



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ  
CENTRO DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**SAMARA SILVA SILVEIRA**

**RISCOS PSICOSSOCIAIS PARA A SAÚDE DE TRABALHADORES EFETIVOS E  
TERCEIRIZADOS EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICO-PRIVADO DO ESTADO DO  
CEARÁ**

**FORTALEZA**

**2018**

SAMARA SILVA SILVEIRA

RISCOS PSICOSSOCIAIS PARA A SAÚDE DE TRABALHADORES EFETIVOS E  
TERCEIRIZADOS EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICO-PRIVADO DO ESTADO DO CEARÁ

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção título de Mestre em Psicologia. Área de concentração: Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Cássio Adriano Braz de Aquino.

FORTALEZA

2018

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

- S591r Silveira, Samara Silva.  
Riscos psicossociais para a saúde de trabalhadores efetivos e terceirizados em uma instituição público-privado do Estado do Ceará / Samara Silva Silveira. – 2018.  
166 f. : il. color.
- Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Centro de Humanidades, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Fortaleza, 2018.  
Orientação: Prof. Dr. Cássio Adriano Braz Aquino.
1. Trabalho. 2. Terceirização. 3. Fatores de Risco Psicossociais. 4. Saúde do Trabalhador. I. Título.  
CDD 150
-

SAMARA SILVA SILVEIRA

RISCOS PSICOSSOCIAIS DE TRABALHADORES EFETIVOS E TERCEIRIZADOS EM UMA  
INSTITUIÇÃO PÚBLICO-PRIVADO DO ESTADO DO CEARÁ

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Psicologia. Área de concentração: Psicologia.

Aprovada em: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. Cássio Adriano Braz de Aquino (Orientador)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Dr. James Ferreira Moura Júnior  
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB)  
Colaborador do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Dra. Renata Guimarães de Carvalho  
Universidade Federal do Ceará (UFC-SOBRAL)

Aos meus amados pais, Irismar e Odécio, e a  
minha querida sis, Sâmia.

## AGRADECIMENTOS

Durante esses 2 anos, vivenciei cada aspecto que foi mencionado no decorrer desse trabalho como fatores de risco ao trabalhador: intensidade do ritmo de trabalho, pressão, prazos, extensão de carga horária, autocontrole sobre emoções. Por diversas vezes, negligenciei família, amigos e atividades que para mim são prazerosas. Mas, os vínculos construídos anteriores e durante o mestrado são tão sólidos que me permitiram manter o equilíbrio da minha saúde mental, confirmando, mais uma vez, um dos achados da minha pesquisa sobre a importância dos relacionamentos interpessoais a favor da saúde. A partir daqui, dedico as minhas palavras de agradecimento:

Obrigada a Deus pela família que me destes e pelas incríveis oportunidades do dia a dia.

Obrigada pai e mãe por serem minha fonte de disposição, paciência, amor, zelo, compreensão, ética e valores morais e por sempre me incentivarem a me alimentar de conhecimento! Nenhuma palavra conseguirá contemplar o que vocês representam pra mim.

Obrigada à minha querida irmã, que me inspira a cada dia em ser uma profissional bem-sucedida como ela e um ser humano de tanta sabedoria! Apesar dos 9 mil quilômetros que nos separam, você sempre se fez presente de uma forma suficientemente intensa.

Obrigada a cada um dos meus amigos por compreenderem tão serenamente os momentos cruciais dessa jornada, oferecendo-me palavras de encorajamento e de incentivo. De modo especial, agradeço à Mariana Oliveira e à Camila Barbosa por terem me acolhido emocionalmente e, por inúmeras vezes, terem segurado as pontas nas atividades que desenvolvemos juntas. Um obrigado carinhoso à Eveline Nogueira, à Vaneska Lima e à Verlene Alves. A amizade de vocês é um grande fruto do compartilhamento diário das vivências de prazer e sofrimento advindos desse mestrado e da vida.

A todos do Núcleo de Psicologia do Trabalho (NUTRA) pelas ricas contribuições à minha formação e pela agradável inserção aos estudos sobre o mundo do trabalho.

Ao Leonardo Holanda, pela ajuda e consultoria com a pesquisa quantitativa.

À empresa na qual trabalho, que autorizou e incentivou a realização dessa investigação.

A todos os meus colegas de trabalho que contribuíram com a construção dessa dissertação, seja como participantes voluntários, fornecendo informações, ou me substituindo quando precisei me ausentar. Vocês são a essência dos resultados dessa pesquisa.

Obrigada ao meu querido orientador, Cássio Adriano Braz de Aquino, que me aceitou como sua aluna e confiou que eu conseguiria arcar com as minhas responsabilidades, mesmo sob as condições mais adversas.

Por fim, muito obrigada à minha banca examinadora e de qualificação, Renata Guimarães de Carvalho e James Ferreira Moura Júnior, pela leitura cuidadosa e atenciosa ao meu trabalho, possibilitando torná-lo mais completo e interessante aos próximos leitores.

A todos vocês minha eterna gratidão.

*“Por esse pão pra comer, por esse chão pra  
dormir*

*A certidão pra nascer e a concessão pra sorrir  
Por me deixar respirar, por me deixar existir  
Deus lhe pague” (Construção – Chico  
Buarque)*

## RESUMO

Esta dissertação objetivou avaliar os riscos psicossociais presentes no contexto de trabalho de uma instituição público-privada do estado do Ceará que possam influenciar no processo saúde/doença dos seus trabalhadores efetivos e terceirizados. Identificaram-se os fenômenos psicossociais existentes nas relações de trabalho, analisando processos de subjetivação e contribuindo para a compreensão dos efeitos adversos da heterogeneidade de vínculos laborais sobre a saúde do trabalhador, a partir da perspectiva psicossociológica, bem como do campo da Saúde do Trabalhador. Para tanto, iniciou-se o delineamento a partir da seguinte pergunta: quais os riscos psicossociais para a saúde do trabalhador presentes no ambiente de trabalho de uma instituição público-privada? Foram considerados métodos quantitativos e qualitativos e a pesquisa caracterizada como um estudo de caso. Utilizou-se três escalas do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA, questionário biosociodemográfico e entrevistas semiestruturadas. Contou-se com o suporte do programa estatístico SPSS e do método de Análise Sociológica do Discurso como recurso de tratamento dos dados. Responderam ao questionário 312 participantes e, posteriormente, entrevistaram-se 10 trabalhadores (4 efetivos e 6 terceirizados). Os resultados mais significativos do questionário indicaram níveis de avaliação críticos para os fatores “organização do trabalho” (70,2%; M = 3,11) e grave para “custo cognitivo” (46,8%; M = 3,48); e satisfatórios para “Realização Profissional” (54,5%; M = 3,98), “Liberdade de Expressão” (59%; M = 4,19), “Custo Físico” (74,7%; M = 1,87) e “Falta de Reconhecimento” (58,7%; M = 1,84). Os resultados estatísticos do teste *t* indicaram diferença significativa entre trabalhadores efetivos e terceirizados apenas para os fatores “organização do trabalho”, “relações socioprofissionais” e “custo físico”. A partir da integração dos dados, evidencia-se os seguintes aspectos potencializadores de adoecimento e fontes de desgaste: ingerências políticas, cobrança por resultados, burocratização de procedimentos e falta de treinamento para formação de gestores. No quesito de promoção de saúde, destaca-se a prática de atividade física, a religião e o forte vínculo afetivo estabelecido com a organização e com os colegas de trabalho. Foi possível apreender e melhor compreender o contexto desses trabalhadores a partir da sua própria perspectiva, assim como corroborar achados, apontados pela literatura, de vulnerabilidade e precarização dos indivíduos prestadores de serviços terceirizados.

**Palavras-chave:** Trabalho, terceirização, fatores de risco psicossociais, saúde do trabalhador.

## ABSTRACT

This dissertation aimed to evaluate the psychosocial risks in the work environment of a public-private organization in the state of Ceará, Brazil, and to understand how those risks can impact the health/disease process of its associate and outsourced workers. The existing psychosocial phenomena in work relationships were identified by analyzing subjective processes. By doing so, this study contributes to understand how the worker's health is impacted by the adverse effects of heterogeneous labor links, based on a psychosociological perspective and on the field study of Worker's Health. In order to do so, the sign research used the following question as starting point: Which psychosocial risks for the worker's health can be found in the work environment of a public-private institution? This research considered both quantitative and qualitative methods and is characterized as a case study. Three scales from the Inventory of Work and Illness Risks – ITRA, biosociodemographic questionnaire, and semi-structured interviews were used. As for data treatment, this study is supported by the statistical software SPSS and the Sociological Analysis of Speech. The questionnaire was answered by 312 participants and, after that, 10 workers were interviewed (4 associates and 6 outsourced). The most significant results of the questionnaire suggested critical assessment levels for the factors “Organization of Work Assignments” (70,2%; M = 3,11) and serious levels for “Cognitive Burden” (46,8%; M = 3,48); the results were satisfactory for the factors “Professional Fulfillment” (54,5%; M = 3,98); “Freedom of Expression” (59%; M = 4,19), and “Physical Burden” (74,7%; M = 1,87) and “Lack of Recognition” (58,7%; M = 1,84). The statistical results for the *T-test* indicated significant differences between associates and outsourced workers for the factors “organization of work assignments”, “socioprofessional relationships”, and “physical burden” factor. The integration of the dathe study emphasizes the following aspects as illness boosters and source of weariness: political interference, pressure for results, bureaucracy of procedures, and lack of management training. As for the heal on of health, the following practices are highlighted: physical activities, religion, and the strong affective link established with the organization and with the co-workers. It was made possible to get a better grasp and understanding of the context of these workers based on own perspective. Additionally, the results of this research support the findings of other studies as pointed out by the literature, such as the vulnerabilization and precarization of people who provide outsourced services.

**Key word:** Work; Outsourcing; Psychosocial risk factors; Worker's health

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Síntese dos fatores de risco psicossociais no trabalho .....	48
Tabela 2- Estatísticas descritivas da amostra* .....	61
Tabela 3- Estatística descritiva das variáveis relacionadas ao tempo de serviço (n = 312) .....	62
Tabela 4. Caracterização dos participantes entrevistados .....	72
Tabela 5 - Aspectos metodológicos do desenvolvimento da pesquisa.....	80
Tabela 6 -. Análise descritiva dos itens do fator organização do trabalho. ....	82
Tabela 7 - Análise descritiva dos itens do fator relações socioprofissionais. ....	83
Tabela 8 - Análise descritiva dos itens do fator condições de trabalho.....	83
Tabela 9 - Análise descritiva dos itens do fator custo afetivo.....	85
Tabela 10 - Análise descritiva dos itens do fator custo cognitivo.....	85
Tabela 11 - Análise descritiva dos itens do fator custo físico.....	86
Tabela 12 - Análise descritiva dos itens do fator liberdade de expressão.....	88
Tabela 13 - Análise descritiva dos itens do fator realização profissional. ....	88
Tabela 14 - Análise descritiva dos itens do fator esgotamento profissional. ....	90
Tabela 15 - Análise descritiva dos itens do fator falta de reconhecimento.....	90
Tabela 16 - Análises descritivas e comparação de médias nos fatores da EACT entre efetivos e terceirizados .....	91
Tabela 17. Análises descritivas e comparação de médias nos fatores da ECHT entre efetivos e terceirizados .....	92
Tabela 18 - Análises descritivas e comparação de médias nos fatores da EIPST entre efetivos e terceirizados .....	92

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>PARTE I - MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>13</b>
<b>2. CONTEXTUALIZAÇÃO .....</b>	<b>14</b>
<b>3. A EVOLUÇÃO DOS MODELOS DE PRODUÇÃO: SEUS IMPACTOS NOS PROCESSOS DE SAÚDE/ADOCIMENTO .....</b>	<b>18</b>
3.1 Do taylorismo-fordismo ao toyotismo japonês .....	18
3.2 Implicações do modelo de flexibilização do capital neoliberal na saúde do trabalhador.....	24
<b>4. O PAPEL DA SAÚDE DO TRABALHADOR COMO CAMPO DE TRANSFORMAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO. ....</b>	<b>36</b>
4.1 Abordagens Individualistas .....	51
4.2 Psicodinâmica do Trabalho .....	51
4.3 Abordagens Psicossociológicas.....	53
<b>PARTE II – PESQUISAS DE CAMPO.....</b>	<b>57</b>
<b>5. PERCURSO METODOLÓGICO .....</b>	<b>58</b>
5.1. Local de estudo e objetivos .....	58
5.2 Participantes .....	60
5.3 Instrumentos.....	62
5.3.1 ITRA .....	62
<b>5.4 Metodologia, cuidados éticos e produção de dados .....</b>	<b>66</b>
5.4.1 Procedimentos de aplicação do Questionário .....	69
5.4.2 Procedimentos de realização das Entrevistas.....	69
<b>5.5 Tratamento dos Dados .....</b>	<b>75</b>
5.5.1 Questionário.....	75
5.5.2 Entrevistas.....	75

5.5.2.1 <i>Análise Sociológica do Discurso</i> .....	75
<b>6. ANÁLISES DO QUESTIONÁRIO E DAS ENTREVISTAS.....</b>	<b>80</b>
6.1. Questionário .....	81
6.1.2 <i>Comparação entre trabalhadores efetivos e terceirizados</i> .....	91
6.2 Entrevistas .....	92
<b>7. DISCUSSÃO .....</b>	<b>93</b>
7.1 Instabilidade x Estabilidade laboral .....	94
7.2 Dificuldades de articulação entre jornada laboral e tempo “fora” do trabalho .....	104
7.3. Fatores de Risco Psicossociais e Cuidados com a Saúde .....	113
7.3.1 <i>Fatores de risco</i> .....	114
7.3.2 <i>Cuidados com a saúde mental</i> .....	123
7.4. Mais que um trabalho, um elo afetivo .....	128
<b>8. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>138</b>
<b>ANEXO A – INVENTÁRIO DE TRABALHO E RISCOS DE ADOECIMENTO (ITRA)</b> .....	<b>155</b>
<b>APÊNDICE A – PERGUNTAS SOCIODEMOGRÁFICAS.....</b>	<b>158</b>
<b>APÊNDICE B – PERGUNTAS ORIENTADORAS PARA ANÁLISES ESTATÍSTICAS</b> .....	<b>159</b>
<b>APÊNDICE C – ROTEIRO PARA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA.....</b>	<b>160</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Desde a antiguidade, o trabalho ocupa um espaço de centralidade na vida do indivíduo<sup>1</sup> e é constituinte da sua subjetividade. Geralmente, ele é apresentado a outras pessoas por seu nome e, em seguida, questiona-se qual a sua ocupação, o que eleva o trabalho a um patamar de definição de papéis sociais. No entanto, diante de tantas transformações no decorrer das últimas décadas, principalmente devido a um quadro de competição e concorrência exacerbadas das empresas e ampliada para a vida social, profissional e familiar do trabalhador, há quem defenda que o trabalho parece ter perdido um pouco dessa potencialidade estruturante e esteja dividindo seu papel de organizador social com o consumo. Em teoria, o consumo deveria se colocar como uma consequência do trabalho, entretanto, passou-se a questionar se, atualmente, o trabalho não se tornou apenas um instrumento para o consumo, duvidando-se, porventura, sobre qual dos dois passa a dar sentido à vida das pessoas (BEVIAN, 2016; RIBEIRO, 2016).

Na era do Novo Desenvolvimentismo (BRESSER-PEREIRA, 2006, 2011, 2014, 2016a, 2016b) ou Neodesenvolvimentismo (SILVA, 2010; BOITO JR., 2014; PFEIFER, 2013) é perceptível a ocorrência de um substancial aumento dos adoecimentos psíquicos em decorrência das novas exigências sociais, dos ritmos mais acelerados, da importância de ter inteligência e controle emocional, entre outros fenômenos. Apesar da aparente concorrência anteriormente apontada entre trabalho e consumo na sociedade contemporânea, as diferenciações entre ambos são específicas e qualificadoras. Os questionamentos acerca da centralidade do trabalho parecem ainda não ter atingido a forte capacidade de transformação que ele exerce nas pessoas e nos contextos a ele associado, mesmo quando, atualmente, o que mais tenha caracterizado o ser humano seja a sua produtividade e a sua capacidade de consumo.

Diante desse contexto e com uma crescente ampliação de opções de novas carreiras e intervenções no mercado de trabalho, ainda parece perdurar entre a

---

<sup>1</sup> É importante destacar que ao usarmos o termo indivíduo não temos como objetivo dicotimizá-lo da sociedade na qual está inserido. Ao adotá-lo, visamos descrever o ser humano como um sujeito singular, único, construído por suas experiências pessoais e pelas interferências sociais, políticas e culturais que também impactam nas suas percepções e ações no ambiente. Dessa forma, o trabalho é um fator influente nas definições de papéis e na construção da subjetividade do ser humano, assim como cada pessoa significa e dá sentido às suas atividades laborais de modo bastante particular, tornando-se, assim, individual quanto às suas representações e modos de agir.

população ativa e inativa a lógica orientadora de ser aprovado em um concurso público, idealizando uma associação entre estabilidade financeira e (consequentemente, maiores subsídios para hábitos consumistas) um ritmo de trabalho com menos cobranças e mais flexível do que o que geralmente ocorre nas instituições privadas. No entanto, Alves (2016, p. 47) pontua que essas diferenças estão cada vez mais raras:

A crise do orçamento público e a lógica da gestão privada – o choque de gestão – introjetada na administração pública, “privatizou”, por dentro, o serviço público. Em nome da eficiência da administração pública, implantou-se uma nova precariedade salarial que reduz a instância pública à privada no sentido do conteúdo da organização e controle do processo de trabalho. Existe uma invisibilidade social da precarização do trabalho público.

Como se pode observar, Alves (2011) aponta que o espírito do toyotismo, embutido de todas as suas regras técnico-organizacionais e modelos de gestão e produtividade, atinge os mais diversos empreendimentos capitalistas que visam sobreviver em um mercado de ampla concorrência. Mesmo sem estarem inseridas no sistema lucrativo, já atinge organizações e serviços de administração pública que têm buscado adotar valores que são compatíveis com o neoprodutivismo (ALVES, 2001, 2011) toyotista. Como demonstrativo do alcance desse “novo” panorama de gestão, pode-se trazer como exemplificação as prerrogativas que atualmente regem as instituições públicas de ensino superior. É possível afirmar que a carreira dos docentes foi afetada por mudanças nos critérios para a aposentadoria e para a progressão funcional, cortes de benefícios como adicionais por tempo de serviço e licenças remuneradas, e pela imposição de normas de avaliação do desempenho profissional baseada em critérios produtivistas, notadamente a publicação de artigos em periódicos científicos (BORSOI, PEREIRA, 2013). Destarte, esse contexto laboral produz significativas implicações no processo de saúde e/ou a adoecimento desses trabalhadores.

No mesmo percurso, encontram-se as empresas de seguimento econômico misto (público-privado) que, por definição, são organizações que tem como negócios assegurar investimentos em áreas de interesse social que não devem ser realizados, em sua totalidade, por investidores privados devido a riscos de expropriação. Ao mesmo tempo, são empresas que possuem outras partes interessadas além do Governo (Federal ou Estadual) e, consequentemente, tendem a incorporar práticas governamentais que possam atrair mais investimentos privados em suas ações, garantir os resultados

almeçados pelos acionistas minoritários e eficiência e eficácia na produção de bens e serviços públicos. (FILHO, PICOLIN, 2008).

As empresas incluídas nessa modalidade unem as características dos modelos de produção adotados em uma empresa privada com as bases tradicionais de uma empresa pública. Ou seja, busca-se alcançar rentabilidade dentro de um mercado competitivo e flexível, mas, paralelamente, mantém-se uma rotina subordinada ao poder público. A combinação desses dois tipos de economia pode trazer aos trabalhadores impactos na sua saúde, decorrentes de uma rotina de cobrança por resultados que podem ser potencializados pela burocratização existente nos trâmites das empresas públicas e pelas ingerências políticas. No entanto, também podem ser amortizados ao se ponderar a “tranquilidade” que acompanha a estabilidade financeira, a maleabilidade do cumprimento de carga horária existente em determinadas ocasiões e os diversos benefícios sociais, quando se considera os funcionários concursados. Tais circunstâncias serão alvos de discussão mais aprofundada no decorrer do trabalho aqui desenvolvido, focando em análises de dados quantitativos e qualitativos para compreender as potencialidades em saúde e os possíveis fatores de risco existentes no ambiente de trabalho de uma empresa de economia-mista, que podem vir a facilitar o desenvolvimento de sofrimento ou adoecimento psíquico de trabalhadores efetivos e terceirizados.

Alguns autores (FERREIRA, BRUSIQUESE, 2014) consideram que as pesquisas voltadas para a avaliação dos trabalhadores em instituições do setor público, com ênfase na “organização” e nas “condições” do trabalho, apontam condições positivas de trabalho (instrumental, ambiente físico, matéria-prima, suporte organizacional e equipamentos arquitetônicos), indicando contribuições dessa dimensão para a representação de bem-estar; por outro, os aspectos que caracterizam o termo “organização do trabalho” (divisão do trabalho, trabalho prescrito, tempo de trabalho, processo de trabalho, padrão de conduta, gestão do trabalho e missão, objetivos e metas) são avaliadas pelos trabalhadores sob uma perspectiva mais rigorosa, posicionando-a em um patamar de potencial fonte de geração das representações de mal-estar no trabalho

Em síntese, ainda que a noção de estabilidade, carga horária definida (e, por vezes, mais flexível), além dos diversos benefícios, idealizados por muitos, configurem-se como uma possível fonte de prazer e felicidade no âmbito do serviço público, pode-

se observar um conjunto amplo de fatores que aumentam o risco de adoecimento e sofrimento. Nesse campo, muitos estudos vêm se desenvolvendo (BARROS, MENDES, 2003; CARVALHO, 2012; FERREIRA, ALVES, TOSTES, 2009; FERREIRA, MENDES, 2001; SANTOS, FERREIRA, 2014), entretanto, nas buscas realizadas em periódicos e indexadores, não foram identificadas produções que detivessem como foco empresas de economia mista e a análise na perspectiva de funcionários efetivos e terceirizados.

Como explicitado em parágrafos anteriores, tanto empresas de capital público como aquelas que se configuram como mistas já estão absorvendo em sua rotina as dinâmicas de produção, inovações, flexibilidade, gestão por competências, etc, frutos de um modelo econômico universalizado como toyotismo e tratado como “senso comum” por empresas que precisam adquirir uma boa gestão corporativa. Na presente proposta de estudo, que visa investigar processos de saúde e adoecimento dos trabalhadores, contou-se com uma amostra do quadro de funcionários e terceirizados de uma companhia público-privada que tem a concessão de serviços públicos de grande parte dos municípios do estado do Ceará. Em estudo recente sobre a eficiência e viabilidade de empresas do mesmo ramo da considerada nesta pesquisa, Barbosa e Bastos (2013) apontaram que existe um movimento de ampliação de participação do capital privado nesse setor como uma estratégia viável de lidar com o contingenciamento dos recursos estatais disponibilizados e de reduzir o endividamento público. Os autores também trazem outros pontos que argumentam a favor de novas fontes alternativas de investimentos como o incentivo, a partir da atuação da iniciativa privada, de buscar práticas produtivas mais eficientes e a transferência de tecnologias de ponta para o setor.

O interesse investigativo ora apresentado surgiu a partir da experiência laboral da proponente desse projeto em uma empresa público-privada. A pesquisadora é funcionária efetiva da organização estudada e coordenava uma gerência na qual, aproximadamente, 90% dos trabalhadores são terceirizados, um tipo de vínculo empregatício de extrema vulnerabilidade e que apresenta mais suscetibilidade a quebras de contrato em empresas com bases de controle público, principalmente em anos eleitorais. O cenário de uma instituição que adota práticas consideradas características da era toyotista, mas, paralelamente, é inviabilizada na sua expansão devido a entraves políticos culmina, por vezes, em um ambiente mais propício ao sofrimento e

adoecimento, tendo em vista o nível de exigência que se passa a ter dos trabalhadores na tentativa de equilibrar a inevitável existência dessas duas circunstâncias. A convivência diária com trabalhadores tanto terceirizados quanto efetivos permitiu o acesso a diferentes discursos que estimularam reflexões acerca da cultura empresarial, das relações construídas entre esses dois quadros de funcionários e acerca de que outros determinantes sociais existiriam, na companhia estudada, que pudessem influenciar no processo de saúde/adoecimento daquelas pessoas, agindo em nome de uma pretensa produtividade necessária para a empresa se manter e manter os empregos que ela disponibiliza. Destaque-se que houve a conveniência de a pesquisa ter sido, em certa medida, facilitada no seu processo devido ao apoio recebido da organização, considerando que a investigação seria realizada por uma de suas funcionárias, interessada em viabilizar futuramente um plano de ação para a prevenção e promoção da saúde mental no trabalho.

Com base nessa argumentação e tendo em vista a necessidade de se propor políticas de intervenção em saúde mental nas organizações, o objetivo dessa dissertação foi contemplar esses trabalhadores, identificando os fenômenos psicossociais existentes nas relações de trabalho, analisando processos de subjetivação e contribuindo para a compreensão dos efeitos adversos da heterogeneidade de vínculos laborais sobre a saúde do trabalhador. Neste sentido, propõe-se responder ao seguinte questionamento: quais os riscos psicossociais para a saúde do trabalhador presentes no ambiente de trabalho de uma instituição público-privado?

Para responder a indagação proposta, essa dissertação foi estruturada em duas partes. A primeira delas corresponde ao Marco Teórico, composto pela contextualização da pesquisa e um capítulo subdividido em tópicos. Serão abordadas a evolução e a caracterização dos procedimentos dos modelos de produção taylorista-fordista e do toyotismo neoliberal, considerando que ambos os processos visam o mesmo objetivo de ter o controle do trabalhador e lucratividade na empresa e que, por vezes, fazem-se presentes concomitantemente nas instituições, criando impactos diferentes para a saúde do trabalhador. Partindo-se de uma definição ampliada de saúde/doença, que não se restringe apenas à ausência de morbidades, também buscou-se contemplar o surgimento do campo da Saúde do Trabalhador no Brasil a fim de contextualizar o caminho traçado por seus idealizadores no que se refere à importância em se considerar as variáveis sociais como condicionantes do processo de

saúde/sofrimento/adoecimento psíquico e da relevância de se construir uma *práxis* com a participação ativa dos trabalhadores. Por fim, será apresentado o posicionamento das principais abordagens teóricas que se dedicam a analisar e se apropriar do campo trabalho, adotando estratégias de compreensão mais abrangentes como o que é proposto pelo campo da Saúde do Trabalhador.

A segunda parte corresponde à investigação com trabalhadores efetivos e terceirizados de uma empresa de economia mista, com propósitos de realizar uma avaliação diagnóstica no que se refere a possíveis fontes de sofrimento/adoecimento e captar nos discursos de alguns trabalhadores nuances peculiares correspondentes à construção cultural do ambiente de trabalho que possam influenciar nos processos de saúde e/ou adoecimento, que dificilmente conseguiriam ser rastreadas por um instrumento psicométrico.

No tocante ao delineamento, foram considerados métodos quantitativos e qualitativos e a pesquisa caracterizada como um estudo de caso. Para atender ao objetivo de realizar um rastreamento diagnóstico na organização, foram investigados aspectos referentes às condições e organização do trabalho, relações socioprofissionais, custos emocionais decorrentes das atividades desenvolvidas, além de um levantamento biosociodemográfico da amostra representativamente contemplada. Para este fim, contou-se com o auxílio do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), questionário desenvolvido por Mendes e Ferreira (2007). Além disso, os dados provenientes do Inventário aplicado serviram como base norteadora para elaborar o roteiro de entrevista e, conseqüentemente, explorar de forma mais aprofundar determinados aspectos da organização, principalmente aqueles fatores de risco que se enquadraram na faixa de avaliação de moderado a crítico. A adoção desse método qualitativo contou com o suporte da Análise Sociológica do Discurso (RUIZ RUIZ, 2009) para compreender e discutir os pontos de interesse investigativo.

**PARTE I - MARCO TEÓRICO**

---

## 2. CONTEXTUALIZAÇÃO

Na história da humanidade, o trabalho é visto como uma prática transformadora da realidade que viabiliza a sobrevivência e a realização do ser humano. Por meio do processo e do produto de seu trabalho, o homem passa a conceber a sua vida como um projeto elaborado e conduzido por ele mesmo, constrói a sua subjetividade, reconhece sua condição histórica e colabora para a produção material, cultural e institucional que constituem o seu ambiente (PUENTE-PALACIOS; ALBUQUERQUE, 2014). No entanto, a relação do homem com o trabalho passou por diferentes configurações principalmente ao longo dos últimos 30 anos, período de grandes transformações no cenário social, político e econômico e no qual se observa uma grande *reestruturação produtiva* que vem repercutindo na forma de compreender o trabalho. Neste sentido, o novo contexto dos sistemas produtivos aponta para um reconhecimento generalizado de uma construção do trabalho/emprego cada vez mais precarizado e demarcado por vínculos frágeis de inserção e permanência no mundo do trabalho (AQUINO, 2008).

O atual cenário político do Brasil, com fortes bases partidárias voltadas para uma economia essencialmente neoliberal, trouxe propostas de reformas sociais que impactam significativamente a classe de trabalhadores do mercado formal e informal. Em nome de uma crise econômica nacional e global, a lógica do capital financeiro direciona a implantação de medidas que vão de encontro a direitos constitucionais e que refletirá, primeiramente, sobre a base da sociedade, trazendo uma aceleração dos índices de desemprego, uma crescente precarização do mercado de trabalho e uma disparidade ainda maior na distribuição de renda entre as classes sociais. De acordo com Krein (2016), as características do capitalismo contemporâneo incentivam a concentração de renda e intervenções a favor do mercado, na medida em que fragilizam as políticas sociais de caráter universal, o papel interventivo do Estado e o suporte dos sindicatos em defesa aos direitos trabalhistas. Nesse sentido, com a aprovação das reformas trabalhistas pelo governo de Michel Temer, alcançado a partir do impedimento da presidente Dilma Rousseff em 2016, impressiona o número significativo de alterações que passarão a compor a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As principais mudanças fortalecem aspectos como jornada de trabalho intermitente, férias

fracionadas, terceirização irrestrita, contribuição sindical opcional, trabalho remoto, remuneração por produtividade, prevalência do negociado sobre o legislado, a redução da idade mínima para 14 anos (PEC 18/211), a redefinição do conceito análogo ao trabalho escravo (PLS 432/13), entre outros. Diante desse quadro de ameaças e instabilidades, é preciso imaginar que o agravamento dos riscos psicossociais a que estão submetidos os trabalhadores tendem a sofrer uma catalisação ou aceleração ainda mais aguda, revelando que as implicações sociais, políticas e econômicas estão imbricadas propondo a construção de novos cenários laborais.

Antunes e Alves (2004) apontam que as mutações no mundo do trabalho atingem, principalmente, os trabalhadores que não detêm propriedade sobre os meios de produção e, conseqüentemente, tem de sobreviver da venda da sua força de trabalho. Diante da reestruturação produtiva do capital, o proletariado perde espaço nos empregos formais e assume novas maneiras de garantir subsistência que, em geral, insere-os na informalidade, na terceirização, em modelos *part-time* e no campo da instabilidade e da incerteza no que se refere à área profissional. Em suma, as exigências de mercado do novo capital optam por um trabalhador polivalente, multifuncional e com diversidade de habilidades em detrimento do antigo trabalhador altamente especializado presente na cultura fordista.

Nesse contexto, a década de 1970 pode ser demarcada pelo início de profundas transformações sociais e econômicas que propiciaram essas evidências anteriormente citadas e possibilitaram o surgimento e o desenvolvimento do campo da Saúde do Trabalhador, sobretudo, na busca por preencher lacunas deixadas pela Medicina do Trabalho e pela Saúde Ocupacional. Entre as principais mudanças observadas nesse período, destacam-se: a radicalização e endurecimentos dos movimentos sindicais dos trabalhadores; o descompasso entre valorização do capital e o aumento da produtividade; a ascensão das taxas de juros no início dos anos 1970; e a redução de investimentos impactando nas taxas de emprego e renda (AQUINO, 2008; FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009; FERREIRA; BRUSIQUESE, 2014; LIMA; BARROS; AQUINO, 2012; MENDES; DIAS, 1991; SOUSA; PINHEIRO; AQUINO, 2013).

Os estudos sobre Saúde do Trabalhador, além do foco no desenvolvimento de conhecimentos teóricos, buscam analisar a influência dos determinantes sociais existentes no processo de saúde/adoecimento que colocam o trabalhador como

participante da construção de ações e estratégias voltadas à saúde, analisam o trabalho enquanto tal, tirando o foco de determinantes externos à atividade e visam a compreensão e contextualização das transformações que ocorrem no contexto laboral. (LACAZ, 2007).

Essa mudança de enfoque da Medicina do Trabalho à Saúde do Trabalhador possibilitou diversificar e tornar mais regulares as pesquisas realizadas no campo do trabalho que tentam consolidar a hipótese donexo causal entre saúde psíquica e trabalho (BRANT; MINAYO-GOMEZ, 2007; FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009; MOREIRA *et al*, 2009; SANTOS OLIVEIRA *et al*, 2010; ROQUE *et al*, 2015; ROSADO; RUSSO; MAIA, 2015; SARMENTO SILVA; NUNES *et al*, 2015). No Brasil, o Ministério da Saúde adota a classificação de Schilling<sup>2</sup> para agrupar as doenças relacionadas ao trabalho, considerando-o desde um fator constitutivo na formação da doença, como também desencadeante ou contributivo do adoecimento.

A partir da publicação da Lei 11.430, de 26 de Dezembro de 2006, que versa sobre o nexotécnico-epidemiológico entre trabalho e agravo à saúde, as discussões no âmbito da saúde mental que visam associar características do trabalho a alterações psíquicas passaram a ter mais visibilidade, assim como contribuiu para trazer uma maior atenção aos momentos de investigação diagnóstica, impondo a necessidade de utilizar como principal ferramenta a anamnese ocupacional. Apesar dos avanços alcançados e do percurso trilhado em direção a uma avaliação mais contextual e multicausal no estabelecimento desse vínculo entre saúde/doença mental e trabalho, algumas práticas ainda permanecem hegemônicas no campo da psicologia e contribuem para ocultar essa relação. A necessidade de laudos técnicos que enquadrem o trabalhador em um critério diagnóstico baseado em manuais internacionais de doenças e concepções teóricas que se propõem a considerar apenas partes do fenômeno de sofrimento/adoecimento no trabalho, reduzindo, dessa forma, o processo histórico do

---

<sup>2</sup> A Classificação de Schilling foi proposta em 1984 e recebeu o nome do seu idealizador, Richard Schilling, professor de uma escola de Medicina de Londres. A sua proposta abarca três grupos: o Grupo I no qual o trabalho aparece como causa necessária, ou seja, o trabalho é um agente causador, surgindo como fator imprescindível em todos os casos semelhantes; o Grupo II se refere ao trabalho enquanto fator de risco; e, por fim, no Grupo III o trabalho é visto como um desencadeador de um distúrbio latente ou agravador de doença já estabelecida. Como foi observado por Jacques (2007), nos grupos II e III se enquadram os casos que exigem um laudo técnico de um profissional especializado para imprimir o estabelecimento de um nexocausal.

indivíduo, são exemplos de algumas tensões que permanecem enquanto obstáculos a serem enfrentados e transformados (JACQUES, 2007).

Sampaio (2012) realizou um estudo de revisão da literatura não sistemático que apontou para uma produção ainda tímida nas pesquisas diagnósticas para implantação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho, assim como pesquisas que avaliem programas já implantados. Sabe-se que, apesar de tentar conciliar diferentes olhares e conceitos, esses programas são, em sua essência, propostas de equilíbrio para uma modernização acelerada das empresas, visando garantir não só a qualidade dos produtos finais, mas, também, a qualidade de vida no trabalho, incluindo os próprios trabalhadores. Tal premissa foi defendida por Ferreira, Alves e Tostes (2009) que, em uma pesquisa realizada com gestores de 10 órgãos públicos federais, identificaram uma rotina burocratizada, práticas, consideradas pelos entrevistados como integrantes de programa de QVT, de caráter ainda assistencialista e procedimentos improvisados, distanciando-se da real proposta preventiva desses programas. De modo complementar, os autores incentivam o emprego de esforços para dirimir as problemáticas nos indicadores críticos que geram mal-estar no trabalho, de forma que os programas de intervenção não se tornem apenas ações compensatórias do desgaste vivenciado pelos servidores. Para tanto, indica que a preocupação em pensar nas políticas institucionais de QVT deve levar em consideração as dimensões das condições, organização e relações sociais de trabalho.

