

MULHERES E O TRABALHO TERCEIRIZADO DE HIGIENIZAÇÃO E LIMPEZA NA PANDEMIA DE COVID-19: ENTRE INVISIBILIDADES E SOFRIMENTO¹²

Women and Outsourced Hygiene and Cleaning Work in the COVID-19 Pandemic: Between Invisibilities and Suffering

Maitê de Siqueira Brahm³ 

Universidade Católica de Pelotas⁴
Pelotas, Rio Grande do Sul, Brasil

Mara Rosange Acosta de Medeiros⁵ 

Universidade Católica de Pelotas
Pelotas, Rio Grande do Sul, Brasil

Resumo

O presente artigo tem como objetivo analisar qual o impacto da pandemia de COVID-19 na saúde mental de trabalhadoras terceirizadas em contratos de higienização e limpeza em instituições federais de ensino (IFES) no estado do Rio Grande do Sul. Esse tipo de atividade laboral é atravessado pela precarização das relações de trabalho, o que expõe as trabalhadoras a diversas desigualdades. Para tanto, se faz uso da técnica de métodos mistos, incorporando duas etapas de coleta de dados, uma quantitativa via Google Formulários e outra qualitativa com entrevistas em profundidade via chamada de voz. Os dados apresentam uma piora na saúde mental e física das trabalhadoras de limpeza terceirizadas durante a pandemia. Também permitiram averiguar o aumento na intensidade da jornada de trabalho e o impacto da invisibilização na realidade laboral das trabalhadoras. Conclui-se que existem interesses na manutenção do trabalho feminino terceirizado, mesmo durante a pandemia de COVID-19, visto que há lucratividade para o Estado e para as empresas terceirizadas. Isso acarreta condições precarizadas e invisibilizadas de trabalho feminino na área de limpeza, ampliando os malefícios sobre a saúde das mulheres.

Palavras-chave: mulheres; trabalho terceirizado, saúde mental, invisibilidade feminina.

Abstract

This article aims to analyze the impact of the COVID-19 pandemic on the mental health of outsourced workers in hygiene and cleaning contracts in federal educational institutions (IFES)

¹ Editora responsável pela avaliação: Prof.^a Dr.^a Beatriz Amália Albarello.

² Copyright © 2022 Brahm & Medeiros. 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 mara.medeiros@ucpel.edu.br

⁴ R. Gonçalves Chaves, 373 - Centro, Pelotas - RS, 96015-560

⁵ maitebrahm@hotmail.com

in the state of Rio Grande do Sul. This type of work activity is crossed by the precariousness of work relationships, which exposes the workers to various inequalities. To this end, the mixed methods technique is used, incorporating two stages of data collection, one quantitative and another qualitative with in-depth interviews via voice call. The data shows a worsening in the mental and physical health of outsourced cleaning workers during the pandemic. They also made it possible to verify the increase in the intensity of the working day and the impact of invisibility on the working reality of the workers. It is concluded that there are interests in the maintenance of outsourced female work, even during the COVID-19 pandemic, since there is profitability for the State and for outsourced companies. This leads to precarious and invisible conditions of female work in the cleaning area, increasing the harm to women's health.

Key-words: Women; outsourced work, mental health, female invisibility.

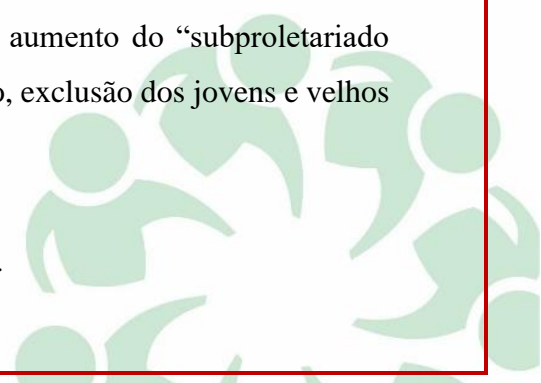
Introdução

A produção de pesquisas acadêmicas sobre trabalho precário vem crescendo de forma exponencial, principalmente a partir dos anos 2000 (Benach et al., 2014), contudo, ainda não há unanimidade sobre o conceito. O tema vem sendo explorado por diferentes áreas do conhecimento, como a Psicologia, a Economia, o Direito, a Sociologia e a Administração (Druck, 2011; Gunn et al., 2022). Para Benach et al. (2014) o trabalho precário é compreendido como um construto multidimensional, que envolve dimensões como instabilidade, negociações diretas entre trabalhador e empregador, salários insuficientes, privação econômica, redução de direitos trabalhistas, baixa ou nenhuma proteção social e reduzido poder de barganha no ambiente laboral.

O fenômeno da precarização do trabalho pode ser observado a partir de 1970 (Mattos, 2020), quando se acirram as alterações macroeconômicas que resultaram na desorganização da ordem financeira internacional e o avanço do “rentismo”⁶ (Mattos, 2020). Essas mudanças foram seguidas pela redução na criação dos empregos formais, enfraquecimento dos sindicatos e redução nas jornadas de trabalho, com a criação de formas de trabalho alternativas (Antunes, 2020; Dupas, 2000).

Na esteira da flexibilização e precarização das relações trabalhistas, Antunes (2015) afirma então que vivemos a “época de informalização do trabalho”, dos terceirizados, precarizados, subcontratados, flexibilizados, trabalhadores em tempo parcial e do ciberproletariado. Percebe-se a redução do proletariado fabril, aumento do “subproletariado fabril” e de serviços, aumento significativo do trabalho feminino, exclusão dos jovens e velhos no mercado de trabalho dos países centrais.

⁶ Para Mattos (2020) a acumulação predominantemente financeira do capital.



O trabalho feminino, no contexto precário, é atravessado por desigualdades econômicas, sociais e opressões (Cisne & Ferreira, 2021; Nielsson & Pinheiro, 2018). No Brasil, estudos apontam a dificuldade de inserção feminina no trabalho formal (Leite & Salas, 2015), desigualdade salarial (Furno & Gomes, 2015) e acúmulo do trabalho assalariado com o trabalho doméstico (Dantas & Cisne, 2017; Medeiros & Pinheiro, 2017). Além disso, estudos afirmam que as trabalhadoras são mais suscetíveis ao assédio moral, sexual e físico (Andrade & Assis, 2018; Hryniewicz & Vianna, 2016; Mendes & Oliveira, 2021; Meireles, 2015).

A questão da desigualdade jaz sob o trabalho feminino, e é estudada por algumas autoras feministas, especialmente, aquelas que abordam o feminismo materialista de origem francófona. Nesta perspectiva, o trabalho feminino é analisado através do método histórico-dialético, que imbrica a discussão não apenas de classe social, mas também de raça, classe e de sexo na exploração do labor feminino. (Cisne & Ferreira, 2021; Dantas & Cisne 2017).

Esta vertente de pesquisadoras foi responsável pela produção de categorias que ajudam a compreender a exploração do trabalho feminino em sua versão assalariada e doméstica, incorporado na categoria divisão sexual do trabalho (Cisne & Ferreira, 2021; Hirata & Kergoat, 2007; Hirata & Kergoat, 2008; Nogueira & Passos, 2020). A gênese da divisão sexual do trabalho centra-se no patriarcado e na sua habilidade de compor as relações de gênero de forma hierarquizada. A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho em função das relações sociais entre sexos, modulada histórica e socialmente (Hirata & Kergoat, 2007).

Além das questões já mencionadas sobre o tema, estudos apontam a tendência de o trabalho feminino estar relegado à marginalidade. As mulheres são a maioria das trabalhadoras informais e em relações de trabalho precárias (Dantas & Cisne 2017). Neste contexto de precarização, Antunes, (2020), afirma que o “fio condutor” é o processo de terceirização. A terceirização é definida como “todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo é a redução de custos com força de trabalho/ou a externalização de conflitos trabalhistas” (Cavalcante & Marcelino, 2021 p.2). Justificada pela necessidade de redução de custos, a terceirização é utilizada amplamente pelos órgãos públicos brasileiros (Nielsson & Pinheiro, 2018), principalmente no setor de serviços (Sampaio & Guerra, 2020).

