordinado'; por palavras de linguagem coloquial. Segue um exemplo de afirmativa modificada: *Tenho receio de ser punido ao cometer erros* → *Tenho medo de ser punido ao cometer erros*. As aplicações dos questionários foram realizadas durante o expediente com autorização dos servidores da universidade responsáveis por cada edifício.

## Resultados

### Utilidade

Este fator, entendido como "sentir-se valorizado, fazer um trabalho que tenha sentido para si mesmo, seja importante e significativo para a organização, clientes e/ou para a sociedade" é formado por itens positivos. Os riscos são críticos quanto mais a média estiver abaixo de 2,5; são moderados quando as médias estiverem entre 2,5 e 3,5, e são ausentes quando acima de 3,5.

*Utilidade* obteve escore médio de 4,17, que é relativo às 15 primeiras questões do inventário. Os riscos para este fator estão ausentes. Na Tabela 1, serão apresentados os três itens mais críticos e os três itens mais positivos do fator. Entendem-se como itens mais positivos aqueles que apresentam menor risco de sofrimento patogênico e mais negativos os que apresentam maior risco.

Tabela 1:  
Itens do fator Utilidade

Itens Mais Positivos					
Minhas tarefas são significativas para mim		Sinto-me útil no trabalho		Tenho disposição para realizar as minhas tarefas	
Média	DP*	Média	DP	Média	DP
4,64	0,71	4,64	0,92	4,57	0,85
Itens Mais Negativos					
Minhas tarefas são insignificantes		Minhas tarefas exigem conhecimentos específicos		Consigo adaptar meu trabalho às minhas expectativas	

Média	DP	Média	DP	Média	DP
2,48	1,64	3,66	1,33	3,72	1,24

Nota: A escala pode variar de 1 a 5, sendo que os riscos são mais críticos quanto mais a média estiver abaixo de 3,5, sendo moderado quando estiver entre 2,5 e 3,5 e ausentes de criticidades quando acima de 3,5. Fonte: Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2012). Clínica psicodinâmica do trabalho: O sujeito em ação. Curitiba: Juruá

\*DP: Desvio Padrão

Os resultados deste item foram surpreendentes, pois demonstram alto grau de sentimento de utilidade do trabalho, tanto para a organização quanto para o próprio trabalhador. Apenas um fator aparece como sendo de risco crítico. Temos uma hipótese para explicar o alto resultado para o fator *Utilidade*: em 2014 e 2015 as greves dos trabalhadores terceirizados produziram um impacto muito forte em muitas universidades públicas e na universidade, que resultou no adiamento do início das aulas em 2015. Durante a pesquisa, a partir do envolvimento com os trabalhadores terceirizados da limpeza, era muito comum escutar que seus trabalhos são fundamentais para o bom funcionamento da universidade, fazendo referência ao período da greve, em que conquistaram visibilidade. Esse fato não é contraditório, ao nosso ver, com invisibilidade deste trabalho, pois possivelmente quando o

### **Indignidade**

Este fator, entendido como "sentir-se injustiçado, desanimado, insatisfeito e desgastado com seu trabalho" é formado por itens negativos. Para melhor compreensão, fizemos a inversão do valor negativo, mantendo a interpretação dos dados, em que, quanto mais a média estiver abaixo de 2,5, são moderados quando as médias estiverem entre 2,5 e 3,5, e são ausentes quando acima de 3,5

Tabela 2:

**Itens do fator Indignidade**

Itens Mais Positivos					
Meu trabalho me causa sofrimento		Sinto insatisfação no trabalho		Repetir várias vezes minhas tarefas me incomoda	
Média	DP*	Média	DP	Média	DP

trabalho está normalizado, não se tem a real dimensão de sua importância e uma medida de força, como a paralisação, pode ter gerado esse sentimento, que ainda não podemos avaliar se é passageiro.