No mesmo seguimento, Keyes, Hysom e Lupo (2000) apresentaram o conceito de organizações positivas ao se referirem àquelas empresas que investem ativamente no bem-estar dos seus funcionários, promovendo e sustentando a sua saúde mental. O modelo de compreensão desses autores tem como principal ponto de intervenção o corpo gestor que deve ter a sua autoridade legitimada, tanto por seu líder imediato como pelos seus subordinados. Como resultado, os gerentes adotam uma postura mais aberta à inovações e sugestões e são capazes de exercer mais influência na sua equipe sem tantas consequências negativas. Esse aspecto colabora não apenas para um ambiente saudável, com profissionais comprometidos, satisfeitos e com menores taxas de absenteísmo, mas criando uma organização competitiva e lucrativa devido a alta produtividade de seus trabalhadores. Os autores caracterizaram bem-estar subjetivo como percepções e avaliações individuais acerca da qualidade de suas vidas, em geral, do seu bem-estar psicológico, além do nível de satisfação com os seus relacionamentos

e desenvolvimento dos seus papéis sociais. A pesquisa elaborada por eles sugere que se trata de uma área constituída por diferentes índices que podem ser categorizados em três grandes fatores: bem-estar emocional (por exemplo, felicidade); bem-estar psicológico (por exemplo, crescimento e desenvolvimento pessoal) e bem-estar social (contribuições sociais). Nesse sentido, pessoas que vivenciam mais sentimentos e experiências positivas do que negativas são reconhecidas como emocionalmente saudáveis. O Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), questionário escolhido para coleta dos dados na fase quantitativa dessa pesquisa, apresenta em sua estrutura diversos itens que abarcam a caracterização apresentada por Keyes, Hysom e Lupo (2000) como fatores importantes para a promoção e manutenção da saúde psíquica do trabalhador dentro de uma organização.

Defende-se, portanto, que a organização dos procedimentos de execução das tarefas e a construção das bases valorativas e culturais de uma organização são de suma importância para a estruturação psíquica do sujeito, assim como para o desenvolvimento dos seus mecanismos de defesa a fim de lidar com os fatores adversos que surgem no ambiente de trabalho. Nesse sentido, o modelo de produção predominantemente instituído pela empresa direcionará para diferentes possibilidades de adoecimento, quando não se busca implantar uma política voltada para a promoção da saúde física e mental no ambiente de trabalho que leve em consideração uma análise sistêmica dos espaços laborais ocupados pelos trabalhadores, como sugere o campo da Saúde do Trabalhador.

### **3. A EVOLUÇÃO DOS MODELOS DE PRODUÇÃO: SEUS IMPACTOS NOS PROCESSOS DE SAÚDE/ADOECIMENTO**

#### **3.1 Do taylorismo-fordismo ao toyotismo japonês**

A compreensão taylorista-fordista nasce com foco em uma produção em massa, implantada nas empresas do início do século XX, apresentando características bem diversas do modelo de produção que hoje predomina no capitalismo hegemônico. Este, por sua vez, é representado por um modelo conhecido como toyotismo e foi disseminado, primeiramente, no Japão na década de 1980 enquanto um processo

produtivo enxuto e de alta performance. Essa mudança trouxe aspectos peculiares de transformação e captação da subjetividade do trabalhador.

O livro “*Os Princípios da Administração Científica*”, escrito por Taylor, apresentou a descrição do processo de produção executado e aperfeiçoado por Ford nas suas indústrias de montagem. Surge como uma resposta ao ritmo de produção acelerado exigido pelo sistema fabril e a um novo padrão de acumulação do capital pautado em um capitalismo em constante ascensão (SANTOS, 2015). Esse foi um modelo que trouxe ao mercado uma nova perspectiva de planejamento, organização, padronização e controle do trabalho, aumentando expressivamente a produtividade dos trabalhadores e, conseqüentemente, tornando-se um processo reconhecido por empresários de modo de produção eficaz a ser implantado em outras organizações.

Inicialmente, entre as principais preocupações de Taylor estava, sobretudo, o desperdício, levando-o a pensar em normas, princípios e leis que visassem a exploração do trabalho ao seu nível máximo. Tornava-se fundamental, então, a separação entre aqueles que planejam o trabalho e aqueles que o executam. Assim, como preconizado pela administração científica, a divisão do trabalho foi consolidada e o operador realizava apenas uma pequena, reduzida e simples tarefa do todo, sendo assessorado por outros operadores que auxiliavam ou complementavam a linha de montagem. O trabalho era fracionado em seu nível máximo e os operários deveriam seguir uma sequência organizada de gestos, movimentos e ritmos de modo a se tornarem elementos fáceis de se observar, controlar e evitar “perda” de tempo. Esse contexto colaborou para o surgimento de diversos cargos especializados, como mecânicos, faxineiros, controladores e engenheiros industriais, mas que, no entanto, eram facilmente substituídos, tendo em vista que as tarefas eram, de modo geral, simplificadas. Todos esses fatores contribuíam para um baixo custo de treinamentos e formações, assim como para uma instabilidade no vínculo empregatício e um esvaziamento do trabalhador na medida em que este perdia o total controle sobre a sua atividade, já que até o seu próprio ritmo de trabalho era regulado pela velocidade da linha de produção. Há quem aponte, inclusive, que a disciplina alcançada pelo modelo taylorista-fordista seja uma espécie de despotismo de chão de fábrica (BATISTA, 2008; MAROCHI, 2002; SANTOS, 2015).

Marochi (2002) aponta que a proposta de produção apresentada por Ford tendo como princípio uma linha de montagem de movimentação contínua, como é

muito bem representada no filme “*Tempos Modernos*”, de Charles Chaplin, pode ser considerada como fator diferenciador dos outros processos de produção da época. Essa inovação no sistema de produção posicionou o trabalhador em um local fixo, em um ambiente limitado e o tornou especializado em uma única etapa do processo produtivo, tirando-o a visão e controle integral da construção da mercadoria a qual estava fabricando. Alves (2011) corrobora com Marochi ao complementar que o taylorismo estava interessado em um homem de atitudes maquinais e automáticas para incrementar a produção, mas, ao mecanizar apenas o corpo físico, cria condições propícias para a manifestação de pensamentos não conformistas com o sistema. Tal postura se tornou o principal ponto de fragilidade do processo produtivo do fordismo-taylorismo, na medida em que se apresenta como uma contradição intrínseca a esse modo de produção.

A título comparativo, a época manufatureira, anterior ao sistema de produção fabril, o operário-artesão conseguia dosar de forma mais equilibrada as exigências de produção e os limites do seu corpo. Existia um controle mútuo, no qual a atividade motora era regulada pela espontaneidade do cansaço e da intelectualidade. Ao contrário, o sistema fordista-taylorista de trabalho impõe ao sujeito a mera execução de tarefas, utilizando como compensação e incentivo as propostas de aumento dos níveis salariais. Uma dinâmica de produção extremamente rígida, focada em alta produção e baixa variabilidade de ritmo e execução de atividade, limita as possibilidades de inovação, criação, organização e adaptação do indivíduo ao processo produtivo. Como afirma Dejourns (1987), Ford e Taylor passaram a produzir em série não apenas mercadorias para consumo, mas um corpo instrumentalizado, despossuído de atividade intelectual e cognitiva e isolado do convívio social.

A Segunda Guerra Mundial foi base para a emergência de novas potências econômicas, tendo como principal representante o Japão. A crise do capital que atingiu tanto a esfera econômica quanto o plano político, cultural e ideológico obrigou os mercados internacionais a sofisticar o gerenciamento da produção iniciado por Taylor e Ford na tentativa de manter a mesma base de lucros anteriormente alcançados (BATISTA, 2008). Não por acaso, o modelo de produção conhecido como de alta performance, produção enxuta ou, mais popularmente, toyotismo nasceu na fábrica da Toyota Motor Company. Historicamente, o Japão mantinha nos anos 1950 práticas voltadas para mercados restritos e de baixa circulação de produtos. Tornou-se, então, conveniente para a superação de uma crise de superprodução na década de 1980, que

exigia novas formas de concorrências. Junto a isso, a necessidade de fabricação de automóveis mais competitivos e maquinários que permitissem maior flexibilidade na troca de peças e molde, além da revolução das redes informacionais exigia uma transformação na “subjetividade do trabalho”. Por fim, a gênese do toyotismo também se vincula a um intenso processo de luta de classes, na qual houve grandes derrotas na classe operária, tornando possível a constituição de um novo modo de organização social da produção. A mutação do sindicalismo de indústria para um sindicalismo empresarial, no qual o sindicato vira interlocutor do capital e se dispõe a cooperar com ele, contribui de modo excepcional para o sucesso do toyotismo. Em suma, esse novo processo de produção surge com o objetivo de articular as novas necessidades de acumulação do capital dentro de um mercado que estava em colapso devido a uma superprodução incentivada pelo *americanismo*<sup>3</sup> (ALVES, 2011; MAROCHI, 2002).

Diante de uma crise econômica, seguida de greves e exigências dos trabalhadores, mudanças na presidência da empresa ocorreram e, como contrapartida, os funcionários foram incorporados de forma vitalícia à companhia, comprometendo-se em contribuir com os seus ativos ao tentar implementar melhorias em vez de buscar a convivência com as dificuldades e impasses da produção. Tal circunstância tornou os trabalhadores custo fixo para a fábrica e surgiu a preocupação de aproveitar todas as qualificações desses novos funcionários, indo além da sua força física. (MAROCHI, 2002).

Passou-se a incentivar a formação de equipes de trabalho, as quais eram coordenadas por um líder participante e conhecedor do processo integral de montagem, além de serem responsáveis por outras atividades como limpeza e organização do espaço. Foi nesse período que também surgiram os Círculos de Controle e Qualidade (CCQ), momento em que os trabalhadores de diferentes áreas deveriam dedicar tempo à análise, avaliação e sugestão de melhorias do processo. Como pode ser observado, diferentemente do modelo fordista, o toyotismo instituiu uma hierarquização mais

---

<sup>3</sup> O americanismo é um termo utilizado para caracterizar a influência ideológica dos Estados Unidos sobre outras culturas mundiais. Gramsci (1988) o descreve como um movimento peculiar que exige determinadas condições ambientais para se desenvolver e que busca a mundialização do capital americano, assim como a promoção de novos costumes, modos de viver e de mudanças de cunho culturais. Trata-se do incentivo a um individualismo econômico, a uma concentração industrial, a livre iniciativa e ao condicionamento das classes trabalhadoras às necessidades das grandes indústrias que visavam uma produção em série com produtos de altos preços para alcançar um mercado abrangente e internacional.

horizontalizada, dando mais autonomia e controle aos funcionários sobre a modelagem do processo produtivo, incentivando-os a trabalhar de maneira mais cooperativa e envolvida com o funcionamento da empresa como um todo. De acordo com Marochi (2002, p.22)

o sistema toyotista previa a eliminação rígida das tarefas, mas exigia um longo treinamento e aperfeiçoamento no trabalho, valorizando a experiência do trabalhador e acabando com a rigidez e a demarcação das especialidades das tarefas.

A partir das características descritas, é possível observar que Taichii Ohno criou o Sistema Toyota de Produção para eliminar de forma completa o desperdício. Esse sistema foi ancorado nos pilares do *just-in-time* (JIT), superando a produção em massa, da *automação sob controle humano* (*kanban*) e com o suporte das redes e mídias informacionais. Aparentemente, todas as suas propostas de trabalho em equipe, multifuncionalidade, iniciativa do trabalhador e flexibilidade são completamente inovadoras, mas tais condições já se mostravam presentes no modelo fordista, de forma embrionária e não sistematizada (BATISTA, 2008).

De modo mais detalhado, essas ferramentas de gestão estão integradas para se alcançar um patamar máximo de eficiência com um mínimo de custos. Trata-se, também, de artifícios pensados com o objetivo de promover uma transformação de um antigo nexo de utilização do trabalho vivo para uma nova forma de gestão que pudesse aproveitá-lo em todo o seu potencial e com um índice de resistência baixo. Dessa forma, para Ohno (1997) se faz necessária uma revolução na consciência, uma mudança de atitude e de opinião por parte dos empresários. O *just-in-time* é considerado a filosofia basilar do Sistema Toyota de Produção e que contribui de maneira significativa para essa revolução. Como Alves (2011, p.53-54) o descreve, é organizar os processos para se “buscar apenas o que é necessário quando for necessário e na quantidade necessária”. Essa obsessão na eliminação do desperdício da superprodução e da redução de custos é, conseqüentemente, uma tentativa de redução do trabalho vivo. Uma redução que, no entanto, não deve impactar na produção, o que contribui para intensificar o processo de trabalho ao incentivar um operário que seja polivalente, que “vista a camisa” da empresa e que se coloque disponível e envolvido com os valores da empresa. Ideologicamente, o JIT se propõe a aproveitar um *continuum* de habilidades produtivas dos trabalhadores usando como argumento a valorização do trabalho.

Por sua vez, o *Kanban* é um método que operacionaliza o *just-in-time* criando um fluxo de informações processuais em todos os níveis de produção, de modo a regular a quantidade produzida, tornando a produção fluida. Paralelamente, a automação possibilita uma produção flexível, pois o maquinário “inteligente” (alusivo ao toque humano) é automaticamente programado para paralisar as atividades em decorrência de alguma condição anormal. Nesse ponto se ressalta uma questão chave do Sistema Toyota de Produção: o automatismo das máquinas favorece a polivalência e a falta de especialidade dos operadores. Um único trabalhador é capaz de operar diversas máquinas, enquanto elas apresentarem funcionalidade normal, o que, por conseguinte, reduz o trabalho vivo, aprimora o nível de eficiência da produção e dá condições para o contínuo melhoramento dos procedimentos de produção, pois, ao se parar uma máquina, todos estarão cientes do problema e se envolverão em buscar soluções (ALVES, 2011).

As Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) compõem o que Alves (2011) chamou de Quarta Idade da Máquina ou Quarta Revolução Tecnológica e complementam as outras ferramentas de gestão do Sistema Toyota de Produção. Trata-se de um tecnológico subsídio ao complexo informacional que liga redes empresariais no mundo, favorecendo novas relações trabalhistas e de rentabilidade. Quando aplicadas à produção industrial de capital concentrado colaboram para a internacionalização da produção e para o desenvolvimento de um capitalismo flexível. Em síntese,

As inovações tecnológicas aparecem como armas da ofensiva do capital na produção, alterando profundamente os termos da luta de classes e as relações dos grandes grupos capitalistas com a classe de trabalhadores organizada, particularmente no setor industrial. (ALVES, 2011, p. 70)

Considera-se, então, que Ohno organizou os processos de produção para atingir o ápice do desenvolvimento das aptidões individuais. Atualmente, a expansão do modelo de produção toyotista nas empresas propiciou a elaboração de novas ferramentas de gestão que fossem capazes de otimizar as operações, gerenciando rotinas, mapeando causas e soluções para anomalias e cristalizar o comprometimento do indivíduo com o trabalho em equipe, assim como o seu envolvimento individual com a empresa. Esse cenário de demanda por um envolvimento individual e de redução do trabalho vivo que já se encontra tão evidente nas empresas privadas e que vemos ganhar corpo nas economias públicas e mistas, trazendo, por consequência, impactos sobre a subjetividade do trabalhador ressalta o nosso interesse em investigar as nuances de um

ambiente caracterizado por essas práticas e as interferências que estas causam nos processos de saúde e adoecimento dos trabalhadores, quando reveladas de forma constante na rotina deles.

Nessa lógica, apesar desses métodos de gestão terem se manifestado em diferentes épocas e, didaticamente, serem apresentados em etapas, Batista (2008); Navarro e Padilha (2007) apontam que todos são expressões de tentativas de um mesmo fenômeno: o controle dos meios de produção de modo a expandir o capital financeiro em detrimento do capital produtivo. Conseqüentemente, essa acumulação capitalista mundial exige transformações dos meios de produção, estando acompanhado de forma permanente de transformações também nas relações de trabalho a fim de adequá-las a esse processo de reprodução do capitalismo contemporâneo.

Nesse sentido, a corrida pela mundialização do capital e a transnacionalização de empresas incita uma gestão pautada na competição e uma sutil responsabilização pelos resultados diluída entre todos, mas que, na realidade, torna-se individual na medida em que exige do funcionário o comprometimento com a sua qualificação, um envolvimento contínuo com a companhia e traça um delineamento de gestão participativa com o objetivo de se apropriar do conhecimento tácito do trabalhador. Tais características, cada vez mais metamorfoseadas nas relações sociais e no trabalho enquanto centralidade na vida do indivíduo, podem trazer efeitos severos à saúde do trabalhador.

### **3.2 Implicações do modelo de flexibilização do capital neoliberal na saúde do trabalhador**

Na sua extensa obra, Marx trouxe a compreensão de que é por meio do trabalho que o homem se torna um ser social. Mesmo em situações de desemprego, o trabalho é atividade estruturante do indivíduo, pois ademais de se colocar como central na esfera econômica também atua como base para a organização psíquica posicionando o sujeito como um ser que exerce função perante uma sociedade. No entanto, como ressaltam Borges e Álvaro (2013), o capitalismo transformou de modo tão drástico a relação entre o homem e o seu trabalho que, por vezes, torna-se um sujeito alienado e não consegue mais se expressar criativamente nesse processo. Diante de tantas mudanças no século XX, alguns autores passaram a questionar a centralidade do trabalho na vida do homem (AZNAR, 1995; DE MASI, 2000; FORRESTER, 1997)

devido a uma crescente exaltação do consumo e do lazer em detrimento do trabalho. Apesar disso, segundo Borges e Álvaro (2013), os estudos empíricos que defendem o contrário aparentam ser predominantes e apontam que o trabalho aparece apenas abaixo da família no que se refere a categoria mais valorizada pela maioria das pessoas.

Dentro desse contexto de disseminação do capital, Marx também ressalta um importante conceito para descrever a relação entre trabalho e capital: o de *subsunção*. Não se trata, porém, de uma relação de submissão já que tal termo traz consigo certo aspecto de amabilidade e docilidade daquele que se submete. A relação entre trabalho e capital é apresentada pelo autor como uma relação de resistência à completa dominação do trabalho pelo capital, tendo este que reiterar constantemente a subordinação do proletariado diante de um trabalho que se mostra como elemento vivo e de força opositora (ANTUNES; ALVES, 2004). Com frequência, no mundo do trabalho surgem dois tipos de homens: aqueles que planejam e aqueles que executam, onde estes vendem a sua força de trabalho justamente pela ausência desse poder e acabam se transformando em mercadoria, assim como os produtos que fabricam. Como visto, esse processo de alienação traz implicações graves à relação construída entre homem e trabalho. O trabalho deixa de ser constituinte da identidade e passa a separar o homem de todo seu contexto laboral, levando-o a se focar no âmbito da sua vida privada e a preocupações plenamente individualistas. O sujeito se torna integrante de um processo complexo, resultante de uma reestruturação produtiva e da constante modernização, que visa apenas o lucro e a alta produtividade, abandonando os valores que priorizam o bem-estar da maioria da população.

Seguindo os princípios marxianos, Navarro e Padilha (2007) afirmam que o capitalismo agrega ao trabalho uma série de contradições na medida em que o torna fonte de autoestima, desenvolvimento de potencialidades e satisfação de necessidades, mas, paralelamente, retira a originalidade do ser humano em produzir coisas duráveis e úteis à sociedade para atender a uma cultura consumista, necessária ao crescimento e disseminação do capitalismo. Como se pode observar, tal circunstância obriga o sujeito a confrontar constantemente as estruturas impostas pelo capital a fim de se autoafirmar dentro de uma sociedade estranhada e fetichizada<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> De acordo com Navarro e Padilha (2007), o estranhamento do indivíduo é causado por barreiras criadas pela sociedade para o livre desenvolvimento das potencialidades humana. O trabalho concreto, que cria objetos úteis e duráveis, posicionando o indivíduo como ser de importante participação nos objetivos da sociedade, é substituído pelo trabalho abstrato no qual a atividade adquire moeda de troca.

Com a crise do padrão taylorista-fordista e a instauração do toyotismo, o capital se tornou mais manipulatório e transferiu ao trabalhador a inteira responsabilidade pelo seu desenvolvimento profissional, assim como se utiliza de estratégias como a “inserção engajada” para exigir do assalariado altos níveis de comprometimento, qualificação, polivalência, habilidades e engajamento. Há um envolvimento mais forte e intenso do indivíduo com o seu contexto de trabalho a partir de práticas de gestão mais participativas. Nesse sentido, o capitalismo tende a se apropriar da subjetividade do indivíduo e de sua capacidade intelectual na medida em que este trabalhador também deve lidar com a introdução de tecnologia e maquinários inteligentes que passam a solicitar do assalariado variações na sua inserção no ambiente institucional e na sua relação de trabalho vivo dentro de uma produção capitalista (ALVES, 2011; ANTUNES; ALVES, 2004).

Como afirma Batista (2008, p. 11):

Comparado à rigidez da organização do trabalho taylorista-fordista, o toyotismo pode parecer um modelo de produção e gerenciamento da força de trabalho melhor e, de fato, o é. Mas não para os trabalhadores, e sim para o capital, pois além das técnicas já experimentadas e desenvolvidas pelos modelos de Ford e Taylor, o Sistema Toyota de Produção aprimorou a intensificação do trabalho e ampliou as dimensões da exploração da força de trabalho quando sistematizou as técnicas de apropriação da subjetividade.

Tanto o modelo Fordista-Taylorista quanto o toyotismo surgiram para alimentar um sistema e constituir um homem que pudesse atender às expectativas do capital no seu período. O fordismo com a ascensão do capital e o toyotismo com a crise do capital. O toyotismo mobiliza a difusão do trabalho imaterial e passa a atuar com o predomínio no setor de serviços, ampliando-se os danos psicossociais para o trabalhador que, em um cenário de constante ameaça de desemprego, sente-se convocado a desenvolver sua polivalência, agilidade e flexibilidade (NAVARRO; PADILHA, 2007). Desse modo, o desgaste se dá pelas exigências extremas de seus aspectos cognitivos e afetivos a serviço do trabalho, dentro e fora dele, o que pode resultar em problemas relativos a saúde, física e psíquica dos trabalhadores. Em síntese, o toyotismo implantou

---

Consequentemente, o trabalho se instrumentaliza para mero meio de subsistência e transforma a vida humana na consolidação de uma atividade estranhada. Por sua vez, a fetichização do objeto ocorre com a sobreposição da aparência das coisas à sua essência, prezando mais pelo mundo das coisas como objetivo final do que pelas relações sociais entrelaçadas no processo produtivo.

uma “nova hegemonia capaz de articular coerção capitalista e consentimento do trabalhador” (ALVES, 2011, p. 99).

Em uma lógica de lucros crescentes, alta eficiência, redução de trabalho vivo, valorização de uma cultura do consumo e, por vezes, de inversão de valores, o trabalho também passa por mudanças simbólicas. Dando continuidade à colocação acerca da diferenciação entre a relação dos homens com o poder sobre os meios de produção, Gaulejac (2007) afirma que nos encontramos em um período no qual também existem dois sistemas de representação do mundo: o dos homens que seguem a lógica financeira (como acionistas, empresários, gestores) e os trabalhadores que necessitam do seu trabalho enquanto fator de sobrevivência, de formação de identidade profissional e de inserção social. O mundo contemporâneo favorece mudanças consideráveis nos principais elementos que caracterizam o trabalho e, conseqüentemente, dão-lhe sentido.

Em sua análise, corroborada por outros diferentes autores (ALENCAR; BIZ, 2012; BENDASSOLLI, 2000; MORAES; VASCONCELOS; CUNHA, 2012; RIBEIRO; LÊDA, 2004; SALIMON; SIQUEIRA, 2013; SERAFIM; BENDASSOLLI, 2009; TOLFO; PICCININI, 2007), Gaulejac (2007) aponta a presença de cinco importantes categorias que sofreram transformações e tornaram-se fatores de risco para o sofrimento e adoecimento psíquico. O primeiro deles, o *ato de trabalho*, perdeu significado ao limitar o trabalhador na identificação dos frutos da sua atividade. Por sua vez, a *remuneração* costuma ser desproporcional à quantidade e à qualidade de força de trabalho oferecida. O *coletivo de trabalho*, que antes era suporte à luta de causas e base de planejamento para resistências, perdeu força com um sistema que favorece, de modo mais recorrente, a competição e não a colaboração. A *organização do trabalho* aderiu à flexibilização de maneira tão fluida que o trabalhador tem dificuldade em descrever a sua função, seu cargo e em listar suas atividades. Por fim, o *valor* dado ao trabalho não está mais pautado no quanto cada um contribuiu para se atingir um objetivo e nem na qualidade do que foi realizado, mas sim na adequação a um sistema de valores e regras pré-estabelecidas. Dessa forma, a produção de sentido no trabalho para o assalariado perpassa a introjeção de valores empresariais que substituirão aqueles advindos da sociedade. Por conseguinte, o individualismo se exacerba e tudo que acarreta vantagens para o desenvolvimento próprio, para a qualificação e para a polivalência do próprio trabalhador será priorizado em detrimento das questões públicas e coletivas.

Bevian (2016) apresenta uma análise dos atuais impactos sobre a subjetividade humana da primazia do contexto econômico e do estímulo pelo consumo recorrente, apontando um homem adoecido, despersonalizado e exposto a uma frequência intensa de assédio moral pela cobrança de metas a serem atingidas. Por vezes, o trabalhador se encontra em uma situação de profunda imersão em uma empresa na qual a sua espontaneidade é limitada. Conseqüentemente, as suas emoções, iniciativas, criatividade e manifestações de afetos são reprimidas por conta da maneira que uma atividade é organizada e controlada, do nível de liberdade e solidariedade existentes nos relacionamentos interpessoais no contexto de trabalho ou, ainda, das exigências físicas, cognitivas e afetivas atreladas ao seu cargo, colaborando de forma significativa para o surgimento de doenças fisicamente ou psiquicamente somáticas. Como afirma a autora, há uma “desumanização” do trabalho no qual os “gestos são vazios de sentido e ocultam a possibilidade de mudar a situação” (p. 57), exigindo do trabalhador a necessidade de uma reorganização subjetiva para conseguir sobreviver em um espaço em que ele não pode ser genuíno ou se deixar perecer ao estresse e ao adoecimento. Portanto, estudos como o que está sendo apresentado nessa dissertação, que se proponham a rastrear e a avaliar fatores que possam contribuir com o surgimento de seres humanos fragilizados emocionalmente pelo ambiente de trabalho, mostram-se relevantes na medida em que possibilitam uma compreensão macro do modo de funcionamento da organização e das principais nuances que necessitam ser alteradas para tornar o ambiente de trabalho mais saudável e prazeroso ao funcionário.

Como é possível observar, o discurso que perpassa diversas estratégias utilizadas pelas empresas para adquirir o máximo de aproveitamento do trabalhador carrega consigo a consolidação de um novo nexos psicofísico que irá colaborar para uma “captura” da subjetividade mais condizente com os objetivos da nova estrutura mercadológica existente. Trata-se da tentativa de unir o trabalho imaterial, como meio de atribuir significado a uma atividade e recuperar a ruptura da relação existente entre homem e trabalho da época manufatureira, aos princípios de trabalho estranhado e mecanismos de controle do capital. Um verdadeiro paradoxo que o novo mercado financeiro mobiliza de maneira nociva na subjetividade do indivíduo e que, no entanto, não ocorre sem conseqüências. Os mecanismos de controle são implantados no sujeito por meio de um incentivo (falsamente positivo) à competição e de mostrar-se sempre como o melhor. A supervisão está em todos os lugares, como um panóptico do século

XIX, afinal, o próprio empregado passa a se monitorar, a se autogerir e a fiscalizar o seu trabalho e o dos colegas. Ele possui envolvimento e identificação com os valores da empresa e contribui com a melhoria dos processos ao utilizar o máximo da sua inteligência de forma proativa. Por fim, a lógica capitalista conta com o apoio da mídia para disseminar, defender e consolidar princípios de competência, empregabilidade e empreendedorismo como valores primordiais para aqueles que estão inseridos no mercado de trabalho e querem se manter; para os que ainda estão se desenvolvendo para adentrá-lo ou, ainda, para os que se encontram na situação de desemprego. (ALVES, 2011).

Alves (2011) faz uma análise dos mecanismos criados pelo capital como estratégia para garantir o “consentimento” do trabalhador diante da exploração da sua força de trabalho. As novas formas de pagamento, pautadas em Participação nos Lucros e Resultados (PLR) ou no salário com adicional de comissão, contribuem para a intensificação das atividades e, conseqüentemente, da produção. De forma complementar, as propostas que compõem as reformas trabalhistas recém aprovadas no País contribuirão significativamente para a potencialização dessa exploração, assim como para expor o empregado a uma carga horária que possa vir a prejudicar sua saúde e o próprio convívio familiar e social. Analiticamente, consideram-se entre as mudanças mais impactantes, os casos dos trabalhos de jornada intermitente, principalmente aqueles pautados nos contratos por hora. Com essa nova modalidade de contratação, o trabalhador atuará apenas alguns dias da semana e, nos seus períodos de inatividade, poderá prestar serviço a outros contratantes. Neste sentido, caso queira, ele terá condições de organizar a sua jornada de trabalho para exceder o limite máximo de 10 horas diárias orientadas na Constituição Federal. Ademais, o próprio trabalhador deverá assumir os danos decorrentes de uma rotina de trabalho estafante e adoecedora, já que não estará vinculado a nenhuma empresa especificamente, retirando da organização a responsabilidade de prevenir, tratar e acompanhar a saúde do trabalhador.

Quando se tratar de metas que devem ser atingidas pela equipe, o trabalhador levará a si mesmo a aumentar a sua jornada de trabalho para incrementar seu salário mensal ou semanal e a oprimir outros trabalhadores para seguir a mesma lógica produtivista. O sistema Toyota de produção investe na formação de equipes e compreende essa ferramenta como um meio de otimizar o processo de produção, além de estimular o comprometimento do trabalhador pela pressão coletiva. Neste sentido,

torna-se desnecessário o investimento em ferramentas e/ou pessoas para fiscalizar a execução das tarefas e avaliar o desempenho dos funcionários envolvidos no desenvolvimento de determinado objetivo, pois os próprios trabalhadores cumprem essa função de supervisão uns dos outros.

Os empregados das empresas toyotistas devem apresentar um currículo vasto e exemplar. São pessoas que se mostram com alta capacidade para se adaptar às mudanças, são competentes, capacitados, seguros, possuem boa comunicação social e desenvolvem bons trabalhos quando estão em equipe e estão sempre dispostos a atingir objetivos cada vez mais desafiadores. Aparentemente, trata-se de um contexto de constante pressão e que desenvolve sentimentos de frustração e, por vezes, de incapacidade para atingir as expectativas geradas pela empresa. Não é raro que, diante desse cenário de amplas e variadas exigências solicitadas ao trabalhador, a atividade laboral contribua para dar continuidade a uma história de frustrações em vez de atuar como propulsora de superação. Nesses casos, o Manual de Doenças Relacionadas ao Trabalho (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001) aponta que as condições de trabalho também agem como fatores de risco para o uso de substâncias psicoativas, principalmente o álcool.

Antunes (2010, 2016) insere o uso de álcool no trabalho como uma prática, por vezes, funcional, seja para garantir a inclusão no grupo, ou seja para viabilizar o próprio trabalho. Quando há funcionalidade, essa substância age como um meio para ajudar no enfrentamento de determinadas condições de trabalho que são inerentes a própria atividade, colabora para atenuar sentimentos de revolta, mitigar situações de desvalorização pessoal, de angústia, etc. Por sua vez, a autora coloca que, na disfuncionalidade, a droga deixa de ser ferramenta para enfrentamento de situações estressoras, favorecendo a convivência e vivência no trabalho, para se tornar um fator de vulnerabilidade.

Em pesquisa realizada com motoristas e trocadores de ônibus (AMARAL, 2005; PORTES, 2006; SILVA, 2004) os trabalhadores relataram que o álcool ajudava a anestésiar o sofrimento psíquico, evitando a tomada de consciência de uma situação penosa e buscando uma satisfação compensatória. Gischewski (2004) identificou que o uso dessa substância por policiais militares servia para combater a constante tensão às situações de riscos, inerente à categoria estudada, para possibilitar o sono diurno daqueles que trabalham à noite ou, ainda, para combater outros efeitos psicológicos das

atividades exercidas. No caso de trabalhadores da construção civil, os resultados encontrados por Tenaglia (2004) evidenciaram que o álcool era utilizado para combater o frio, para elevar a autoestima, para conseguir relaxar após a longa jornada de trabalho, para combater os riscos e medos relacionados a ocupação, para esquecer os baixos salários e os conflitos com os superiores e colegas, e para abrir o apetite depois de atividades pesadas. Como é possível observar, pode-se considerar que o uso de psicotrópicos se tornou cultural em algumas profissões, tendo em vista a necessidade de suportar a rotina de um ambiente com as características mencionadas, no qual o indivíduo é responsável pelo seu controle emocional para manter a sua produtividade.

No que se refere ao uso de outros psicotrópicos diferentes do álcool, como fator ilustrativo trazemos um levantamento domiciliar realizado pelo Centro Brasileiro de Informações sobre Drogas Psicoativas CEBRID em 2005<sup>5</sup> que apontou que 5,6% dos entrevistados já utilizaram alguma vez na vida benzodiazepínicos (ansiolíticos). No Brasil, estima-se um índice de 1,0% de dependência para esse tipo de medicamento, concentrando as maiores porcentagens na região Nordeste e utilizados três vezes mais por mulheres do que por homens (BRASIL, 2014). Segundo a OMS, os transtornos mentais menores acometem cerca de 30% dos trabalhadores ocupados e os transtornos mentais graves, de 5% a 10%. Os transtornos mentais e do comportamento ocupam o terceiro lugar entre as causas de concessão de benefícios previdenciários do INSS. Pesquisas apontam que entre os principais quadros psicopatológicos relacionados às atividades laborais estão a depressão, os transtornos ansiosos, o estresse e suas consequentes perturbações somáticas (gastrites, hipertensão, doenças cardiovasculares, alterações imunológicas, etc), a hiperatividade e o esgotamento profissional, mais conhecido como *Síndrome de Burnout*. Diante de um mundo do trabalho em que a pressão é generalizada e seu modo de funcionamento tende a suscitar em seus funcionários desequilíbrios psíquicos e comportamentais, o estresse, especificamente, tornou-se parte comum das organizações de tal modo que ações são pensadas para gerenciá-lo em vez de combater as suas causas (GAULEJAC, 2007).

---

<sup>5</sup> O CEBRID faz parte do Departamento de Psicobiologia da UNIFESP. O levantamento mencionado é o mais recente realizado pelo referido centro e publicado em 2014 pela Secretaria Nacional de Políticas sobre Drogas – SENAD. O levantamento contemplou as 108 cidades do país com mais de 200 mil habitantes e abarcou amostras representativas de cada cidade, com base nos dados do IBGE. Participaram das entrevistas 7.939 pessoas, selecionadas por sorteio, na faixa etária de 12 a 65 anos de idade.

Antunes (2016) reconhece que algumas profissões apresentam uma maior incidência de alcoolismo em decorrência das suas características. A autora coloca que o uso dessa substância ou de outros psicotrópicos por trabalhadores tem maior probabilidade de ocorrer quando eles exercem atividades que a) são socialmente desprestigiadas ou determinantes de alguma rejeição; b) tem tensão constante e elevada; c) apresentam grande densidade de atividade mental; d) são monótonas; e) envolvem isolamento do convívio humano; e f) exijam viagens frequentes e afastamento da família.