Como pano de fundo à questão do trabalho precário, em março de 2020 foi decretado pela OMS a pandemia de COVID-19. A necessidade de conter o avanço do vírus gerou mudanças nos processos de trabalho e nas rotinas dos trabalhadores. Rocha e Bigrúlio (2021) apontam que a condução da pandemia pelo governo brasileiro foi pautada pelo negacionismo e pela minimização da gravidade da crise sanitária. Além das mudanças instauradas pela pandemia, os riscos e o medo da contaminação, as incertezas com relação ao trabalho geram

um ambiente propício para o surgimento de problemas de saúde mental, principalmente nos trabalhadores que não puderam exercer o isolamento social em função da sua essencialidade. (Guilland et al., 2021).

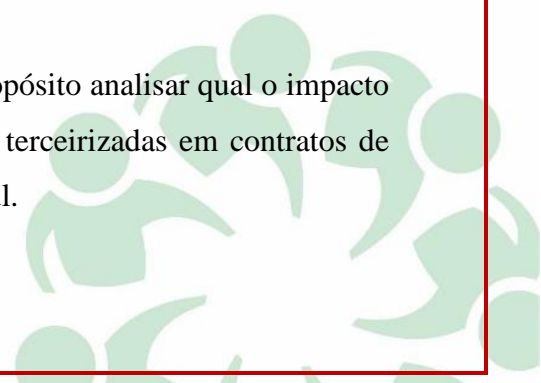
Os trabalhadores essenciais são aqueles com atividades consideradas fundamentais para a reprodução de bens e à vida, ocupados na área da saúde, de supermercados, limpeza, segurança, do transporte de pessoas e mercadorias. (Cruz et al., 2021; Rocha & Bigrúlio, 2021). Pensando no impacto à saúde mental desses trabalhadores, vários estudos já foram publicados, a sua maioria focada nos trabalhadores da saúde, como enfermeiros e médicos. (Montelo et al., 2021; Silva, Bueno, Muller & Scherer., 2022). Contudo, estudos focados na discussão sobre saúde mental dos trabalhadores essenciais em situação de vulnerabilidade ainda são incipientes, na realidade pandêmica brasileira, especialmente quando compreendem recortes de gênero.

Além disso, a pandemia de COVID-19 permitiu visibilizar e ampliar diversas desigualdades de classe, gênero e raça no mundo do trabalho (Leite, 2020). Articulado a esse pensamento, a revisão de literatura realizada por Gunn et al. (2022), indica a necessidade de pesquisas que investiguem a relação entre trabalho precário e a sua relação com o bem-estar e saúde dos trabalhadores, principalmente no contexto norte e sul-americano. Pondera-se ainda a falta de estudos que busquem compreender o trabalho terceirizado em órgãos públicos no contexto de pandemia. E que investiguem os impactos na saúde mental nas trabalhadoras em atividades consideradas essenciais em trabalho. (Guimarães Júnior, Gonçalves & Cardoso, 2021).

Diante do cenário por ora construído, questiona-se: Qual o impacto da pandemia de COVID-19 na saúde mental das trabalhadoras terceirizadas em atividades essenciais? O contexto de pesquisa envolveu as trabalhadoras empregadas em contratos terceirizados de limpeza em instituições federais de ensino (IFES) do estado do Rio Grande do Sul.

A opção por este público-alvo se centrou em três motivos: para estabelecer um recorte de gênero na análise da saúde mental dos trabalhadores essenciais na pandemia, nos contratos de limpeza e higienização. Pelo serviço de limpeza se caracterizar como uma atividade essencial na pandemia e pela limpeza ser uma atividade considerada, na divisão sexual do trabalho, como feminina. Além disso, esse grupo de trabalhadoras é considerado invisível no contexto de pandemia (Dutra & Coelho, 2020; Rocha & Bigrúlio, 2021).

A partir de tal questionamento, este artigo tem como propósito analisar qual o impacto da pandemia de COVID-19 na saúde mental de trabalhadoras terceirizadas em contratos de higienização e limpeza em IFES no estado do Rio Grande do Sul.



Os estudos sobre saúde mental na pandemia apontam que há um aumento considerável dos casos de ansiedade, depressão e estresse. (Guilland et al., 2021; Kiecköfel, Morbach & Giongo, 2021; Montelo et al., 2021; Rodrigues et al., 2020; Silva, Bueno, Muller & Scherer., 2022) A ansiedade e o medo são apontados como as principais repercussões psicológicas, podendo ocasionar angústia, insônia, raiva, fobia da contaminação, aumento do uso de álcool e tabaco, e diminuição do desejo de interação social (Guilland et al., 2021). Podem ainda ser mencionados, os transtornos psiquiátricos, pânico, síndrome de *burnout*, transtorno de estresse pós-traumático e xenofobia (Asmundson & Taylor, 2020; Silva, Bueno, Muller & Scherer, 2022).

Assim, este artigo pretende contribuir, enquanto resultado de um processo investigativo focado no trabalho feminino, com algumas considerações acerca da saúde mental das mulheres que atuam como trabalhadoras terceirizadas. Soma-se a isso a descrição de como a saúde mental das trabalhadoras foi afetada, podendo subsidiar práticas de prevenção e recuperação de saúde mental nas empresas terceirizadas e IFES, além de nortear políticas de prevenção. Pode ainda corroborar o trabalho em situações de emergência social, após as experiências observadas no contexto de trabalho na pandemia, em trabalhadoras terceirizadas.

Método

Caracterização do contexto

A pandemia afetou as instituições federais de ensino (IFES) de forma representativa. Em 12 de março de 2020 foi emitido o primeiro decreto no Rio Grande do Sul, nº 55.115 sobre medidas de prevenção do coronavírus, e em 17 de março de 2020 o decreto nº 55.128 estabeleceu o estado de calamidade pública. Como consequência as IFES adotaram medidas de prevenção e redução de atividades presenciais.

Como consequência, os trabalhadores terceirizados, prestadores de serviços em instituições federais de ensino, tiveram suas atividades de trabalho alteradas. A orientação sobre as mudanças foram guiadas pelos pareceres da Advocacia Geral da União (AGU) e do Ministério da Educação (MEC), sendo estes: o Parecer nº 106/2020, formulado pelo Departamento de Assuntos Jurídicos Internos (DAJI) da Secretaria Geral de Consultoria/AGU; o Parecer nº 63/2020, publicado pela Consultoria Jurídica junto à Controladoria Geral da União (CONJUR-CGU/AGU); e o Parecer nº 310/2020, elaborado pela Consultoria Jurídica junto ao Ministério da Educação (CONJUR-MEC), vinculada à Consultoria Geral da União/AGU.

Estes pareceres versam sobre os trabalhadores terceirizados pertencentes ao grupo de risco (pessoas acima de 60 anos, portadores de doenças cardiovasculares ou respiratórias, diabéticos, portadores de doença neurológica ou renal, bem como pessoas que tenham comorbidades tais quais imunodepressão, obesidade, asma e puérperas), de acordo estes documentos, foi permitido as IFES solicitar a substituição do trabalhador terceirizado pertencente a este grupo.

Baseado nas orientações dos pareceres, o trabalhador terceirizado de atividade essencial que não pertença ao grupo de risco deverá manter as atividades presenciais na IFE. Diante deste contexto, a gestão do trabalho terceirizado na pandemia gerou reorganização da atividade laboral, corte de direitos, afastamentos e substituições de trabalhadores terceirizados.