Um dos pontos comumente analisados quando se fala de trabalho terceirizado diz respeito ao sentimento de não pertencimento, que no limite poderia gerar a sensação de que o trabalho não tem utilidade para a empresa. Além do ocorrido na greve, outros fatores podem ter contribuído para uma suposta alteração desse quadro, como, por exemplo, a conquista do direito de fazer refeições no restaurante universitário, enquanto seus vale refeições não estivessem sendo pagos. Esse ponto merece uma análise mais cautelosa futuramente, no intuito de compreender os impactos que uma vitória como essa tem na mobilização do coletivo de trabalhadores.

*Indignidade* obteve escore médio de 2,07, sendo o fator mais crítico. Apresentam-se, na Tabela 2, os três itens mais críticos e os três itens mais positivos do fator. Entende-se como itens mais positivos aqueles que apresentam menor risco de sofrimento patológico e mais negativos os que apresentam maior risco.

Itens Mais Negativos					
Meu trabalho é cansativo		Meu trabalho é desgastante		Fico revoltado quando tenho que submeter meu trabalho às perseguições	
Média	DP	Média	DP	Média	DP
2,93	1,43	2,53	1,50	2,52	1,53
2,48	1,64	3,66	1,33	3,72	1,24

Nota: A escala pode variar de 1 a 5, sendo que os riscos são mais críticos quanto mais a média estiver abaixo de 3,5, sendo moderado quando estiver entre 2,5 e 3,5 e ausentes de criticidades quando acima de 3,5. Fonte: Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2012). Clínica psicodinâmica do trabalho: O sujeito em ação. Curitiba: Juruá

\*DP: Desvio Padrão

Ao contrário do fator *Utilidade*, no fator *Indignidade* todos os itens oferecem riscos, sendo a grande maioria riscos críticos à saúde. Esses dados confirmam algumas das questões que levantamos na primeira análise qualitativa, sobretudo nos itens que apontam para possíveis situações de assédio moral, como aquelas que se referem ao sentimento de perseguição, que é o terceiro pior índice entre todos os demais.

Os demais quatro itens que formam os cinco piores índices estão relacionados à infraestrutura do trabalho, que foi outro elemento que levantamos na análise qualitativa. Além das condições inadequadas oferecidas aos trabalhadores (quarto pior

item entre todos), o desgaste e o cansaço gerado com o trabalho compõem essa lista, sendo os dois piores índices analisados em toda a pesquisa.

Outra vez a conjuntura pode ter uma influência nesse fator, uma vez que o sentimento com relação ao não pagamento de salários e demais direitos poderiam ser encarados com resignação, entretanto, acreditamos que o fato de haver forte mobilização de parte dos trabalhadores apoiada por funcionários e, sobretudo, por estudantes da universidade, pode ter influenciado na maneira com a qual está sendo encarada a situação.

### Reconhecimento

Este fator, entendido como "sentir-se qualificado, aceito e admirado pelos colegas e chefias e livre para expressar o que pensa e sente em relação ao seu trabalho" é formado por itens positivos. Os riscos são críticos quanto mais a média estiver abaixo de 2,5; são moderados quando as médias estiverem entre 2,5 e 3,5; e são ausentes quando acima de 3,5.

*Reconhecimento* obteve escore médio de 3,5. Pode-se dizer que os riscos para este fator são moderados e, deste modo, é preciso conhecer quais as dimensões que oferecem maiores riscos de sofrimento patológico. Apresentam-se, na Tabela 3, os três itens mais críticos e os três itens mais positivos do fator.

Tabela 3:  
Itens do fator Reconhecimento

Itens Mais Positivos					
Gosto de conviver com meus colegas de trabalho		No meu trabalho posso ser eu mesmo		Tenho liberdade no desempenho das minhas tarefas	
Média	DP*	Média	DP	Média	DP

4,15	1,31	3,90	1,50	3,81	1,44
Itens Mais Negativos					
Tenho liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho		O tipo de trabalho que faço é admirado pelos outros		No trabalho uso meu estilo pessoal	
Média	DP	Média	DP	Média	DP
2,99	1,65	3,14	1,42	3,19	1,60