Portanto, o conjunto de dados trazidos por esses autores, além de reafirmar o lugar do trabalho na promoção e na manutenção da saúde ou do adoecimento, colabora para repensar simplismos ligados ao uso de drogas, reconhecendo a pluralidade e dinamismo existente nessa prática, assim como exige que seja feita uma distinção singular dos casos ao considerar adaptações patológicas e não patológicas. Neste sentido, como pôde ser observado

[...] é frequente a presença da droga como uma “ferramenta de integração” à sociedade e, em particular, ao trabalho e às suas exigências (muitas vezes excessivas), o que nos remete – para além da questão da dependência – à problemática da alienação e de sua inevitável relação com os processos saúde/doença. Se concordarmos com Canguilhem (2006) quando este afirma que a saúde é muito mais do que a mera integração a um meio, podemos concluir que tal “ferramenta” possibilita apenas uma melhor adequação às normas vigentes, inclusive àquelas impostas pelo trabalho. Ao invés de serem “normativas” (CANGUILHEM, 2006), essas pessoas estariam apenas tentando se adequar às normas. Além disso, embora seu comportamento possa ser à primeira vista qualificado como transgressor, uma vez que o consumo da droga – em especial da droga ilícita – está, evidentemente, em contradição com as regras estabelecidas, ele consiste, na verdade, em um esforço de adaptação” (ANTUNES, 2010, p. 267).

No contexto de crise econômica mundial e ampliada no Brasil pela crise política vigente, observa-se que a principal organização mediadora entre empresas e trabalhadores, as organizações sindicais, não têm conseguido barrar os retrocessos aplicados aos direitos trabalhistas, adotando uma prática oposta à sua base de fundamentação emancipatória: um sindicalismo de “negociação”, como colocam Navarro e Padilha (2007). Todo esse cenário acaba servindo como justificativa para desviar a atenção e o cuidado com a saúde em nome da sobrevivência, mesmo que precária no trabalho. Como afirma Gaulejac (2007, p. 154):

As solidariedades coletivas do mundo do trabalho esforçam-se para se exprimirem em termos de movimentos sociais, dos quais as greves são a figura emblemática. Os efeitos da oposição capital/trabalho se exprimem sob outras formas. Quando os patrões se tornam *managers*, sua ligação com o capital é mais abstrata. Quando os operários se tornam “recursos humanos”, as reivindicações são mais individualistas. Entre o capital, o trabalho e o gerenciamento, os interesses presentes e as lógicas em ação parecem por vezes incoerentes.

As reformas laborais privilegiam o campo de poder e decisão empresarial e reduzem as possibilidades de intervenção dos representantes das categorias laborais (JÓDAR; ALÓS; BENACH, 2014). Desse modo, o trabalhador ficará submetido a uma arbitrariedade da organização, tendo em vista que o que está legislado na CLT não se apresenta mais como obrigatório, quando se tem em vigor a supremacia da negociação entre patrão e empregado. Com o maior índice de desemprego dos últimos 5 anos, 13,2% (IBGE, 2016), e de reajustes salariais que mal conseguem acompanhar a manutenção das necessidades básicas do trabalhador, o Brasil caminha para uma disparidade da desigualdade social e para uma maior vulnerabilidade e submissão dos trabalhadores a acordos que sugiram uma exploração e espoliação<sup>6</sup> dos seus direitos laborais, situação nomeada pelo sociólogo francês Pierre Bourdieu como “*flexplotação*”, uma associação entre as palavras flexibilidade e exploração. Os desempregados perdem seu papel social e carregam consigo severos efeitos negativos para a sua vida:

El desempleo es como un virus que produce una enorme angustia social que genera una epidemia social con enfermedad y muerte prematuras. [...] paralisa carreras profesionales, reduce la autoestima personal, genera riesgos que dañan la salud y aumenta la probabilidad de enfermar. El estrés crónico produce graves problemas de salud como la depresión (três veces más que em quienes trabajan), ‘engancharse’ a droga (legales o ilegales), padecer enfermedades cardiovasculares (angina, infarto de miocárdio, etc), morir prematuramente o suicidarse. (BENACH et al, 2014, p. 83-84)

As novas condições de instabilidade decorrentes da diversidade de contratos de trabalho e desproteção sociais exacerbam o medo do desemprego no trabalhador e, favorecem a ampliação do que Benach et al (2014) apresentou como “*presenteísmo*”

---

<sup>6</sup> Essa é uma análise realizada por Neto (2016) em que o autor diferencia a exploração dos direitos trabalhistas da espoliação. No primeiro caso, os direitos não são respeitados em sua existência enquanto que, na segunda situação, os direitos são revogados, como tem se mostrado no atual contexto econômico e político do País com as propostas das reformas trabalhistas.

laboral, ou seja, trabalhadores que, mesmo doentes, mantêm-se nos seus postos de trabalho. Por conseguinte, o *presenteísmo* acarreta problemas tanto para a empresa quanto ao trabalhador, tendo em vista que um funcionário adoecido que permanece ativo apresentará maior probabilidade de deteriorar ainda mais a saúde, aumentará os riscos de acidente de trabalho e terá um rendimento menor que o de costume. As mudanças na jornada de trabalho (longas jornadas, jornadas por turnos, etc) também impactam de modo semelhante na saúde do trabalhador, pois potencializam a fadiga, os problemas cardiovasculares, induzem a transtornos do sono e diminuem a capacidade de responder com agilidade e segurança ao seu ambiente familiar e laboral.

Por sua vez, a proposta da não obrigatoriedade do pagamento sindical enfraquecerá os sindicatos, que tem por hábito contribuir para a redução das lesões decorrentes do trabalho, assim como lutar por práticas de gestão mais democráticas que prezem pela manutenção dos direitos trabalhistas e ofereçam qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Essa problemática aponta para um quadro complexo de análise da temática trabalho e saúde e sua abordagem exige uma compreensão interdisciplinar que é transversal às vertentes da Epidemiologia, Psicologia Organizacional e do Trabalho, Sociologia, Macroeconomia, Psicologia clínica, Psiquiatria dentre outras. Diante do que foi apresentado acerca dos processos de transformação dos modos de produção e em como o indivíduo foi impactado subjetivamente por tais mudanças, traz-se uma reflexão sobre a constatação de que o trabalho é um campo que pode provocar desgaste ao trabalhador. Tal afirmação, no entanto, não implica apenas um desgaste no âmbito biológico, mas aponta para a presença de fatores psicossociais que não tem sido suficientes, na prática, para o reconhecimento do nexos causal entre saúde/doença e trabalho (JACQUES; CODO, 2010).

Compreende-se pelo exposto que, quando se remete à atual conjuntura econômica nacional e internacional, é possível observar, paralelamente ao desenvolvimento tecnológico e às novas modalidades organizacionais e de gestão da força de trabalho, alterações que, de certa forma, propiciam aprimoramentos nas condições de trabalho, como as tecnologias de informação e comunicação, e o fortalecimento das relações interpessoais por meio do incentivo aos trabalhos em equipe, por exemplo, mas que propiciam o surgimento de diversificadas formas de trabalhos assalariados demarcados pela flexibilização. Aquino (2008) afirma que esse

tipo de precarização do trabalho se trata de uma resposta contemporânea do capitalismo aos altos custos gerados por um empregado e para oferecer qualidade e eficiência de produtos e processos produtivos em uma economia extremamente competitiva. Com a globalização e o neoliberalismo, houve uma crescente substituição de um mundo voltado para a produção por um mundo baseado no comportamento do consumo. Tal circunstância favoreceu novos modelos de temporalidade e vínculos trabalhistas que fragilizam os direitos básicos dos trabalhadores, favorecendo a criação de novas formas de exploração.

Lima, Barros e Aquino (2012) apontam consequências severas do impacto desses processos de flexibilização na organização da vida social do indivíduo, demonstrando que seus efeitos nocivos não se restringem apenas ao ambiente físico do trabalho. Dentre as mais abusivas pode ser mencionada a perda do gerenciamento da vida do sujeito, que passa a estar condicionada ao seu ritmo de trabalho, e os valores adquiridos no seu contexto de trabalho, que serão propagados para além da organização. Selligman-Silva (2011) corrobora com as ideias dos autores citados e acrescenta que a flexibilidade implica em uma vida fluida que impossibilita a construção de vínculos e compromissos duráveis, impactando principalmente na vida familiar.

Além da flexibilização, a precarização engloba outro ponto crucial: a intensificação do trabalho, situação em que há uma exacerbação da produtividade do trabalhador a fim de atingir metas organizacionais ou atender demandas emergenciais. Nesse processo há um elevado custo humano na medida em que o desgaste físico, intelectual e emocional se tornam desdobramentos frequentes. Os efeitos da intensificação na saúde do trabalhador se diferem de acordo com o ramo de atividade seguida, mas, em geral, verificam-se maiores incidências de stress, acidentes de trabalho, afastamento por LER/DORT e absenteísmo por transtornos psiquiátricos, como ansiedade e depressão (DAL ROSSO, 2008).

Ferreira e Mendes (2001) relatam pesquisas que demonstram indicadores potenciais de prazer vivenciados no ambiente de trabalho e de fontes de sofrimento. No geral, quando há o favorecimento do desenvolvimento pessoal, da autorrealização, do uso da criatividade, do reconhecimento da chefia e dos colegas e, principalmente, orgulho e admiração pelo o que se faz, a probabilidade de existir um equilíbrio entre saúde física e mental é maior. No entanto, as vivências de sofrimento surgem atreladas

aos excessos de procedimentos burocráticos; às ingerências políticas; à subutilização do potencial técnico e criativo do trabalhador; rigidez hierárquica, entre outros fatores.

O apanhado teórico até aqui desenvolvido descreve uma realidade vivida pela maioria dos trabalhadores formais e/ou informais do País, incluindo aqueles pertencentes à rotina da organização que foi alvo do trabalho empírico ora realizado. Esta, apesar de suas diretrizes e legislações serem guiadas pelo governo estadual, está constantemente buscando adotar medidas de “modernização” para aprimorar processos a fim de atingir indicadores e metas por meio de estratégias de incentivo como Participação nos Lucros e Programa de Cargos e Carreiras, o que eleva o nível de exigência dos trabalhadores. No entanto, apresenta um quadro funcional de maioria terceirizado e que não usufrui de tais benefícios, mas são cobrados com o mesmo vigor, além de serem os principais alvos de ingerências políticas. Vê-se nesse ambiente a materialização de situações precárias, da flexibilidade do trabalho e de aspectos característicos da linha de pensamento e prática neoliberal que podem apontar fatores de risco para o adoecimento psíquico nessa instituição, fazendo-se importante que medidas sejam tomadas para a mitigação desses impactos. A investigação acerca da saúde desses trabalhadores propiciará base para o início de possíveis intervenções, além de contribuir com o conhecimento científico apresentando uma realidade raramente estudada, que são os casos dessa modalidade de empresa.

Neste sentido, propõe-se para a próxima seção uma apresentação dos aspectos históricos da construção do campo da Saúde do Trabalhador, assim como de modelos anteriores que também buscavam contribuir para a compreensão de saúde no âmbito do trabalho, além de apresentar algumas perspectivas teóricas utilizadas pelos pesquisadores para analisar e compreender essa complexa relação, aproveitando a oportunidade para delimitar por qual desses olhares iremos enveredar para discutir as questões referentes a saúde e adoecimentos da instituição a ser estudada.

#### **4. O PAPEL DA SAÚDE DO TRABALHADOR COMO CAMPO DE TRANSFORMAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO.**

É fato que as variáveis presentes no contexto do mundo do trabalho são reconhecidamente parte de uma realidade multidimensional que impacta na saúde do indivíduo. Dessa forma, o trabalho também deve ser levado em consideração ao se

propor analisar as potenciais fontes de riscos e adoecimento do sujeito. Apesar de ser constatada desde a Antiguidade, na análise das relações servis do período feudal e na escravatura, a influência das atividades laborais na dimensão saúde/doença só vieram a ser efetivamente fonte de preocupação com o advento da Revolução Industrial. A relevância e a exacerbação das atividades fabris, desenvolvidas para atender à emergente industrialização, propiciou o surgimento da figura médica no espaço restrito da fábrica a fim de sanar a ocorrência dos frequentes acidentes e das doenças infectocontagiosas nos trabalhadores, expostos a ambientes insalubres, a longas jornadas de trabalho e ao manuseio de equipamentos perigosos. No entanto, predominava uma visão eminentemente biológica e individual, numa relação unívoca e unicausal, buscando-se as causas das doenças e acidentes (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997).

A Escola de Relações Humanas, originada dos estudos de Elton Mayo na década de 1920 com os Estudos Hawthorne, foi um marco para o início da adoção de práticas transformadoras no ambiente de trabalho que visassem a prevenção e a superação de desadaptações dos trabalhadores às suas atividades. Suas técnicas e estratégias de gestão colaboraram para motivar os assalariados, despertando o interesse das empresas e atuando de forma complementar as propostas fordistas-tayloristas para incrementar a economia do âmbito industrial. Essa teoria passou a levar em consideração que os grupos informais e as suas inter-relações são importantes fatores de motivação e satisfação para o trabalhador, podendo fazê-lo trabalhar de modo mais consentido em prol dos objetivos da organização. Importante lembrar que a ideologia de um corpo domado e explorado existente por trás do livro *“Princípios da Administração Científica”* não levava em consideração aspectos fisiológicos e, muito menos, psicológicos presentes na condição humana. Mayo veio acrescentar à rotina dos trabalhadores fabris meios para mitigar a fadiga, tornando-a suportável, de acordo com as metas de prazos estabelecidas pelas empresas, além de tentar sanar alguns inconvenientes manifestados pelos assalariados que passaram a surgir durante a intensificação das produções. Desse modo, construiu-se uma visão acerca do trabalhador como ser ativo que cria suas normas próprias de comportamento e que alcança uma produtividade maior diante de determinados tipos de liderança e, por vezes, opta por considerar mais o que os pares acreditam do que seguir as ideias defendidas por seus chefes. Observa-se, portanto, que as primeiras teorias e práticas psicológicas

voltadas para o estudo humano nas organizações surgiram a partir do interesse fundamentalmente econômico das camadas empresariais dominantes. A Escola de Relações Humanas não se trata de uma descontinuidade das propostas de intervenções no trabalho construídas pela Teoria da Administração Científica, base do taylorismo, e muito menos de uma ruptura com ela, mas sim de uma mudança na maneira de lidar com os trabalhadores por terem averiguado empiricamente que os fatores sociais de uma organização tem de ser levados em consideração para que se consiga a adesão voluntária dos operários e minimize os pontos de conflito entre empresa e trabalhadores. Nesse sentido, a promoção da saúde mental só seria interessante se convergisse com o crescimento da lucratividade da empresa, devendo existir uma harmonização entre os planos econômicos com o bem-estar psíquico dos trabalhadores (KRUMM, 2005; SELIGMAN-SILVA, 2011).

De acordo com Mendes e Dias (1991), os primeiros serviços de Medicina do Trabalho surgiram na Inglaterra em 1830 quando, no período da Revolução Industrial, um proprietário de fábrica percebeu baixa na sua produção devido a uma carga horária de trabalho extenuante e um processo acelerado de fabricação de produtos, que estavam ameaçando a viabilização da continuidade do próprio processo por conta do adoecimento dos seus trabalhadores. A presença de um médico nas fábricas deveria cumprir com o papel de cuidar da adaptação física e mental dos trabalhadores dentro das atividades que lhe foram designadas de acordo com as suas aptidões. Nesse período, a saúde do trabalhador era uma responsabilidade exclusivamente médica e logo essa lógica se expandiu para outros países, tendo em vista, inclusive, que os serviços de assistência à saúde providos pelo Estado eram inexistentes ou frágeis o que, por consequência, tornou os serviços médicos empresariais essenciais e propiciaram uma dependência do trabalhador e da sua família ao setor industrial. Com a expansão no cenário internacional dessas práticas médicas, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) formulou o primeiro instrumento normativo e orientador para o estabelecimento de um setor médico nas indústrias e empresas. A Recomendação 112, aprovada na Conferência Internacional do Trabalho, tinha conteúdos voltados para os “Serviços de Medicina do Trabalho”.

Em geral, a função médica era desempenhada exclusivamente dentro das unidades fabris e se resumia a um trabalho voltado para a identificação de fatores de riscos à saúde, com uma visão fundamentalmente individual e biológica de relação

unicausal, preocupando-se, exclusivamente, a dar apoio ao empresário para a recuperação e posterior retorno do trabalhador à linha de produção de forma rápida. Com base nessas descrições, percebe-se que a Medicina do Trabalho se restringia a identificar agentes etiológicos, associando-os a manifestação de doenças específicas por meio da observação de sinais e sintomas (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997).

A Segunda Guerra Mundial e as suas consequências, que perduraram durante anos de pós-guerra, trouxe um custo oneroso aos empregadores, necessitados de mão-de-obra, e às seguradoras, que estavam arcando com despesas de indenizações referentes ao aumento dos acidentes de trabalho. Somado a esse cenário, tem-se um avanço tecnológico significativo no sistema fabril com a criação de novos produtos e a intensificação da produção, na tentativa de reabastecer o mercado e reerguer a economia no período do pós-guerra. Obviamente que, diante dessa conjuntura de avanços mercadológicos, as ferramentas utilizadas pela Medicina do Trabalho não foram suficientes para intervir sobre as novas ocorrências de adoecimento e insatisfação que surgiram em decorrência dos processos de produção. A resposta encontrada pelos estudiosos da época foi ampliar a perspectiva de compreensão dos processos de adoecimento para uma proposta interdisciplinar, direcionando a atuação médica para uma preocupação também com os fatores ambientais e, não somente, biológicos e individuais (MENDES; DIAS, 1991).

No entanto, a presença de uma proposta interdisciplinar não significou que haveria uma atuação conjunta entre profissionais de diferentes áreas para colaborar com a compreensão da complexa rede de fatores que se fazem presentes nas interseções das diversas esferas da vida do trabalhador. A contribuição advinda das formações de equipes multiprofissionais se resumia ao fornecimento de instrumentos e estratégias para intervir no *ambiente* e *controlar* os seus riscos. A chamada Saúde Ocupacional tentou incorporar uma teoria da multicausalidade, em que a doença passa a ser avaliada por meio da clínica médica e por indicadores ambientais e biológicos de exposição e efeito. Apesar desses tímidos avanços, na prática as limitações demonstradas pela Medicina do Trabalho permaneceram na medida em que os agentes/riscos são percebidos enquanto “naturais” dos objetos e meios de trabalho, descontextualizados dos motivos que podem estar presentes na sua origem. (MENDES; DIAS, 1991; MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997).

A insuficiência do modelo da Saúde Ocupacional é evidenciada em um contexto de questionamentos da “velha ordem” social, com a realização de greves trabalhistas (como as ocorridas na França em maio de 1968) além de outros eventos marcados pela oportunidade de contrapor ideias sobre educação, sexualidade, prazer e saúde, ocorridos durante a década de 1960 em países como Itália (com o Movimento Operário Italiano<sup>7</sup>), Inglaterra, Alemanha e Estados Unidos. Toda a atmosfera de engajamento da população com o objetivo de transformar o cenário social da época atingiu os trabalhadores de fábricas e empresas que passaram a exigir uma maior participação nas questões relativas a saúde e segurança. Neste sentido, o caminho encontrado por alguns governos foi o de materializar em legislações as solicitações para a criação de políticas sociais mais efetivas, trazendo como pilares comuns uma nova roupagem aos direitos trabalhistas que passaram a considerar o direito dos trabalhadores à a) informação; b) recusa do trabalho em condições de riscos; c) consulta prévia antes de mudanças significativas; d) estabelecimento de estratégias de participação (MENDES, DIAS, 1991).

Ainda segundo Mendes e Dias (1991), paralelamente, também surgem teorizações e críticas sobre a medicalização da sociedade e as consequências negativas da disseminação de uma ideologia pautada nas instituições e práticas médicas, agravando-se à medida que são criados programas assistenciais aos trabalhadores com a colaboração ativa deles e das suas organizações. Esse intenso movimento social questionou práticas hegemônicas da Saúde Ocupacional, trazendo à tona denúncias discriminatórias diante de exames médicos e desconfianças acerca de procedimentos éticos, para citar alguns exemplos. As suas intervenções não conseguiram acompanhar as novas demandas de saúde que passaram a surgir com a informatização e a automação, características das transformações ocorridas na década de 1970, e as próprias exigências das atividades laborais passaram por uma mudança em seu perfil: se

---

<sup>7</sup> Movimento liderado pelo médico e psicólogo Ivar Oddone na Itália da década de 1960 em unidade com outros profissionais da área de saúde e militantes políticos-sindicalistas italianos, sofrendo forte influência das ideias marxistas de Antonio Gramsci. Foi concebido para lutar em prol da defesa da saúde dos trabalhadores operários e constituiu suas bases teórico-metodológicas a partir da cooperação entre trabalhadores e pesquisadores, implicando, desde o início do movimento, na participação da classe trabalhadora como protagonistas do processo no desenvolvimento de conhecimentos e estratégias de intervenção para prevenir doenças ligadas ao ambiente e adaptar este ao homem, e não o contrário. Tratou-se de um movimento de grandes proporções que ameaçou a hegemonia do campo da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional, sendo difundido no Brasil no seu período de abertura política, principalmente por meio dos sindicatos, após a liberação para que atuassem fora da clandestinidade (SOUZA; MENDONÇA, 2013).

antes eram doenças clássicas profissionais (intoxicações com metais pesados, radiação, etc), com as mudanças dos processos produtivos passaram a ser valorizadas doenças relacionadas ao trabalho como as LER/DORT, as cardiovasculares, o estresse e os transtornos mentais. Essas novas exigências impostas à Saúde Ocupacional contribuíram para que houvesse transformações também na forma como esse modelo foi pensado.

A partir desse intenso processo de mudanças sociais, emergiu um novo campo prático-teórico construído, principalmente, no âmbito da saúde pública. Adotando uma perspectiva ampliada e sistêmica, passou a ter como objeto de estudo os processos de saúde/doença dos grupos humanos relacionados ao trabalho, com vistas a compreensão (como e porquê ocorre) deste processo e ao desenvolvimento de estratégias de intervenção que pudessem favorecer a uma maior conscientização dos trabalhadores acerca da sua situação de trabalho, assim como incentivar a participação numa construção coletiva por um ambiente de trabalho favorável à promoção e prevenção da saúde.

Dessa forma, o campo de estudos e pesquisas Saúde do Trabalhador surgiu em meio a um contexto de reflexão crítica quanto às limitações dos modelos apresentados pela Saúde Ocupacional e pela Medicina do Trabalho, configurando-se como uma proposta que perpassa os referenciais teóricos do pensamento marxista e amplia a visão dessas duas áreas. O campo teórico da Saúde do Trabalhador tenta superar a concepção hegemônica do vínculo causal entre doença e agente específico, que desconsidera a subjetividade do indivíduo, e passa a entender o processo de trabalho como elemento organizador da vida social em que se tem consciência da realidade de dominação e submissão do trabalhador ao capital, mas que, ao mesmo tempo, há uma história de luta e resistência por melhores condições laborais. As suas perspectivas de atuação diferem de acordo com a época e o país, mas, independente das diferenças existentes entre os lugares, permanecem os mesmos princípios:

trabalhadores buscam ser reconhecidos em seu saber, questionam as alterações nos processos de trabalho, particularmente a adoção de novas tecnologias, exercitam o direito à informação e a recusa ao trabalho perigoso ou arriscado à Saúde (MENDES; DIAS, 1991, p. 347)

Minayo-Gomez e Thedim-Costa (1997) esclarecem a importância para a construção da Saúde do Trabalhador da união das fontes de conhecimentos advindas de

diferentes disciplinas e campos de saberes. É fato que a complexidade intrínseca à busca por explicações e compreensões acerca de todo o processo de desenvolvimento das doenças mentais relacionadas ao trabalho, ou daqueles fatores que estão presentes no ambiente de trabalho que favorecem a promoção da saúde do trabalhador, não conseguiria ser fielmente contemplada apenas por uma única disciplina de conhecimento. Por isso, faz-se necessário que pesquisadores de outras áreas, interessados nos ideais de pensar para transformar e comprometidos eticamente, unam-se no intuito de contribuir com a formação de uma proposta comum a partir das parcelas correspondentes aos seus campos de atuação para além das somas das partes, implicados em uma construção coletiva que desafia um histórico de formação baseado na fragmentação das realidades.

O histórico da construção do campo da Saúde do Trabalhador no Brasil acompanhou a emergência dos movimentos sociais ocidentais e mundiais, incorporando as suas diretrizes, características e políticas sociais a partir da década de 1980, durante a transição democrática, em meio a conquistas elementares de direitos de cidadania. Teve como um dos principais protagonistas o “movimento sanitário” com muitas frentes sindicais que, além de lutar por questões próprias da sua categoria, uniu-se a outros profissionais e teóricos que tinham em comum uma mesma perspectiva, enraizadas nas experiências italianas e na Medicina Social latino-americana. Trata-se de uma área fundamentada na *práxis* social, com ideais de transformação e que, por vezes, tem que definir novos objetos de estudo para conseguir abarcar tantas questões emergentes do mundo do trabalho que inexoravelmente se tornam demandas implícitas ou explícitas dos trabalhadores (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997; MINAYO-GOMEZ; LACAZ, 2005).

Entre os anos de 1987 e 1997, esse intenso envolvimento popular na luta por mudanças nas práticas de saúde conseguiu se desdobrar em iniciativas expressadas, inicialmente, por meio da VIII Conferência Nacional de Saúde e consequente I Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador (CNST), que foi crucial para as considerações adotadas na Constituição Federal de 1988, dispondo à população o direito *universal* à saúde mediante políticas sociais e econômicas. Outra importante referência que regulamentou a Saúde do Trabalhador no âmbito da rede pública foi a Lei Orgânica 8.080/90, colocando sob o SUS a competência de gerir as políticas de promoção, prevenção e reabilitação do trabalhador a partir de uma abordagem intersetorial

(incluindo Previdência Social, Ministérios do Trabalho e do Meio Ambiente, etc.), multiprofissional e participativa do trabalhador. Nestes termos, o percurso de lutas e conquistas traçados mediante a união de pesquisadores, líderes comunitários representantes da população e profissionais da área da saúde possibilitou o reconhecimento dos órgãos federais responsáveis de incluir as questões relativas ao trabalho como fator preponderante na determinação dos processos de saúde e adoecimento. Em conjunto, o Ministério da Saúde, do Trabalho e Emprego e da Previdência Social elaboraram um documento básico apresentado na 3ª CNST, sendo amplamente debatido e gerando, em 2012, a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST).

É importante ressaltar as iniciativas realizadas até então na busca por operacionalizar as premissas que fazem do campo da Saúde do Trabalhador uma área de estudo, pesquisa e intervenção promissora para atender às demandas de saúde e doença relacionadas ao trabalho. No entanto, ainda percebe-se um distanciamento entre a teoria e a prática exercida nas diversas organizações do Brasil, assemelhando-se muito mais com as propostas apresentadas pela Medicina do Trabalho e pela Saúde Ocupacional ao manter um serviço médico constante, porém sem se propor na mesma medida a oferecer outros tipos de serviço como o psicológico ou o de assistência social, e/ou, ainda, deter-se a um assistencialismo voltado para a Segurança Individual no Trabalho, como o uso dos equipamentos de proteção individuais – EPIs. A partir das possíveis contribuições da Psicologia para a consolidação das práticas profissionais referentes à saúde mental e trabalho no campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações, nosso interesse em investigar os riscos de adoecimento dos trabalhadores da empresa onde atuamos repousou na tentativa de expandir uma atuação que lide com políticas públicas, trabalhistas e com as organizações. Dessa forma, vê-se aqui uma oportunidade de fortalecer o compromisso ético do agir do psicólogo com as propostas de transformação social do campo da Saúde do Trabalhador, concretizando meios de aliar trabalho e bem-estar dos trabalhadores.

Aliado a esses fatores, o enfraquecimento dos sindicatos, a fragilidade no acesso às políticas públicas e a cristalização de muitos de seus programas, acrescido da predominância de discursos focados nos modelos de gestão que preconizam a produtividade, a meritocracia e demais práticas de cunho individualizante apontam para uma retomada da concepção da Saúde Ocupacional, com um predomínio de

conhecimentos fragmentados e técnicos, sinalizando para a urgência em situar novamente trabalhador e trabalho como cerne dessa discussão na busca da recuperação do trabalho digno (LACAZ, 2007; JACQUES; CODO, 2010).

Nesse caminho, é perceptível um avanço nas publicações que tentam consolidar o nexo causal entre trabalho e transtornos mentais, buscando demonstrar empiricamente a influência que os determinantes sociais presentes no ambiente de trabalho exercem no desenvolvimento de tais transtornos que, segundo a Organização Mundial da Saúde – OMS, alcançarão índices de, aproximadamente, 30% até 2020, tornando a depressão a segunda maior causa de afastamento por incapacidade (JARDIM; RAMOS; GLINA, 2010). Tal crescimento já vem ocorrendo há alguns anos em decorrência do deslocamento das exigências físicas do corpo do trabalhador, expressivas durante o século XIX e parte do século XX, para um aumento significativo das exigências da sua capacidade intelectual, o que conduz a maiores prejuízos na sua dimensão psíquica.

Considerando que o processo histórico e social é dotado de uma dimensão dialética opulenta, pode-se afirmar que, atualmente, as bases do campo da Saúde do Trabalhador no Brasil estão sendo novamente estremecidas frente ao crescente processo de precarização do trabalho e perda de direitos que nem mesmo haviam sido alcançados em sua plenitude. Diante desse cenário, Minayo-Gomez e Lacaz (2005) consideram que a rede capilar do SUS ao promover a universalização da atenção à saúde, somados a todos os seus programas voltados para a atenção coletiva e aos meios de incentivar a participação dos trabalhadores, tornam-se estratégias essenciais na promoção de mudanças “capazes de oferecer uma atenção abrangente dos problemas reais da diversidade de trabalhadores e desempregados nos espaços socioculturais peculiares.” (p. 801).

No entanto, defrontamo-nos com a realidade de que, mesmo após quase 30 anos da prescrição normativa da Lei Orgânica de Saúde e 15 anos da criação da Rede Nacional de Atenção Integrada à Saúde do Trabalhador (RENAST), que é apoiada pelos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), o SUS ainda não conseguiu posicionar o trabalho de modo efetivo em suas ações, sendo uma das suas principais dificuldades um quadro de profissionais capacitados para lidar com as questões referentes aos processos saúde-adoecimento-trabalho. (DIAS *et al*, 2009)

A constatação de que o trabalho provoca o desgaste ao trabalhador e que isso implica não apenas em uma dimensão biológica e de processos naturais, mas aponta para a presença de fatores psicossociais envolvidos não tem sido suficiente, na prática, para o reconhecimento donexo causal entre saúde/doença e trabalho (JACQUES; CODO, 2010). É com base nesse histórico de direitos adquiridos, nem todos hegemonizados, mas que estão prestes a sofrerem espoliação e por um passado caracterizado por um contexto de lutas e movimentos de sindicância em prol de melhorias nas condições de trabalho que as pesquisas empíricas, como a proposta nessa dissertação, assumem um caráter contributivo ao oferecer direcionamentos para estudos futuros que possibilitem a confirmação ou não da existência de umnexo causal, ainda dificultado pelas instâncias governamentais e empresariais devido a uma falta de tradição de associar trabalho ao adoecimento. Borsoi (2007) acrescenta que, no caso de acidentes de trabalho, essa relação fica mais evidenciada, mas, no caso do desenvolvimento de doenças, essa relação nem sempre é identificada. Tal episódio se agrava quando tratamos de saúde/doença mental, visto que o diagnóstico, muitas vezes, é prejudicado pelo fato do trabalhador afastar-se do trabalho antes de se tornar um ônus para a organização.

A Saúde do Trabalhador apresenta um variado campo de modos de apropriação do seu objeto de investigação, adotando perspectivas que, apesar de focarem em pontos específicos do processo saúde/doença e adotarem linhas explicativas particulares, propõem um nível de aproximação analítica do seu problema que possibilita enfrentar com respaldo teórico os desafios inerentes à própria relação dialética e complexa, existente entre os processos de subjetivação do indivíduo e o trabalho como fator de formação dessa subjetividade e, simultaneamente, potencial fonte de sofrimento.

Há algo, entretanto, presente na essência de qualquer pesquisador implicado com os preceitos mínimos estabelecidos pela construção do campo Saúde do Trabalhador no decorrer desses anos, e disposto a estabelecer um diálogo mais próximo com a realidade que deve ser a premissa metodológica para além dos seus corpos conceituais: “a interlocução com os próprios trabalhadores, depositários de um saber emanado da experiência e sujeitos essenciais quando se visa a uma ação transformadora” (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997, p.28). Dar oportunidade de escuta aos atores sociais do ambiente de trabalho possibilita ter acesso

a esse contexto pela perspectiva daqueles que o constroem, trazendo uma riqueza de simbologias e significados que estão por trás das relações socioprofissionais, da compreensão das normas e de todo o aparato que contribui para manter viva a organização, mas que só são passíveis de identificação por meio do discurso. Neste sentido, a pesquisa aqui retratada voltou seus esforços para este aspecto, de modo a contemplar a percepção dos trabalhadores acerca de diversos fatores mencionados pela literatura que são fortes influenciadores dos riscos de adoecimento e/ou da promoção de saúde. Apesar de o estudo ter passado por procedimentos quantitativos de coleta de dados, focaremos a apresentação das nossas análises e discussões principalmente nos conteúdos trazidos pelos participantes da fase de entrevistas.

Um importante desdobramento do campo da saúde do trabalhador é trazido por Seligmann-Silva (2011). A perspectiva da Saúde Mental relacionada ao Trabalho (SMRT) parte da mesma ótica de enriquecimento dos eixos de análise da ST, mas afunila o seu objeto de estudo de modo mais marcante nos *fenômenos mentais*, mesmo quando estes aparentemente tenham emergido por motivações sociais, e também amplia as suas reflexões para a avaliação do impacto da *falta do trabalho* nos processos de subjetivação do indivíduo desempregado. Da mesma forma, também é reconhecido como um campo multidisciplinar que bebe da fonte de áreas que, à primeira vista, são tradicionalmente distantes entre si (Ciências Biológicas, Ciências Humanas e Ciências Exatas), mas que conseguem convergir no desenvolvimento prático de suas pesquisas.

Ao mesmo passo que existem os pontos que permitem unir um amplo campo de abordagens teóricas dentro da grande área da Saúde do Trabalhador ou, mais especificamente, da Saúde Mental relacionada ao Trabalho, os posicionamentos adotados por elas as diferenciam consubstancialmente acerca da sua compreensão da formação do nexos causal entre saúde mental e trabalho. Ao se identificarem como abordagens que visam abarcar a complexidade dos fenômenos psíquicos e as suas manifestações e desdobramentos em decorrência de fatores ligados ao trabalho, impõem-se os mais diversos desafios, principalmente no que se refere às apropriações teórico-metodológicas da Psicologia ao considerar a atenção à saúde, em suas ações de prevenção, assistência e promoção e as questões relativas aos processos de saúde/doença e sua relação com o trabalho, “privilegiando o olhar sobre o trabalhador” (CENTRO DE REFERÊNCIA TÉCNICA EM PSICOLOGIA E POLÍTICAS PÚBLICAS, 2008, p. 28).

Vale mencionar que a evolução pautada na complexificação do conceito de saúde permitiu uma extensão das diferentes contribuições que podem ser dadas pelo profissional de psicologia no campo da Saúde do Trabalhador. Borges, Guimarães e Silva (2013) enfatizam que a preocupação de encontrar uma terminologia para “saúde” abriu margem para a inclusão de pesquisas que avaliam desde indicadores de bem-estar ou de saúde, levam em consideração alterações psíquicas leves, até um entendimento mais abrangente de refletir sobre estratégias de promoção da saúde e prevenção de sofrimento e adoecimento nas organizações, principal tema de interesse nessa dissertação.