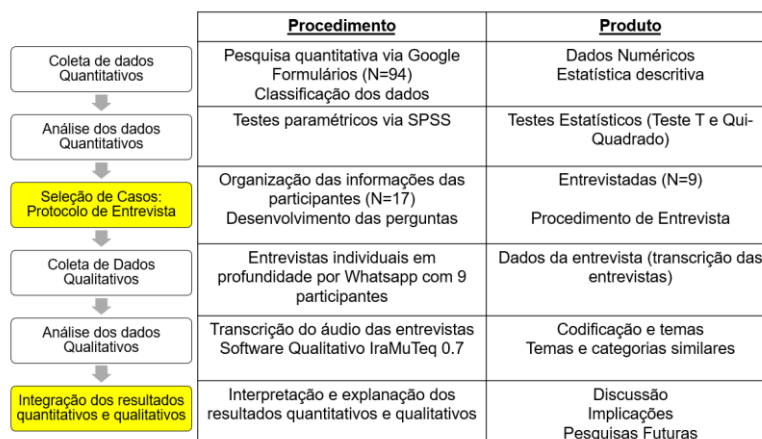
A pesquisa foi realizada em nove instituições federais de ensino (IFES) considerando as universidades federais e os institutos federais no estado do Rio Grande do Sul, sendo elas: Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS); Instituto Federal Farroupilha (IFFar); Instituto Federal Sul-Rio-Grandense (IFSul); Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS); Universidade Federal de Pelotas (UFPEl); Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA); Universidade Federal do Rio Grande (FURG); Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

Caracterização da Pesquisa e Coleta de Dados

Este estudo caracterizou-se pelo uso de dados mistos, orientado metodologicamente pelo trabalho de Creswell e Clark (2013). As pesquisas de métodos mistos usam uma combinação de metodologias quantitativas e qualitativas, visando aprofundar a compreensão sobre o objeto de estudo. O modelo teórico adotado foi o projeto sequencial explanatório. Este tipo de estudo inicia-se com uma pesquisa quantitativa, e acompanha os resultados com uma segunda fase qualitativa. A segunda coleta de dados tem por objetivo aprofundar os resultados iniciais, e tem como propósito explicação dos resultados obtidos. Para os autores, o propósito geral deste projeto é usar um elemento qualitativo para explicar os resultados quantitativos iniciais.

Na figura a seguir são representadas as duas etapas de coleta de dados, instrumentos de pesquisa e tratamento de dados.



Figura 1: *Procedimentos de Coleta de dados no método sequencial explanatório.*

Fazer pesquisa em época de pandemia é desafiador. Em função das medidas de distanciamento social, que suprimiram as atividades presenciais na maioria dos *campi* das IFES, este estudo valeu-se de ferramentas de tecnologia da informação para a coleta de dados, como o Google Forms para os dados quantitativos que exigiu a elaboração de materiais de apoio às trabalhadoras e aplicativos de chamada de voz Whatsapp para as entrevistas em profundidade.

A coleta de dados quantitativos foi iniciada através do contato via e-mail com as nove IFES e com as dezesseis empresas terceirizadas que prestam serviço para estas instituições, solicitando que compartilhassem o questionário quantitativo junto às trabalhadoras terceirizadas dos contratos de limpeza. O questionário foi divulgado inicialmente em 03/08/2021 e encerrado em 28/10/2021 com um total de 94 respondentes. A amostra de respondentes foi não-probabilística (Sampieri, Collado & Lucio, 2006).

O questionário quantitativo foi encaminhado via link online e contava com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para leitura e aceite de participação na pesquisa. O questionário foi adaptado do NAQ-R (Negative Acts Questionnaire-Revised) (Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009; Nam et al., 2010; Makarem et al., 2018; Nunes, 2011). Além dos comportamentos utilizados do questionário NAQ-R, foram adicionadas questões consideradas pertinentes pelas pesquisadoras. O questionário utilizou métricas similares à medição dos comportamentos negativos, para maior compreensão das formas de adoecimento mental das trabalhadoras.

O questionário contava com 42 questões, divididas em 11 questões demográficas, 26 questões de múltipla escolha e cinco questões qualitativas. As questões adicionadas ao modelo do questionário NAQ-R buscavam avaliar assédio, estresse, piora no comportamento, alterações de humor, sofrimento e a relação entre o quadro psicológico e a pandemia.

A segunda etapa da coleta de dados envolveu a coleta de dados qualitativos, com a mesma amostra de respondentes da fase quantitativa. Foram obtidos 17 contatos telefônicos via questionário quantitativo e foi entrado em contato via Whatsapp com mensagem de texto. Das 17 contatadas, 10 deram retorno e 09 aceitaram participar da entrevista.

Nesta etapa optou-se por: nas formas de instabilidade no trabalho e adoecimento mental e a relação entre trabalho e pandemia. A etapa qualitativa também se ancora no desejo de ouvir os sentidos e os relatos de sofrimento atribuídos ao trabalho terceirizado pelas próprias trabalhadoras na pandemia, permitindo a construção coletiva de narrativas (Marconi & Lakatos, 2019).

A coleta de dados qualitativos se foi através do aplicativo Whatsapp, por chamada de voz, com gravação e garantia do sigilo das informações pessoais às trabalhadoras. Mesmo com a barreira tecnológica, as entrevistas mostraram riqueza e diversidade no conteúdo. Obteve-se um total de 3 horas e 33 minutos de áudio de entrevistas.

Procedimentos de Análise de Dados

Esta pesquisa contou com três etapas de análise de dados, conforme exposto no diagrama 1. Na etapa quantitativa foi realizada através do uso do *Microsoft Excel 365*, para tabulação dos dados e organização dos resultados. Para compilar os dados, *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versão 20* onde foram rodados testes estatísticos e estatísticas descritivas.

O índice de confiabilidade utilizado foi o alfa de Cronbach, o valor obtido foi de 65%, que baseado em Hair Jr., Anderson, Tatham e Black (2005) é considerado um valor moderado. O valor do alfa não ter sido mais alto centra-se em duas condições, primeiramente uma amostra menor de 100 respondentes, o que limitam o poder do teste estatístico para Hair Jr., Anderson, Tatham e Black (2005). E segundo, pela baixa escolaridade das respondentes e a sua provável não familiaridade com o preenchimento de questionários de pesquisa, o que gerou um volume considerável de dados perdidos/faltantes (*missing data*).

A análise dos dados qualitativos se deu após a transcrição das entrevistas pelas pesquisadoras, totalizando 47 laudas. Em seguida foi preparado o corpus textual para ser inserido no *IraMuTeq versão 0.7*. Este software faz análises lexicométricas, como classificação hierárquica descendente de segmentos de texto, análise de correspondências e análises de similitude. A preparação do corpus textual incorporou processo de homogeneização semântica, conforme orientado por Camargo e Justo (2018). As entrevistas foram separadas por linhas de

comando que identificavam a entrevistada, idade, local de trabalho, raça, tempo na empresa terceirizada e se já havia trabalhado em outras empresas.

Durante a análise dos dados no IraMuTeq versão 0.7, o *corpus* geral foi constituído por nove textos, separados em 564 segmentos de texto (ST), com aproveitamento pelo software de 470 ST (83,33%). As análises realizadas foram a Classificação Hierárquica Descendente, Análise Fatorial Confirmatória, Análise de Similitude do Corpus e a nuvem de palavras. Abaixo se apresenta o perfil das entrevistadas:

Tabela 1. Perfil das Entrevistadas na fase Qualitativa.

Identificação	Idade	Instituição que presta/prestou serviço como terceirizada	Raça	Escolaridade	Tempo na Empresa Atual	Experiência em outras empresas terceirizadas	Tempo Entrevista
Entrevistada 01	47	UFPEL	Branca	Ensino médio Completo	11 anos	2 outras empresas	38 minutos
Entrevistada 02	45	Hospital Universitário-FURG	Branca	Ensino Fundamental Completo	5 anos	2 outras empresas	19 minutos
Entrevistada 03	38	Hospital Universitário-FURG	Branca	Ensino Fundamental Incompleto	5 meses	3 outras empresas	11 minutos
Entrevistada 04	20	UFSM	Branca	Ensino médio Completo	Trabalhou 1 ano e 2 meses	2 outras empresas	29 minutos
Entrevistada 05	38	FURG	Branca	Ensino médio Completo	2 anos	Não	13 minutos
Entrevistada 06	39	FURG	Branca	Ensino médio Completo	Trabalhou 3 anos e 8 meses	3 outras empresas	15 minutos
Entrevistada 07	40	FURG	Branca	Ensino médio Completo	6 anos	5 ou 6 outras empresas	18 minutos
Entrevistada 08	45	UFSM	Parda	Ensino médio Completo	9 anos	Não	36 minutos
Entrevistada 09	29	UFSM	Parda	Ensino médio Completo	5 anos	Não	34 minutos

O perfil das trabalhadoras terceirizadas respondentes é relevante para a discussão dos resultados, para a compreensão entre os marcadores sociais nas relações sociais no ambiente de trabalho e na percepção da relação entre o sofrimento e o trabalho na pandemia.