Nota: A escala pode variar de 1 a 5, sendo que os riscos são mais críticos quanto mais a média estiver abaixo de 3,5, sendo moderado quando estiver entre 2,5 e 3,5 e ausentes de criticidades quando acima de 3,5. Fonte: Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2012). Clínica psicodinâmica do trabalho: O sujeito em ação. Curitiba: Juruá

\*DP: Desvio Padrão

Este item dialoga com o que levantamos na análise qualitativa, e também já discutido em trabalhos sobre o tema sobre a invisibilidade do trabalho da limpeza, o que geraria um sentimento de não reconhecimento no trabalho. Entretanto, o resultado apesar de não ter sido tão alto como o do fator *Utilidade*, mostra que a média entre os 13 itens não aponta para fator de risco à saúde e que apenas itens relacionados à liberdade no trabalho e na organização das tarefas apresentam riscos moderados.

Novamente acreditamos que a conjuntura de apoio existente no momento

que aplicamos o questionário tenha aumentado o sentimento de reconhecimento do trabalho desses profissionais. A mobilização de estudantes para ajudar os trabalhadores que estavam sem salários, seja com a doação de cestas básicas, seja com a doação de dinheiro, pode ter influenciado o sentimento destes trabalhadores com relação ao reconhecimento de suas atividades.

Na Tabela 4, elencamos todos os itens que foram identificados como sendo de riscos críticos para a saúde por ordem de criticidade:

Tabela 4:  
Itens mais críticos no geral

Meu trabalho é cansativo		Meu trabalho é desgastante		Fico revoltado quando tenho que submeter o meu trabalho às perseguições	
Média	DP*	Média	DP	Média	DP
1,21	1,30	1,53	1,40	1,71	1,50
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado		As condições de trabalho oferecidas são insuficientes para os resultados esperados		Tenho medo de ser punido ao cometer erros	
Média	DP	Média	DP	Média	DP
1,78	1,63	1,83	1,38	1,86	1,64
Sinto-me injustiçado com a forma que a empresa promove os trabalhadores		É injusta a distribuição da carga de trabalho na equipe		Tenho frustrações com meu trabalho	
Média	DP	Média	DP	Média	DP
1,86	1,69	1,97	1,50	2,02	1,41

Sinto desânimo no meu trabalho

Sinto-me sobrecarregado no meu trabalho

O número de pessoas é insuficiente para a execução das atividades da minha unidade

Média	DP	Média	DP	Média	DP
2,08	1,69	2,02	1,30	2,26	1,58

---

Revolta-me a submissão do meu chefe às ordens superiores		Minhas tarefas são desagradáveis		Minhas tarefas são insignificantes	
Média	DP	Média	DP	Média	DP
2,47	1,61	2,48	1,41	2,48	1,64

Nota: A escala pode variar de 1 a 5, sendo que os riscos são mais críticos quanto mais a média estiver abaixo de 3,5, sendo moderado quando estiver entre 2,5 e 3,5 e ausentes de criticidades quando acima de 3,5. Fonte: Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2012). Clínica psicodinâmica do trabalho: O sujeito em ação. Curitiba: Juruá

\*DP: Desvio Padrão

Das quinze afirmativas que ficaram na faixa crítica (abaixo de 2,5), quatorze se vinculam ao fator indignidade, com exceção de uma: 'Minhas tarefas são insignificantes'; cujo o fator associado é o de utilidade. Apesar do dado quantitativo ser limitado para fazermos considerações mais assertivas, a prevalência da criticidade relacionada à indignidade é um dado substancial. Essa sinalização da pesquisa corrobora a associação da terceirização com a precarização do trabalho. De acordo com Vasapollo (2005, p.385): "A característica do trabalhador precarizado é sua dificuldade em considerar-se como sujeito coletivo e capaz de exigir o direito e a dignidade".