A ampliação da compreensão do conceito de saúde que, cada vez mais, é vista como “algo global, conquistável e dependente de todos os aspectos da vivência do ser humano”. (COSTA; SANTOS, 2013, p. 41) também impactou nas considerações acerca do aumento dos riscos psicossociais. Seguindo essa lógica, adotamos uma visão de saúde proposta por Canguilhem (2009), na qual o organismo não é indiferente às condições que encontra, buscando reagir às diversas possibilidades e variações do meio em que se desenvolve. De acordo com o autor, ter saúde é poder adoecer e ter condições de se recuperar, ampliando a “margem de tolerância às infidelidades do meio.” (p.78), visando a busca de um novo equilíbrio e criando normas diferentes das já existentes;

O ser vivo e o meio, considerados separadamente, não são normais, porém é sua relação que os torna normais um para o outro. O meio é normal para uma determinada forma viva na medida em que lhe permite uma tal fecundidade e, correlativamente, uma tal variedade de formas que, na hipótese de ocorrerem modificações do meio a vida possa encontrar em uma dessas formas a solução para o problema de adaptação que, brutalmente, se vê forçada a resolver. (CANGUILHEM, 2009, p. 56)

A Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho - OSHA (2010) considera como riscos psicossociais qualquer fator psicológico ou social que possa afetar a saúde ou o bem-estar do trabalhador, podendo ser agravado por outras desvantagens ocupacionais tais como falta de respeito e reconhecimento, baixos salários e pouco treinamento. Por sua vez, a Comissão Européia de Promoção de Saúde Mental e Bem-estar nos Ambientes de Trabalho (2011) apontou que a difícil definição do limiar entre trabalho e família, assim como a existência de pressões que forçam o trabalhador a buscar um aprimoramento contínuo dos seus conhecimentos e uma reestruturação do mercado econômico que o torna cada vez mais competitivo, dificulta uma promoção de

bem-estar e saúde mental no trabalho. Tal compreensão força a adaptação sobre os indivíduos, como os únicos responsáveis por sua inadaptação.

Leka e Jain (2010) consideram os riscos psicossociais no trabalho como aspectos que podem causar danos físicos ou psicológicos ao trabalhador e que são frutos das interações entre o conteúdo do trabalho, a gestão e a organização do trabalho, condições ambientais e organizacionais, além de considerar também como fator importante as competências e necessidades dos trabalhadores. De modo geral, a Tabela 1 reúne mais detalhadamente a caracterização das variáveis, presentes no contexto social e de trabalho, que são consensuais nas literaturas abarcadas como importantes fatores de influência nos processos de saúde/sofrimento/adoecimento do trabalhador.

Tabela 1 - Síntese dos fatores de risco psicossociais no trabalho

<b>RISCOS PSICOSSOCIAIS</b>	
<b>Aspectos do trabalho</b>	Trabalho monótono, fragmentado, com pouca variação ou pouco significado. Trabalhador subutilizado, com alto nível de incerteza acerca da sua atividade.
<b>Carga e ritmo de trabalho</b>	Sobrecarga de trabalho; altas cobranças por atendimento de prazos; pressão por resultados
<b>Controle</b>	Baixa participação nas decisões da organização, pouco controle sobre o a sua atividade e/ou ritmo
<b>Horário de Trabalho</b>	Trabalhos Part-time; turnos noturnos; horários de trabalho inflexíveis ou imprevisíveis; carga horária longa ou que impeçam uma vida social ativa.
<b>Ambiente e infraestrutura</b>	Disponibilidade ou manutenção inadequada do equipamento; condições de trabalho pobres tais como pouco espaço, baixa iluminação, barulho excessivo.
<b>Cultura Organizacional e função</b>	Comunicação deficiente; pouco suporte para resolver problemas ou para o desenvolvimento pessoal; objetivos organizacionais pouco claros; falta de diretrizes que definam um código de conduta.
<b>Relações interpessoais no trabalho</b>	Isolamento físico ou social; conflitos interpessoais; frágil relacionamento com os superiores; falta de suporte social; assédio bullying; etc.
<b>Função na organização</b>	Ambiguidade e/ou conflitos no desempenho das funções e responsabilidade por pessoas.
<b>Desenvolvimento de carreira</b>	Carreira estagnada e incerta; baixa ou alta promoção; baixos salários; insegurança no vínculo com o trabalho; baixo valor social do trabalho
<b>Interface home-work</b>	Conflitos de demandas do trabalho e de casa; baixo suporte em casa, problemas com dupla carreira.

Fonte: Leka e Jain (2010)

Como se pode observar, os fatores mencionados na Tabela 1 são riscos inerentes à própria organização, podendo ser sanados ou amenizados a partir de intervenções que visem a promoção, prevenção e recuperação da saúde dos trabalhadores. No entanto, faz-se importante considerar aspectos socioeconômicos e políticos do contexto nacional dado que eles impactam diretamente no equilíbrio financeiro das organizações e, conseqüentemente, na instabilidade da empregabilidade, aumentando as taxas de desemprego e suscitando nos trabalhadores a convivência com a insegurança contínua de perder a sua fonte de renda.

A Psicologia do Trabalho passa a contribuir de forma efetiva no campo da saúde do trabalhador, com ênfase na saúde mental, ampliando sua atuação que, antes, mantinha-se focada principalmente nos processos de seleção, aplicação de testes, formação e gestão da organização do trabalho. Questões como a centralidade do trabalho na constituição e dinâmica da identidade e da subjetividade ganham destaque e surgem três diferentes vertentes de investigação: os aspectos cognitivos, a dinâmica psicoafetiva e mais atualmente a análise da função psicológica do trabalho no processo de desenvolvimento humano, gerando discussões que vão desde a perspectiva da intersubjetividade a aspectos microssociais e micropolíticos (SELIGMAN-SILVA, 2011; BENDASSOLLI; GUEDES, 2014).

No intuito de ultrapassar o reducionismo positivista sobre o adoecer no trabalho, são introduzidos no pensar e fazer da Psicologia a compreensão dos condicionantes sociais e o papel da organização do trabalho na determinação do processo de adoecimento, como abordado anteriormente. Questões como redução do ritmo do trabalho, ampliação do número de trabalhadores, modificação no conteúdo das tarefas, mudanças na estrutura hierárquica, além de questões relativas aos processos de precarização do trabalho, insegurança e rupturas de contratos de trabalho passam a fazer parte de negociações e pleitos de trabalhadores e psicólogos em seus processos de confrontação com os interesses do capital (SATO; LACAZ; BERNARDO, 2006; CENTRO DE REFERÊNCIA TÉCNICA EM PSICOLOGIA E POLÍTICAS PÚBLICAS, 2008). Com essa ampliação do território da Psicologia do Trabalho, esta passa a ser nomeada como Psicologia Social do Trabalho e das Organizações (SELIGMAN-SILVA, 2011).

Além da Psicologia do Trabalho e das Organizações, o campo da Saúde do Trabalhador recebe contribuições da Psicologia Social em suas pesquisas sobre

identidade, processos de dominação e resistência; da Psicanálise, através de seus conceitos de prazer e sofrimento, desgaste da autoimagem, ressentimentos, submissões e respeito à alteridade; da Psicologia clínica e seus estudos com ênfase em psicossomática e na compreensão diagnóstica; na Psicopatologia do trabalho e do desemprego e em pesquisas epidemiológicas, dentre outras contribuições (SELIGMAN-SILVA, 2011).

Sobre essas contribuições Jacques (2003) propõe uma discussão em torno das diferentes perspectivas teóricas e metodológicas da psicológica na saúde mental, dentre as quais se destacam as teorias sobre estresse, a psicodinâmica do trabalho, a epidemiológica e/ou diagnóstica e as com foco na relação subjetividade e trabalho. Além das abordagens propostas por essa autora, temos ainda as proposições de Borges, Guimarães e Silva (2013) que sugerem o estudo da relação saúde psíquica e trabalho a partir do agrupamento das perspectivas teóricas em três grupos: individualistas, da psicodinâmica do trabalho e das abordagens psicossociológicas. Optam, assim, pelo termo psíquico por considerar que este abrange, para além do sinônimo de mental, a multicausalidade de fatores envolvidos nessa concepção de saúde relacionada aos contextos de trabalho. Afirmam, ainda, que mesmo com as semelhanças que aproximam e classificam essas perspectivas em uma dessas categorias, existem importantes distinções entre elas, principalmente no que se refere ao grupo psicossociológico.

De modo sintetizado e didático, nos parágrafos seguintes serão apresentadas algumas das principais abordagens teóricas incluídas nos grupos sugeridos por Borges, Guimarães e Silva (2013), priorizadas como ferramentas de contribuição ao campo de pesquisa aqui desenvolvido. Propõem-se a refletir acerca das implicações do trabalho sobre a saúde do trabalhador, aproveitando a oportunidade para indicar e justificar, em seguida, a escolha pela vertente que fundamentará as discussões desenvolvidas ao longo desse trabalho dissertativo. Ressalta-se, no entanto, que a breve síntese que será descrita tem por objetivo apontar os principais pontos que as diferenciam e indicar as atuais formas de se apropriar e investigar o objeto de estudo do campo da Saúde do Trabalhador, sem, no entanto, propor-se a esgotar o assunto em tão poucas linhas. Busca-se, portanto, instigar a curiosidade do leitor a aprofundar essas temáticas e identificar as lacunas deixadas com essa sintetização, considerando que se trata de um resumo e de conhecimentos que estão constantemente sendo atualizados.

#### **4.1 Abordagens Individualistas**

No primeiro grupo, os autores citados incluíram as abordagens que enfatizavam os aspectos individuais para a explicação e compreensão dos processos de saúde/adoecimento, colocando o ambiente de trabalho como um cenário secundário. Conseqüentemente, isso implica em um afastamento do nexos causal e uma tendência a responsabilizar o trabalhador pelo seu adoecimento, retirando das organizações o ônus em ter que lidar com as condições e gestão do trabalho.

De acordo com Jacques (2003), os estudos da Teoria do Estresse, bastante difundidos pelo país, principalmente por meio dos programas de qualidade de vida no trabalho, exemplificam esse tipo de postura. Costumam delimitar a sua atenção para a identificação do fator estressor, por que e quando aparece, e as formas de enfrentamento que o indivíduo pode adotar diante dessas situações, o que lhe traz um viés adaptacionista e biologicista, tendo em vista que consideram de modo mais significativo as situações geradores de mal-estar que podem levar a uma ruptura do equilíbrio do sujeito devido à exposição prolongada ou não a fatores estressores. A Teoria do Estresse se fundamenta em um referencial cognitivo-comportamental, o que a afasta de uma concepção baseada na doença. Outras práticas de prevenção e tratamento abordadas por Seligman-Silva (2011) são guiadas pelo conceito de enfrentamento e pela importância da mobilização do apoio social e cognitivo, gerando críticas importantes a esse modelo de compreensão de saúde do trabalhador. Além do mencionado direcionamento a uma autorresponsabilização, o predomínio em um enfoque individual sugere a redução dos fenômenos psíquicos a fatores que possam desencadear lesões orgânicas, sem, no entanto, investigar a dinâmica dos sentimentos do sujeito e nem analisar as interações existentes entre os estressores que estão vinculados à situação de trabalho, colaborando para um reducionismo e objetivação de fatores que não consideram as vivências subjetivas.

#### **4.2 Psicodinâmica do Trabalho**

A Psicodinâmica não trata o trabalho como categoria central, mas apenas como uma esfera da vida do indivíduo que assume um papel de desencadeador do sofrimento. Fundamenta-se na concepção psicanalítica, restringindo o seu interesse de

análise ao discurso do trabalhador, sem se importar com o trabalho concreto, o que reduz a sua base explicativa aos aspectos intrapsíquicos, priorizando a escuta em detrimento da observação, assim como a subjetividade em detrimento do trabalho. Considera o trabalho como uma instância que impõe circunstâncias ao trabalhador, independente da sua vontade, gerando conflitos do sujeito com a realidade do trabalho e mobilizando mecanismos psicológicos de defesa como estratégias de reação às pressões desse ambiente, a fim de manter o equilíbrio da sua autoimagem e amor próprio, evitando, assim, sofrimento mental ou adoecimento do corpo (BORGES; GUIMARÃES; SILVA, 2013; JACQUES, 2003; SELIGMAN-SILVA, 2011).

Representada exponencialmente por Christophe Dejours, essa abordagem apresentou uma importante evolução do seu quadro teórico, podendo ser claramente identificado três momentos diferenciadores da sua linha de reflexão. Pode-se dizer que o autor iniciou seus estudos em meados da década de 1980 apontando para uma vertente mais individualista, colocando-se próximo a uma psicologia abstrata e idealista. Os anos de 1990 foram significativos para a emergência e disseminação do pensamento de Dejours, tendo em vista que abarcaram as suas duas últimas fases, consolidando a teoria da Psicodinâmica do Trabalho. Inicialmente, o autor deixou de considerar apenas o sofrimento mental dos trabalhadores para analisar também a interatividade que se processa nas situações de trabalho e, por fim, ampliar seus estudos para aspectos macrosociais que envolvessem questões como ética, valores morais, machismo, indiferença e injustiça social. (BORGES; GUIMARÃES; SILVA, 2013; SELIGMAN-SILVA, 2011).

Assim como ocorre na Teoria do Estresse, observa-se que a Psicodinâmica do Trabalho exige uma postura ativa do indivíduo nos processos de mudança e ressignificação das situações de trabalho que lhes causam sofrimento, implicando, em certa medida, em uma abordagem de caráter mais individual e voltadas para as causas do próprio organismo e psiquismo. Aponta-se também uma limitação no que se refere ao seu ponto de partida para a análise do trabalho, que está na sua organização e, portanto, desconsiderando outras nuances ligadas à concepção mais ampla de condições de trabalho como o tipo de contratação, os vínculos empregatícios, a separação entre as esferas familiar e profissional, legislação, etc. Na tentativa de superar essas limitações, alguns autores (MENDES; FERREIRA; CRUZ, 2007; REGO *et al*, 2007; SOUSA *et al*, 2007; SZNELWAR, 2007) sugerem a adoção de práticas de pesquisa complementares à

psicodinâmica, como o uso de instrumentos psicométricos ou outras abordagens de análise como a ergonomia.

### **4.3 Abordagens Psicossociológicas**

Ao trazer as discussões em torno das vertentes psicossociológicas, Borges, Guimarães e Silva (2013) esclarecem que essas abordagens contemplam “um conjunto e uma dispersão de várias perspectivas de análise sutilmente diferentes uma das outras” (p. 595). Ou seja, elas abarcam um amplo leque de abordagens. No entanto, existem pontos em comum que as fazem serem incluídas nessa classificação e que, para fundamentar o embasamento teórico apropriado neste trabalho acadêmico, entende-se como necessário que sejam explicitados.

Inicialmente, partilham o pressuposto de assumir o trabalho como categoria estruturante do social, dos grupos e das pessoas. Neste sentido, concebem o papel fundamental do trabalho na construção da identidade e nas implicações para o desenvolvimento saudável da subjetividade, considerando uma relação dialética na qual trabalhadores transformam e são transformados pelos grupos, instituições e organizações em que são criados, regidos e inscritos. Cabe então afirmar que, para as perspectivas psicossociológicas, trabalhar é fator de promoção de saúde, mas também pode ser fonte de adoecimento e, nesse caso, a explicação está diretamente relacionada às condições de trabalho. Neste caso, comparativamente às propostas apresentadas anteriormente, o trabalho concreto se torna o foco principal. Portanto, os psicossociólogos do trabalho se posicionam com uma prática comprometida com a transformação da realidade, buscando fortalecer a explicação com base na causalidade social, ou seja, uma postura que ressalta o interesse pela construção de um conhecimento científico que se incorpora ao social e o modifica. Para tanto, adotam a tendência comum na Psicologia Social de realizar análises multiníveis, contextualizando as suas percepções acerca da realidade dos processos saúde-doença na articulação entre níveis individuais, coletivos e macrossociais e posicionando o sujeito como produto social, porém sem se demonstrar passivo aos determinantes sociais. Nesse sentido, os elementos encontrados devem ser relacionados com aspectos sociopolíticos e históricos. Quando se tratar dos níveis individuais, considera-se que as características pessoais são colocadas como elementos facilitadores ou mediadores da relação entre a pessoa e o

mundo do trabalho (BORGES; GUIMARÃES; SILVA, 2013). Tais colocações são corroboradas nos apontamentos de Carreiro e Barros (2011, p. 209-210) “qualquer objeto só pode ser compreendido se considerado em sua complexidade, ou seja, na multiplicidade de dimensões que participam de sua composição em determinado momento” e “todo objeto é situado, inscrito no mundo. Buscar apreendê-lo analisando as ocasiões que o atravessam, as influências recebidas, não negligenciando as dimensões sociais e psíquicas, é imprescindível à psicossociologia.” (p.211)

Ainda segundo Borges, Guimarães e Silva (2013), essa forma de enxergar o trabalho sempre dentro de um contexto inevitavelmente induz a uma aproximação e envolvimento do pesquisador com o seu objeto, colocando-o numa posição de pesquisador-interventor. Tal circunstância pode ser caracterizada pelos diversos estudos epidemiológicos desenvolvidos no país a pedidos de instituições e grandes organizações. A abordagem epidemiológica possui uma tradição ligada a medicina, aos agentes patogênicos e a doenças infectocontagiosas. Demonstra o interesse ou a importância do trabalho por meio do reconhecimento do caráter social do processo saúde/doença buscando identificar de que forma as doenças se distribuem em determinada população. Apesar de, aparentemente, direcionarem seu foco para a doença concebem o trabalho como constitutivo do processo de saúde-adoecimento e não somente como fator desencadeante das psicopatologias associadas ao trabalho, assumindo uma postura crítica e dialética diante das problemáticas abordadas, sem partir para os dualismos e psicologismos comuns nesse campo.

O modelo epidemiológico é apenas um exemplo da diversidade de perspectivas que se inserem no campo das abordagens psicossociológicas. Outros quadros teóricos que podem ser citados são a Clínica da Atividade, representada por Yves Clot, a Saúde Coletiva, os estudos de representação e identidade social e a Psicossociologia Clínica francesa, de Vincent de Gaulejac.

Além do exposto, ainda existem os panoramas teóricos e metodológicos utilizados pela psicologia no estudo dos contextos de trabalho, segundo Bendassoli (2011). Este analisa as formas de apropriação da categoria trabalho pela psicologia, por meio do qual visa questionar o significado do trabalho para cada uma delas e as consequências da forma de apropriação para a teoria e a pesquisa. Para ele, a psicologia tem se apropriado da categoria trabalho segundo duas perspectivas: constitutiva e a reconstitutiva. Nesta, ela desenvolve sua própria concepção sobre a relação trabalho e

sujeito dentro dos níveis teórico, tecnológico e metateórico. Já na perspectiva constitutiva, a psicologia reproduz ou incorpora as concepções de campos tradicionais no estudo do trabalho de outras áreas das ciências sociais, que trarão diferentes repercussões para o campo da psicologia ao se debruçar sobre as problemáticas em torno do trabalho, que se dará através de 3 (três) vias: organizacional, social e a clínica.

De acordo com o autor, a via organizacional se centra nos estudos sobre desempenho (individual e/ou organizacional), motivação e desenvolvimento profissional. Nessa perspectiva, o trabalho é tido como contexto, como sinônimo de emprego, não se constituindo, portanto, como foco de interesse e sim os comportamentos dos indivíduos e as formas de controlá-los e prevê-los, instrumentalizando o trabalho como meio de desenvolvimento de competências, habilidades, desafios e satisfação dos indivíduos. Por sua vez, a via social de apropriação do trabalho abrange uma gama de estudos sobre representações sociais e identidade e centra-se na compreensão do trabalho como fato social, extrapolando os limites das organizações. Dessa forma, “o trabalho não é considerado apenas como emprego, mas como um recurso para individualização”, por meio do qual o sujeito constrói significado de si (p.80).

No que se refere a via clínica, ela assume o trabalho como meio de sustentação psíquica do sujeito, atribuindo-o uma função psicológica (CLOT, 2007) cujo foco encontra-se na ação do sujeito nos contextos de trabalho e nos recursos mobilizados para dar conta do real. Dentre elas englobam-se as chamadas clínicas do trabalho, seja na psicodinâmica do trabalho em relação a lacuna entre prescrito e a tarefa ou na clínica da atividade entre a atividade realizada e o real da atividade; ou, ainda, a Sociologia Clínica e a Ergologia (BENDASSOLLI, 2011).

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho que, nas últimas décadas, colocaram menos ênfase na capacidade física do sujeito para o desenvolvimento de suas atividades e passaram a exigir mais das suas habilidades relacionadas aos aspectos psicológicos e sociais resultaram, conseqüentemente, no surgimento de novos riscos à saúde do trabalhador, entre eles, os psicossociais. De acordo com Costa e Santos (2013), as visíveis alterações dos ambientes e das relações de trabalho justificam, em certa medida, o interesse crescente pelos impactos que tais riscos trazem ao trabalhador, elevando o interesse por novos estudos que levem em consideração esse tema e

abarcuem a globalidade dos riscos profissionais e dos novos quadros psicopatológicos que emergiram juntamente às transformações laborais.

Após ter traçado o percurso de construção do campo Saúde do Trabalhador e delimitado alguns meios teóricos-metodológicos que, atualmente, a Psicologia utiliza para fundamentar suas intervenções e contribuições para esse campo, podemos afirmar que as propostas delineadas para o presente estudo se alinham com aquelas identificadas por Borges, Guimarães e Silva (2013) como *abordagens psicossociológicas*. Como detalhado, as perspectivas que seguem essa vertente procuram atuar no âmbito da transformação do social, utilizando-se, por vezes, de instrumentos que possibilitem diagnosticar riscos no ambiente para, então, propor alternativas para a promoção e prevenção da saúde. Como será relatado no capítulo destinado ao percurso metodológico, a pesquisa desenvolvida nessa dissertação adotará, também, um viés epidemiológico, cujos resultados trarão esclarecimentos sobre o nível de criticidade (ou não) existente na organização estudada acerca dos riscos para o acometimento de sofrimentos e adoecimentos psíquicos aos trabalhadores.

Além disso, se considerarmos as proposições de Bendassolli (2011), nossa pesquisa contribuirá com o incremento das publicações realizadas no âmbito da *via social* de apropriação da Psicologia, tendo em vista a importância que dá à conjuntura social ao evidenciar aspectos políticos e econômicos do capitalismo, cruciais para a problemática da flexibilização e precarização do trabalho vividos por inúmeros trabalhadores, inclusive pelo corpo de terceirizados da empresa estudada.



## 5. PERCURSO METODOLÓGICO

Tendo em vista os arcabouços e campos teóricos apresentados e que fundamentaram as discussões consequentes ao desenvolvimento da pesquisa *quali-quantitativa* que foi desenvolvida nessa dissertação, o presente capítulo tem como proposta contextualizar as escolhas metodológicas que foram realizadas. De posse das reflexões e bases teóricas que colaboraram para trilhar os percursos elaborados para esta pesquisa, serão apresentadas as etapas pensadas para se alcançar os objetivos propostos e o delineamento traçado para a realização do estudo.

### 5.1. Local de estudo e objetivos

A empresa na qual ocorreu a coleta de dados, encontra-se no mercado há 46 anos e tem a concessão para atuar em 152 municípios do estado do Ceará. Para garantir a operacionalização dos seus serviços, no ano de 2001 a organização optou pelo processo de descentralização, criando Unidades de Negócio operacionais localizadas estrategicamente em bairros mais adensados de acordo com a distribuição regional de Fortaleza (região norte, sul, leste, oeste e metropolitana), no interior, nos municípios de maior referência e mantém uma sede que oferece suporte administrativo às Unidades de Negócio. Há também núcleos menores em 251 localidades com a finalidade de facilitar a aproximação da companhia com os seus clientes. Na sua criação, a empresa foi registrada sob a forma de economia-mista, tendo como acionista majoritário o Governo do Estado. No entanto, desde a década de 1990, período de grande expansão neoliberal e da disseminação do ideal prático de propor limitações ao papel do Estado na economia, a organização sofre ameaças de privatizações, agravando-se nos tempos atuais de crise econômica e instabilidade política. Como colocam Aquino *et al* (2014) tenta-se, portanto, ampliar a atuação do mercado em serviços que são em essência de responsabilidade social estatal ao implantar estratégias de mercado na administração pública que são focados em uma redução da burocratização, agilidade na gestão com foco na sociedade como “cliente.”

Atualmente, tem 4.975<sup>8</sup> trabalhadores dos quais 3.659 são terceirizados, pertencentes a 16 empresas diferentes de prestação de serviço. Os prestadores de serviço terceirizados estão distribuídos por todas as áreas e ocupam as mesmas funções dos trabalhadores concursados, com exceção dos cargos de gestão. A partir dos anos 2000, principalmente, a empresa vem investindo em processos de reestruturação, modernização dos seus processos e adotando sistemas de gestão da qualidade em diversos procedimentos. Sabe-se, no entanto, que a reestruturação produtiva leva ao surgimento de novas modalidades de trabalho, como as jornadas *part-time*, o trabalho intermitente ou hora de serviço, trabalho remoto (home-office), mas que ainda perdura o vínculo laboral terceirizado. Destaca-se que todas essas novas formas de vínculos podem ser vistos como atípicas aos olhos de uma população acostumada com uma sociedade considerada de base salarial, o que potencializaria as dificuldades de inserção e adaptação ao mercado de trabalho.

Os sujeitos que se enquadram nessa categoria de trabalho vivem em uma situação de vulnerabilidade e, como afirmam Aquino *et al* (2016, p. 4), apresentam-se em um estado de

pseudoestabilidade, pois, devido a suas condições estruturalmente instáveis (não ter reserva financeira, serem totalmente dependentes dos níveis de empregabilidade, não estarem amparados pela ampla legislação, etc.), estão sujeitos à volatilidade do sistema econômico.

Por conseguinte, são considerados trabalhadores precarizados por terem seus direitos trabalhistas, de defesa e segurança vulneráveis, contribuindo para a criação de um laço social frágil, que impactaria de maneira ampliada na vida do sujeito, podendo gerar agravo à sua saúde mental por conta de um contexto recorrente de pressão psicológica. Afinal, o trabalhador não sabe quanto tempo ficará na empresa, nem quanto tempo a empresa durará, nem por quanto tempo o seu contrato de trabalho permanecerá vigente e nem se, após o vencimento do contrato, conseguirá se vincular à próxima prestadora de serviço e garantir uma “empregabilidade”. Como se pode observar, há uma instabilidade permanente que, possivelmente, propicia maiores danos a essa categoria do que aos trabalhadores efetivos da companhia.

---

<sup>8</sup> Dados referentes a julho de 2017.

Ao considerar as nuances presentes na empresa investigada e a natureza diferenciada do tipo de vínculo, traçou-se como **objetivo geral** a avaliação dos riscos psicossociais presentes no contexto de trabalho que possam influenciar no processo saúde/doença dos trabalhadores efetivos e terceirizados de uma instituição público-privada do estado do Ceará. Para tanto, criou-se os seguintes **objetivos específicos**:

1. Caracterizar o contexto da organização em seus aspectos, o perfil cultural da organização e as formas de vínculos laborais;
2. Definir os aspectos críticos do ambiente de trabalho que impactam na saúde do trabalhador;
3. Mapear as percepções dos trabalhadores ante as possíveis variáveis potencializadoras de sofrimento e adoecimento psíquico.

Ao se familiarizar com o panorama inicial das propostas dessa pesquisa, serão apresentados, logo em seguida, os participantes do estudo e dado continuidade ao seu delineamento metodológico.

## 5.2 Participantes

A amostra foi do tipo estratificada a fim de garantir a representatividade da população participante, já que se tratou de um estudo diagnóstico. Dessa forma, a partir de uma população com 1031 sujeitos lotados na sede da companhia e considerando um intervalo de confiança de 95% e significância  $p = 0,05$ , previu-se uma amostra de 280 funcionários, distribuídos da seguinte forma: 136 funcionários efetivos e 144 terceirizados. No entanto, calculou-se uma margem de erro de 10%, tendo como **meta** uma amostra com a representação de 150 funcionários e 159 terceirizados, totalizando 309 trabalhadores.

O primeiro momento, referente à aplicação do questionário, contou com a participação de 312 trabalhadores da instituição investigada de uma instituição público-privada do estado do Ceará. Os participantes apresentaram idades variando entre 17 e 63 anos ( $M = 39,20$ ,  $DP = 11,33$ ), sendo a maioria do sexo feminino (60,4%), casada (50,5%), pós-graduada (42,9%) e alocada no setor administrativo (36%). Os entrevistados indicaram manter, em sua maioria, contratos efetivos (57,9%). Outros apontaram trabalhar como terceirizados (37,6%) ou como cedidos (4,2%) de outras

áreas governamentais. Ressalta-se que um importante critério considerado para a participação na pesquisa foi que ambas as amostras estivessem lotadas na sede da empresa. Os dados detalhados referentes à amostra podem ser observados na Tabela 2. A amostragem ocorreu por conveniência.

Tabela 2- Estatísticas descritivas da amostra\*

Variável	Níveis	f	%
<b>Sexo</b>	Feminino	186	60,4
	Masculino	122	39,6
<b>Faixa Etária**</b>	17-30 anos	80	26,4
	31-38 anos	79	26,1
	29-46 anos	70	23,1
	47-63 anos	74	24,4
<b>Escolaridade</b>	Ensino Médio completo	6	1,9
	Ensino Superior incompleto	45	14,5
	Ensino Superior completo	126	40,6
	Pós-Graduado	134	42,9
<b>Estado Civil</b>	Casado(a)	157	50,5
	Solteiro(a)	107	34,4
	Divorciado(a)	17	5,5
	União Estável	25	8,0
<b>Cargo</b>	Viúvo(a)	5	1,6
	Gestão	69	22,2
	Operacional	56	17,6
	Atendimento ao público	10	3,2
	Administrativo	112	36,0
	Analista	54	17,3
	Estagiário	9	2,9
	Secretariado	1	0,3
<b>Contrato</b>	Efetivo	180	57,9
	Terceirizado	117	37,6
	Cedido	13	4,2

Nota: \*Alguns participantes não responderam a alguns itens. As porcentagens descritas são as porcentagens referentes ao grupo que respondeu. \*\*As idades foram divididas em faixas etárias conforme os quartis da amostra.

A tabela 2 revela o tempo de serviço dedicado à organização pelos trabalhadores e o tempo em que estão lotados na função que ocupavam no momento da pesquisa. Os resultados indicam que há um equilíbrio entre os participantes no que se refere à primeira variável, tempo de serviço, indicando que a maioria (31,7%) está trabalhando na empresa há um máximo de 3 anos. No entanto, no que consta ao tempo de serviço na função, observa-se que mais de 50% da amostra está há apenas 3 anos ocupando o cargo, independente do tempo de serviço que já dedicam à instituição, o que pode indicar um alto índice de rotatividade entre os setores.

Tabela 3- Estatística descritiva das variáveis relacionadas ao tempo de serviço (n = 312)

Variável	Níveis	f	%
<b>Tempo de serviço na Empresa</b>	Até 3 anos	99	31,7
	Entre 3 e 8 anos	58	18,6
	Entre 8 e 13 anos	70	22,4
	Acima de 13 anos	81	26,0
	Sem resposta	4	1,3
<b>Tempo de serviço na função atual</b>	Até 3 anos	177	56,7
	Entre 3 e 8 anos	74	23,7
	Entre 8 e 13 anos	30	9,6
	Acima de 13 anos	28	9,0
	Sem resposta	3	1,0

Fonte: Da autora (2018)

Nos próximos parágrafos, serão apresentados e descritos os instrumentos utilizados durante a pesquisa.

### 5.3 Instrumentos

#### 5.3.1 ITRA

O Inventário Sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) teve a sua primeira versão criada e validada em 2003 por Ferreira e Mendes em uma pesquisa nacional com 1.916 auditores. Posteriormente, foi ajustado e novamente revalidado com uma amostra heterogênea de trabalhadores no ano 2004 e publicado por Mendes *et al* (*apud* FERREIRA; MENDES. 2007). Em 2006, sofreu algumas modificações que passaram a compor sua versão mais atual, pautada em uma pesquisa com 5.437 trabalhadores de empresas públicas federais do Distrito Federal (FERREIRA; MENDES, 2007).

Trata-se de um inventário bastante útil para atender pesquisas com grandes grupos de trabalhadores e estruturado com o objetivo de rastrear fatores que possam ser potenciais de adoecimento dentro das instituições/organizações de trabalho, na medida em que permite uma análise objetiva de “antecedentes, medidores e efeitos do trabalho no processo de adoecimento” (FERREIRA; MENDES, 2007, p. 111). Tais observações são possibilitadas por meio de quatro escalas que avaliam dimensões da inter-relação entre trabalho e produção de subjetividade em termos da representação individual do contexto de trabalho, das exigências físicas, cognitivas e afetivas, das vivências e dos danos.

- A primeira escala foi denominada de *Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)* por descrever representações relativas às condições de trabalho (10 itens; alfa = 0,89), à organização (11 itens; alfa = 0,72) e às relações socioprofissionais (10 itens, alfa = 0,87). As três representações mencionadas indicam os fatores dessa escala de 5 pontos. No total, são 31 itens distribuídos entre três fatores, com *eigenvalues* de 1,5, variância total de 38,46%, KMO de 0,93 e correlações acima de 0,25.
- A descrição das exigências físicas, cognitivas e afetivas está representada pelos itens da *Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT)*. Essa escala é composta por três fatores e foi construída com 32 itens negativos, devendo ser respondida com base em uma variação numérica de 1 a 5 que indica a magnitude do esforço físico (10 itens; alfa = 0,91), cognitivo (10 itens; alfa = 0,86) ou afetivo (12 itens; alfa = 0,84) exigido do trabalhador. Os fatores dessa escala apresentam *eigenvalue* maior que 2, variância total de 44,98%, KMO de 0,91 e 50% das correlações acima de 0,30.
- A *Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST)* é composta por dois fatores para avaliar o prazer (realização profissional – 9 itens; alfa = 0,93 - e liberdade de expressão – 8 itens; alfa = 0,80) e dois fatores para avaliar a vivência do sofrimento (esgotamento profissional – 7 itens; alfa = 0,89 - e falta de reconhecimento – 8 itens; alfa = 0,87). Estes possuem *eigenvalues* de 1,0, variância total de 59,80%, KMO de 0,92 e 50% das correlações acima de 0,30. Seus 32 itens devem ser respondidos utilizando uma escala de 7 pontos, nos quais o respondente deve ter como referência para as respostas os seis últimos meses.
- A última escala também é de 7 pontos e tem por objetivo avaliar os danos provocados pelo trabalho nos últimos três meses. Seus fatores apresentam *eigenvalues* de 1,5, variância total de 50,09%, KMO de 0,95 e correlações acima de 0,30. A *Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT)* é composta por 29 itens distribuídos nos fatores danos físicos (12 itens; alfa = 0,88), danos psicológicos (10 itens; alfa = 0,93) e danos sociais (7 itens; alfa = 0,89)

Desde a sua criação em 2003, o ITRA tem sido utilizado em diversas pesquisas em saúde e trabalho (ANCHIETA *et al* 2011; ANTLOGA *et al*, 2014; BARROS; HONÓRIO, 2015; CARVALHO, 2012; PINHEIRO, 2014; SILVA, 2011)

como um modo de tentar capturar uma representação compartilhada de determinado grupo de trabalhadores sobre o seu contexto laboral. Trata-se de um instrumento útil para se estudar grandes populações e organizações, ganhando-se em generalidade e servindo de base para o desenvolvimento de pesquisas epidemiológicas e diagnósticas que visem subsídios para a implantação de políticas de bem-estar, qualidade de vida no trabalho, promoção e prevenção da saúde nas instituições. Considerando, portanto, as finalidades para as quais o inventário foi construído, sua vasta aplicação pelo País e, conseqüentemente, as comprovações de sua validade e fidedignidade enquanto instrumento para coleta de dados acerca da saúde e adoecimentos dos trabalhadores é que optamos por utilizá-lo como ferramenta de *screening* na primeira parte da investigação aqui realizada.