A última análise compreende a incorporação dos dados quantitativos e qualitativos, permitindo uma sobreposição dos dados obtidos, característico das pesquisas de métodos mistos. Na integração dos dados quantitativos e qualitativos a estratégia utilizada foi “mostra de categoria/tema na análise dos dados fundidos”, visando obter inferências e metainferências (Creswell & Clark, 2013). A análise de conteúdo foi pautada em Bardin (2011) e Mendes e Miskulim (2017).

Resultados

Dividiremos a apresentação dos resultados em dois momentos, apresentando inicialmente os dados quantitativos, seguidos pelos resultados da análise qualitativa.

Resultados Quantitativos

A faixa etária, em sua maioria (36%) na faixa etária entre 40 e 50 anos (DP=9,92), seguido pelas respondentes na faixa de 50 a 60 anos (25,5%) e de 30 a 40 anos (22,3%) e dos 20 aos 30 anos (8,5%) e 60 aos 70 anos com (4,3%). Outra variável demográfica importante é a raça das respondentes, com 62 (66%) se autodeclarando branca, 18 parda (19,1%) e 14 negra (14,9%) respondentes. A escolaridade das respondentes é apresentada na tabela abaixo:

Tabela 2: *Escolaridade das Trabalhadoras Terceirizadas de Limpeza*

<i>Escolaridade</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Ensino Fundamental Completo</i>	19	20,2%
<i>Ensino Fundamental Incompleto</i>	22	23,4%
<i>Ensino Médio Completo</i>	25	26,6%
<i>Ensino Médio Incompleto</i>	18	19,1%
<i>Graduação Completa</i>	2	2,1%
<i>Graduação Incompleta</i>	7	7,4%
<i>Pós-Graduação</i>	1	1,1%
<i>Total</i>	94	100,0%



Com relação a distribuição das respondentes por IFES, 48% delas estão em contratos junto a FURG, 27% à UFSM, 6% UFPEL, 6% UFFS, 4% UFRGS e 6% dividido entre IFRS, IFRS e IFFAR. Isso mostra que o questionário teve boa circulação em todas as instituições que aceitaram participar da pesquisa.

Sobre a realidade laboral das trabalhadoras terceirizadas, 58% delas está a menos de 3 anos na empresa terceirizada, o que mostra um perfil de rotatividade e instabilidade no emprego. Os dados apontaram que 47,9% das trabalhadoras terceirizadas tem renda abaixo de um salário mínimo e 51,1% ganham entre 1 e 2 salários mínimos mensais.

Usamos o teste qui-quadrado (χ^2) para aferir associação entre as variáveis. (Dancey & Reidy, 2006). Houve relação significativa entre raça e escolaridade ($p < 0,01$). Entre as mulheres negras, houve nenhuma respondente com graduação. Já entre as trabalhadoras terceirizadas autodeclaradas pardas, é onde há a maior concentração de nível fundamental. Nas respondentes brancas há uma distribuição homogênea entre as escolaridades, de ensino fundamental e ensino médio e um valor representativo de graduação incompleta (11,3%). Com relação a estes dados é possível perceber que existe uma concentração maior de mulheres negras e pardas nos estratos de mais baixa escolaridade, enquanto nas respondentes brancas há uma distribuição mais homogênea entre os demais níveis.

Após as informações sociodemográficas, apresentamos os resultados do questionário. A maioria das questões é composta por escala de medida não métrica no modelo Likert (Silva & Costa, 2014; Hair Jr., Anderson, Tatham & Black, 2005) com 5 pontos medindo intensidade das situações mencionadas, entre nunca (1) até diariamente (5).

A primeira questão aborda o processo de humilhação/ridicularização no trabalho. A maioria das respondentes afirma que não experienciou nos últimos 06 meses, mas existem relatos nesse sentido em 19,1% ($f=18$) das respondentes, com diferentes intensidades. Ou seja, há um número significativo de trabalhadoras que relatam situações sistemáticas de humilhação nos últimos 06 meses.

Com relação à comentários ofensivos, houveram respostas positivas para 22 trabalhadoras terceirizadas, com 3,2% delas apontando frequência diária. Houve ainda relatos de comportamentos intimidativos por 15 trabalhadoras (16%) com frequência esporádica. Comentários sobre aparência física (cabelo, peso, cor de pele), que podem caracterizar discriminação física, é dado como positivo também por 15 trabalhadoras (16%) com frequência esporádica.

Na questão sobre alegações negativas à respeito da trabalhadora, 20,2% ($f=19$) relatam terem vivenciado o fato nos últimos 6 meses. Esta é a questão relacionada a categoria assédio

moral com maior número de respondentes. Os rumores, as conversas veladas podem ser apontadas, portanto, como a forma mais comum de assédio moral no contexto da pesquisa, de acordo com os dados obtidos.

O pressionamento das trabalhadoras para que não solicitem um direito é uma forma de assédio moral também relatada com frequência pelas respondentes, sendo que $f=18$ delas relatam ter experienciado essa prática nos últimos 06 meses.

Com relação ao comportamento de “cantadas” ou insinuações sexuais a frequência é dada como “de vez em quando” por 4,3% ($f=4$), uma vez ao mês 1,1% ($f=1$) e semanalmente 1,1% ($f=1$). A relação entre assédio sexual e escolaridade apresentou no teste qui-quadrado $p<0,05$, sendo que todas as mulheres que mencionaram ser vítimas dessa forma de assédio têm baixa escolaridade, ensino fundamental ou médio incompleto.

Com relação a violência física, as respostas foram em 4,3% dos casos ($f=4$). As respostas de violência física mencionam baixa frequência, mas tem $p<0,05$ para as variáveis escolaridade e raça. A maioria das vítimas de abuso físico (16,7%) se autodeclararam pardas ($f=3$), e apenas 1 (1,6%) é branca. Com relação à escolaridade o teste qui-quadrado avaliou $p<0,01$, sendo que a maioria das respondentes são de baixa escolaridade e apenas uma delas com pós-graduação, que afirmam ter sofrido assédio físico nos últimos 06 meses.

Com relação aos comportamentos negativos avaliados, 43,6% ($f= 41$) apontaram que eles não aconteciam antes da pandemia de COVID-19. E 37,2% apontam que eles têm a mesma intensidade de antes da pandemia.

Quando questionadas sobre estresse no trabalho, é um elemento citado por 70,2% das respondentes em alguma intensidade. A resposta mais frequente é (de vez em quando) com $f= 32$. O estresse para Meireles (2015) é um dos elementos causadores do sofrimento no trabalho. Ele se caracteriza pelo esgotamento generalizado, físico, mental e emocional, que acarreta baixa autoestima e relações interpessoais problemáticas. Apesar da alta porcentagem com relação ao estresse, apenas 13,8% relatam piora no comportamento em função do trabalho, com alguma intensidade nos últimos 6 meses.

Sobre instabilidade no emprego 58,5% das respondentes afirmam sofrer por medo de perder o emprego com alguma intensidade nos últimos 6 meses. E 19,1% ($f=18$) afirmam que esse medo é uma realidade diária no seu ambiente de trabalho.

Foi questionado sobre problemas psicológicos e a sua relação com o trabalho realizado. Um percentual de 44,6% das respondentes afirma sentir problemas psicológicos relacionados ao trabalho, contra 55,3% que afirmam não sentir. Questionadas sobre problemas psicológicos e o momento pandêmico, as trabalhadoras terceirizadas consideram que eles já aconteciam

antes da pandemia, ou não, entre 41,5% e 40,4% respectivamente. O teste qui-quadrado para a última questão apresentou $p < 0,01$ para as variáveis raça e escolaridade.