Segundo o DIEESE-CUT (2011), o perfil do trabalhador subcontratado no Brasil é composto pelas populações mais vulneráveis no mercado de trabalho. Incluem-se nesse grupo as mulheres, negros e pardos, jovens e de menor escolaridade, que acabam se submetendo aos empregos mais precários. A partir dos dados demográficos da presente pesquisa, podemos notar que esse perfil

### Considerações finais

O presente trabalho representa um esforço inicial para sistematizar um longo processo de acompanhamento das situações vivenciadas pelos trabalhadores terceirizados da limpeza da universidade na qual a pesquisa

também é majoritário entre os trabalhadores subcontratados da função de limpeza. Não é difícil chegar ao entendimento que, sob a égide da economia flexível, recaem nos grupos socialmente mais vulneráveis os trabalhos mais deletérios. Para esses grupos, objetivamente, não é possível falar de oportunidades quando não há possibilidade de escolha.

Entre as distintas formas de expressão do assédio moral, é mais frequente a ocorrência em situações nas quais há relações *assimétricas de poder – hierárquicas - entre assediador e assediado* (Ferreira, 2009, p. 58). Considerando que a subcontratação ocorre em atividades "marginais" das organizações/instituições (*atividades meio*), é possível que uma parcela significativa dos trabalhadores dessa categoria se situem em quadros no qual sejam vítimas de distintas agressões psicológicas. O alto grau crítico presente na afirmativa que se refere ao medo de ser punido ao cometer erros indica a possibilidade desse cenário se presentificar no contexto pesquisado.

foi realizada. Acreditamos que sua divulgação tem a importância de apresentar o quadro atual e também de estimular que iniciativas similares sejam desenvolvidas nas universidades públicas. É grave constatarmos



que as pró-reitorias de pessoal das universidades públicas não possuem - ou possuem precariamente - políticas voltadas para um contingente significativo dos profissionais que garantem o funcionamento cotidiano dos campi universitários. Além da precarização do cotidiano de trabalho, como baixos salários, atrasos de salários, espaços de convivência completamente inadequados, esse coletivo de trabalhadores sofre com assédio moral e com a dificuldade de se organizar coletivamente, uma vez que tem alto índice de rotatividade e de realocações.

Entendemos que o objetivo do estudo foi alcançado, uma vez que foi possível observar e analisar determinados riscos de sofrimento patogênico no trabalho dos sujeitos pesquisados. Dos 15 pontos críticos à saúde apresentados no questionário, 14 estão relacionados ao fator indignidade. Além desses, há 11 itens considerados de risco moderado à saúde, havendo entre eles itens relacionados aos três fatores da pesquisa (utilidade, indignidade e reconhecimento). O desvio padrão é menor nos itens relacionados ao fator utilidade, o que demonstra uma maior homogeneidade dessas respostas e o grau de percepção por parte dos trabalhadores da importância de suas atividades para eles mesmos e para a organização. Os dados encontrados dialogam com os dados qualitativos que levantamos em nossa imersão inicial, apontando o assédio moral como um dos pontos mais importantes a ser combatido nas relações de trabalho dos terceirizados da limpeza.

As dificuldades são inúmeras, no entanto não encerram a capacidade de mobilização desses trabalhadores. O surgimento da associação formada por um coletivo de trabalhadores da instituição é um exemplo do inesperado pode aparecer em condições adversas como a vivenciada em 2014.

Sabemos que os dados apresentados neste trabalho possuem forte influência da conjuntura vivenciada por esses

trabalhadores entre 2014 e 2016, que envolve o descumprimento por parte das empresas terceirizadas de várias obrigações, seguida de mobilizações e demonstrações de apoio por estudantes e demais trabalhadores da universidade. A análise aqui apresentada é um passo inicial, que deve ser complementada por outras pesquisas nesta temática e pela construção de espaços de fala e discussão, que permitam compreender, por exemplo, se há mudanças significativas quando separamos os dados de empresas distintas, assim como quando observamos as estratificações de gênero, raça e escolaridade.