Além disso, mesmo compreendendo que o instrumento aplicado em sua versão completa oferece maiores subsídios para pesquisas diagnósticas em saúde, tal como é o objetivo desse estudo, optamos por utilizar durante a primeira parte do processo investigativo apenas as Escalas de *Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)*, a *Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT)* e a de *Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST)*. Levando em consideração que o ITRA é um instrumento que possibilita a utilização de suas escalas de forma individual e sem oferecer prejuízos às análises e resultados, decidimos excluir a *Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT)* para evitar, primeiramente, que o instrumento se tornasse muito longo e tivesse uma baixa aderência do público-alvo, como sugere Pasquali (2010). Em segundo lugar, a escolha da retirada dessa escala em detrimento das outras foi baseada no objetivo desse estudo de rastrear fatores que possam *potencializar e/ou desencadear* sofrimento/adoecimento psíquico. Como descrito em parágrafo anterior, a EADRT já pressupõe um possível adoecimento por meio da observação da existência de danos nas esferas biológica, psicológica (por meio da indicação da frequência de sentimentos negativos) e social. Neste sentido, a exclusão dos itens descritos na referida escala, além de fugir ao propósito principal dessa pesquisa, não comprometeria a proposta delineada e tornaria mais exequível a aplicação do instrumento em virtude do que foi outrora mencionado.

Apesar de o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA ser um instrumento construído com base nos princípios teóricos da Ergonomia da Atividade, sua utilização e interpretação não se mostra incompatível com a escolha

realizada para fundamentar as discussões da presente dissertação. Isso se deve ao fato de que tanto a Ergonomia quanto a Psicossociologia ressaltam o seu compromisso com pesquisas que preservem uma ação-intervenção transformadora nas situações reais de trabalho e que posicionem os participantes pesquisados em lugar privilegiado de envolvimento. Além disso, ambas assumem uma perspectiva interdisciplinar e colaborativa por compreenderem que a atividade laboral está inscrita em um contexto social e, conseqüentemente, é produto de ação individual e coletiva, apresentando restrições na sua compreensão caso se tentasse abarcá-lo sob os referenciais teóricos de uma única disciplina.

A interdisciplinaridade é condição obrigatória nesta perspectiva, assim, a psicanálise, a história, a antropologia, a sociologia e a política são campos disciplinares que ocupam importante lugar nas pesquisas e intervenções psicossociológicas. No campo trabalho, embora se encontrem ausentes da psicossociologia referências à atividade, ao trabalho concreto, *o diálogo com a ergonomia* e a ergologia tem ampliado e tornado mais complexas as análises, colocando o trabalho real e a experiências dos trabalhadores como categorias importantes na compreensão da subjetividade, do desenvolvimento do sujeito e dos processos de sua participação social. (CARRETEIRO, BARROS, 2011, p. 222, *grifo nosso*).

De acordo com Ferreira, Almeida e Guimarães (2013), a concepção de ser humano adotado pela Ergonomia da Atividade o vê como um sujeito ativo, agente de transformação, único e passível de compreensão apenas quando contextualizado nas suas inter-relações com o ambiente de trabalho e sociais, um ser humano inteligente que se utiliza de estratégias para lidar com a imprevisibilidade, cobranças e imposições comuns nas organizações de trabalho e um sujeito que não é variável de ajuste, ou seja, que deve existir uma mobilização do espaço organizacional para adaptar equipamentos, instrumentos e máquinas ao ser humano. A Ergonomia leva em consideração o ser humano, mas também a organização. O ITRA, por sua vez, é um instrumento que reúne as variáveis referentes à concepção de ambiente, nomeada pelos autores de Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS), definido como um “[...] espaço material, organizacional e social em que se realiza a atividade de trabalho” (p.567).

Nesse sentido, assim como propõe a perspectiva Psicossociológica, a Ergonomia da Atividade entende como fundamental a análise investigativa do contexto de trabalho para se aproximar da compreensão acerca do modo de funcionamento da organização na qual irá ocorrer a intervenção. Do mesmo modo, outros aspectos mais

amplos como, por exemplo, sociais, econômicos, políticos e geográficos também devem ser considerados, pois essa conjuntura de fatores influenciarão o surgimento de especificidades nas ações dos trabalhadores nas diferentes situações de trabalho. Ao ter acesso a essas particularidades, analisando o CPBS e dando voz aos indivíduos que participam da construção de parte desse ambiente, torna-se possível romper com a comum posição de expert do pesquisador, engajando-se em uma relação cooperativa com os sujeitos pesquisados e, conseqüentemente, conhecer de modo mais fiel o que está na origem de indicadores críticos (CARRETEIRO; BARROS, 2011; FERREIRA; ALMEIDA; GUIMARÃES, 2013)

Entende-se, no entanto, da importância em complementar o ITRA com outras técnicas e/ou instrumentos que auxiliem na captação dos processos de subjetivação dos trabalhadores e das especificidades que se fazem presentes em um contexto organizacional, mas que não se consegue identificar apenas por meio dos instrumentos *screening*.

#### **5.4 Metodologia, cuidados éticos e produção de dados**

A pesquisa buscou atender aos objetivos propostos por meio de uma metodologia de cunho qualitativo-quantitativo ou método misto. Por definição, Creswell (2009) entende por método misto a combinação de técnicas quantitativas e qualitativas para coleta e análise de dados dispostas em um mesmo desenho de pesquisa. De acordo com Paranhos *et al* (2016), a literatura existente justifica a importância dessa integração com base nos aspectos comprobatório ou de complementação, isto é, em uma perspectiva confirmatória, deve-se observar o quão convergentes e consistentes são os dados encontrados a partir do método triangular, garantindo, dessa forma, que os resultados não dependam da natureza dos dados e/ou das técnicas utilizadas. No que se refere à complementaridade, a escolha por uma metodologia mista leva em consideração as limitações existentes em cada técnica e contribui para a expansão das informações que podem ser retiradas da pesquisa, tendo em vista que cada ferramenta quali e quanti que foi utilizada abarcou uma parcela específica do conhecimento acerca do objeto de estudo.

Ao se optar por realizar pesquisas que utilizem o método misto como ferramenta de coleta e análise de dados, Creswell (2009) ressalta a importância de

planejar os procedimentos e considerar aspectos como: tempo para realização da pesquisa; o peso que será dado a cada etapa; de que forma ocorrerá a integração entre os dados qualitativos e quantitativos; e como esses dados serão articulados com a teoria. Após o estabelecimento desses procedimentos, faz-se necessário delinear o modelo de triangulação que será utilizado na pesquisa. Para tanto, o autor apresenta seis diferentes modos de combinar técnicas quantitativas e qualitativas<sup>9</sup>.

As pesquisas de cunho quantitativo envolve uma coleta preliminar de dados numéricos que serão analisados com o suporte de programas estatísticos. No que se refere às pesquisas qualitativas, elas visam uma coleta textual e se utiliza de uma análise interpretativa como ferramenta para tratamento dos dados. Nesse caso, a opção por mesclar esses dois métodos de investigação partiu do pressuposto de que a utilização de apenas um deles não seria satisfatório para contemplar as propostas desse trabalho dissertativo, adotando uma postura de complementaridade em detrimento da confirmatória. O questionário capta fatores pontuais na tentativa de mensurar de forma precisa algo, mas não os ambientaliza e nem os explica. As entrevistas trazem um panorama contextualizado das percepções dos trabalhadores acerca do seu ambiente de trabalho, mas podem não apontar, de forma mais abrangente, variáveis que abarquem a caracterização da organização quanto aos seus processos de saúde e adoecimento, assim como a sua frequência. Pretendemos, portanto, apreender os significados atribuídos às relações socioprofissionais, ao contexto de trabalho e as motivações dos trabalhadores que só se torna possível por meio do relato das experiências individuais (COOPER; SCHINDLER, 2016). Dessa forma, a união desses métodos colabora para a complementação das informações, tornando o trabalho mais rico em detalhes e possibilitando uma visão mais sistêmica da companhia investigada por meio de uma triangulação da diversidade de dados que são gerados, como confirma Paranhos *et al* (2016, p. 389) “O objetivo da ciência é descrever/interpretar/explicar/predizer a

---

<sup>9</sup> As estratégias de métodos mistos são: a) explanatória sequencial; b) exploratória sequencial; c) transformativa sequencial; d) triangulação concomitante; e) incorporada concomitante; f) transformativa concomitante. De acordo com a definição dada por Creswell (2009), esta pesquisa aproxima-se da estratégia nomeada como Transformativa Sequencial, um projeto de duas fases baseado em um arcabouço teórico que perpassa ambos os procedimentos, no qual a segunda parte é construída a partir da primeira. O quadro teórico direciona a pergunta de partida com o objetivo de explorar o problema e utilizar os dados coletados como oportunidade de intervenção. Para aprofundamento e detalhamento dos outros modelos, recomenda-se a leitura de Creswell (2009); Creswell e Plano Clark (2013).

realidade. A integração permite que uma área inexplorada seja incorporada ao modelo analítico, favorecendo a construção de um desenho de pesquisa mais robusto.”

Ao definir o método misto como meio de investigação, o pesquisador assume alguns importantes desafios. Primeiramente, é necessário tempo para uma ampla coleta de dados, principalmente se a opção for por via sequencial, ou seja, a aplicação das etapas quantitativa e qualitativa não ocorrem concomitantemente; tempo para analisar ambos os tipos de dados que resultarão das técnicas de pesquisa e familiaridade com os aspectos epistemológicos e operativos das abordagens quantitativas e qualitativas (CRESWELL, 2009). Considerando esses pontos, para esse estudo foi solicitada uma consultoria estatística para realização e validação das análises e interpretações dos dados quantitativos.

Para garantir a efetividade e o respaldo ético da pesquisa, submeteu-se o projeto à aprovação pelo Comitê de Ética e Pesquisa da instituição na qual está inserida, conforme estabelecido na resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. De acordo com o parecer nº 1.784.325 e CAAE – Certificado de Apresentação para Apreciação Ética 61108516.7.0000.5054, o presente estudo foi atendido em todos os seus procedimentos, levando em consideração os critérios estabelecidos na resolução supracitada. Após o cumprimento dessa primeira etapa, o projeto também foi submetido ao Comitê de Ética da organização estudada e apoiado pela direção. Dessa forma, iniciou-se o processo de divulgação da pesquisa por meio do sistema de comunicação Intranet da companhia, apresentando a todos os trabalhadores os objetivos propostos com a pesquisa assim como a sua relevância para a organização. Avaliou-se que a adoção de tais procedimentos informativos seria um processo diferenciador na adesão dos trabalhadores às etapas que compõem o percurso metodológico da pesquisa.

Importante mencionar que a utilização de uma metodologia pautada na mescla de ferramentas quantitativas e qualitativas não implica na condução de dois estudos separados no intuito de que, cada um, responda a questões específicas. Ao contrário, trata-se do emprego de dois procedimentos diferentes a fim de responder uma única pergunta de partida. Além disso, para essa dissertação, a parte quantitativa colaborou para tomar decisões acerca do andamento do outro estudo, contribuindo, principalmente, para a construção do roteiro das entrevistas (SANTOS *et al*, 2017).

#### **5.4.1 Procedimentos de aplicação do Questionário**

Primeiramente, criou-se um formulário no Google.docs que, em sua página inicial, foi apresentado o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) com todas as suas prerrogativas e assegurado aos participantes o caráter confidencial de suas respostas. Inicialmente, o link com o questionário e o TCLE foi encaminhado via e-mail institucional, juntamente a um comunicado de solicitação de participação que indicava o canal de comunicação no qual os participantes poderiam obter informações sobre os resultados finais do estudo ou esclarecer quaisquer dúvidas. O procedimento foi repetido nas semanas seguintes visando a obtenção do número mínimo que viabilizaria a representatividade delineada. Ao observar que o número de participações foi diminuindo com o decorrer do tempo, intensificou-se o envio de e-mails com a finalidade de se alcançar com mais celeridade o número calculado para a amostra, passando a ser encaminhado aos participantes diariamente até a conclusão do quantitativo previsto de respostas, ocorrida após 2 (dois) meses do início da distribuição.

A aplicação do questionário teve um viés orientador para as entrevistas, tendo os participantes respondido individualmente às três escalas que compõem o Inventário Sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) (ANEXO A). Como descrito acima, o inventário e o questionário sociodemográfico (APÊNDICE A) foram disponibilizados em um formato *online* e repassado via e-mail ao público-alvo como forma de facilitar a tabulação dos dados coletados, oferecer uma maior liberdade de horários para o preenchimento do instrumento e como recurso para acessar o maior número possível de participantes. O tempo médio para concluir a participação foi de, aproximadamente, 15 minutos e o questionário foi disponibilizado aos participantes por um período aproximado de dois meses.

#### **5.4.2 Procedimentos de realização das Entrevistas**

A entrevista é uma técnica bastante difundida para coleta de dados, sendo maleável em suas funções de acordo com o interesse investigativo do entrevistador/pesquisador, podendo adquirir a finalidade de entreter, informar, avaliar,

divertir, etc. Por vezes, ela é reconhecida apenas como uma ferramenta para auxiliar na extração de uma informação, como se o entrevistado detivesse um saber sobre determinada realidade pré-existente e o pesquisador/entrevistador recolhesse a revelação que tinha interesse em conhecer. Considerando que em um processo de entrevista em investigações científicas nas quais o objetivo principal seja a apreensão de um conjunto de experiências e sentidos atribuídos a algo, alguém ou lugar pelo sujeito entrevistado, pressupõe-se a existência de uma relação dual, na qual há a implicação direta do pesquisador. Dessa forma, considerar a entrevista como um facilitador da revelação daquilo que o entrevistador quer saber, constitui-se em uma visão unilateral na qual se considera como verdade aquilo que é dito pelo sujeito. A análise sobre o discurso do entrevistado deve versar sobre as diversas possibilidades que existem da construção da realidade, considerando-as processos e movimentos contínuos (DAHER; ROCHA; SANT'ANNA, 2004).

Nesse caminho, para a proposta de investigação desenvolvida nessa dissertação, a entrevista foi escolhida como recurso por autorizar a manifestação de singularidades dos participantes (entrevistado e entrevistador), resultando em um discurso construído por ambas as partes.

A partir da análise dos dados quantitativos, foi possível identificar aspectos presentes na rotina da organização que se mostraram moderados/críticos para o surgimento de sofrimento e/ou adoecimento mental e que, de certo modo, foram evidenciados nas respostas dos participantes de maneira homogênea, indicando que se trata da presença recorrente e difundida de um fator de risco entre o grupo dos trabalhadores. Essas observações, juntamente às reflexões geradas pelas leituras teóricas acerca do tema Saúde do Trabalhador e da própria experiência da pesquisadora como funcionária da empresa, permitiu a construção de um roteiro com perguntas orientadoras (APÊNDICE C) para facilitar a condução das entrevistas.

Como mencionado anteriormente, por não se tratar de um questionário fechado, a técnica de entrevista semiestruturada pode ser caracterizada por uma conversação continuada entre informante e pesquisador (QUEIROZ, 1988) e, conseqüentemente, amplia o leque de possibilidades dos conteúdos que emergem dessa interação. Neste sentido, apesar de todos os participantes terem sido guiados pelo mesmo fio condutor, ressaltamos que cada entrevista levou em consideração o aspecto singular das experiências individuais dos entrevistados, trazendo para o momento novas

inserções de perguntas que pudessem aprofundar o conteúdo tratado e/ou facilitar o alcance dos objetivos traçados.

A seleção dos trabalhadores participantes dessa etapa da pesquisa se deu por conveniência, tratando-se, portanto, de uma amostra não-probabilística. Entretanto, tivemos a preocupação de tentar contemplar trabalhadores terceirizados que se diferenciavam no que se refere ao seu tempo de trabalho na companhia e ao seu nível de escolaridade e, entre os funcionários próprios, além desses mesmos critérios, diferenciarem-se pelos cargos que ocupavam (gestão, administrativo, técnico, etc) no momento da entrevista. Alguns participantes eram conhecidos da pesquisadora e foram convidados a conceder a entrevista por se enquadrarem no perfil mencionado e se mostrarem mais convenientemente disponíveis a participarem do estudo. Outros foram indicados e o contato mediado por um dos participantes. Ressalta-se que os trabalhadores que aceitaram participar das entrevistas não precisaram ter respondido ao questionário no procedimento anterior. Desse modo, foram realizadas 10 entrevistas, sendo a primeira de pré-teste para verificar se a condução das perguntas feitas pela pesquisadora estava adequada aos objetivos da pesquisa e as necessidades de ajustes e aprimoramentos no roteiro. A Tabela 3 abaixo reúne a caracterização desse público por ordem decrescente do tempo de serviço dedicado à organização. Os nomes utilizados são fictícios e optou-se por substituir por repetição de letras (XXX; ZZZ; MMM, etc) o nome das gerências e da empresa sempre que estas foram citadas pela pesquisadora e pelo participante.

Tabela 4. Caracterização dos participantes entrevistados<sup>10</sup>

Nome	Nível de Escolaridade	Idade	Vínculo Empregatício	Cargo/Função	Tempo Org.	Tempo na função atual
Símon	Pós Graduação	61	Efetivo	An. Desenv. Pessoas III / Responsável Técnico por Programa de Ed. Ambiental	41 anos	5 anos
Marielle	Superior Completo	56	Terceirizada	Profissional de Educação Ambiental I / Responsável Técnica por Programa de Ed. Ambiental	16 anos	16 anos
Frida	Pós Graduada	36	Terceirizada	Profissional de Educação Ambiental I / Criação de Novos projetos	15 anos	3 anos
Evita	Pós Graduada	39	Efetiva	Analista de Gestão / Superintendente da Presidência	14 anos	3 anos
Nelson	Superior completo	33	Terceirizado	Assistente Administrativo I / Técnico	14 anos	2 anos e 6 meses
Karl	Pós Graduação	38	Terceirizado	Administrador / Desenvolvimento de Pessoas	13 anos	9 anos
Anne	Pós Graduada	38	Efetiva	Analista Administrativo Financeiro III / Coordenadora de Novos Negócios	12 anos	3 anos
Joana	Pós Graduada	43	Efetiva	Economista / Ouvidora Adjunta	11 anos e 9 meses	4 anos
Anita	Superior Completo	38	Terceirizada	Assistente Administrativo II / Técnico	5 anos	3 anos
Golda	Ensino Médio Completo	44	Terceirizada	Agente Administrativo II / Administrativo	4 anos	6 meses

**Fonte:** Da autora (2018)

<sup>10</sup> Os nomes dos entrevistados são referências a personalidades importantes que se destacaram na história mundial, como figuras de luta, força, resistência ou proteção aos direitos sociais, a saber: Símon Bolívar, Frida Kahlo, Evita Peron, Nelson Mandela, Karl Marx, Anne Frank, Joana D'arc, Anita Garibaldi e Golda Meir. No período de finalização dessa dissertação, a vereadora do PSOL Marielle Franco foi assassinada na cidade do Rio de Janeiro com claros indícios de execução. Marielle era socióloga, feminista e militante dos direitos humanos. Tecia críticas à intervenção federal ocorrida no Rio de Janeiro, denunciando com frequência os abusos de autoridade de policiais. Apesar do tema desta dissertação ser em saúde e de se propor a ser um espaço de reflexão sobre as vulnerabilidades dos trabalhadores, é também uma semente para gerar transformação social em um determinado ambiente, assim como Marielle foi. Ao dar o seu nome a um dos personagens que ajudou a desenhar o primeiro traçado para essa transformação, ofereço uma homenagem póstuma a mais uma vítima da violência contra as minorias e contra àqueles que desejam mudança social.

Para cada trabalhador, foi enviado um e-mail o qual situava a importância da entrevista para dar seguimento ao processo investigativo, pontuava os objetivos da pesquisa, informava acerca da média do tempo de duração da entrevista, do sigilo das informações e da identidade do participante, da necessidade de gravar e transcrever o conteúdo obtido na interação e, por fim, o convite para se voluntariar a colaborar com essa etapa da pesquisa. Os dias e horários para a realização das entrevistas foram escolhidos pelo próprio participante e todas ocorreram no ambiente da organização. No dia e horário marcado, as informações repassadas via e-mail foram retomadas e novamente contextualizadas, os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e, naturalmente, no decorrer desse processo, as informações trazidas, tanto pelo público terceirizado quanto pelo de funcionários próprios, foram se tornando redundantes, o que serviu como indicativo para encerrar as entrevistas. Noutras palavras, acreditamos que, caso persistíssemos com a coleta, incluindo novos participantes, pouco seria acrescentado ao conteúdo já obtido e o acréscimo às reflexões teóricas seria pouco significativo (FONTANELLA; RICAS; TURATTO, 2008).

Fontanella *et al* (2011) pontua que, no caso de pesquisas nas quais as amostras são intencionais (não-probabilísticas) o indicativo para o encerramento da coleta de dados se baseia na experiência do pesquisador no campo de pesquisa e com o seu objeto de estudo. Nesse caminho, ser transparente quanto às técnicas de amostragem utilizadas no processo investigativo ajuda a evidenciar o rigor empregado na pesquisa, principalmente quando as amostras não são censitárias.

As entrevistas foram realizadas durante os meses de Dezembro de 2017 e Janeiro de 2018 e aqui cabe relatar a dificuldade vivenciada pela pesquisadora para entrevistar trabalhadores que possuem cargos de gestão. Inicialmente, tivemos como propósito selecionar entre os funcionários próprios, além dos analistas sem cargos comissionados, pelo menos uma pessoa de cada um dos cargos a seguir: Supervisor, Coordenador, Gerente, Superintendente e Diretor. Dos 10 participantes, conseguimos abarcar 2 coordenadores e 1 superintendente. Esta, por sua vez, desmarcou e remarcou algumas vezes a entrevista em virtude de imprevistos, o que colocou a pesquisadora em uma situação de disponibilidade imediata em função do tempo livre que a gestora apresentasse. Quanto aos 2 supervisores e 2 gerentes contatados, todos responderam positivamente ao e-mail que foi enviado solicitando a participação na pesquisa. No entanto, agendavam um horário, mas, em seguida, cancelavam e, quando a pesquisadora

fez novas tentativas de remarcar, não responderam mais os e-mails. A diretora não deu retorno algum e tivemos terceirizados que se recusaram a participar, pediram para responder as perguntas sem que fossem gravadas ou respondê-las por escrito. Devido a necessidade de concluir as entrevistas e ter-se atingido um ponto de saturação com as entrevistas que já haviam sido realizadas, optamos por abdicar da participação desse público.

Antes mesmo de apresentarmos as informações trazidas pelos participantes entrevistados, destacamos nas atitudes dos trabalhadores um aspecto comumente encontrado nos vínculos empregatícios que lidam com algum nível instabilidade laboral: o medo de se tornarem alvos de retaliação, perderem seu emprego ou seu cargo comissionado. É o que podemos constatar nas falas da Anne e do Karl:

Pesquisadora: Pronto, você tem alguma coisa pra acrescentar?

Karl: Vai ficar só contigo né? (risos)

Pesquisadora: Vai, não se preocupa. Vai ficar só comigo.

Pesquisadora: Você tem algo a acrescentar?

Anne: Eu já falei foi demais.

Também é possível levantar algumas reflexões no que se refere à participação dos funcionários efetivos. A rotina dos gestores é marcada por diversas reuniões, assim como por muitos compromissos em outros órgãos, externos à companhia estudada, fatores que podem ter contribuído como empecilho para eles conseguirem cumprir com os horários acordados previamente com a pesquisadora. Outro ponto que pode ser destacado é a relevância dada à pesquisa acadêmica dentro da organização. Apesar do incentivo oferecido pela companhia para a produção de conhecimento, seja por meio de pontuações nas políticas de promoções ou por meio da criação de uma gerência voltada especificamente para esse fim, observa-se que, de modo geral, a cultura organizacional existente parece não dar destaque a esse tipo de prática.

Na primeira etapa do estudo, a coleta de dados demorou mais tempo do que o inicialmente planejado em virtude da dificuldade de se alcançar a meta de amostragem. Como relatado anteriormente, durante as 3 últimas semanas do mês de abril de 2017, foi necessário encaminhar diariamente um informativo detalhando o

quantitativo de questionários que ainda faltavam para completar o número de participantes almejados, juntamente ao link da pesquisa. Outra postura adotada pela pesquisadora e que colaborou para dar celeridade à coleta foi solicitar diretamente a alguns trabalhadores que respondessem ao questionário, assim como pedir a eles que indicassem aos seus conhecidos. Houve algumas ocasiões em que a pesquisadora foi abordada pelos funcionários para esclarecer que eles iriam colaborar com a pesquisa, mas com o intuito de receber um feedback, pois não se sentiam motivados a responder estudos realizados dentro da organização pelos colegas por nunca terem tido acesso aos resultados.

De posse dos detalhes ocorridos durante os procedimentos de coletas de dados, o próximo tópico visa retratar como os dados e os conteúdos gerados pela metodologia utilizada foram tratados.

## **5.5 Tratamento dos Dados**

### ***5.5.1 Questionário***

Além das estatísticas descritivas (medidas dispersão e tendência central), realizou-se a análise das respostas dos participantes a cada um dos itens das escalas utilizadas do ITRA, como sugerido por Mendes e Ferreira (2007), visando avaliar a distribuição dos trabalhadores nas faixas de avaliação satisfatória, crítica e grave. Também foram realizados testes *t* para amostras independentes a fim de avaliar as diferenças de médias dos fatores de saúde e adoecimento entre os trabalhadores efetivos e terceirizados. Para direcionar as análises realizadas, elaboramos perguntas orientadoras (ANEXO C) tendo como referência a literatura estudada e a experiência profissional da pesquisadora, que está inserida no contexto da empresa investigada.

### ***5.5.2 Entrevistas***

#### ***5.5.2.1 Análise Sociológica do Discurso***

Nas pesquisas qualitativas, o discurso costuma ser colocado como lugar de destaque entre os objetos de investigação. Diversas foram as ferramentas metodológicas criadas pelos diferentes campos do saber para conseguir analisá-lo e atender aos

pesquisadores de acordo com os objetivos que cada um traça nas suas propostas de estudo. Para compreender certo objeto, é necessário conceituá-lo e, especificamente na Análise do Discurso (AD), não há uma definição única do que seja discurso devido a uma variedade de antecedentes teóricos e de estratégias metodológicas de investigação.

Godoi, Coelho e Serrano (2014) apontam um estudo em que já haviam sido registrados mais de trinta modelos de análise do discurso, inseridos em cerca de dez correntes diferentes que, em sua maioria, são decorrentes da linguística, da semiologia francesa e da semântica estrutural. Entre esses modelos, encontra-se a Análise Sociológica do Discurso (ASD), ferramenta que foi utilizada nessa dissertação como método de análise e interpretação dos discursos gerados nas entrevistas. Os autores mencionados a caracterizam a partir da desconstrução da ideia de que se trata de uma análise quantitativa do conteúdo ou de uma análise realizada apenas em seu plano semântico, passando a considerar a linguagem como reflexo de ideologias, práticas sociais, práticas discursivas, e ambientes institucionais, ou seja, localizar o discurso em um tempo e espaço de modo a atrelar sentido às enunciações daqueles que buscam se comunicar.

Historicamente, a noção de discurso da ASD faz referência às tradições das obras de Foucault; da filosofia da linguagem associada à escola de Oxford e da pragmática francesa, trazendo um conjunto de contribuições, baseadas, principalmente, nas concepções das práticas discursivas do primeiro autor de que:

a) os discursos são produções e práticas sociais, não individuais, portanto, considera-se a produção do grupo, evitando considerar as variações pessoais fora de sua concepção como situação social. Inclusive no caso da análise individualizada, não se considera o interesse da pessoa concreta, mas sim do tipo social que representa no momento da pesquisa; b) os discursos são produzidos a partir do conjunto de ligações, dos nós das relações sociais entre os sujeitos que falam; c) os discursos sociais formam um sistema estruturado, ordenado e hierarquizado; d) a circulação dos discursos sociais responde a uma complexa rede de relações e conflitos sociais, ideológicos, simbólicos, longe de qualquer outro tipo de uniteralismo; e) existe uma diversidade de graus de cristalização e de circulação social dos distintos discursos sociais (GODOI; COELHO; SERRANO, 2014, p. 521).

No fim da década de 1960, a Análise de Conteúdo era uma ferramenta de análise do discurso proeminente e bastante consolidada. No entanto, as suas propostas de compreensão linguística adotavam uma postura científica que prezava pelo rigor científico por meio da neutralidade do pesquisador e focava, especificamente, no conteúdo do discurso, buscando, nas entrelinhas, por uma realidade pré-existente e mais

aprofundada do que realmente foi dito. No intuito de suprir algumas lacunas deixadas pela Análise de Conteúdo, a AD surge com um novo olhar para os discursos e propondo uma mudança de postura do observador em relação ao seu objeto. Como anteriormente explicitado, considera que a linguagem é parte de uma construção social e o próprio pesquisador, ao formular a sua pergunta investigativa, já está interferindo no desenvolvimento desse discurso, obtendo respostas dos sujeitos como uma expressão dos seus questionamentos. Desse modo, o observador deve problematizar a sua pergunta inicial, inserindo-a em um contexto sociohistórico e passar a articular linguagem e sociedade, levando em consideração as interferências existentes em virtude de crenças, valores e planos ideológicos. Como é possível observar a partir da caracterização da Análise do Discurso, trata-se de uma ferramenta de análise com bases teóricas diferentes das encontradas na Análise de Conteúdo e que preza por uma participação direta do pesquisador sobre o social, desviando-se da premissa de que há dimensões ocultas na realidade que estão mascaradas nas palavras (ROCHA; DEUSDARÁ, 2005)

Por sua vez, a Análise Sociológica do Discurso (ASD) está associada a uma tradição espanhola de investigação social qualitativa, originária da Escola Qualitativista Crítica de Madri, e representada por nomes ligados à sociologia crítica, tais como Jesús Ibañez, Alfonso Ortí, Ángel de Lucas, Francisco Peña e José Luis Zárraga. Mais recentemente, a ASD conta com autores como Fernando Conde, Jorge Ruiz Ruiz e Luis Enrique Alonso que são atuantes nas investigações qualitativas. Tendo em vista que a ASD tem se consolidado a partir da apropriação e transformação de outros métodos de análises desenvolvidas pelas ciências sociais, ela possibilita manifestar algumas semelhanças com análises propostas pela etnografia, antropologia, psicologia social, e constitui a ideia de que seus principais representantes não são unânimes nos seus processos de análise, apresentando variações nas suas práticas. (GODOI; COELHO; SERRANO, 2014; RUIZ RUIZ, 2009).

No entanto, apesar das diferenciações, é possível identificar a presença de elementos comuns entre os pesquisadores mais influentes. Conde (2009) apresenta dois pontos que integram os variados meios de desenvolvimento da ASD e fortalecem a relevância de uma aproximação da linguagem com o contexto que a gerou. O primeiro quesito se centra em uma análise completa do corpo do texto em vez de em fragmentações dele, como ocorre com as categorizações propostas pela Análise de

Conteúdo. O segundo ponto busca caracterizar os elementos textuais do discurso, vinculando-os e articulando-os com as situações micro e macrosociais.

Neste sentido, o conhecimento produzido por essa ferramenta não se limita unicamente a uma análise textual conteudista e visa reconhecer os sentidos atribuídos pelos sujeitos às suas realidades. Considera, portanto, o discurso como um acontecimento singular transversalizado por processos sociais que implicam na sua produção.

Assim, após a transcrição de todas as entrevistas, dividimos o processo de análise de acordo com o que propõe Ruiz Ruiz (2009), que nomeia e caracteriza as etapas da seguinte forma:

- a) Na **análise textual**, o primeiro momento do processo de ASD, o pesquisador deve fazer uma leitura completa do material transcrito, objetivando compreender o sentido dos discursos dentro do todo, considerando-o como um objeto, caracterizando-o e colocando-o no plano do enunciado de maneira que se determine a composição e a estrutura do discurso.
- b) Por sua vez, a **análise contextual** do discurso identifica os papéis sociais desempenhados pelos interlocutores, as normas sociais que podem estar por trás do discurso apreendido e o contexto situacional em que ele ocorreu. Dessa forma, o nível contextual objetiva situar os discursos dos sujeitos que os proferem no âmbito social que eles surgiram e nos campos discursivos em que se projetaram, com acontecimentos, simbolismos e intenções próprios.
- c) O último passo, denominado como **análise interpretativa**, é dependente das informações produzidas pelos dois níveis anteriores (textual e contextual). É nesse momento que conseguimos alcançar uma conexão com o contexto social em um sentido mais amplo. As interpretações realizadas podem se tornar muito diversas devido ao referencial teórico utilizado, que deve ser levado em consideração para contextualização do discurso. Elas podem considerar o discurso como a) dimensão de informação do social; b) reflexo de ideologias dos sujeitos que as sustentam; ou c) um produto social. Em suma, com esses procedimentos, deve-se obter em decorrência das análises uma caracterização do discurso em seus elementos textuais,

compreendê-lo em seu nível microssociológico (quem o produziu, em que circunstância, com que propósito, para citar alguns exemplos) e, por fim, interpretá-lo em um nível macrossocial, indo para além dos discursos concretos.

Como se pode observar, o pesquisador que deseja utilizar essa ferramenta de análise deve estabelecer conexões entre os discursos analisados e o espaço social em que surgiram. Apesar de que na descrição acima as etapas surjam como consecutivas, elas perpassam umas às outras durante todo o trabalho de análise. Nesse sentido, após a transcrição de todas as entrevistas, buscamos seguir com fidelidade as orientações dadas para a utilização dessa ferramenta de análise. Seguimos com o protocolo de ler como “texto corrido” cada entrevista e, em seguida, realizar uma segunda leitura com olhos mais atentos às possíveis temáticas que fossem surgindo nos discursos dos participantes e que poderiam ser associadas tanto aos resultados encontrados na análise dos questionários como, principalmente, ao desenvolvimento teórico que nos auxiliaria nas nossas interpretações. Foram extraídos das entrevistas os excertos mais relevantes evidenciados nos discursos dos participantes que se mostraram como indicativos de fatores de risco para o sofrimento e adoecimento mental, assim como aqueles que demarcaram uma condição de favorecimento à promoção de saúde mental. Após as citações serem divididas por temáticas, iniciamos o trabalho de construção teórica, associando os resultados da 1ª parte da pesquisa com os discursos dos entrevistados, fundamentando-os e inserindo-os em um contexto mais amplo de análise que vai para além dos muros da companhia.

À guisa de conclusão, buscamos trabalhar o texto para além dele mesmo, atendo-se aos diferentes aspectos das falas dos sujeitos e trazendo-as para dentro de um panorama no qual o discurso só adquirirá sentido ao buscar auxílio nos fenômenos sociais. A partir dessa compreensão de que a realidade social constrói discursos e também é construído por eles, das inúmeras particularidades valorativas e culturais existentes na organização estudada e das interferências externas que fazem parte da sua rotina, consideramos a ASD como a ferramenta mais indicada para o tratamento dos dados gerados pelas entrevistas semiestruturadas, tendo em vista a influência que esses fatores possuem na construção dos discursos dos trabalhadores no que se refere aos seus processos de saúde/adoecimento, assim como de enfrentamento desse cenário.

Abaixo segue uma síntese dos aspectos metodológicos do desenvolvimento da pesquisa.

Tabela 5 - Aspectos metodológicos do desenvolvimento da pesquisa

Desenho do estudo	Pesquisa de métodos mistos baseada em estratégia Transformativa Sequencial, como sugerem Creswell (2009) e Creswell e Plano Clark (2013)	
	Quantitativo	Qualitativo
	Análises estatísticas	Análise Sociológica do Discurso (Ruiz Ruiz, 2009)
Objetivos específicos	Caracterizar o contexto da organização em seus aspectos e as formas de vínculos laborais; Identificar os aspectos críticos no âmbito do contexto de trabalho	Mapear as percepções dos trabalhadores ante as possíveis variáveis potencializadoras de sofrimento e adoecimento psíquico
Participantes	312 trabalhadores. Sendo: 181 efetivos; 118 terceirizados; 13 cedidos.	10 entrevistados. Sendo: 4 efetivos e 6 terceirizados.
Coleta de dados	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dados sociodemográficos</li> <li>● Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA)</li> </ul>	Entrevistas semiestruturadas (APÊNDICE C)
Análise de dados	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Estatística descritiva da amostra</li> <li>● Estatística descritiva dos itens</li> <li>● Teste t para amostras independentes</li> <li>● SPSS®, versão 19</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Análise textual</li> <li>● Análise contextual</li> <li>● Análise interpretativa</li> </ul>

Fonte: Da autora (2018)

## 6. ANÁLISES DO QUESTIONÁRIO E DAS ENTREVISTAS

Na seção anterior, tentamos explicar minuciosamente os processos que compuseram a investigação aqui apresentada, com todos os seus empecilhos e procedimentos. Nesse capítulo, apresentaremos os resultados encontrados com as análises estatísticas realizadas nos dados coletados pela aplicação do questionário e, em seguida, as categorias emergidas pelas falas dos participantes.