Quando questionadas sobre sofrimento psicológico e a relação com a pandemia, 23,4% das respondentes afirmaram que houve aumento na intensidade e 30,9% sentem na mesma intensidade.

Com relação a quais problemas psicológicos as trabalhadoras terceirizadas vivenciaram durante a pandemia, a maioria das respostas se vincula as situações de sofrimento psíquico (ansiedade, estresse, cansaço físico, cansaço mental, insegurança, medo de contaminação) em 17,1% das trabalhadoras.

Os dados quantitativos apontam situações de assédio moral, físico, e sexual, os quais, segundo a maioria das respondentes não aconteciam antes da pandemia. Em relação à saúde mental, percebe-se uma aparente piora destes sintomas. Mas respondentes, em sua maioria, não os relacionam com a pandemia de COVID-19. Somado a estes dados, o teste qui-quadrado mostrou forte correlação estatística entre as variáveis raça e escolaridade em várias questões. Os resultados dos dados quantitativos foram subsídios para as perguntas realizadas na etapa qualitativa da pesquisa, visando validar os dados obtidos e aprofundar conceitos. Passamos agora aos resultados dos dados qualitativos.

Resultados Qualitativos

A análise de conteúdo das entrevistas foi analisada apoiada no software IraMuTeQ 0.7 alpha 2 (Camargo & Justo, 2018). Com relação à saúde mental foi possível detectar três elementos centrais na fala das trabalhadoras: o aumento no volume de trabalho, piora na saúde mental e a invisibilidade da categoria.

Os relatos sobre aumento do volume de trabalho se centram na diminuição do número de funcionárias terceirizadas e no aumento do volume de trabalho em função dos protocolos de prevenção ao COVID-19, e por consequência um maior cansaço, apontado pela Entrevistada 01. Sobre a nova rotina de trabalho, comparado ao trabalho pré-pandemia, a Entrevistada 02 afirma:

Olha a rotina de trabalho antes era uma, a gente sempre fez bem-feito. Agora né, dobrou os cuidados né. A gente tem que limpar várias vezes no mês as paredes, têm setores que é por dias né. Tem lugares que eu tô lavando as paredes. No meu setor mesmo de 15 em 15 dias eu sou obrigado a lavar as paredes todas, fazer uma desinfecção né. Que eu não fazia de 15 em 15 dias entendeu. E se botar uma vez no mês eu tinha que fazer, agora não. (...) As coisas são limpas muito mais vezes, as

paredes também as bancadas. Então muda mais, tem mais, mais serviço.
(Entrevistada 02).

Conforme análise aponta, os elementos de alteração de rotina são mencionados por todas as entrevistadas, principalmente com relação ao aumento no volume de tarefas em função das demandas de higienização trazidas pela pandemia de COVID-19. Esse aumento não limita-se as funcionárias de limpeza em área hospitalar, mas também as trabalhadoras dos campi das IFES.

A pandemia trouxe para as trabalhadoras terceirizadas do setor de higienização e limpeza um aumento do uso de produtos químicos, sendo citados principalmente o álcool e o cloro, e aumento na frequência e na intensidade das higienizações, como apontado pela fala da Entrevistada 02. De forma agregadora a entrevistada 09 resume a relação entre trabalho e pandemia:

Ah piorou por causa que a rotina de trabalho com a pandemia, no caso a carga horária dela como é que eu vou te dizer, ela continua a mesma carga horária, não aumentou. Mas se intensificou mais, a cada vez mais as limpezas vamos dizer assim. A gente tem que limpar mais vezes, tem que organizar mais vezes, então eu acho que com pandemia ela impactou mais sabe. Que daí querendo ou não tu tem que tem que ir mais vezes limpar, vamos dizer assim, a mesma sala. (Entrevistada 09).

Com relação aos trechos que mencionam sofrimento e abalos psicológicos em função do trabalho em contexto de pandemia, o termo principal é o medo ($\chi^2=62,99$). São falas sobre medo de perder o emprego, medos com relacionados a situações familiares, relatos de situações de estresse no ambiente de trabalho, medo de contaminação por COVID-19 e relatos de situações negativas no ambiente de trabalho. As falas das entrevistadas apresentam, também, a relação com o medo da contaminação, sua relação com o sofrimento psíquico e o medo do contágio familiar.

[...] por medo de trazer o vírus para dentro de casa para contaminar. A gente final de semana faz outros setores né, que tem muitos que não ficam nas unidades. Então a gente tem que outras unidades que tem quarto não é, para limpar e por muitos que chama de quarto de isolamento né. Aí a gente fica e tal e estava muito medo né, porque a gente não tinha tomado a vacina ainda. Mas eu tomei a primeira dose já no início né. Só que mesmo a gente não tinha certeza que era vacina mesmo. Se ela ia funcionar senão ia funcionar, então todo mundo tava todo mundo ficou com muito medo. (...) A gente ficou com medo de trabalhar, com medo de levantar de manhã, com medo de pegar e de como se vai ser depois né. Tá sendo ainda bem tenso né, porque não

terminou. Mas o ano passado foi bem cruel a gente ficou bem abalada psicologicamente, eu tentei me controlar bastante né para não surtar, que a gente vê muita coisa nesse meio. (Entrevistada 02).

A fala da entrevistada 02, que trabalha no Hospital Universitário da FURG, é um relato sobre a realidade das trabalhadoras terceirizadas no contexto hospitalar. Discute a relação entre a pandemia e o aumento do sofrimento psicológico.

[...] e os sintomas psicológicos que na pandemia foi que aconteceu assim, que tu tem medo de ir para o serviço porque todos os dias, não vou dizer todos os dias, mas de vez em quando aparece alguém que está com sintomas de COVID e a gente fica com medo de te contaminar também né. [...] Sem falar do ônibus que a gente pega todos os dias para ir e vir e a gente fica com medo de pegar COVID. Tu fica psicologicamente abalada por ter medo de pegar, pra quem não teve ainda como eu não tive, que a gente fica com medo de pegar né. Porque tem muita gente que se contaminou, muitos colegas, uma passou para a outra. (Entrevistada 01).

Contudo, o medo de contaminação não fica restrito às trabalhadoras terceirizadas em ambiente hospitalar, visto que a Entrevistada 01 trabalha no campus Anglo da UFPEL. A maioria das trabalhadoras terceirizadas entrevistadas se sentem impactadas psicologicamente pela pandemia. As falas centram em termos como estresse ($x^2=12,34$) e estressante ($x^2=15,59$). Outros sintomas relatados em relação ao trabalho foram: irritabilidade pela Entrevistada 02, crises de ansiedade pela Entrevistada 08 e depressão pela Entrevistada 04.

Os relatos sobre adoecimento também se relacionam com o aspecto físico, através de diferentes sintomas físicos, uma das entrevistadas as denominou “dores emocionais” que se manifestam com sintomas físicos. Foi relatado a suba de pressão arterial em momentos de ansiedade pela Entrevistada 08. Essa mesma entrevistada teve uma reação física, aparecimento de caroços, que foram diagnosticados como estresse.

Houve relatos de dores físicas relacionadas ao trabalho como: dor na coluna pela Entrevistada 02, tendinite pela Entrevistada 09, dores nas costas pelas Entrevistada 01 e 04, e dores nos joelhos pela Entrevistada 05 foram as menções mais frequentes. Acreditamos que os sintomas físicos são mais mencionados no discurso, pois há uma maior facilidade na percepção da sua relação com a atividade laboral, visto que as entrevistadas mesmas justificam as dores pelo fato de carregarem baldes de água e o movimento repetitivo com a vassoura.

Foram compilados os relatos de sofrimento psicológico, adoecimento e sintomas mentais e físicos. A pandemia e o aumento de volume de atividades, com a intensificação da jornada de limpeza, influenciaram na visão das entrevistadas a piora dos sintomas. Além disso,

o medo de desemprego e de contaminação potencializa os sintomas relacionados ao estresse e ansiedade.