Dejours (2007, p.76) desenvolve um entendimento sobre o que é o *mal*, que entre outros pontos, se vincula não somente à participação de processos produtores de injustiça e sofrimento infligidos a outrem, mas também na tolerância à mentira e a não denúncia. Assim, para além do desenvolvimento teórico, nos propomos com essa pesquisa a dar visibilidade ao que Ferreira (2009, p.62) chama de *sofrimento clandestino no reino do silêncio* no qual possivelmente muitos subcontratados da universidade se encontram.

Esperamos, portanto, que essa imersão possa produzir subsídios que contribuam para as ações de resistência e mobilização dos trabalhadores contra essas inúmeras adversidades, que foram amplificadas com as políticas neoliberais e ganharam ainda mais força a partir da década de 1990. Políticas que resultaram na inserção dos processos de terceirização entre os dispositivos de captura da força de vida dos trabalhadores. Capturas que, em última e primeira instância, buscam a instrumentalização das formas de sentir, pensar e viver dos trabalhadores, e transformar suas vidas em combustível para o produtivismo cego e sem limites. Esperamos que os subsídios dessa pesquisa possam se somar a esses movimentos de mobilização e transformação, e que essas ações, no seu conjunto, possam influenciar a gestão das

universidades públicas a considerar os trabalhos terceirizados em suas políticas de

pessoal, e assim contribuir para a afirmação do trabalho decente.

## Referências

- Anderson, P. (1995). Balanço do neoliberalismo. In: Sader, E., Gentili, P. (orgs), Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático (9-23). Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Antunes, R. (2011). Os exercícios da subjetividade: as reificações inocentes e as reificações estranhadas. *Caderno CRH*, 24 (01), 121-131. Retirado de: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a09v24nspe1.pdf>
- Batista, E. L. (2010). *Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores*. Campinas: Pontes Editores.
- Dejours, C., Abdoucheli, E. (1994). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: Dejours, C. et al., *Psicodinâmica do trabalho: contribuição da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (119-145.) São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Produção*, 14 (3), 27-34. Retirado de <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>
- Dejours, C. (2007). *Banalização da Injustiça Social*. 7 Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Dejours, C. (2011). Psicopatologia do trabalho-psicodinâmica do trabalho. *Laboreal*, 7(1), 13-16. Retirado de <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471124227847824511>
- DIEESE-CUT (2011). *Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha* In: Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. Retirado de <http://2013.cut.org.br/sistema/ck/files/terceirizacao.PDF>
- Druck, M. G. (2013). A Precarização Social do Trabalho no Brasil: alguns indicadores. In: Antunes, R., *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II* (55-73). São Paulo: Bomtempo Editorial.
- Ferreira, J. B. (2009). Perdi um jeito de sorrir que eu tinha: violência, assédio moral e servidão voluntária no trabalho. Rio de Janeiro: 7Letras.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como Doença Social*. São Paulo: Editora Ideias e Letras.
- Hamraoui, Eric (2014). Souffrance au travail, politiques de santé publique, management humaniste et évaluation: la vie pour enjeu de questionnement. In: Mendes, A. M.; Moraes, R. D.; Merlo, A. R. C. (org.) *Trabalho e sofrimento. Práticas clínicas e políticas* (115-138). Curitiba: Juruá.
- Marcelino, P. R. (2007). Afinal, o que é terceirização? Em busca de ferramentas de análise e de ação política. *Pegada*, 8 (2). Retirado de: <http://www.puro.uff.br/sites/default/files/user52/4Texto-Paula%20Marcelino.pdf>
- Martins, S. R. (2009). *Clínica do trabalho*. Coleção Clínica Psicanalítica. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2012). *Clínica psicodinâmica do trabalho: O sujeito em ação*. Curitiba: Juruá.
- Netto, J. P. (1993). *Crise do socialismo e ofensiva neoliberal*. São Paulo: Cortez.
- Vasapollo, L. (2005). A precariedade como elemento estratégico determinante do capital. *Pesquisa & Debate*, 16 (28), 368-386. Retirado de: <http://revistas.pucsp.br/index.php/rpe/article/view/11876>