## **6.1. Questionário**

Para tornar a apresentação dos resultados do questionário mais compreensível, serão apresentados dois blocos de análises. O primeiro se refere à análise dos itens do ITRA em função das faixas de avaliação. Em seguida, serão apresentados os resultados dos testes *t* entre os grupos de trabalhadores efetivos e terceirizados.

### ***6.1.1 Análises descritivas dos itens do ITRA***

Foram utilizadas três subescalas do ITRA, a saber: Escala de Avaliação Do Contexto De Trabalho (EACT), Escala de Custo Humano Do Trabalho (ECHT) e a Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST). Adiante, são apresentadas as estatísticas descritivas dos itens e dos fatores das escalas, considerando os pontos de corte apontados por Mendes e Ferreira (2007):

- acima de 3,7 indica avaliação mais negativa, grave;
- entre 2,3 e 3,69 indica avaliação mais moderada, crítica;
- Abaixo 2,29 indica uma avaliação mais positiva, satisfatória.

Essa escala recebe a seguinte atribuição em relação à pontuação, 1 = nunca, 2 = raramente, 3= às vezes, 4= frequentemente, 5 = sempre.

#### ***6.1.1.1 Escala de Avaliação Do Contexto De Trabalho (EACT)***

Essa escala tem relação com o contexto de trabalho, buscando descrever aspectos relacionados às relações socioprofissionais, condições de trabalho e organização. Primeiramente, realizou-se a avaliação dos fatores da EACT. Os resultados são apresentados nas Tabelas 6, 7 e 8

## Avaliação da “Organização do Trabalho”

Média do fator = 3,11

Avaliação mais positiva, satisfatório	Avaliação mais moderada, crítico	Avaliação mais negativa, grave
n = 36 (11,5%)	n = 219 (70,2%)	n = 53 (17,0%)

**Nota:** quatro participantes (1,3%) deixaram, nesse fator, pelo menos um item sem resposta, impossibilitando o cálculo de médias para os mesmos.

Tabela 6 -. Análise descritiva dos itens do fator organização do trabalho.

Item	m	dp
O ritmo de trabalho é excessivo.	3,13	0,95
As tarefas são cumpridas sob pressão e prazos.	3,42	1,08
Existe forte cobrança por resultados.	3,50	1,06
As normas para execução das tarefas são rígidas.	3,19	0,96
Existe fiscalização do desempenho.	3,30	1,08
O número de pessoas é insuficiente para realizar as tarefas.	3,10	1,25
Os resultados esperados estão fora da realidade.	2,60	1,04
Existe divisão entre quem planeja e quem executa.	3,30	1,11
As tarefas são repetitivas.	3,35	0,99
Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho.	2,48	1,09
As tarefas executadas sofrem descontinuidade.	2,93	1,11

Fonte: Da autora (2018)

O fator organização do trabalho abrange características gerais da instituição estudada, descrevendo seu modo de se organizar, apresentar e cobrar as normas, tarefas e resultados. A análise da média do fator indica um nível predominantemente moderado a crítico de impacto na saúde do trabalhador, apontando para a necessidade de atenção em alguns pontos. Como pode ser observado na Tabela 3, todos os itens se encontram nessa faixa de avaliação, destacando-se os itens 2) *As tarefas são cumpridas sob pressão e prazos*; ( $M = 3,42$ ) e 3) *Existe forte cobrança por resultados*. ( $M = 3,50$ ).

## Avaliação das “Relações Socioprofissionais”

Média do fator = 2,63

Avaliação mais positiva, satisfatório	Avaliação mais moderada, crítico	Avaliação mais negativa, grave
n = 104 (33,3%)	n = 171 (54,8%)	n = 36 (11,5%)

**Nota:** Um participante (0,3%) deixou, nesse fator, pelo menos um item sem resposta, impossibilitando o cálculo de médias para o mesmo.

Tabela 7 - Análise descritiva dos itens do fator relações socioprofissionais.

Item	<i>m</i>	<i>dp</i>
As tarefas não estão claramente definidas	2,54	1,61
A autonomia é inexistente	2,63	1,03
A distribuição das tarefas é injusta	2,57	1,17
Os funcionários são excluídos das decisões	2,88	1,12
Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados	2,49	1,17
Existem disputas profissionais no local de trabalho	2,90	1,30
Falta integração no ambiente de trabalho	2,70	1,19
A comunicação entre funcionários é insatisfatória	2,70	1,09
Falta apoio das chaves para o meu desenvolvimento profissional	2,62	1,24
As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso	2,31	1,00

Fonte: Da autora (2018)

Os itens do fator relações socioprofissionais se referem aos modelos de gestão adotados, à comunicação entre os colegas de trabalho e às interações profissionais. Do mesmo modo que no fator “Organização do Trabalho”, as relações construídas no ambiente de trabalho apresentaram níveis críticos de avaliação, apesar de o fator geral ter uma média próxima ao ponto de corte do satisfatório. Os itens 4) *Os funcionários são excluídos das decisões* ( $M = 2,88$ ) e 6) *Existem disputas profissionais no local de trabalho* ( $M = 2,90$ ) foram os que apresentaram médias mais altas.

#### Avaliação das “Condições de Trabalho”

**Média do fator = 2,51**

Avaliação mais positiva, satisfatório	Avaliação mais moderada, crítico	Avaliação mais negativa, grave
n = 119 (38,1%)	n = 163 (52,2%)	n = 29 (9,3%)

**Nota:** Um participante (0,3%) deixou, nesse fator, pelo menos um item sem resposta, impossibilitando o cálculo de médias para o mesmo.

Tabela 8 - Análise descritiva dos itens do fator condições de trabalho.

Item	<i>m</i>	<i>dp</i>
As condições de trabalho são precárias	2,27	1,01
O ambiente físico é desconfortável	2,32	1,10
Existe muito barulho no ambiente de trabalho	3,36	1,23
O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado	2,54	1,22
Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas	2,64	1,16
O posto/estação de trabalho é inadequado para realização das tarefas	2,33	1,09
Os equipamentos necessários para a realização das tarefas são precários	2,48	1,10
O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado	2,29	1,21
As condições de trabalho oferecem risco à segurança das pessoas	2,27	1,13
O material de consumo é insuficiente	2,56	1,08

Fonte: Da autora (2018)

O último fator da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho foi o que teve níveis mais satisfatórios, apesar da sua média final mantê-lo em uma avaliação moderado a crítico. Isso indica que, no geral, a infraestrutura oferecida pela instituição para a execução das atividades suprem as necessidades, mas, por vezes, os trabalhadores precisam lidar com imprevisto e falta de material, como indicado no item 4) *Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas* ( $M = 2,64$ ) e com o incômodo de um ambiente com barulho, como demonstrado no item 2) *Existe muito barulho no ambiente de trabalho* ( $M = 3,36$ ) o que atrapalha a concentração e exige um maior esforço cognitivo para manter a atenção. Dos 10 itens da escala, três deles mostraram uma média dentro de uma faixa positiva/satisfatória.

#### 6.1.1.2 Escala de Custo Humano do Trabalho (ECHT)

A ECHT descreve as exigências físicas, cognitivas e afetivas manifestadas pelo trabalhador em decorrências do desenvolvimento das suas atividades e das demandas sociais do seu ambiente de trabalho. Os resultados estão dispostos nas Tabelas 9, 10 e 11 e foram considerados os mesmos pontos de cortes utilizados na EACT:

- acima de 3,7 indica avaliação mais negativa, grave;
- entre 2,3 e 3,69 indica avaliação mais moderada, crítica;
- Abaixo de 2,29 indica uma avaliação mais positiva, satisfatória.

A ECHT é uma escala que vai até 5 pontos, onde 1 = nunca, 2 = pouco exigido, 3 = mais ou menos exigido, 4 = bastante exigido, 5 = totalmente exigido.

#### Avaliação do “Custo Afetivo”

**Média do fator = 2,58**

Avaliação mais positiva, satisfatório	Avaliação mais moderada, crítico	Avaliação mais negativa, grave
n = 110 (35,3%)	n = 168 (53,8%)	n = 29 (9,3%)

**Nota:** Cinco participantes (1,6%) deixaram, nesse fator, pelo menos um item sem resposta, impossibilitando o cálculo de médias para os mesmos.

Tabela 9 - Análise descritiva dos itens do fator custo afetivo.

Item	<i>m</i>	<i>dp</i>
Ter controle das emoções	3,50	1,11
Ter que lidar com ordens contraditórias	3,19	1,15
Ter custo emocional	3,13	1,16
Ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros	2,85	1,28
Disfarçar os sentimentos	2,99	1,28
Ser obrigado a elogiar as pessoas	2,03	1,11
Ser obrigado a ter bom humor	2,57	1,27
Ser obrigado a cuidar da aparência física	2,49	1,24
Ser bonzinho com os outros	2,34	1,17
Transgredir valores éticos	2,05	1,26
Ser submetido a constrangimentos	1,94	1,14
Ser obrigado a sorrir	1,88	1,01

Fonte: Da autora (2018)

Com os resultados obtidos da aplicação do ITRA em relação ao fator Custo Humano no Trabalho, na escala Custo Afetivo é possível constatar que não há nenhum fator considerado grave, porém, a maioria dos fatores é considerado moderado a crítico, sendo os itens 1) *Ter controle das emoções* ( $M = 3,50$ ); 2) *Ter que lidar com ordens contraditórias* ( $M = 3,19$ ) e 3) *Ter custo emocional* ( $M = 3,13$ ) os que mais se sobressaíram diante dos demais, apresentando uma média acima de 3.

#### Avaliação do “Custo Cognitivo”

##### Média do fator = 3,48

Avaliação mais positiva, satisfatório	Avaliação mais moderada, crítico	Avaliação mais negativa, grave
n = 39 (12,5%)	n = 127 (40,7%)	n = 146 (46,8%)

Tabela 10 - Análise descritiva dos itens do fator custo cognitivo.

Item	<i>m</i>	<i>dp</i>
Desenvolver macetes	2,43	1,25
Ter que resolver problemas	3,70	1,16
Ser obrigado a lidar com imprevistos	3,68	1,19
Fazer previsão de acontecimentos	3,28	1,27
Usar a visão de forma contínua	3,54	1,21
Usar a memória	3,77	1,05
Ter desafios intelectuais	3,46	1,16
Fazer esforço mental	3,57	1,18
Ter concentração mental	3,72	1,21
Usar a criatividade	3,62	1,10

Fonte: Da autora (2018)

O fator Custo Cognitivo foi o único que apresentou itens com médias que alcançassem a categoria de negativa à grave. As respostas ao restante dos itens apontam que, moderadamente (um item ficou no limiar para a categoria grave: 3) *Ser obrigado a lidar com imprevistos* -  $M = 3,68$ ), as demandas repassadas aos trabalhadores da instituição exigem que eles utilizem mais das funções cognitivas do que físicas, como poderemos observar na próxima tabela, em que o fator “Custo Físico” apresentou uma avaliação satisfatória.

Esse resultado é corroborado por diversos autores (ALVES, 2011; ANTUNES; ALVES, 2004; DAL ROSSO, 2008; FERREIRA; BRUSIQUESE, 2014; JÓDAR; ALÓS; BENACH, 2014; NAVARRO; PADILHA, 2007) na medida em que afirmam que as transformações do mundo do trabalho implicaram na transferência de exigências físicas e do serviço braçal e manual, comuns às épocas das Revoluções Industriais, para usufruir da inteligência e criatividade dos trabalhadores, investindo e valorizando mais os aspectos ligados ao trabalho imaterial o que, conseqüentemente, colabora para o surgimento de novas formas de sofrimento e adoecimento psíquico.

Importante mencionar que o resultado do item 9) *Ter concentração mental* ( $M = 3,72$ ) condiz com o item 3) *Existe muito barulho no ambiente de trabalho* ( $M = 3,36$ ) do fator “Condições de Trabalho” da EACT que, comparativamente aos demais itens desse fator, apresentou a maior média.

#### Avaliação do “Custo Físico”

##### Média do fator = 1,87

Avaliação mais positiva, satisfatório	Avaliação mais moderada, crítico	Avaliação mais negativa, grave
n = 233 (74,7%)	n = 5 (24,4%)	n = 3 (1,0%)

Tabela 11 - Análise descritiva dos itens do fator custo físico.

Item	<i>m</i>	<i>dp</i>
Usar a força física	1,62	0,85
Usar os braços de forma contínua	2,32	1,31
Ficar em posição curvada	1,92	1,16
Caminhar	1,98	1,06
Ser obrigado a ficar em pé	1,57	0,90
Ter que manusear objetos pesados	1,31	0,62
Fazer esforço físico	1,44	0,75
Usar as pernas de forma contínua	1,62	0,91
Usar as mãos de forma repetida	3,04	1,40
Subir e descer escadas	1,84	1,08

Fonte: Da autora (2018)

A maior parte dos itens que descrevem o fator “Custo Físico” teve uma avaliação de positiva para satisfatória, com exceção do item 9) *Usar as mãos de forma repetida* ( $M = 3,04$ ). Esse era um resultado esperado tendo em vista que 36% dos participantes ocupam cargos administrativos que, com frequência, são funções que exigem o manuseio de computadores. Além disso, no complemento do questionário com as perguntas abertas relacionadas a aspectos da saúde do trabalhador, obteve-se declarações que mencionavam sentir dores nos pulsos.

### 6.1.1.3 Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento No Trabalho (EIPST)

Finalmente, são apresentados os descritivos da EIPST. São itens que buscam mensurar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, visando uma descrição do seu sentido. É válido ressaltar que os fatores “Liberdade de expressão” e “Realização Pessoal”, ao contrário dos demais fatores desta escala, medem aspectos positivos da experiência de trabalho. O que implica dizer que quanto mais alta a avaliação nesses fatores, melhores serão as experiências vivenciadas pelos trabalhadores. Os resultados dos fatores que avaliam as vivências de prazer estão dispostos nas Tabelas 12 e 13 e, para a sua interpretação, foram considerados os seguintes pontos de corte:

- acima de 4,0 indica uma avaliação mais positiva, satisfatória;
- entre 2,1 e 3,9 indica avaliação mais moderada, crítica;
- Abaixo de 2,0 indica uma avaliação grave.

A escala de vivência de prazer possui 7 pontos, onde 0 = nenhuma vez, 1 = uma vez, 2 = duas vezes, 3 = três vezes, 4 = quatro vezes, 5 = cinco vezes, 6 = seis ou mais vezes

#### Avaliação da “Liberdade de Expressão”

**Média do fator = 4,19**

Avaliação para raramente, grave	Avaliação mais moderada, crítico	Avaliação mais positiva, satisfatório
n = 20 (6,4%)	n = 108 (34,6%)	n = 184 (59,0%)

Tabela 12 - Análise descritiva dos itens do fator liberdade de expressão.

Item	<i>m</i>	<i>dp</i>
Liberdade com a chefia para negociar o que precisa	4,14	1,66
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas	4,38	1,55
Solidariedade entre os colegas	4,40	1,14
Confiança entre os colegas	4,04	1,61
Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho	4,12	1,57
Liberdade para usar a minha criatividade	3,99	1,75
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias	4,23	1,47
<b>Cooperação entre os colegas</b>		

Fonte: Da autora (2018)

O fator “Liberdade de Expressão” apresentou uma média acima de 4, indicando uma relação entre os trabalhadores e a organização de abertura para expor opiniões, negociar com gestores e, principalmente, uma boa relação para conversar com os colegas de trabalho acerca das ocorrências da instituição, como indica o item 2) *Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas* ( $M = 4,38$ ). Em contrapartida, o item 6) *Liberdade para usar a minha criatividade* ( $M = 3,99$ ) mostra uma tendência da organização a incentivar pouco o uso da criatividade o que, conseqüentemente, também limita a autonomia dos trabalhadores.

Em decorrência de um erro no desenvolvimento do formulário distribuído via e-mail com o questionário, não foi possível calcular a média para o item *Cooperação entre colegas*.

### Avaliação da “Realização Profissional”

**Média do fator = 3,98**

Avaliação para raramente, grave	Avaliação mais moderada, crítico	Avaliação mais positiva, satisfatório
n = 29 (9,3%)	n = 111 (35,6%)	n = 170 (54,5%)

**Nota:** Dois participantes (0,6%) deixaram, nesse fator, pelo menos um item sem resposta, impossibilitando o cálculo de médias para os mesmos.

Tabela 13 - Análise descritiva dos itens do fator realização profissional.

Item	<i>m</i>	<i>dp</i>
Satisfação	4,09	1,54
Motivação	3,76	1,55
Orgulho pelo que faço	4,62	1,51
Bem-estar	4,13	1,47
Realização profissional	4,01	1,65
Valorização	3,53	1,75
Reconhecimento	3,36	1,75
Identificação com as minhas tarefas	4,37	1,53
Gratificação pessoal com as minhas atividades	3,99	1,73

Fonte: Da autora (2018)

No que se refere à avaliação dos itens que caracterizam o fator “Realização Profissional”, apesar da maioria dos participantes terem indicado uma avaliação mais satisfatória (n=170, 54,5%), as médias das respostas de alguns itens se mostraram baixas o suficiente para influenciar na média geral do fator (M = 3,98), incluindo-o em uma avaliação de moderada à crítica. O item 3) *Orgulho pelo que faço* (M = 4,62) foi o que apresentou a maior média, apontando para um forte comprometimento e envolvimento do trabalhador com a organização. No entanto, de modo até contraditório, a avaliação realizada pelos trabalhadores quanto ao reconhecimento da empresa às atividades desenvolvidas pelos funcionários e terceirizados foi a que apresentou média mais baixa (M = 3,36)

A seguir, são apresentados os resultados dos fatores que mensuram as vivências de sofrimento no trabalho que, ao contrário dos fatores anteriores, levam em consideração os seguintes valores para interpretação:

- acima de 4,0 indica avaliação mais negativa, grave;
- entre 2,1 e 3,9 indica avaliação mais moderada, crítica;
- Abaixo 2,0 indicam uma avaliação menos negativa, satisfatória.

A escala de vivência de sofrimento possui 7 pontos, onde 0 = nenhuma vez, 1 = uma vez, 2 = duas vezes, 3 = três vezes, 4 = quatro vezes, 5 = cinco vezes, 6 = seis ou mais vezes.

### Avaliação do “Esgotamento Profissional”

#### Média do fator = 2,53

Avaliação menos negativa, satisfatório	Avaliação moderada, crítico	Avaliação mais negativa, grave
n = 119 (38,1%)	n = 136 (43,6%)	n = 55 (17,6%)

**Nota:** Dois participantes (0,6%) deixaram, nesse fator, pelo menos um item sem resposta, impossibilitando o cálculo de médias para os mesmos.

Tabela 14 - Análise descritiva dos itens do fator esgotamento profissional.

Item	<i>m</i>	<i>dp</i>
Esgotamento emocional	3,05	1,86
Estresse	3,24	1,86
Insatisfação	2,45	1,76
Sobrecarga	2,58	1,84
Frustração	2,41	1,88
Insegurança	2,23	1,81
Medo	1,81	1,78

Fonte: Da autora (2018)

A média do fator “Esgotamento Profissional” o coloca em um patamar de avaliação de moderado a crítico. Com exceção do item 7) *Medo* ( $M = 1,81$ ), os demais se enquadraram na mesma análise, tendo destaque o item que descreve o nível de estresse dos trabalhadores ( $M = 3,24$ ).

#### Avaliação da “Falta de Reconhecimento”

**Média do fator = 1,84**

Avaliação menos negativa, satisfatório	Avaliação moderada, crítico	Avaliação mais negativa, grave
n = 183 (58,7%)	n = 95 (30,4%)	n = 31 (9,9%)

**Nota:** Três participantes (1,0%) deixaram, nesse fator, pelo menos um item sem resposta, impossibilitando o cálculo de médias para os mesmos.

Tabela 15 - Análise descritiva dos itens do fator falta de reconhecimento.

Item	<i>m</i>	<i>dp</i>
Falta de reconhecimento do meu esforço	2,39	1,86
Falta de reconhecimento do meu desempenho	2,39	1,87
Desvalorização	2,07	1,94
Indignação	2,09	1,89
Inutilidade	1,40	1,62
Desqualificação	1,29	1,55
Injustiça	1,92	1,87
Discriminação	1,22	1,62

Fonte: Da autora (2018)

Como se pode observar, o fator “Falta de Reconhecimento” foi avaliado em um quesito satisfatório com média igual a 1,84. As respostas demonstram um equilíbrio entre os descritores, indicando que as situações apresentadas nos itens 1) *Falta de reconhecimento do meu esforço* ( $M = 2,39$ ) e 2) *Falta de reconhecimento do meu desempenho* ( $M = 2,39$ ) são as mais problemáticas, o que corrobora com o resultado do

item 7) *Reconhecimento* ( $M = 3,36$ ) do fator de vivências de prazer “Realização Profissional”. As médias baixas para os itens *Inutilidade* ( $M = 1,40$ ), *Desqualificação* ( $M = 1,29$ ) e *Discriminação* ( $M = 1,22$ ) denotam que, no geral, os participantes se consideram importantes para o alcance dos resultados da companhia e que ela preza pelo respeito às diferenças.

### 6.1.2 Comparação entre trabalhadores efetivos e terceirizados

Adiante, serão apresentados os resultados dos testes  $t$  para amostras independentes, comparando as médias dos fatores do ITRA, em função dos grupos de efetivos e terceirizados. Primeiramente, comparou-se os fatores da *Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)*. É possível observar que o grupo de efetivos apresentou médias significativamente superiores ao grupo de terceirizados nos fatores Organização do Trabalho e Relações Socioprofissionais. As médias no fator Condições de Trabalho não apresentaram diferenças significativas. Os resultados detalhados são apresentados na Tabela 16.

Tabela 16 - Análises descritivas e comparação de médias nos fatores da EACT entre efetivos e terceirizados

Variáveis	Grupos				Dif. Médias	I. C. (95%)**		t
	Efetivos		Terceirizados			Min.	Max.	
	M	DP	M	DP				
Organização do Trabalho	3,24	0,64	3,02	0,53	0,21	0,07	0,34	3,05*
Relações Socioprofissionais	2,78	0,79	2,51	0,76	0,27	0,09	0,45	3,02*
Condições de Trabalho	2,57	0,82	2,52	0,82	0,05	-,014	0,24	0,56

Nota: \* $p < 0,01$ ; \*\* Intervalo de Confiança.

Em seguida, comparou-se as médias nos fatores da *Escala de Custo Humano do Trabalho (ECHT)*. Nesta análise, o grupo de trabalhadores terceirizados apresentou média significativamente superior ao grupo de trabalhadores efetivos somente no fator Custo Físico, não apresentando diferenças estatisticamente significativas nas médias dos outros fatores, como se observa na Tabela 17.

Tabela 17. Análises descritivas e comparação de médias nos fatores da ECHT entre efetivos e terceirizados

Variáveis	Grupos				Dif. Médias	I. C. (95%)**		t
	Efetivos		Terceirizados			Min.	Max.	
	M	DP	M	DP				
Custo Afetivo	2,66	0,88	2,56	0,72	0,09	-0,10	0,28	0,95
Custo Cognitivo	3,56	0,92	3,41	0,88	0,14	-0,06	0,35	1,35
Custo Físico	1,80	0,63	2,00	0,70	-0,20	-0,36	-0,04	-2,52*

Nota: \*p<0,05; \*\* Intervalo de Confiança.

Por fim, analisou-se as médias dos grupos quanto aos fatores da *Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST)*. Nesta análise, os grupos não apresentaram diferenças significativas de média. É importante destacar, contudo, que no fator Esgotamento Profissional, a significância se apresentou limítrofe (p=0,055). Os detalhes da análise podem ser observados na Tabela 18.

Tabela 18 - Análises descritivas e comparação de médias nos fatores da EIPST entre efetivos e terceirizados

Variáveis	Grupos				Dif. Médias	I. C. (95%)*		t
	Efetivos		Terceirizados			Min.	Max.	
	M	DP	M	DP				
Liberdade de Expressão	4,19	1,29	4,17	1,24	0,02	-0,27	0,31	0,16
Realização Profissional	3,93	1,47	4,02	1,23	-0,08	-0,41	0,23	-0,56
Esgotamento Profissional	2,71	1,36	2,38	1,55	0,39	-0,01	0,67	1,87
Falta de Reconhecimento	2,00	1,50	1,72	1,51	0,27	-0,08	0,63	1,53

Nota: \* Intervalo de Confiança.

## 6.2 Entrevistas

Com a adoção da Análise Sociológica do Discurso como ferramenta de análise das entrevistas, algumas categorias temáticas surgiram com mais frequência, nas quais iremos nos debruçar com maior profundidade no capítulo seguinte. Para o presente momento, iremos nos ater apenas aos temas evidenciados no discurso dos trabalhadores, a partir das experiências que eles relataram durante a sua trajetória de vida profissional e dentro da organização.

As 10 entrevistas realizadas proporcionaram um leque de singulares informações que permitiram a exploração de temas que perpassam o atual cenário político e financeiro no qual se encontra o País. Estas são questões fundamentais a serem abordadas tendo em vista a característica da instituição estudada e as fortes influências externas que a impactam, além de fundamentar muitas das falas dos entrevistados, de acordo com a sua ocupação e seu vínculo empregatício dentro da

organização. Nesse sentido, foi possível identificar nuances que remetem à instabilidade/estabilidade laboral; à realização profissional; ao tempo livre e à jornada de trabalho; fatores que podem potencializar o sofrimento e adoecimento psíquico, assim como outros que contribuem para a promoção da saúde mental; além de ter conseguido adentrar na compreensão dos trabalhadores acerca dos cuidados que eles próprios tem com a sua saúde mental.

De posse dessas observações chegamos às seguintes grandes áreas de discussão e reflexão e que, como mencionado, serão abordadas no capítulo seguinte:

- 1) Instabilidade x Estabilidade laboral
- 2) Dificuldades de articulação entre jornada laboral e tempo “fora” do trabalho
- 3) Riscos psicossociais e Cuidados com a saúde mental
- 4) Mais que um trabalho, um elo afetivo.

É fato que as categorias escolhidas para contextualização e interpretação dos discursos proferidos não esgotam as possibilidades de diversificação e exploração das informações coletadas. Outros temas em que caberia uma problematização surgiram, mas que, no entanto, caso fossem incluídos no panorama de análises, ultrapassariam os objetivos propostos para esta dissertação.

## **7. DISCUSSÃO**

No decorrer deste capítulo, iremos nos ater à interpretação que construímos acerca do cenário laboral em que estão inseridos os trabalhadores efetivos e terceirizados da instituição pesquisada, tendo como base a percepção desses participantes no que se refere aos riscos psicossociais e fatores de promoção da saúde mental que possam vir a influenciar nos seus processos de saúde/doença.

Para tanto, optamos por utilizar excertos dos discursos dos trabalhadores os mais longos possíveis com o intuito de deixar mais clara a nossa interpretação, assim como permitir que o leitor tenha condições de fazer as suas próprias.

## 7.1 Instabilidade x Estabilidade laboral

Os agravos acometidos pela terceirização, modalidade contratual adotada pela empresa estudada, em que 2/3 dos seus trabalhadores estão enquadrados sob esse tipo de vínculo empregatício, surgiu nas falas do público terceirizado participante, principalmente como uma condição de trabalho que abarca indícios de discriminação, instabilidade, diferenças salariais e de benefícios, contribuindo para uma caracterização de precarização laboral.

Desde a abertura à democratização do País, iniciado nos anos de 1990 pelo governo Collor e dada continuidade pelos governos do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso (1994/1998 – 1998/2002), o Brasil passa por uma intensa adesão ao mercado internacional e às práticas de abertura ao capital, realizando uma série de ajustes econômicos que começam a exigir um novo posicionamento quanto às relações de trabalho nos processos de produção. De acordo com Costa (2003), empresários e sindicatos foram surpreendidos perante as modificações necessárias e pautadas no modo de produção toyotista na medida em que as empresas se viram forçadas a aderir aos novos padrões tecnológicos e modelos de gestão para conseguirem se firmar e tornarem-se mais competitivas dentro do comércio global, e os sindicatos se redefinirem enquanto órgãos de lutas e representatividade de classes.

Decerto que, como consequência à abertura comercial incentivada nesse período e as mudanças estruturais impostas pela globalização mundial, veio à tona algumas estratégias empresariais competitivas que estiveram adormecidas durante os anos da ditadura militar, em que a economia era basicamente sustentada pelo mercado interno. Entre elas, encontram-se a inovação tecnológica e as técnicas gerenciais, que já foram amplamente trabalhadas no capítulo destinado à caracterização do toyotismo e os seus desdobramentos na saúde do trabalhador, no qual abordamos os impactos das transformações ocorridas nos processos de produção para a saúde do trabalhador.

Dessa forma, entendemos que os novos valores ideológicos que acompanham os métodos de organização e gestão toyotistas, característico da política do capital vigente até hoje, são diferentes daqueles que mediavam as relações de trabalho no período ditatorial e se concretizaram no mercado por meio de medidas que impactaram diretamente o setor trabalhista, provocando um alto grau de demissões: redução de hierarquias, fechamento de fábricas, modernização tecnológica, redefinição

de processos produtivos, terceirização, etc. Em todos esses casos, o intuito principal era a redução de custos, principalmente àqueles relacionados à mão de obra. Nesse sentido, os processos de reestruturação ocorreram concomitantes a medidas liberais, com destaque para as privatizações, abandono das políticas públicas e controle da moeda e inflação, com o novo Plano Real, implantado no primeiro mandato do governo FHC. (COSTA, 2003). Aquino *et al* (2016) mencionam que uma das soluções propostas para conter a crise econômica vivida durante esse cenário foi limitar a atuação do Estado na economia, implementando na administração pública mecanismos de mercado voltados para uma “administração ágil, menos burocrática, com foco na sociedade como cliente” (pág. 3).

Costa (2003) e Druck (2015) apontam que a flexibilização dos regimes de trabalho e a desregulamentação da CLT foram e permanecem sendo marcantes nas transformações que acompanham a reestruturação produtiva. As redes de subcontratação e terceirização são centrais como forma de gestão do trabalho mundiais, apesar de apresentar diferença de país para país devido às suas nuances, dos marcos de regulação do Estado e das forças sindicais atuantes. Dessa forma,

num quadro em que a economia está comandada pela lógica financeira sustentada no curtíssimo prazo, as empresas buscam garantir seus altos lucros, exigindo e transferindo aos trabalhadores a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos com o trabalho e pela “volatilidade” nas formas de inserção e de contratos. É o que sintetiza a terceirização que, como nenhuma outra modalidade de gestão, garante e efetiva esta “urgência produtiva” determinada pelo processo de financeirização ao qual estão subordinados todos os setores de atividade, já que são também agentes e sócios acionistas do capital financeiro (DRUCK, 2015, p.29).

A priori, o discurso envolto na terceirização preza pela contratação de um trabalho de qualidade e especializado, de fundamental importância para o desenvolvimento de algumas atividades empresariais que, por vezes, os recursos humanos próprios não possuem *know-how* suficiente para cobrir as demandas geradas ou seus esforços não devem ser concentrados nesses processos. Esse tipo de terceirização seria, no caso, mais bem enquadrado no contexto da globalização e da reestruturação produtiva, seguindo uma diretriz de modernização, flexibilização e especialização. Teríamos, portanto, uma defesa pragmática e, principalmente, moderna à adoção dos serviços terceirizados, pois nessa concepção de que as empresas deveriam

se focar na sua “atividade fim” e delegar a outras empresas especializadas algumas das suas “atividades meio” traria benefícios difíceis de contestar a favor da geração de empregos e do crescimento econômico. Entretanto, em longa argumentação, Marcelino e Cavalcante (2012) demonstraram que, no Brasil, a terceirização é orientada quase que única e exclusivamente pela redução dos custos e externalização das responsabilidades e conflitos trabalhistas, já que, quando uma empresa contrata os serviços de outra, ela transfere à contratada os riscos e parte dos custos com a contratação da força de trabalho. Seu contrato, inclusive, sai do âmbito da Justiça do Trabalho (empresa X trabalhador) e passa a se encaixar na Justiça Civil (empresa X empresa).

Dessa forma, partindo do pressuposto de que a terceirização desempenha um papel relevante na estrutura do mercado de trabalho, os autores acima mencionam que esse tipo de contrato se tornou “o mais importante recurso estratégico das empresas para gestão e redução dos custos com a força de trabalho” (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012, p. 338). Os autores construíram uma definição abrangente de terceirização e que contempla uma exploração do trabalho, da precarização e das condições de vida dos trabalhadores: *todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas.*

É consensual na literatura e em pesquisas que objetivam investigar o contexto e as condições de trabalho de prestadores de serviços terceirizados, que esse tipo de vínculo trabalhista é assinalado por uma intensificação laboral, aumentando a suscetibilidade de riscos à saúde e à segurança dos trabalhadores, assim como um forte “*presenteísmo*” (BENACH *et al*, 2014), caracterizado pela assiduidade às atividades mesmo em condições de adoecimento, o que parece se sustentar pela insegurança e medo do desemprego. É o que podemos verificar nas histórias contadas pela Frida:

[...] Foi uma época muito difícil porque foi logo quando eu descobri o Lúpus, então eu precisei me ausentar muitas vezes e aí eu tive esse olhar compreensivo dela, né, e ela dizia “não se preocupe com nada.” E eu sempre com medo de perder meu emprego porque eu sofria esse risco de perder o emprego, mesmo estando passando por esse problema de saúde. Não pela Fulana, mas por outras pessoas. E ela dizia “em primeiro lugar tá a sua saúde, vá se cuidar. (Frida)

E pela Marielle:

Pesquisadora: Você acha que o trabalho, ele contribuiu pra esse seu aceleração que você disse, esse seu estresse... esse seu desequilíbrio?

Marielle: Na época sim. Em 2013, 2014... final de 2013 pra 2014 com a gestão que eu tava, mexeu muito comigo. Mexeu muito comigo, assim... mexeu com o meu emocional, né... foi muito difícil. Muito difícil mesmo. Só Deus mesmo pra ter me dado força porque eu não entrei com atestado, licença, com nada né? Vinha trabalhar...superei tudo..

Pesquisadora: Doente...

Marielle: Doente vinha trabalhar, né, não me ausentei do trabalho em nenhum momento, mas foi um momento assim bem difícil pra mim.

Na Tabela 4, que caracteriza a amostra participante das entrevistas, vimos que Marielle e Frida são as terceirizadas mais antigas do grupo, até mais do que alguns dos funcionários efetivos. Apesar de sua experiência profissional como terceirizadas se contrapõem ao que afirma Sanches (2012) no que se refere a alta taxa de rotatividade das empresas, em que a alteração dos postos de trabalho são cerca de duas ou três vezes mais do que outros trabalhadores inseridos de forma plena no mercado de trabalho, as nossas entrevistadas demonstram viver em uma situação de vulnerabilidade e pseudoestabilidade, como colocado por Aquino *et al* (2016). É possível constatar na fala da Frida, por exemplo, os recorrentes problemas relatados por trabalhadores terceirizados quanto ao atraso de salários e, em contraponto, o incentivo para a busca da almejada estabilidade no serviço público:

Passei um tempo trabalhando com isso... Sim... e aí começou a surgir problemas de contrato. E o gerente na época, o Fulaninho, foi a pessoa que mais começou a me incentivar pra estudar pra concurso. “Olha, Frida, eu acho que você tem uma potencialidade maior, você deve explorar mais isso porque a terceirização ela é hoje e não é amanhã, vai depender dos contatos políticos. Vai depender do chefe que estiver a frente...” Ele... é... eu passei assim, eu passava 1 mês sem receber salário por conta da empresa terceirizada. Então, foi muito difícil porque a equipe não queria vir trabalhar porque não recebia dinheiro. E aí eu tinha que motivar a equipe pra vir e tinha que tirar motivação também não sei da onde pra eu também poder tá ali porque eu não podia faltar. (Frida)

Acrescidos a esses aspectos, encontramos também uma classe de trabalhadores marcados por baixos salários e com seus direitos fragilizados, tendo em vista que, atualmente, a forma mais agressiva de retirada dos direitos, de flexibilizar e de precarizar o trabalho é colocá-lo sob as rédeas da terceirização. (DRUCK, 2015)

Este é o cenário que se mostra predominante no contexto político-econômico brasileiro, evidenciado de maneira tão contundente nas relações de trabalho entre empresariados e serviços terceirizados que o próprio trabalhador terceirizado

reconhece a sua condição de vulnerabilidade, quando uma de nossas participantes menciona que “isso não é só na XXXX, é a terceirização de um modo geral. Eu não foco só na XXXX, eu foco na terceirização que eu acho que é uma forma de trabalho precária. Uma forma de exploração da mão de obra.” (Frida). Compreendemos, portanto, que, se a terceirização não tivesse inerente aos seus procedimentos de atuação no mercado a capacidade efetiva de reduzir custos e de distanciar problemas trabalhistas, ela não teria alcançado a amplitude existente hoje no País.