Outro aspecto de análise na fala das entrevistadas é o sentimento de desvalorização. Os relatos focam em como elas interpretam a desvalorização no ambiente de trabalho no contexto pandêmico. O relato abaixo exemplifica a fala de diversas entrevistadas:

[...] nunca ninguém lembrou da gente. A verdade que o pessoal que trabalha com limpeza é o último dos últimos, numa linha de serviço de qualquer nível seja quem trabalha com limpeza. Aquela pessoa que tu te lembra só quando o negócio não foi feito foi mal feita de foi a “tia da limpeza” que não fez. Aí tu te lembra, mas se não ninguém se lembra, nunca ninguém fez nenhum trabalho para gente que eu tô nessa área a 11 anos a gente sabe? Que eu posso até não saber, eu digo às vezes eu tô pensando nas coisas mas eu não consigo me expressar entendeu? E é assim, nunca ninguém fez nenhum trabalho relacionado com a gente da limpeza, nessa área seja o que for assim, é rara a pessoa que enxerga o pessoal que trabalha para limpeza né. (Entrevistada 01).

Para dar ênfase a este relato, é importante buscar uma concepção acerca do significado da palavra invisibilidade. Bertoli e Rozendo (2013) destacam que este termo pode ser compreendido:

[...] o desaparecimento intersubjetivo de um homem no meio de outros homens, é expressão pontiaguda de dois fenômenos psicossociais que assumem caráter crônico nas sociedades capitalistas: a humilhação social –fenômeno histórico, que se constrói e reconstrói no cotidiano de indivíduos economicamente pobres –e a reificação –processo calcado nas determinações mercantis, no qual as pessoas passam a ter valor como se fossem objetos. Esse último conceito também foi explorado na década de 1960 por Berger e Luckmann em “A construção social da realidade”. Os autores defendem que a sociedade é uma produção humana e o homem é uma produção social. Para eles, o mundo reificado é por definição um mundo desumanizado (BERGER; LUCKMANN, 1995). (Bertoli & Rozendo, 2013, p. 214).

Dessa forma, o processo de invisibilização se ancora na humilhação social e na reificação. A fala da Entrevistada 01 representa esse processo de não reconhecimento dessas trabalhadoras, e o sentimento de valorização que ela experienciou ao participar da entrevista de pesquisa.

A invisibilização, refere-se à desvalorização das trabalhadoras terceirizadas de higienização e limpeza em função de realizarem um trabalho considerado feminino/inferior (Dantas & Cisne, 2017). A Entrevistada 01 e a Entrevistada 04 usam a palavra burra como uma

característica socialmente atribuída as trabalhadoras da área da limpeza. Esses sentimentos de desvalorização e invisibilidade tem impacto na forma com que as trabalhadoras desempenham o trabalho. Influencia também nas situações que elas se submetem por medo de perder o emprego como casos de assédio, por não ter suas reivindicações atendidas e se sentirem pouco importantes. Entre todas as entrevistadas, apenas a Entrevistada 03, relatou se sentir motivada para trabalhar.

E o pessoal de enfermagem é ótimo também. Aonde eu trabalho, eu não tenho queixa na clínica (...) com o pessoal da enfermagem eles são nota 10. Então a gente fica motivado de trabalhar lá com isso que eles tratam a gente, pelo menos comigo né, **somos iguais um como o outro**. (Entrevistada 03, grifo nosso).

Na fala destacada está expressa a satisfação que ela sente de ser tratada como igual pelo time de enfermagem. Ao se sentir incluída e pertencente ao grupo desenvolve-se, na visão dela, motivação para o trabalho.

As alterações na rotina, a pressão pela pandemia e a desvalorização impactam na saúde das trabalhadoras, ocasionando sintomas mentais e físicos. Passamos agora à discussão dos resultados, com a sobreposição dos dados qualitativos e quantitativos, na análise da saúde mental das trabalhadoras terceirizadas de higienização e limpeza.

Discussão

Os dados quantitativos e qualitativos apresentam resultados que se sobrepõem. Com relação aos comportamentos negativos relatados, a maioria das respondentes aponta que eles não pioraram, mantiveram a intensidade de antes da pandemia. Já com relação à saúde mental e sofrimento psíquico, (como estresse e ansiedade) 40,4% das respondentes do questionário afirmaram experienciar algum destes sintomas no trabalho durante a pandemia. Esses dados permitem duas inferências: primeiro o ambiente de trabalho terceirizado é permeado por comportamentos negativos e, segundo: a pandemia piorou o estado de saúde mental das trabalhadoras na realidade estudada.

Antunes (2020) afirma que o assédio se torna uma “estratégia de gestão” em ambientes de alta produtividade que visa garantir, por meio da pressão institucionalizada, o aumento e a exclusão daqueles que são “barreiras” para a plena produtividade. Essa caracterização pode ajudar a compreender a ocorrência de diferentes tipos de comportamentos negativos aos quais as trabalhadoras estão expostas, que foram mencionados em ambas as etapas de coleta de dados.

Os marcadores sociais mostraram relação estatística com as categorias escolaridade e raça. As autoras Hirata e Kergoat (2007) e Cisne e Ferreira (2020), apontam a relevância da análise do perfil das mulheres trabalhadoras, baseado nas relações sociais em que elas estão inseridas. No caso das trabalhadoras terceirizadas estudadas os dados apontam que as negras e pardas e com menor escolaridade, relataram situações de exploração ainda mais intensa.

Sobre os relatos de saúde mental, os dados apontam relatos de estresse, ansiedade, depressão, síndrome do pânico, medo de desemprego, medo de contaminação e sintomas físicos de origem emocional e ocupacional. Esses resultados estão articulados com estudos similares, que investigam a saúde mental dos trabalhadores na pandemia. (Guilland et al., 2021; Kieckofel, Morbach & Giongo, 2021; Montelo et al., 2021; Rodrigues et al., 2020; Silva, Bueno, Muller & Scherer., 2022).

Guilland et al. (2021) em seu trabalho assinalam que as mulheres exibem mais sintomas de ansiedade e depressão do que os homens na pandemia. Os autores ponderam que isso se dá pela maior responsabilização das mulheres com os cuidados domésticos e com os filhos, à dupla jornada de trabalho, ao maior risco de violência familiar e o medo de perder o emprego. Muitos dos sintomas de adoecimento mental também estavam relacionados, nos relatos qualitativos, com a preocupação sobre a realidade familiar e/ou domiciliar. O cuidado com os filhos, com os pais idosos, a crise econômica, o desemprego e o aumento no custo de vida foram mencionados pelas entrevistadas. Esses relatos reforçam a discussão sobre a divisão sexual do trabalho e a responsabilização feminina pelo cuidado doméstico (Dantas & Cisne, 2017; Leite, 2020; Medeiros & Pinheiro, 2017).

Outra observação possível é a dificuldade das trabalhadoras terceirizadas em relacionar a piora na saúde mental com as situações vividas no ambiente de trabalho e da pandemia de COVID-19. As entrevistadas expressam separação, nos discursos obtidos nas entrevistas, entre a realidade do trabalho e a realidade pessoal.

Sobre a invisibilização, Rocha e Bigrúlio (2021) discutem sobre as categorias de trabalhadores que, mesmo em atividades essenciais, não são reconhecidos. As autoras afirmam que a desvalorização de certas atividades é pautada na divisão sexual do trabalho. Para Rocha e Bigrúlio (2021), no contexto pandêmico, o que antes era apenas invisibilidade, se transforma na ratificação da descartabilidade desses trabalhadores. Esse processo se pauta nas relações sociais de dominação capitalista e na configuração do trabalho precário.

Por fim, a intensificação e alteração da jornada de trabalho foi um elemento amplamente discutido nas entrevistas qualitativas. Amaral e Carcanholo (2009) afirmam que existem quatro formas principais de exploração do trabalho: (I) o aumento da intensidade do trabalho; (II)

aumento da jornada de trabalho; (III) apropriação por parte do capitalista, de parcela do fundo de consumo do trabalhador e (IV) a ampliação do valor da força de trabalho sem que seja pago o montante necessário. Portanto, observa-se um acirramento na condição de exploração do trabalho feminino na pandemia.

Os dados obtidos expõem um ambiente de trabalho transposto pelo assédio, pela desvalorização das trabalhadoras, com jornada de trabalho mais intensa em função da pandemia, e uma piora na saúde mental. A forma com que a pandemia foi gerida nas IFES, com orientações do governo federal de corte de direitos e afastamento de trabalhadores do grupo de risco, aumentaram ainda mais o sentimento de insegurança e desvalorização entre as participantes da pesquisa.

Considerações Finais

Este artigo ocupou-se em analisar qual o impacto da pandemia de COVID-19 na saúde mental de trabalhadoras terceirizadas em contratos de higienização e limpeza em IFES no estado do Rio Grande do Sul. Os resultados obtidos permitiram apontar o aumento no adoecimento mental e físico das trabalhadoras. Além disso, foi possível analisar que aumentou o volume de trabalho e a insegurança, que refletiu no processo de adoecimento mental das participantes desta pesquisa.

Ao analisar o trabalho feminino terceirizado, é possível compreender algumas estruturas de dominação capitalista, patriarcal, classista, racial e sexual. (Cisne & Ferreira, 2020) Esta dinâmica de exploração das trabalhadoras objetiva o aumento da lucratividade, não só para as empresas terceirizadas, mas também para as IFES. Através de instrumentos legais, criou mecanismos para cortar direitos trabalhistas em função da pandemia de COVID-19, visando reduzir custos. Neste cenário, o Estado é o orquestrador da precarização, respaldado pelas empresas terceirizadas (Antunes, 2020). Diante dessa situação, é possível constatar, o sofrimento e o adoecimento físico e emocional das trabalhadoras participantes da pesquisa.

Como limitações da pesquisa, acredita-se possuir a restrição do recorte populacional, que investigou a realidade específica das trabalhadoras terceirizadas dos contratos de higienização e limpeza em IFES no Rio Grande do Sul; o uso de métodos de coleta de dados online, que pode ter limitado o acesso ao público-alvo da pesquisa e o processo de amostragem nas coletas de dados não ter sido aleatório.

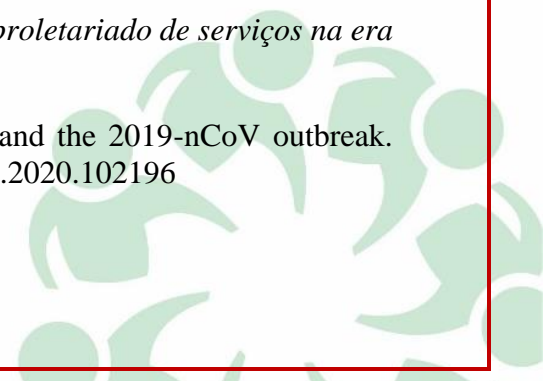
Este estudo contribuiu, primordialmente, para alertar sobre a realidade de trabalho das trabalhadoras que realizam o serviço de limpeza e higienização nas instituições

federais de ensino. Seus resultados podem ser utilizados pelas IFES para repensarem as práticas de gestão e fiscalização implementadas nos contratos terceirizados, visando criar mecanismos que proíbam as empresas contratadas de realizarem a gestão pelo assédio e incentivem o estabelecimento de um ambiente de trabalho menos nocivo. Os resultados também podem ser utilizados pelas empresas terceirizadas para que reestruturarem a forma de relacionamento com seus funcionários e criem uma cultura de combate ao assédio, práticas discriminatórias e desenvolvam programas de proteção à saúde mental. Mas principalmente, o retorno, desses resultados, será válido para as trabalhadoras terceirizadas, que as informações aqui compiladas sirvam de motivação para que elas se unam e exijam mudanças significativas. É possível considerar ainda que, se abra um espaço de reflexão para os discentes, docentes e demais servidores dessas instituições de ensino.

Como indicação para pesquisas futuras é necessário aprofundar a discussão sobre saúde mental e trabalho precário. Para mais, o trabalho feminino terceirizado, principalmente no contexto pandêmico de trabalhadores essenciais necessita de maiores esforços de pesquisa. É também relevante o desenvolvimento pesquisas com abordagem voltada à compreensão das relações sociais, e como elas impactam no trabalho. Além disso, é interessante focar em movimentos de resistência instituídos pelos trabalhadores em relações de trabalho precárias.

REFERÊNCIAS

- Amaral, M. S., & Carcanholo, M. D. (2009). A superexploração do trabalho em economias periféricas dependentes. *Revista Katálysis*, 12, 216-225. <https://doi.org/10.1590/S1414-49802009000200011>
- Andrade, C. B., & Assis, S. G. (2018). Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 43. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012917>
- ANTUNES, R. (2015) *Adeus ao trabalho?: Ensaio sobre a metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. (16 ed.). Cortez.
- ANTUNES, Ricardo. (2020) *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. (2ª ed). Boitempo.
- Asmundson, G. J., & Taylor, S. (2020). Coronaphobia: Fear and the 2019-nCoV outbreak. *Journal of anxiety disorders*, 70, 102196. [10.1016/j.janxdis.2020.102196](https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2020.102196)
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Edições 70.



- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., Muntaner, C. (2014) Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annu Rev Public Health*, 35, 229-253. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24641559/> doi: 10.1146/annurev-publhealth-032013-182500
- Bortoli, S. R., & da Silva Rozendo, A. (2013). Um diálogo entre psicologia social e comunicação. Resenha do livro: Homens invisíveis: Relatos de uma humilhação social. *Tríade: Comunicação, Cultura e Mídia*, 1(1). <http://periodicos.uniso.br/ojs3/index.php/triade/article/view/1564>
- Cavalcante, S., & Marcelino, P. (2021). Revisitando uma definição de Terceirização. *Caderno CRH*, 34. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.45126>
- Cisne, M., & Ferreira, V. (2021). Feminismo e desigualdade: uma análise materialista das relações de opressão-exploração das mulheres. *Argumentum*, 13(3), 7-20. DOI: <http://10.47456/argumentum.v13i3.37191>
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2013). *Pesquisa de Métodos Mistos-: Série Métodos de Pesquisa*. Penso Editora.
- Cruz, R. M., Borges-Andrade, J. E., Andrade, A. L. D., Moscon, D. C. B., Viseu, J., Micheletto, M. R. D., ... & Carvalho-Freitas, M. N. D. (2021). O legado da pandemia da COVID-19 para a psicologia das organizações e do trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(2), 1-2. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572021000200001
- Dantas, M. F. P., & Cisne, M. (2017). “Trabalhadora não é o feminino de trabalhador” 1: superexploração sobre o trabalho das mulheres. *Argumentum*, 9(1), 75-88. <https://www.redalyc.org/pdf/4755/475555259002.pdf>
- Druck, G. (2011). Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. *Caderno Crh*, 24, 37-57. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004>
- Dupas, G. (2000) *Economia global e exclusão social: pobreza, desemprego, estado e o futuro do capitalismo*. (2ª. ed). Paz & Terra.
- Dutra, R. Q., & Coelho, I. B. (2020). “Eles pensam que a gente é invisível”: gênero, trabalho terceirizado e educação jurídica popular. *Revista Direito e Práxis*, 11, 2359-2385. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/44987>
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & stress*, 23(1), 24-44. <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>
- Furno, J., & Gomes, B. P. (2015). O gênero da terceirização. *Em Tese*, 12(1), 207-229. <https://doi.org/10.5007/1806-5023.2015v12n1p207>
- Guilland, R., Knapik, J., Klokner, S. G. M., Carlotto, P. A. C., Ródio-Trevisan, K. R., Zimath, S. C. & Cruz, R. M. (2021). Sintomas de Depressão e Ansiedade em Trabalhadores durante a Pandemia da COVID-19. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(4), 1721-1730. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.4.22625>