É fato que a terceirização mudou de forma estrutural a base produtiva e de serviços do Brasil e essa constatação é concretizada na diversidade de formatos de contratos que as empresas passaram a adotar para adquirir uma produção enxuta e flexível, panoramas de gestão claramente distinto dos propostos na época em que vigoravam as indústrias seguidoras dos modelos de produção fordista do século XX, em que as jornadas de trabalho eram integrais e que, em território brasileiro, a CLT assegurava garantias trabalhistas.

Até a aprovação da Lei 13.467/17, que altera as Consolidações das Leis do Trabalho sob a argumentação de que ela impede a flexibilização do trabalho em áreas como jornada, salários e benefícios, onerando os custos das empresas, limitando sua competitividade e, por conseguinte, impedindo maior crescimento e geração de empregos, pode-se dizer que tínhamos a CLT como parâmetro central para evitar que as relações de trabalho no Brasil se reduzissem na pura mercantilização da força de trabalho. No entanto, com essas novas modificações e, por fim, com a criação da Lei 13.429/17 autorizando a terceirização de atividades-fim, de acordo com Alves (2015) haverá uma maior facilidade para burlar as leis trabalhistas ou, o que é pior, passaremos a ter uma legislação que permitirá esse abuso, trazendo para o campo da legalidade algo que até bem pouco tempo significaria “burlar a lei”. Isso contribuirá para um grande retrocesso por meio do desmonte da CLT, conquistada por longos anos de luta política, assim como colocará em risco a própria efetividade da Justiça do Trabalho e suscitará dos sindicatos novas estratégias para lidar com as alterações provenientes dessa terceirização plena.

Costa (2003) ressalta que em nenhum de seus artigos a CLT limita a incorporação de benefícios que ampliem conquistas, pelo contrário, dá uma garantia mínima de direitos à população trabalhadora com vínculo formalizado. Historicamente, essa situação permeia os anseios daqueles trabalhadores que atuam como servidores

públicos e que, no caso, da instituição investigada, são regidos pela CLT. Quando questionados sobre as vantagens e desvantagens de serem funcionários ou terceirizados na organização, os discursos versavam, principalmente, acerca dos benefícios (que tinham ou não, no caso dos terceiros) e o salário oferecidos pela empresa. Evita, por exemplo, traz isso de uma maneira muito incisiva:

Mulher, enquanto funcionária eu vejo mais pontos positivos. Na verdade, eu não vejo nenhum ponto negativo. Eu sempre digo que a XXXX é uma mãe. Eu já trabalhei na Gerência Y e na época que a gente trabalhava na Gerência Y, a gente fazia muita pesquisa de mercado, pesquisa salarial. E, quando a gente faz pesquisa salarial, a gente vê tudo não é só o salário. A gente vê salário, benefício, né, pra gente poder se comparar. Da época que eu estava na Gerência Y e, ainda hoje, que eu gosto muito dessa área de pessoas, acompanho muito essas notícias que saem, são poucas as empresas que tem a carteira de benefícios que a XXXX tem. Às vezes tem até um salário melhor, mas a carteira de benefícios, se você comparar no estado do Ceará, nenhuma empresa tem a carteira de benefícios que nós temos. (Evita)

Karl, terceirizado na empresa há 9 anos, pontua alguns aspectos vividos por ele os quais, ao mesmo tempo em que corroboram com a literatura que demonstram as fragilidades e furos existentes na seguridade dos direitos desses trabalhadores e na frequente instabilidade laboral, distanciam-se do aspecto de baixos salários que caracteriza a maioria dos trabalhos terceirizados:

Bom, o aspecto terceirizado bom, porque, pro mercado, pelo menos pra minha formação, se eu for pro mercado, pra ter essa função eu não encontro o salário que eu tenho é... aqui eu não encontro fora. Não seria fácil, né, de, de encontrar. Por ser um ambiente que eu já gosto, é... essa facilidade, esse bom relacionamento que eu tenho, que eu tenho. Isso seria o primordial pra mim. (Karl)

Por sua vez, diante dos últimos dados divulgados na pesquisa de desocupação realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2017), em que o índice de desemprego se apresenta em 11,8% e atualmente atinge 12,3 milhões de brasileiros, conseguimos compreender a importância do concurso público para a funcionária efetiva Anne, que enfatizou no seu discurso a relevância que o vínculo empregatício estável tem para a sua vida:

Então, assim... É porque você acaba tendo um certo conforto, né, assim, em ser funcionário daquela empresa. É você, é.. é.. não vai rodar tão facilmente.. E, assim, hoje é o grande... tem muita gente desempregado, passando por isso. Então, de repente, você tem um emprego que você tem uma certa

garantia, né, você trabalha com uma maior tranquilidade, né? Tu imagina quantas famílias tão trabalhando sem saber se vão até o final do mês. Então, assim, você tem um certo conforto. Então, você consegue estruturar sua vida baseado naquilo ali, né. Isso te dá uma qualidade de vida, te dá uma paz, você consegue render em tudo. Eu acho, sabe? Eu acho que essa, esse é o grande lance. Em relação a benefícios, assim... eu acho, assim, que os terceirizados assim como nós em termo de ambiente, tudo a mesma coisa. Não tem muita distinção. Tem distinção sim na hora dos benefícios e tal porque é outra forma de contratação, né. Assim, e a vantagem que eu vejo, assim, claro é dos benefícios, né, assim... o nosso ganho, o nosso benefício, como contratada daqui, mas o maior deles eu acho que é tá confortável naquela situação de você trabalhar sabendo que o final do mês vai chegar e você não vai sair, né? Você é funcionária daquela empresa, você pertence aquilo ali talvez você dê mais valor, talvez você lute para que as coisas deem certo, entendeu? (Anne)

Ampliando a discussão iniciada por Alves (2015), Druck (2015) complementa essa análise indicando mais um ponto importante e consequente da terceirização e das propostas apresentadas na reforma trabalhista: a fragmentação dos coletivos de trabalho e a pulverização dos sindicatos. Há com isso uma fragilização sindical e um incentivo à concorrência entre os trabalhadores e seus sindicatos, já que as negociações poderão ocorrer entre patrões e empregados, tornando, por vezes, desnecessária a intervenção sindical.

De modo contrário ao que ocorreu na Greve dos 300 mil, momento marcante do governo Getúlio Vargas que abriu as portas para a organização e o fortalecimento sindical, e, posteriormente, nas atividades grevistas da década de 1980 as ações de paralisação visando defesas e/ou conquistas trabalhistas ocorriam sob condições de confrontações diretas de trabalhadores e sindicatos com suas empresas, indústrias e fábricas. A estratégia confrontacionista utilizada nas lutas sindicais e trabalhistas dessa época também alcançou a instituição investigada, ilustrada por meio da narrativa do Sr. Simon, funcionário efetivo e um dos fundadores do sindicato da organização:

E no momento de uma greve, uma greve aí em 90. Não, foi 91... 90? Foi 90 ou 91. É... eu era gerente, como eu falei antes. E uma greve pesada que já ia para 15 dias, em determinado momento eu cheguei aqui na empresa e tinha um... isso, antes, dias anteriores já tinha polícia na calçada, depois no outro dia a polícia já estava por dentro da empresa nos corredores e, num determinado dia, em um dia de quarta-feira, lembro bem que era um dia de quarta-feira, quando eu fui entrar na empresa, na portaria tinha um oficial da polícia e disse que a gente só entrava quem apresentasse identidade e crachá. Eu disse pra ele que eu era gerente, que já trabalhava algum tempo na empresa já e que eu não ia mostrar. Ai ele disse “então, não entra.” E eu tava até sem transporte próprio, peguei um ônibus e fui para o centro. E lá, eu liguei pro meu superintendente e disse “ó, eu não vou trabalhar hoje. Por

que? Porque eu to contra a polícia dentro da empresa, a pessoa recebendo um oficial de justiça, aliás, um oficial da polícia na portaria pra identificar.” (Simon)

[...] aí houve um impasse realmente, a empresa de um lado e o sindicato de um outro, e os trabalhadores decidiram entrar em greve. Nesse tempo, a greve realmente ela era quase 100% de trabalhadores mesmo. Não tinha muitos terceirizados, né, a adesão era total. (Simon)

A fala do Sr. Simon é permeada por particularidades que a literatura aqui apresentada trouxe como consequências da adesão ampla ao trabalho terceirizado dentro de uma organização. A CLT possui parâmetros que determinam os modelos viáveis de organização sindical e que exigem uma unicidade sob a formação de categorias profissionais em uma mesma base territorial. Em outras palavras, a representação por categoria impede que um mesmo sindicato represente diferentes segmentos da classe trabalhadora, além de permitir a existência de apenas um sindicato dessa categoria estabelecido na unidade territorial (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2014). Dessa forma, quando se está dentro de uma empresa, a polarização dos trabalhadores representada pelo seu vínculo empregatício e pelas suas condições de emprego e de vida alimenta uma ética pautada no individualismo e na competição.

Com essa linha de raciocínio, as posturas de confronto perdem força com as transformações no mundo do trabalho e a política de negociação e cooperação entre capital e trabalho se tornam prioritárias, pois, diante de um cenário em que a classe trabalhadora da empresa é polarizada e o sindicato assombrado pelo fantasma da ameaça de desemprego, as mobilizações se tornam fracas e o poder de barganha é reduzido a um trabalho que vise projetos mútuos e específicos que garantam a autopreservação da empresa e a seguridade do próprio emprego.

Outra face comum da terceirização é a discriminação, por vezes invisível se considerarmos a dificuldade e a deficiência estatística de demonstrá-la e amparar estudos e argumentos, mas não imperceptível para os protagonistas dessa situação. O dossiê acerca dos impactos da terceirização sobre os trabalhadores, elaborado em 2014 pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEES, traz uma alerta para a existência desse panorama dentro das empresas públicas e privadas que se utilizam das contratações de terceirizadas para compor seu quadro de funcionários. Nesses casos, a discriminação pode ocorrer:

pela distinção criada nos locais de trabalho entre trabalhadores diretos e terceiros, seja porque o tipo de trabalho desenvolvido pelo terceirizado é considerado menos importante, seja pelas desigualdades de salário, qualificação, jornada e condições de trabalho. (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2014, p. 29)

Em suma, esses casos são agravados por serem de difícil enquadramento jurídico e, conseqüentemente, as doenças psicológicas provenientes desse tipo de assédio raramente ou nunca são reconhecidas, contribuindo para as subnotificações dos afastamentos de trabalho (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2014). Três excertos das entrevistas que realizamos se mostram exemplares das descrições e apontamentos trazidos acima. A primeira fala que apresentamos é a da Frida, no momento em que é questionada acerca da percepção de desgaste produzido pelas atividades que executa:

Frida: Mas, assim, o que hoje eu acho estressante é a.. não é o trabalho que eu executo. E não é nem que seja estressante, é uma preocupação minha... são as relações de trabalho com o terceirizado. As diferenças que são feitas entre o trabalhador próprio e o terceirizado. E mais ainda quem ocupa cargo comissionado porque são tão terceiros, não são os de casa, são os de fora que eu falo. São tão terceiros quanto nós e tem vários privilégios que nós não temos. E aí eu vejo um olhar preconceituoso com relação a isso. Entendeu? É pra eles não são cobrados pontos, pra gente é de uma forma bem incisiva, né? E aí... “não... num sei quem é terceirizado” Eu vejo um discurso preconceituoso por trás disso. Embora muita gente diga que não tenha, mas você vê que existe essa diferença. Então, isso eu acho mais desgastante na relação de trabalho atual da XXXX.

Pesquisadora: Tu sente dos funcionários próprios esse tipo de preconceito?

Frida: Sinto. Sinto. Não de todos, mas de uma boa parte. Que não vê o terceirizado como um profissional, vê como um cabide de emprego, não faz nada, tem que cobrar. Aí às vezes, você terceirizado acaba sendo mais cobrado do que um próprio. Um próprio, às vezes, se ausenta mais e não é cobrado ponto como um funcionário terceirizado. Então, existe muito essa diferença. Não que isso esteja ligado diretamente a mim.

O segundo, da entrevista com Anita:

Anita: [...] De alguns colegas tem sim aquela distinção.

Pesquisadora: Você já sentiu isso?

Anita: Já, já. Várias vezes, mas a gente vai deixando pra lá, né?

Pesquisadora: Que tipo de distinção assim nas relações? Como é que se estabelece isso? Que tipo... como acontece? Como você percebe isso?

Anita: Mulher... preciso responder mesmo? (risos). Pronto, vamos falar do salário. Nosso vale alimentação. Pra que diferença maior? Absurdo né a diferença?

Por sua vez, Nelson se contrapõe às duas colegas de trabalho ao afirmar que houve melhoria por parte da empresa no tratamento dado às relações trabalhistas com o corpo terceirizado:

Pesquisadora: E.. enquanto terceirizado aqui dentro da empresa, como você vê essa relação da XXXX com o terceiro?

Nelson: Já foi um tempo ruim... assim, na questão de... na maneira de como os terceiros são tratados. Ela evoluiu bastante. Hoje, eu abro a boca pra dizer que ela já conseguiu nivelar assim, chegar num nível que você se sente tranquilo, né. Você não se sente mais como se fosse uma pessoa que fosse deixada de lado, uma pessoa que não servisse pra empresa. Porque, por algum tempo, as pessoas tratavam terceiro, né, principalmente lá no começo, acho que em 2004, 2005, essa época, as pessoas eram... não eram tão bem tratadas como são hoje, tratada como pessoas. Eram tratadas como serviço. E hoje não, a XXXX ela trabalhou muito nessa área com os gestores, os que passei também eles trabalhavam bastante, né, de que não existe terceiro e próprios, todos são colaboradores, independente da função que esteja. Sobre essa questão, eu acho que ela evoluiu bastante e ela, assim.. ela tem um tratamento muito bom para os seus terceiros. Embora não sejam empregados diretos dela, mas são pessoas que ela, ela fornece um ambiente de trabalho bom, fornece, né, uma estrutura boa acho que pra todos. E, assim... essa questão de tratamento, como eu te falei, são casos esporádicos que a gente vê. Pessoas sendo mal tratadas por questão de serem terceiros, né. A empresa ela já evoluiu bastante nessa questão.

Pesquisadora: Antigamente era pior, é isso? Você já presenciou?

Nelson: Eu já presenciei fatos de pessoas sendo mal tratadas, né, por ser terceiro, né? De a pessoa olhar no crachá e “ó, você é um terceiro, você nem empregado é da empresa, você não pode nem dar palpite aqui.” Então, já presenciei fatos desse, mas acredito que hoje não exista mais. Pelo menos, eu não vejo mais acontecer.

Como pudemos constatar, no âmbito das remunerações e distribuição de benefícios, os efeitos da terceirização, no geral, são impactantes para a saúde mental e física dos trabalhadores terceirizados. Podemos citar algumas delas para ilustrar a vulnerabilidade existente em torno desse público: diferenças em relação a alguns benefícios ou vantagens indiretas; servidores e terceirizados desenvolvendo as mesmas atividades, mas sem isonomia salarial; descumprimento de obrigações trabalhistas (FGTS, INSS, falta de carteira assinada, periculosidade, férias, não pagamento de indenizações trabalhistas); condições mais vulneráveis de segurança no trabalho devido a intensificação do ritmo de trabalho e presenteísmo; jornadas de trabalho mais extensivas; aspectos discriminatórios do uso do espaço de trabalho. É inevitável que tais

consequências se estendam para além do âmbito profissional, já que limitam esses trabalhadores na construção de suas trajetórias profissionais por não possuírem um plano de cargos e carreiras e, por conseguinte, estagnarem na ascensão de melhorias na sua qualidade de vida e na de suas famílias, estando sujeito à volatilidade do sistema econômico.

No decorrer desse tópico, buscamos apresentar como a abertura comercial e a injeção de investimentos estrangeiros incentivados com mais veemência desde a década de 1990 alcançou todos os setores da economia, inclusive o público, e impôs ao empresariado alterações nas relações de trabalho dentro dos seus processos de produção assim como nos seus modelos de gestão. O crescimento econômico que o País vem sofrendo desde então gerou uma expansão do mercado informal e, principalmente, da terceirização, vista pelas grandes corporações como aspecto central para a redução de custos, encargos trabalhistas e consequente aumento dos lucros. Objetivamos por meio dos excertos retirados dos discursos dos nossos entrevistados corroborar o que já aponta a literatura no que se refere à vulnerabilidade dos trabalhadores terceirizados e, por conseguinte, os impactos na sua saúde, tal como demonstrar que as discrepâncias existentes entre funcionários efetivos e terceirizados também podem ser considerados fatores de risco para o sofrimento e adoecimento mental. O ano de 2017, portanto, pode ser considerado como um marco nesse processo de precarização da classe trabalhadora, tendo em vista a constante degradação dos direitos trabalhistas potencializada pela aprovação da lei de terceirização irrestrita (13.429/17) e do pacote de alterações na Consolidação das Leis Trabalhistas (13.467/17).

No tópico a seguir, trataremos sobre o tempo de não trabalho e a jornada de trabalho desses trabalhadores, argumentando sobre a importância que esses dois fatores apresentam sobre o equilíbrio da vida familiar, pessoal e da saúde como um todo.

## **7.2. Dificuldades de articulação entre jornada laboral e tempo “fora” do trabalho**

Em meio a tantas mudanças, a chegada do século XXI trouxe consigo a crescente expansão de um modelo de relação laboral pautado na precarização e na flexibilização do trabalho, em que, por vezes, a primeira categoria é vista como algo negativo a ser combatido, enquanto a flexibilização é aceita e defendida como

alternativa à crise do trabalho, versando sobre um discurso ao mesmo tempo coerente economicamente e falacioso socialmente (AQUINO, 2008).

Tentaremos nesse tópico abarcar das falas dos nossos participantes as interferências das suas jornadas de trabalho e das reverberações das suas atribuições laborais em outros âmbitos da sua vida, tais como pessoal, familiar/conjugal e no seu tempo de não-trabalho. Com relação a este último, consideraremos ele como um tempo livre das responsabilidades trabalhistas em que o indivíduo possa se dedicar ao seu lazer. Aqui, o lazer será compreendido em uma perspectiva psicológica sintetizada por Nunes e Hutz (2014, p. 307) como “satisfação de uma necessidade humana complexa, que é colocada em prática por meio de experiências que são individualmente definidas como prazerosas.” Esses momentos devem existir para que o trabalhador possa desenvolver seus interesses à parte do contexto de trabalho, independente de quais sejam, criando situações que lhe propiciem o desenvolvimento das suas potencialidades, aumente seu bem-estar e contribuam para a sua qualidade de vida.

Como veremos na apresentação dos fatores de risco psicossociais e nas estratégias utilizadas pelos trabalhadores para cuidar da sua saúde mental, a prática de atividade física surge como uma das principais fontes de prazer e relaxamento, tanto pelos efeitos biológicos que se exercitar causa ao organismo como por também ser considerada uma atividade social, a qual lhe leva à interação e à formação de redes de suporte. Neste sentido, enquanto conversávamos sobre a rotina de trabalho e o modo como preenchia o tempo em que não estava no trabalho, Joana mencionou que gostaria de se engajar em alguma atividade física, mas que ainda não foi possível:

Pesquisadora: Hoje, o quê que lhe impede de se engajar numa atividade física?

Joana: Hoje, na realidade, não é... o que me impede mesmo sou eu mesma. A administração do meu tempo. Eu não tô conseguindo, na realidade, uma falha minha mesmo. Planejar o meu tempo de maneira tal que eu encaixe uma atividade física nela. Por que? Você acaba assim, eu tô vivendo... vivendo não, a gente vive em um mundo de neuras. Mães que tem filhos, que depende de alguém pra cuidar, você vive em uma sensação de culpa eterna. Porque, assim, eu... não vou mentir pra você, acho que eu até já falei isso lá no curso. Eu saio da XXXX 5 e meia, 6 horas, às vezes, 7, às vezes um pouco mais tarde eu vou pra uma academia aí você fica naquela “poxa vida, minha mãe já passou a tarde toda com os meus filhos. A minha mãe já passou a tarde toda com meus filhos. Ela tem 70 anos aí a póbi vai... Não! Vamo pra casa.”

O conteúdo trazido por Joana reforça as incessantes e antigas diferenças de gênero existentes na sociedade e que, inevitavelmente, refletem-se na esfera do trabalho. A dupla jornada de trabalho dentro de casa cria uma situação de sobrecarga física e tensão emocional por conta da necessidade que a mulher tem de compartilhar a sua atenção com as atividades domésticas e o trabalho remunerado. Seligman-Silva (2011) aprofunda a discussão colocando que foram longos anos de luta contra o preconceito e contra a resistência para que as mulheres também passassem a ocupar o mercado de trabalho. Uma das estratégias para esse enfrentamento foi a autoexigência da mulher em comprovar que é possível conciliar trabalho e atividades domésticas, acumulando cada vez mais responsabilidades e desempenhando os mais diversos papéis sociais com excelência, como pode ser ilustrado com a fala de Golda, ao ser inquirida sobre os motivos pelos quais não inclui na sua rotina uma atividade física para praticar:

Não... é falta... como eu havia dito, é falta de tempo mesmo. Por que? Porque como a gente é dona de casa, é mãe, a gente passa o dia inteiro no trabalho, você já chega a noite, tem o trânsito... você já chega em casa sete, sete e meia da noite aí você tem casa pra ir organizar, o filho pra gente olhar.. Qual o tempo que resta, né? Realmente, o tempo hoje... Às vezes a gente até brinca... ei, fulano, você tem, tem um pouquinho de tempo aí pra me vender? Porque realmente é tempo mesmo. Eu sei que a gente tem que organizar o tempo hoje, né, às vezes a gente tem muita desculpa, mas é o tempo mesmo que não deixa. Falta de tempo mesmo. (Golda)

Essa realidade enfrentada por diversas mulheres é característica de uma cultura que possui naturalizada e fortemente instaurada a ideia de que a mulher é a principal responsável pelas atividades desenvolvidas no lar, tendo que exercer uma multiplicidade de papéis, ficando claramente em desvantagem com relação aos homens. Como afirma Rotenberg *et al.* (2010, p.10), a “decisão sobre a utilização do tempo não é autônoma, mas, ao contrário, é muitas vezes imposta por certas determinações da organização social ou econômica da sociedade ao qual estamos inseridas” Ao apontar algumas ideologias existentes por trás da transformação da jornada de trabalho integral para o modelo de flexibilização, Dal Rosso (2017) apresenta críticas trazidas pelos trabalhadores ao regime de tempo integral, com trabalho fixo e horas plenas, considerando como empecilho os horários fixos de entrada e saída já que dificultam que os trabalhadores e, principalmente, as trabalhadoras (em virtude das suas atividades domésticas) sejam atendidos em suas necessidades cotidianas. Dessa forma, não se trata

de uma medida que, a curto prazo, apresente grande resistência por parte dos trabalhadores, pois se caracteriza por uma relação que pode vir a ser mutuamente benéfica, como confirmada, por exemplo, na pesquisa sobre empreendedorismo desenvolvida por Oliveira (2017), na qual alguns dos resultados apontaram para a preferência dos vendedores de comida de rua por continuar trabalhando de forma autônoma e, conseqüentemente, ter condições de regular o seu próprio horário.

Ao retomarmos as falas da Joana e da Golda, conseguimos vislumbrar que, no momento em que as entrevistadas se referem à junção do trabalho doméstico com o trabalho profissional, elas mesmas elaboram os seus discursos incluindo-se em um grupo maior: mulheres mães que exercem atividade profissional. É o que conseguimos identificar quando elas utilizam as expressões “como a gente é dona de casa, é mãe, passa o dia inteiro no trabalho”; “Mães que têm filhos, que depende de alguém pra cuidar”. No caso de Joana, a sua cobrança em desempenhar com excelência o seu papel materno é acompanhada de sentimentos de culpa por passar tanto tempo ausente da presença dos filhos e por ter que contar com o apoio de parentes, terceirizando os cuidados dos filhos à sua mãe (ou babás, amigos, vizinhos, etc), que já é idosa, para conseguir gerenciar as funções que socialmente lhes são atribuídas. Essa compensação da ausência faz com que, após uma extensa jornada de trabalho em que o comum é fazer horas extras, a priorização do tempo que lhe resta após a conclusão das atribuições laborais seja dedicada aos cuidados com os filhos e possibilite um descanso para a mãe. Como podemos observar, o tempo excedente feminino geralmente não é destinado para os cuidados de si mesma.

Resultados semelhantes ao que apresentamos agora foram encontrados por Uziel e Rotenberg (2014) em estudo relacionando a profissão de comissária de voo ao fato de as participantes serem mulheres e o impacto que essa combinação tem no cotidiano dessas profissionais. As autoras trouxeram a citação de uma socióloga que escolhemos parafrasear por descrever com riqueza uma condição que parece estar presente na maioria das mulheres, inclusive, no cotidiano do nosso grupo de entrevistadas mulheres: “Na longa lista de emprego do tempo da mulher, vêm os filhos, os idosos, o companheiro, só não vem ela mesma, personagem secundário, **última coadjuvante de sua própria vida**” (OLIVEIRA, 2003, p. 10 *apud* UZIEL; ROTENBERG, 2014, p. 477, *grifo nosso*).

O último enunciado de Golda nos chama atenção por ela manifestar a sua intenção em alongar o seu tempo por meio da possibilidade de comprá-lo de alguém que, teoricamente, teria tempo “sobrando”. Nesse caso o tempo é colocado em um patamar de bem simbólico, alcançando o mais alto nível de uma cultura construída pela lógica da produção de mercadorias, em que tudo pode ser transformado em valor e, posteriormente, consumido. (MAYA, 2008)

É inegável, portanto, que o prejuízo para a saúde dessas trabalhadoras é duplo, na medida em que há intensificação da sua produtividade ao estender a jornada de trabalho, como no caso de Joana, e ainda ter que compatibilizar essas exigências da organização com as demandas familiares de um modo satisfatório para a própria mulher, além de, inevitavelmente, impactar a dinâmica do relacionamento conjugal e familiar. Neste aspecto, a compreensão dos eventuais problemas familiares e/ou pessoais pelo chefe imediato emerge no relato de Karl como algo positivo e traz uma conotação de retribuição e reconhecimento por seu comprometimento com as atribuições e responsabilidades que lhes são confiadas:

Olha, eu acho que... eu acho que por essa questão de ser, é.. 9 horas por dia, interfere. Porque, quer queira, quer não eu tenho essa responsabilidade, tem aquela carga horária que você tem que cumprir, apesar daqui é... eu nunca, eu nunca tive nenhum problema de chegar pra, pra chefe imediato “ó, fulano, eu preciso resolver um negócio ali no banco.” ou “eu preciso... eu vou só pegar minha filha aqui no Albert Sabin e volto.” Eu não tenho é... isso é muito tranquilo... é... a chefia deixa isso muito tranquilo porque sabe que a gente tá aqui, né... eu acho que aí não é do terceirizado, é do Karl, já conhece e aí fica mais tranquilo, né? Mas eu fico, eu me cobro muito com essa... (Karl)

Ao qualificarmos um trabalho como precário estamos considerando-o como um processo em que a flexibilização, a insegurança e a instabilidade se fazem presentes e esses fenômenos, cada vez mais crescentes e generalizados, traduzem-se na sociedade de diferentes formas. Por meio das entrevistas, tivemos acesso às interferências do trabalho nas vidas familiar, conjugal e individual dos nossos trabalhadores, em que o trabalho ganha magnitude, assume lugar central e implica em reconfigurações de boa parte do tempo de vida dessas pessoas. A intensificação do trabalho pode ser percebida em situações em que identificamos o rompimento do limite que separava momentos de trabalho, de lazer e de descanso. (LIMA; BARROS; AQUINO, 2012).

Encontramos no relato de Karl e no diálogo com Anita as diferentes facetas que a intensificação e a jornada de trabalho podem apresentar, um sob noites mal

dormidas e espaço familiar poluído por demandas do trabalho, e a outra pela impossibilidade de tempo para si própria, quando menciona a dificuldade em se programar para fazer ginástica e outras atividades de lazer:

Eu acho que eu tenho, ai poxa vida, às vezes em casa tô fazendo uma coisa aqui aí “AH! Lembro de alguma coisa e isso aqui pode ser a solução do meu problema”, de alguma atividade, de alguma coisa que eu esteja... ave maria! No início, eu já perdi muita noite de sono com essa avaliação de desempenho. Já foi bem mais puxado, bem pior mesmo de vir no sábado, domingo, porque o sistema não, não... naquela época, eu te disse, que o sistema não ajudava muito. Então, já tá mais calmo, né, eu não acordo tanto na noite... é a questão da responsabilidade, né? (Karl)

Pesquisadora: E o quê que lhe traz insatisfação no dia a dia? O quê que você chega e se chateia com alguma coisa, que possa acontecer e que lhe deixa de algum modo, talvez insatisfeita nem seja a palavra, mas chateada.

Anita: Digamos assim, que pudesse melhorar? Talvez? Só o meu horário. Eu queria sair de 5 horas pra poder malhar. (Risos). É sério.

Pesquisadora: Você hoje não faz nenhuma atividade física?

Anita: Faço, mas muito corrido.

Pesquisadora: Você faz o que?

Anita: Só dou umas pedaladinhos em casa mesmo. Eu queria ter tempo mesmo de malhar. É sério.

Pesquisadora: O que você faz nas suas horas livres? Seus horários livres?

Anita: Horários livres?? (risos)

Pesquisadora: Tempo livre.

Anita: Tempo livre?? (Risos).

Pesquisadora: Sábado, domingo, à noite.

Anita: Durmo. Mulher, porque, assim, eu passo o dia aqui. Tudo na minha casa eu faço. É difícil assim um tempo livre.

Pesquisadora: Você sente falta de um tempo livre?

Anita: Sinto, sinto. Tá uma coisinha que eu sinto. Sinto falta de um tempo livre. Tá você falou bem.

Pesquisadora: Se você tivesse um tempo livre, o que você faria?

Anita: Acho que eu ia andar, passear mais. Sair, curtir.

As ressonâncias do trabalho na vida familiar e pessoal exemplificadas pelas falas acima são apenas duas especificidades diante das variações de trabalho humano

que podem incidir nos relacionamentos e no cotidiano da família. A estrutura temporal do trabalho em si, ou seja, a real jornada de trabalho cumprida surgiu em todos os discursos dos entrevistados terceirizados unanimemente como fator de insatisfação e que ilustraremos por meio da fala de Marielle. Para fins de contextualização, os terceirizados cumprem uma carga horária semanal de 4 horas a mais do que a dos funcionários efetivos. Sabe-se que, quanto mais extensa a jornada, menor será o tempo de convívio com a família e para solucionar assuntos pessoais. Da mesma forma, o cansaço também será maior e poderá afetar a qualidade das relações interpessoais do trabalhador, principalmente se o ambiente de trabalho exigir um alto controle das emoções, já que a irritabilidade e o desânimo são reações que prejudicam os relacionamentos (SELIGMAN-SILVA, 2011).

A opinião de Marielle acerca da sua jornada de trabalho atravessa a discussão que iniciamos ao tratarmos sobre os aspectos negativos da terceirização para a saúde do trabalhador que, como demonstramos, vai para além da instabilidade do vínculo laboral. Ela pontua que a diferenciação entre os trabalhadores efetivos e terceirizados se inicia no estabelecimento do horário de entrada e saída e que, para ela, essa é uma norma que não contribui em nenhum aspecto para a organização. Trata-se de um horário morto, que eleva os custos da instituição e incentiva a insatisfação entre os trabalhadores:

porque nós como terceirizados somos muito discriminados, né, na questão do horário... a gente tem que pagar uma carga horária que o colaborador da casa trabalha de 08h às 17h e a gente tem que trabalhar de 07:30 às 17:30. E esse horário não é um horário que vá melhorar ou contribuir para a XXXX. Eu vejo como algo muito negativo porque eu vejo como um custo que se eleva em contas de energia, em computadores, ar condicionados e, na realidade, nós chegamos pra cumprir o horário, mas não se trabalha e a gestão não vê que ela poderia deixar os seus colaboradores terceirizados muito mais satisfeitos, produzindo muito maior na sua carga horária normal, né, do que ter que cumprir um horário sem nenhum nexo, assim. Nenhuma... nenhuma... nada positivo. Esse horário não deixa nada positivo e outras questões também, nos pontos facultativos... tem hora que o terceirizado não tem direito, tem horas que tem direito. (Marielle)

Observamos no discurso de Marielle que a inflexibilidade da gestão quanto à tolerância de horários é um fator de estresse para ela e que é compartilhada por todos os entrevistados terceirizados. Em outro momento da nossa conversa, ela mencionou que essa determinação no tocante aos horários tinha sido implantada há poucos meses e

que gerou uma grande resistência dos trabalhadores, tendo em vista que, antes, algumas gerências (a qual ela faz parte se inclui entre estas) permitiam que eles optassem por entrar às 07h e sair às 17h, o que favorecia a realização de outras atividades não relacionadas ao trabalho após a conclusão do expediente. No entanto, percebemos por meio da confrontação dos discursos da Marielle e do Karl acerca do mesmo assunto que, apesar de ter sido formalmente orientada pela presidência da empresa carga horária de início 07:30 e término 17:30, na prática, a flexibilidade da jornada de trabalho ficou a critério dos gestores imediatos:

Na verdade, na verdade, o que mais me incomoda hoje é essa questão do tratamento, sabe, entre terceirizado e funcionário efetivo. É o que mais me incomoda. Por que que eu falo isso? Porque, por exemplo, essas quatro horas a mais, semanais, os outros órgãos não tem. Assim... porque eu vejo que interfere na minha vida, é.. com certeza interfere na vida de outras pessoas. É, por exemplo, aqui, aqui eu tenho flexibilidade no horário porque o horário certo é de 07:30 às 17:30. Eu chego aqui 8h, né, principalmente, quando tá na época de escola, vai levar, num sei quê... eu chego 8 horas, mas saio às 6. Eu pago essa hora no final. E eu vejo que em outras gerências isso é sete e meia, cinco e meia, sete e meia, cinco e meia. Então, assim, eu penso “pô, o resultado não seria mais importante do que isso?” Certo. E aí, isso, isso me incomoda, sabe?