- Guimarães Junior, S. D., Gonçalves, L. R., & Cardoso, A. J. S. (2021). Do sujeito à sujeição: apontamentos reflexivos à Psicologia do Trabalho em Contexto de Pandemia pela COVID-19. *Revista Laborativa*, 10(1), 40-67. <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/3399>
- Gunn, V., Kreshpaj, B., Matilla-Santander, N., Vignola, E. F., Wegman, D. H., Hogstedt, C., ... & Håkansta, C. (2022). Initiatives Addressing Precarious Employment and Its Effects on Workers' Health and Well-Being: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 22-32. <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/4/2232> Doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph19042232>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2005). *Análise multivariada de dados*. Bookman editora.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. P. (2013). Metodologia de pesquisa. *Porto Alegre: Penso*.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de pesquisa*, 37, 595-609. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2009). Paradigmas sociológicos e categoria de gênero. Que renovação aporta a epistemologia do trabalho?. *Novos cadernos NAEA*, 11(1). <http://dx.doi.org/10.5801/ncn.v11i1.262>
- Hryniewicz, L. G. C., & Vianna, M. A. (2018). Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. *Cadernos Ebape. br*, 16(3), 331-344. <https://www.scielo.br/j/cebape/a/Wwqj4gNdm8k8jcGRjCFxvqm/?format=pdf&lang=pt>
- Kergoat, D. (2010). Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. *Novos estudos CEBRAP*, 93-103. <https://doi.org/10.1590/S0101-33002010000100005>
- Kieckhoefel, N. E. U., Morbach, A. C., & Giongo, C. R. (2021). Os impactos psíquicos experienciados por trabalhadores e trabalhadoras em meio à pandemia da Covid-19 na região Sul do Brasil. *Os impactos psíquicos experienciados por trabalhadores e trabalhadoras em meio à pandemia da Covid-19 na região Sul do Brasil*. <https://hdl.handle.net/20.500.12178/195212>
- Leite, K. C. (2020). A (in) esperada pandemia e suas implicações para o mundo do trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 32. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2020v32240215>
- Leite, M. D. P., & Salas, C. (2015). Trabalho e desigualdades no Brasil: desafios e contradições do atual modelo de desenvolvimento. *IdeAs. Idées d'Amérique*, (5). <https://doi.org/10.4000/ideas.923>
- Makarem, N. N., Tavitian-Elmadjian, L. R., Brome, D., Hamadeh, G. N., & Einarsen, S. (2018). Assessment of workplace bullying: reliability and validity of an Arabic version of the Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R). *BMJ open*, 8(12). <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2018-024009>
- Marconi, M.A.; Lakatos, E.M. (2019) *Fundamentos da Metodologia Científica*. (8ª Ed). Atlas.

- Mattos, F. A. M. (2021). Por que é importante discutir desigualdade. *Revista de Economia*, 42(78), 242-275. <http://dx.doi.org/10.5380/re.v42i78.69859>
- Medeiros, M., & Pinheiro, L. S. (2018). Desigualdades de gênero em tempo de trabalho pago e não pago no Brasil, 2013. *Sociedade e Estado*, 33(1), 159-185. <https://www.scielo.br/j/se/a/yjf6KzFkTcJJC5qrQF87PP/?format=pdf&lang=pt>
- Meireles, V. (2015) *Retrato da invisibilidade profissional de terceirizados: estudo de casos com trabalhadores de Belo Horizonte*. [Dissertação de Mestrado]. Centro Universitário UNA, Belo Horizonte, MG.
- Mendes, J., & de Oliveira, P. E. V. (2021). Assédio Sexual e as Desigualdades Patriarcais de Gênero no Ambiente de Trabalho. *CATAVENTOS-Revista de Extensão da Universidade de Cruz Alta*, 10(1), 49-65. <https://200.19.0.178/index.php/cataventos/article/download/433/327>
- Mendes, R. M., & Miskulin, R. G. S. (2017). A análise de conteúdo como uma metodologia. *Cadernos de Pesquisa*, 47(165), 1044-1066. <https://www.scielo.br/j/cp/a/ttbmyGkhjNF3Rn8XNQ5X3mC/?format=pdf&lang=pt>
- Montelo, B. M., do Nascimento Sindeaux, E., da Cunha, S. C., de Sousa, V. C. S., do Moraes Gatti, V. C., da Silva Barata, H., ... & Coelho, A. L. (2021). O impacto da COVID-19 na saúde mental do enfermeiro atuante na pandemia: uma revisão bibliográfica. *Research, Society and Development*, 10(15). <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i15.22066>
- Nam, W., Kim, J. W., Kim, Y. K., Koo, J. W., & Park, C. Y. (2010). The reliability and validity of the negative acts questionnaire-revised (NAQ-R) for nurses for the assessment of workplace bullying. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 22(2), 129-139. <https://doi.org/10.35371/kjoem.2010.22.2.129>
- Nielsson, J. G., & Fagundes, L. B. (2018). O Impacto da Lei 13.429/2017-“Lei da Terceirização”-Sobre as Mulheres e a Perpetuação da Desigualdade de Gênero no Mundo do Trabalho. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)*, 6(2), 237-274. <https://www.fafibe.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/299>
- Nogueira, C. M., & Passos, R. G. (2021). A divisão sociossexual e racial do trabalho no cenário de epidemia do covid-19: considerações a partir de Heleieth Saffioti. *Caderno CRH*, 33. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v33i0.36118>
- Nunes, T. S. (2011). *Assédio moral no trabalho: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina*. [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/95904>
- PARECER N° 106/2020/DAJI/SGCS/AGU*. Consulta Jurídica. Gestão de Contrato. <https://www.gov.br/compras/pt-br/agente-publico/orientacoes-no-combate-a-covid-19/midias/parecer-1.pdf>
- PARECER N° 310/2020/CONJURMEC/CGU/AGU*. Consulta sobre procedimento a ser adotado pelo Ministério da Educação no que se refere aos prestadores de serviço terceirizado em razão da pandemia causada pelo COVID-19. <https://www.gov.br/compras/pt-br/agente-publico/orientacoes-no-combate-a-covid-19/midias/parecer-2.pdf>

- PARECER Nº 63/2020/CONJURCGU/CGU/AGU. Contratos Administrativos.*
<https://www.gov.br/compras/pt-br/agente-publico/orientacoes-no-combate-a-covid-19/midias/parecer-3.pdf>
- Rocha, P. L., & Briguglio, B. (2021). Essenciais ou descartáveis? Trabalhadores em supermercados “descobertos” durante a pandemia de COVID-19 no Brasil. *Política & Sociedade*, 20(48), 101-122. <https://doi.org/10.5007/2175-7984.2021.79536>
- Rodrigues, A. D. A., Moscon, D. C. B., Queiroz, G. C., & Silva, J. D. (2020). Trabalhadores na pandemia: múltiplas realidades, múltiplos vínculos. *Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho*, 1-14.
- Saffioti, H. I. B. (2004) *Gênero, patriarcado, violência*. Fundação Perseu Abramo.
- Sampaio, J., & Guerra, A. C. (2020). Mulheres e Desigualdade no mundo do Trabalho: uma Análise dos Discursos das Trabalhadoras Terceirizadas da Universidade Federal de Alfenas. *Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 7(20), 875-940. <https://doi.org/10.25113/farol.v7i20.5484>
- Silva, J. R. D. C., Bueno, A. L. M., Muller, A. S., & de Souza Scherer, J. (2022). Adoecimento Mental: Interfaces com o ambiente de trabalho durante a pandemia de COVID-19, sob a ótica dos Profissionais de Enfermagem. *Revista Práxis*, 1, 234-250. <https://doi.org/10.25112/rpr.v1.2574>
- Silva, S. D. D., & Costa, F. J. (2014). Mensuração e escalas de verificação: uma análise comparativa das escalas de Likert e Phrase Completion. *PMKT–Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia*, 15(1-16), 61. <http://sistema.semead.com.br/17semead/resultado/trabalhospdf/1012.pdf>

Contribuições das autoras	
Autora 1	Análise Formal, Conceituação, Curadoria de Dados, Escrita – Primeira Redação, Escrita – Revisão e Edição, Investigação, Metodologia.
Autora 2	Curadoria de Dados, Escrita – Revisão e Edição, Metodologia, Supervisão e Validação