Esse tipo de conduta favorece sentimentos de injustiça, preconceito e insatisfação com relação à companhia que, se compararmos com a opinião de Anne, funcionária efetiva, deparamo-nos com uma compreensão bem divergente acerca da sua própria jornada:

É.. o horário OK, embora o horário do almoço seja aperreado, mas ao menos você sai 5 horas da tarde, você consegue resolver muita coisa da sua vida. É... segunda a sexta, eu nunca precisei trabalhar sábado, acho que conto nos dedos as vezes que precisei trabalhar aqui sábado. (Anne)

A ideologia por trás da flexibilização dos horários de trabalho são envolventes tanto para o grupo de empresários quanto para o de trabalhadores. Essa é uma realidade que se mostra com dimensões diversas, variando com os pontos de vista. Lima, Barros e Aquino (2012) discutem que o poder de aceitação que está associado à inserção das estratégias de flexibilização no mercado de trabalho advém da realização de um *marketing* positivo acerca desse tema. Ele é repassado à sociedade como um novo modelo que se opõe à rigidez e possibilita que o trabalhador tenha (um aparente) controle sobre o seu próprio trabalho e regule a sua carga horária. O termo é associado a

contextos que façam referência à variabilidade, aptidão para diferentes atividades e agilidade para se adequar ao mercado. Esse mesmo *marketing* enaltece a “figura de profissionais tidos como polivalentes, realizando diversas atividades, porém incansáveis. Atualmente, um funcionário ser chamado de ‘*workholic*’ é considerado um elogio” (p.112).

Vemos que as mudanças provenientes da reestruturação produtiva incidiram de maneira significativa no tempo de lazer, exigindo que os indivíduos experimentem novos modos de vivenciá-lo tendo em vista que as exigências das novas estruturas tecnológicas e organizacionais são incisivos na ordenação de um tempo calcado na velocidade e que trazem um peculiar modo de viver na contemporaneidade (GRISCI, 1999). Assim como outros participantes, Evita também aponta a necessidade de encontrar um tempo para cuidar de si, mas, no seu caso, a falta de tempo está condicionada ao excesso de atividades e não propriamente a extensão da jornada laboral:

Mulher, eu sou uma louca. Todos os meus horários são preenchidos, todos. Todos sem exceção. Acho que é aí que eu to errando. Porque eu não deixo nada pra mim, assim, pra mim, sabe? Então, eu trabalho, eu faço curso de inglês 2 vezes por semana na hora do almoço, eu faço pilates 2 vezes por semana na hora do almoço que foi o horário que eu consegui e à noite eu fico com o meu filho. Porque à noite só sou eu com ele, né, e com o meu marido. Então, todos os meus horários são bem preenchidinhos. Cada minuto meu é precioso. Eu não posso perder meia hora de um dia porque senão, se escolhamba tudo, entendeu? (Evita)

O que, para uns, poderia ser considerado atividades de lazer, aparentemente, para Evita, todas as atividades desempenhadas por ela são de cunho obrigatório para que possa atender aos critérios do estereótipo do indivíduo contemporâneo: o profissional bem-sucedido, que possui habilidades em outro idioma, realiza atividade física e dedica tempo de qualidade à família. Quando tomamos por base as 2 primeiras linhas da sua fala, conseguimos contrastar o fato de ela desconsiderar que a realização de um curso de inglês e de pilates são espaços voltados para si e exercidos em um tempo de não trabalho. Ao mencionar que cada minuto seu é precioso, ela traz à nossa lembrança expressões típicas do cotidiano, tais como “*o tempo voa*” ou “*tempo é dinheiro*”, que estão claramente relacionadas ao trabalho e nos revelam quais são as novas formas admitidas pela sociedade de se inserir na cultura moderna. É como afirma Grisci (1999, p. 4):

Tão rápido quanto os regimes de verdade lhes impõem, ao indicarem que um ínfimo instante não pode ser perdido, sob pena de evidenciar um tempo desperdiçado. Pode-se, então, inferir que, em decorrência de uma visão ideológica, que toma o tempo como algo dado e natural, tem-se sua não problematização pelos sujeitos que o experimentam.

Dessa forma, o que a princípio é apresentado como uma liberação de tempo de trabalho e um bônus frente à árdua rotina laboral pode passar a ser mais uma fonte de risco à saúde do trabalhador. Basta considerarmos, a partir dos relatos evidenciados nessa seção, que o espaço que deveria ser destinado aos cuidados de si mesmo com a ocupação de atividades que sejam prazerosas e que contribuíssem para a dissolução de fatores de estresse, está sendo regulado pelo ritmo de trabalho, pelas duplas jornadas, pela autocobrança em desempenhar bem seus papéis sociais e em atender às expectativas atribuídas ao indivíduo do século XXI. À guisa de conclusão, aproveitamos o último excerto apresentado para nos apropriarmos das ideias de Maya (2008) e ressaltar que a vida que acompanha o atual pensamento liberal predominante nas sociedades mundiais, enaltece sistematicamente o trabalho e desvaloriza o tempo de não trabalho, atribuindo-o, por vezes, conotações de estigma. Se pensarmos por essa ótica, todo o esforço e interesse do indivíduo devem estar voltados para o trabalho e o seu tempo excedente se destinado a agregar novas qualificações a si mesmo ou se reenergizar para permanecer no mesmo ritmo e intensidade exigidos pelo trabalho.

### **7.3. Fatores de Risco Psicossociais e Cuidados com a Saúde**

A terceira categoria que foi evidenciada na nossa pesquisa é onde pretendemos vislumbrar, de fato, os principais fatores existentes no ambiente de trabalho pesquisado que, na perspectiva dos trabalhadores entrevistados, impactam a sua saúde de modo negativo, causando-lhes, inicialmente, somatizações e, com o passar da exposição, sofrimento e adoecimento mental. Da mesma maneira, consideramos importante apresentar algumas estratégias que surgiram nas entrevistas com esses trabalhadores e as quais eles utilizam no seu dia a dia para lidar com o excesso de demandas ao organismo e manter a sua dimensão psíquica em equilíbrio. No decorrer

desse tópico, retomaremos algumas ideias e pesquisas discutidas no marco teórico que embasam os nossos achados, assim como contribuem para corroborá-los.

Do mesmo modo, utilizaremos os excertos das entrevistas para confirmar alguns dos resultados obtidos com o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA, o que nos mostrou de alta relevância tendo em vista que o que foi inicialmente encontrado nas respostas de uma amostra diagnóstica mais ampla também foi revisto nas entrevistas de um modo mais complexo, contextualizado e aprofundado, apontando para uma homogeneidade da pesquisa e reforçando o objetivo de complementaridade pelo qual optamos desenvolver um estudo de método misto.

### ***7.3.1 Fatores de risco***

A definição de riscos psicossociais trazida por Leka e Jain (2010), previamente apresentada, contempla aspectos relacionados à carga e ritmo de trabalho, controle sobre a atividade, horário de trabalho, ambiente e infraestrutura, cultura organizacional e função, relações socioprofissionais, perspectiva de crescimento na carreira dentro da empresa e interface entre vida familiar e trabalho. No mesmo caminho, a Organização Internacional do Trabalho ressalta que apenas a presença desses condicionantes no ambiente de trabalho não seria suficiente para causar adoecimento psíquico, mas o modo como ocorre a disposição e a combinação desses fatores e o ajuste entre pessoa e seu ambiente de trabalho é que influenciará de forma significativa na saúde dos trabalhadores, contribuindo para as suas vivências de bem-estar e mal-estar. Seria por conta disso, por exemplo, o motivo de alguns trabalhadores que estão expostos às mesmas variáveis de um mesmo setor adoecerem e outros não.

No tópico 6.2 – Jornada de Trabalho, já abordamos os pontos relevantes que fazem referência aos horários de trabalho e as consequências na vida familiar e pessoal de uma carga horária diferenciada para os trabalhadores terceirizados, principalmente. Nos próximos parágrafos, dissertaremos acerca dos outros aspectos citados pelos referidos autores e que ganharam destaque no discurso dos entrevistados.

Algumas pesquisas (BARROS; MENDES, 2003; FERREIRA; MENDES, 2001; MENDES; TAMAYO, 2001; MENDES; ABRAHÃO 1996; SANTOS; FERREIRA, 2014) convergem em resultados que apontam para a organização do

trabalho (tempo, controle, tarefa e sobrecarga) como principal fator de desencadeamento do sofrimento. De fato, essas dimensões estão associadas às significativas vivências de bem-estar do sujeito que contribuem para a constituição da sua subjetividade, proporcionando pleno desenvolvimento da sua criatividade e do seu potencial humano enquanto trabalhador.

Como foi destacado na apresentação dos resultados da EACT, todos os itens do fator “Organização de Trabalho” se enquadraram na avaliação de moderado a crítico e a experiência frequente dos trabalhadores de ter que desenvolver as atividades sob pressão, dentro de prazos e sendo cobrados por constantes resultados ganha vida nas narrativas do Karl e da Joana:

Pesquisadora: E essa cobrança de você levar o trabalho pra casa, de resolver tudo, vinha de você ou vinha da gestão, do ambiente mesmo?

Joana: [...] Eu levava demanda pra responder em casa pra não perder prazo porque você tinha aqueles 15 dias, você tem que responder, você tem que responder, aquela pressão toda [...] Era tudo concentrado só na minha pessoa. Pra finalizar, pra fazer a cobrança. Aí assim, era um... um negócio de louco. E aí cheguei a conclusão que quando você tem ali 200 300 é beleza, mas quando chegou em 1000 não deu mais, eu já tava pirando na batatinha.

Olha, talvez a... a cobrança de... por exemplo, nesse momento agora, tá tendo uma, uma cobrança exagerada da gestão, não digo da Gerência Y, mas da gestão, que os outros anos eu não tive, né? E você fica tenso. Você fica “de novo? De novo?” Não tem necessidade. Agora que a gente tá num... a gente vinha acompanhando esse processo mais ou menos há quase 10 anos e a gente tem um acompanhamento diário, mensal, ver como é que funciona ele no dia a dia. Então, a gente tava com menos, tá com menos de 2 semanas... tá entrando na terceira semana hoje, mas é de um tempo pra cá tá uma coisa tipo “e aí?”. É grupo de whatsapp, é e-mail, é telefonema, da mesma pessoa? Você fica... isso pra mim agora tá sendo desgastante, é o que tá sendo desgastante. Por exemplo, na época de promoção também, não tem aquela... é esse furacão, né, aí você fica tenso. O físico responde. É... essa dureza, né? Eu saio daqui, às vezes, com torcicolo, com dor no braço porque muito tenso e a questão de você tá sempre apagando incêndio. Olha faz isso, faz aquilo.(Karl)

É perceptível nas falas dos nossos personagens o quanto a cobrança exacerbada, seja ela vinda dos gestores, como no caso do Karl, ou de uma autocobrança, como no caso da Joana, traz sofrimento e desgaste físico e mental. Durante o nosso diálogo, Karl menciona o alto nível de responsabilidade e compromisso que possui com o seu trabalho e o quanto os seus gestores confiam nele para dar encaminhamento às tarefas repassadas. Ao nosso ver, trata-se de uma combinação perigosa, pois, ao mesmo tempo em que os seus colegas e gestores valorizam o engajamento e habilidades que ele

tem para tocar os projetos, essa confiança e reconhecimento os levam a demandá-lo com mais atividades, como ele próprio reconhece:

Agora, eu, eu sinto que, às vezes, eu sou mais cobrado, até porque eu tenho mais responsabilidade, aí vai da minha pessoa, eu tenho mais responsabilidade do que um próprio. Entendeu? Que aí, na verdade, não é em relação entre ser próprio e de ser terceiro. É a questão de confiança, delegação, responsabilidade que é eu acho que eu passo (Karl)

A alta carga de trabalho concentrada em Joana, aliado ao fato de que existia uma “*pressão pra tirar esses números*” e que o setor no qual ela trabalha “*não se permite perder esse prazo*” contribuiu para que a funcionária tivesse um alto pico de estresse, somatizando a intensa pressão vivida naquele momento com fortes enxaquecas, situação que a levou a agir em prol do redimensionamento e redistribuição das suas atividades. Levando em consideração o que afirmam Serafim *et al* (2012) e Schibuola (2005) Karl e Joana manifestaram sintomas característicos de um estresse ocupacional, tendo em vista que os fatores psicossociais presentes na instituição naquele momento agiram de forma contundente ao limiar de os levarem a apresentar enrijecimentos musculares e exaustões psicológicas.

Ainda sobre essa perspectiva, o caso exemplificado corrobora com o único fator das escalas do ITRA que trouxe uma avaliação grave sobre os riscos à saúde dos trabalhadores da empresa, a saber o fator Custo Cognitivo, da Escala de Custo Humano do Trabalho (ECHT). Antloga *et al* (2014, p. 4789) explicam que

em uma situação real de trabalho, o trabalhador é demandado a realizar um conjunto de tarefas prescritas pela organização, porém, as atividades realizadas efetivamente nem sempre consistem do proposto. Dessa forma, diante das contradições entre o prescrito e o real, o trabalhador elabora estratégias para atender as exigências do CPBS<sup>11</sup> e isso implica em um CHT. Quando as estratégias de mediação são eficazes, há vivências de bem-estar no trabalho. Por outro lado, se as estratégias de mediação falham, há risco de adoecimento.

Neste sentido, os resultados da Escala de Custo Humano no Trabalho sinalizam o que é despendido pelos trabalhadores para dar conta das exigências das tarefas e indicam a discrepância existente entre o que é demandado pela gestão e as reais situações ocorridas no trabalho, articulando-se com possíveis preocupações

---

<sup>11</sup> Contexto de Produção de Bens e Serviços, de acordo com a Ergonomia da Atividade.

relativas a erros, retrabalhos e ritmos. Além do mais, resultados relativamente altos para custo humano favorecem, em longo prazo, casos de adoecimento (ANTLOGA *et al* 2014). Assim como o uso das funções cognitivas obteve maior representatividade entre os resultados do questionário aplicado com os 312 trabalhadores, de modo semelhante ocorreu na pesquisa realizada com servidores públicos de um órgão do judiciário brasileiro dos autores supramencionados. O nosso estudo parece, portanto, convergir com as questões trazidas pela literatura no que se refere às principais doenças do século XXI que expressam por meio dos quadros clínicos os impactos da exigência de um mercado mundial pautado na valorização e na supremacia do trabalho imaterial e, por conseguinte, no desgaste mental em detrimento do físico.

Ao retomarmos os resultados do fator “Relações Socioprofissionais” vimos que o seu ponto de corte ficou próximo à avaliação satisfatória, o que abre margem para inferirmos que, como ilustrado no tópico anterior, as relações afetivas construídas entre os colegas de trabalho e destes com a organização demonstram ser fortes e parecem contribuir para a manutenção psíquica dos trabalhadores pesquisados e minimizar os sofrimentos que surgem, assim como também foi demonstrado na pesquisa realizada por Barros e Mendes (2003) com operários terceirizados da construção civil. No entanto, trazemos abaixo a fala da Frida para ilustrar a dificuldade vivida pelos trabalhadores, principalmente terceirizados, quando são excluídos das decisões ou quando há centralização de informações, item que ficou entre as maiores médias desse fator na aplicação do questionário.

O terceirizado não é visto como um profissional. Às vezes é visto como mais um cabide de emprego e... alguns determinados assuntos não chegam ao terceirizado por ser terceirizado, você acaba não participando de algumas decisões e isso acaba meio que frustrando um pouco também. Falta esse olhar mais profissional até dos gestores, dos próprios, né? Não, vamos trazer os terceirizados pra dentro de casa, né, porque, por exemplo, eu to aqui há 15 anos! O único vínculo que eu tenho com a empresa é ela pagar meu salário, mas eu não tenho relação nenhuma com a empresa terceirizada. As minhas relações são todas estabelecidas aqui. Então, se a XXXX trouxer mais essa história do terceirizado pra si é... de pedir a opinião dele, de trazer ele pra perto, de ouvir, considerar algumas decisões, entendeu, eu acho que isso tornaria é.... até o próprio terceirizado mais responsável pelo seu trabalho. Não... aquela história, você delegar mais, deixaria ele se sentir mais responsável por aquilo que ele tá fazendo, sabendo que aquele resultado vai depender dele, entendeu? (Frida)

Novamente, encontramos no discurso da Frida sinais que exprimem a posição desprivilegiada na qual se encontram os trabalhadores terceirizados em que, por vezes, tem de se adaptar a uma atividade a qual não está dotada de sentido e com a qual não se veem inteiramente envolvidos e responsáveis. Gaulejac (2007) reforça que qualquer indivíduo sente a necessidade “de dar valor àquilo que produz, de colocar coerência diante do caos, regulação diante da desordem, racionalidade diante das contradições, criatividade diante da uniformidade. Isso lhe permite realizar-se ao realizar sua tarefa” (p. 157). No caso de Marielle, a reorganização do seu setor trouxe consequências graves à sua saúde. Em meio à reestruturação funcional estabelecida pela sua antiga gestora, a terceirizada “ficou na geladeira”, “estava ali, mas ninguém lhe perguntava nada. Ninguém lhe pedia nada”, vendo-se inutilizada e desnecessária na sua nova função, como ela nos conta abaixo:

[...] assim, a gestão tinha uma verdadeira confiança em mim, no meu trabalho, no que eu produzia, né... e essa outra, realmente... tanto fazia tá ali como não. Então, assim, isso deixa a gente extremamente deprimida né? Porque você tem sua potencialidade de tá fazendo e foi, então, a depreciação do programa.. Talvez não tenha sido nem a minha pessoa. Porque começou a valorizar só as obras, que era da... obra, obra... num sei quê... e o Programa Socioambiental, como era um programa da casa, né, ele passou a não ter nenhum sentido. Ele ficou paralisado ali. Tirou todo mundo, botou nas obras... as obras são importantes e isso me abalou muito porque eu amava muito esse programa. Eu tinha feito esse programa... a equipe nós tínhamos construído um projeto, tinha toda uma...ganhamos um prêmio, o selo, o selo... ganhamos um prêmio e tudo... e o programa estava em stand by. Então, esse foi o motivo. (Marielle)

Pesquisadora: E nesse período você fazia o que?

Marielle: Ficava marcando teatros... a agenda do teatro que foi outra coisa que me chateou bastante. Eu não queria mais ficar e me obrigaram a ficar com isso, né. Então, assim, foi momentos que eu chorei de raiva.

Em um único parágrafo, conseguimos extrair das palavras de Marielle o quanto o trabalho pode surgir como uma atividade dignificante para o sujeito ou destruidora da sua autoestima. A fim de “regular a desordem” e “colocar coerência no caos” que acaba de se instaurar, o seu organismo encontrou na doença um novo equilíbrio para moderar os estressores do seu contexto de trabalho. Marielle se reconhecia e se realizava profissionalmente no Programa em que ela tinha ajudado a construir e fazê-lo evoluir e, no momento em que foi colocado para segundo plano, ela também foi colocada nessa posição. Casos como o de Marielle, assim como o do Sr.

Simon que, ao retornar à empresa após alguns anos cedido a outros órgãos do Estado não passou por programas de ressocialização, surgem nas nossas entrevistas para ilustrar o dado destacado do fator de vivências de prazer “Realização Profissional”, da EIPST, na qual o descritor “Reconhecimento” é apresentado como o que demanda mais atenção.

[...] E, assim, eu chegando na Gerência Z, eu estranhei tudo isso. Eu lamento, assim, a empresa não ter feito comigo, vamos dizer assim, uma requalificação pra reassumir, né, internamente a empresa. Então, tudo eu tinha que ir pesquisando por mim na intranet, vendo como eram as normas, vendo como estavam sendo feitos os trabalhos, tentando ver organograma da empresa, quem era quem, tanto em termos de órgãos dentro da empresa como quem eram as pessoas responsáveis por esses órgãos. [...] E, quando eu chego aqui, é como eu disse, tinha que ver internamente como era que tava isso. E por aí eu fui né, tipo... quase 1 ano boiando na Gerência Y. Ah, vai ali ver uma palestra, vai num sei que e tal, tal... (Simon)

Por se tratar de um órgão de economia mista, mas que tem como sócio majoritário o Estado, a instituição investigada é impactada por diversas interferências externas, principalmente as políticas. Foi inesperado que tendo uma cultura tão fortemente marcada por ingerências políticas, que o fator “Falta de Reconhecimento” tenha sido avaliado dentro da faixa de satisfatório. Acreditamos que esse resultado tenha surgido em face de que, para a grande maioria, existe uma rotina baseada no reconhecimento e na valorização do trabalho, mas que, no momento em que o gestor se vê numa demanda em que há uma definição vinda de hierarquia mais elevada que a sua, a sua opinião e decisão nem sempre é a que prevalece. As ingerências políticas, o investimento para a formação de líderes e o sistema de desenvolvimento de carreiras e promoções surgiram nos discursos de 6 dos nossos entrevistados, quando indagados sobre o que mudariam na empresa, caso tivessem a oportunidade de ser diretor-presidente:

*Fala 1:*

Eu acho que o que eu mudaria talvez, se fosse falar em processo, seria o sistema de como é hoje das promoções. Porque ele não, não condiz com o mérito, apesar de ser tempo e mérito, ele não condiz com o mérito de fato, né (Karl)

*Fala 2:*

Se eu pudesse, tivesse poder, eu acabaria com essas, essas intervenções políticas porque eu acho que assim, uma companhia como a XXXX e a quantidade de pessoas que tem aqui, tem muitas gente com muito conhecimento não aproveitado com a expertise... eu acho que a XXXX perde nessa parte. Desse negócio de não trabalhar dentro dos funcionários a questão da meritocracia mesmo, a questão de explorar mesmo o conhecimento. Pô, tu investiu tanto naquela criatura, aquela criatura é a mais preparada para ali estar. Não, fulano indicou fulana, bota a fulana.(Joana)

*Fala 3:*

Mulher, eu ia fazer um trabalho muito forte, com foco muito grande em cima da liderança. [...] E essa pessoa tem que tá preparada pra gerenciar, pra liderar uma equipe. Não é todo mundo que tá preparado hoje em dia. Né? Às vezes a pessoa é super competente tecnicamente, mas não tem o tato de lidar com as pessoas. E quando você não tem as pessoas do seu lado, você não tem nada. [...] então eu ia trabalhar muito essa questão de qual o papel do líder, é... e uma coisa que eu não sei se eu conseguiria fazer era... tentar colocar as pessoas nos seus devidos lugares. Às vezes a gente perde um excelente técnico e ganha um péssimo gestor. Entendeu? (Evita)

Outros indícios psicossociais apontados pela literatura como fatores de risco para adoecimento no trabalho são a autonomia/controle e o excesso de procedimentos burocráticos sobre o desenvolvimento das suas atividades. Esses são aspectos que compõem o cenário do *contexto de trabalho* e das *vivências de prazer e sofrimento*, podendo desestruturar e desestabilizar a saúde psíquica do trabalhador, sempre que se expressam no ambiente de modo frequente e intenso.

Para Mendes (1996), quando não há autonomia e espaço para tomadas de decisão e criação, o trabalhador se torna impossibilitado de manifestar a sua individualidade e a sua subjetividade e, por sua vez, se vê impedido de ressignificar situações de desgaste e sofrimento em situações de reconhecimento e prazer. Se retomarmos os índices encontrados no fator “Liberdade de Expressão” da EIPST, veremos que apenas o item relacionado à liberdade para usar a criatividade apresentou um valor que se distancia negativamente dos demais.

Sabemos, no entanto, que o uso da criatividade está ligada a independência do indivíduo para regular o modo de desenvolver as suas atividades, ou seja, na existência de autonomia para adequar a sua tarefa com o que a situação lhe exige (MORAES; VASCONCELOS; CUNHA, 2012). A questão do controle e da autonomia surgiu espontaneamente no discurso dos nossos entrevistados. No diálogo em que visamos elencar situações que podem gerar insatisfações, surge no discurso de Evita

menção a essa falta de autonomia que, aparentemente, encontra-se naturalizada nos processos de produção da instituição investigada:

Às vezes a gente, a gente por conta dessa nossa falta de autonomia, às vezes coisas simples que poderiam ser resolvidas da forma mais simples possível, mas rápida possível, a gente não consegue resolver por conta dessa... da gente não ter alguma autonomia que a gente poderia ter por ser uma empresa de economia mista. Uma empresa de economia mista, ela, teoricamente, deveria andar com as suas próprias pernas não no sentido financeiro somente, mas no sentido das decisões a serem tomadas. E, às vezes, a gente deixa de construir coisas por conta dessas amarras que ainda tem, por conta dessas interferências, dessa falta de autonomia, que também é difícil de acabar, né? Assim, não sei como é que acabaria com isso (Evita).

Nesse caso, a autonomia do indivíduo e a sua falta de controle sobre algumas atividades são impactadas por uma condição inerente à própria constituição da organização: ser uma empresa de modalidade mista, mas que recebe constantes interferências governamentais. Já Anita e Nelson tem os resultados das responsabilidades que devem desempenhar diretamente atrelados às atividades de outras pessoas. Para ambos, o controle em garantir a eficácia dos seus trabalhos está para além das suas alçadas:

Desgastante... em termo do serviço é porque aqui, principalmente quando é SNIS, que a gente depende muito de outras áreas. Aí tipo assim, essa questão de a gente tá aguardando uma definição de uma área responder. Essa questão desse meio de campo, é, desse bate e volta. Isso é um pouco desgastante porque a gente depende deles pra carregar no sistema. Aí o sistema carrega, critica. Aí a gente retorna pra eles e fica aquele, né... Acho que a parte mais desgastante é essa (Nelson)

Pesquisadora: Então, no caso, o seu trabalho depende muito do dos outros?

Anita: Depende. Muito, muito, muito. Aliás, só depende dos outros. A gente não faz nada. Só depende dos outros

Pesquisadora: E isso pra você é... tranquilo? Como é ter que lidar com essa situação?

Anita: Eu já me acostumei. Assim, tem que ter uma certa paciência né? De tá cobrando, tá correndo atrás da informação, mas já me acostumei. Antes eu era mais... eu ficava desesperada porque o povo não mandava, ficava com medo de não cumprir prazo, mas agora tá tranquilo. Eu já sei bater na porta do povo e dizer “ei, umbora.”

Para Frida, a construção de sentido no seu trabalho esbarra nos procedimentos burocráticos existentes nos trâmites de uma empresa regulada por

legislações de cunho governamental. De acordo com Moraes, Vasconcelos e Cunha (2012), a rigidez vivenciada nas organizações públicas e privadas também são considerados limitadores da autonomia e são levantados por alguns pesquisadores como agravantes do sofrimento.

Quando a gente pensa em um novo negócio, a gente se esbarra, tem muita dificuldade quando chega no jurídico porque nem tudo a gente pode fazer, a gente só pode fazer aquilo que está estabelecido em lei. Apesar da XXXX hoje ter uma nova lei que permite a XXXX fazer novos negócios, mas isso ainda é muito limitado [...] Então, acaba sendo um pouco frustrante também porque você quer ver a coisa acontecer e a coisa não vai, sabe? (Frida)

A partir do que foi descrito e apresentado nos parágrafos anteriores, podemos sintetizar que as análises dos discursos dos entrevistados possibilitaram o acesso à percepção desses trabalhadores quanto aos fatores presentes de forma constante no seu ambiente de trabalho que influenciam negativamente na manutenção da saúde, manifestando-se, por vezes, somatizados em tensões musculares, transtornos mentais, enxaquecas e outros casos citados pelos entrevistados, mas não descritos aqui, como hérnia de disco, depressão, suicídio e alcoolismo. Em suma, entre os aspectos relativos a riscos que foram discutidos nesse tópico, é possível evidenciar as ingerências políticas, a cobrança por resultados dentro de prazos pré-estabelecidos, a burocratização de certos procedimentos e a falta de treinamento para formação de gestores como principais pontos levantados pelos trabalhadores em termos de fonte de desgaste. Os desgastes e incômodos relativos à infraestrutura da empresa foram mencionados nas entrevistas por apenas um dos nossos entrevistados que, no caso, demonstrou incômodo com relação ao barulho excessivo, condizente com o único índice acima de 3 que surgiu no fator “Condições de trabalho” e as informações dadas na questão aberta do questionário aplicado sobre a existência de desconfortos físicos e/ou psíquicos.

Diante dos possíveis sofrimentos causados pelas situações de trabalho geradoras de conflitos, é necessário que o trabalhador desenvolva habilidades e estratégias para lidar com as exigências do ambiente com a finalidade de se proteger de um iminente adoecimento. Neste sentido, trataremos a seguir de reunir aqueles fatores presentes na organização e empregados pelos entrevistados na sua rotina que propiciam proteção ao sofrimento e mantém o equilíbrio psíquico.

### 7.3.2 Cuidados com a saúde mental

O desenvolvimento e crescimento organizacional só ocorrem a partir da mão de obra daqueles que compõem a organização: os próprios trabalhadores. Implicitamente, temos que uma preocupação com a sustentabilidade econômica empresarial deve remeter a uma preocupação com os responsáveis por essa sustentabilidade. Segundo Ribeiro *et al* (2011), o ambiente de trabalho é um local de produção de ideias, criatividade e fomento para a construção de uma trajetória de vida profissional em que seja possível conciliar os objetivos da vida pessoal e aqueles propostos pela organização.

Até aqui dissertamos sobre a importância do trabalho para a constituição da subjetividade, a sua forte influência na construção da identidade e de papéis sociais e o inegável impacto que ele tem na manutenção da saúde física e mental. Além disso, pudemos acompanhar as transformações ocorridas com as reestruturações produtivas do mundo do trabalho que, a partir de uma flexibilização dos processos, métodos, tempo, modelos de gestão e do próprio trabalhador permitiram que novas definições de adoecimento ficassem em evidência, transferindo os agravos cometidos ao corpo físico para desgastes ao campo cognitivo do sujeito.

Dados indicam (E AGORA..., 2017) que o Brasil lidera o ranking latino-americano de depressão e doenças ligadas à ansiedade. Além de estarem expostos às variáveis inerentes ao clima e à cultura da própria organização, os trabalhadores também devem levar em consideração aspectos econômicos, sociais e políticos que colaboram para oscilar a sustentabilidade econômico-financeira da empresa e a fazem adotar medidas que, por vezes, possam vir a prejudicar os trabalhadores. Ademais, tais circunstâncias se estendem para a vida pessoal e familiar tendo em vista que o trabalho é fonte de subsistência e supre necessidades básicas e de realização pessoal. Diante da comprovação da existência de fatores de risco psicossocial na empresa investigada, consideramos importante avaliar quais os principais artifícios utilizados pelos participantes das pesquisas para lidar com as exigências do seu contexto de trabalho de modo a conseguir se manter saudável e produtivo para si mesmo e para a empresa.

Seligman-Silva (2011) argumenta que as atividades desenvolvidas fora do contexto laboral, consideradas como sendo atividades de lazer devem possibilitar prazer, enriquecimento existencial e é essencial que tragam emoções significativas e

socialmente gratificantes. Entendemos, portanto, que tais situações propiciam um afastamento das preocupações cotidianas vividas na organização e ampliam as possibilidades de ressignificar os conflitos naturais ao ambiente de trabalho. O discurso trazido por Nelson nos coloca em questão a importância da religiosidade como fator de proteção à saúde mental para parte dos nossos entrevistados e o quanto ela tem uma função basilar no direcionamento e na aceitação de algumas circunstâncias que, a princípio, não possuem soluções imediatas e nem estão ao alcance desses trabalhadores:

Não, não. Com isso eu me preocupo bastante [fazendo referência à saúde mental] e isso aí vai muito pra questão espiritual né? Eu coloco muito.. eu tenho muita fé em Deus e eu coloco nas mãos de Deus, né, a gente entrega pra Deus essa questão mental/espiritual, né, essa questão da nossa fé. Então, assim, tudo o que eu faço é com a permissão dEle. Falo com Ele bastante. E, assim, isso me conforta, né? Aquele cansaço do dia a dia, quando a gente tem aquele momento de encontro com Deus, de buscar a Deus e fazer é... aquele prestar o nosso culto a Deus, prestar o nosso tempo pra Ele. Então, aquilo ali traz reconforto, e aquele cansaço do trabalho vai embora e rejuvenesce e revigora pra mais uma semana ou tempo de trabalho, né. (Nelson)

Do mesmo modo que Nelson, Marielle também encontrava conforto na religião quando tinha as suas crises de pânico no trabalho, afirmando que sempre ia “*lá na Nossa Senhora... sentar lá, respirar*”. Por atendimento à demanda dos funcionários, a empresa construiu, em um espaço localizado no jardim de convivência, um santuário com bancos para que os trabalhadores que tivessem interesse pudessem dedicar uma parte do seu tempo de trabalho para se reunir com outros colegas e realizar orações. Resultados semelhantes foram encontrados em Monteiro e Gomes (1998), em que 47,5% dos trabalhadores da área de produção de uma empresa relataram ter como atividade de lazer a integração e o convívio social com grupos religiosos.

A prática de atividade física também surgiu como importante fonte de relaxamento e “*esvaziamento mental*”.

Assim... fazia né? Atividade física, né? Antes da atividade física, eu fazia terapia, né, porque na época eu tava estressada, trabalho e também menino pequeno em casa e precisava realmente de algum... fiz terapia um bom tempo e realmente melhorei pra caramba. Aí foi quando eu fui pra atividade física, aí eu me encontrei. Então, assim, ali pra mim era um refúgio. Você tira o seu estresse, né, você relaxa.. essa é a forma que eu tenho cuidado da minha saúde mental. Fora as amizades né? As conversas, botar pra fora, né. (Anne)

Pontuamos no tópico sobre a jornada de trabalho que, para as mulheres, a sobrecarga de atividades se tornam maiores devido a necessidade de que muitas delas precisam conciliar o trabalho na empresa com o cuidado com os filhos e o trabalho doméstico. Anne colocou essa questão no seu discurso como um forte fator estressor que a fez buscar psicoterapia como alternativa para o manejo desse acúmulo de tarefas, pois, mesmo quando está sendo cobrada por todos os lados, ela precisa comprovar que é possível conciliar família e trabalho. De modo complementar, a funcionária também identificou a prática de atividade física, que foi considerada com unanimidade entre todos os entrevistados como uma opção de cuidado com a saúde mental, e no suporte social que lhe proporciona uma maneira de diluir o acúmulo de responsabilidades concentrados no seu dia a dia.

Ainda sobre essa estratégia de cuidado, Karl trouxe de maneira bastante enfática o quanto a corrida, assim como os momentos de conversa com amigos que ela lhe proporcionava, era fundamental para aliviar as suas tensões, mas também colocou outros dois aspectos relevantes e que merecem atenção, pois, com frequência, funcionam como moderadores dos estresses no contexto de trabalho.

eu tenho uma relação muito boa com a Cicrana, eu chego aqui pra ela, é uma relação aberta. Se ela fala, é... o que eu tenho pra escutar, ela tem que escutar também o que eu tenho pra falar e... geralmente, quando eu corria, quando eu corria ajudava muito. Muito, muito, muito, muito. Ajudava muito. Saía realmente relaxado da minha corrida. Batia um papo, conversava, corria. Quando era... saía da corrida já era, já tinha esquecido o que tinha acontecido, já tinha passado realmente aquele momento de tensão. E, quando eu parei de correr, eu comecei a ... a ... beber, não beber de me embriagar, mas sempre tem a cerveja na geladeira pra relaxar. Ô manda umas 2 pizzas de bacon, com catupiry mais uma porção extra de gordura. Sempre tava mais ou menos nesse estilo e eu acho que eu descontava realmente na comida, né. Ou fazia alguma coisa, mas, assim, até mesmo como tira gosto porque dizia assim “ah, agora eu vou beber porque eu tô cansado e tal.” (Karl)

Para Karl, após se afastar da corrida, uma das suas principais fontes de satisfação e relaxamento, o álcool e a comida se tornaram uma alternativa, uma satisfação compensatória, de modo a anestesiar o sofrimento psíquico e suportar as consequências advindas das exigências inerentes à sua atividade. Ele se permitia beber para se recompensar pela dedicação dada a um dia cansativo de trabalho, ainda que, no seu caso, não fosse algo comprometedor. Esse fato traz uma constatação importante já apontado por Antunes (2010) ao abordar o uso funcional e disfuncional das drogas no

contexto de trabalho, como discutimos no marco teórico. Utilizando como base para sua fundamentação teórica alguns estudos franceses com diferentes categorias profissionais, a autora cita Fontaine para indicar que não há referências que associem o uso de drogas ao trabalho, contribuindo para que o alcoolismo e as toxicomanias sejam sempre considerados como problemas pessoais, mas que, no entanto, a esfera do trabalho ocupa uma posição preponderante, já que as pessoas tem a maior parte do seu tempo ocupado por ele.

Ao ser investigado o âmbito das relações socioprofissionais e a liberdade de expressão existente entre os colegas e superiores, vimos que o clima social no trabalho se mostra favorável, principalmente no quesito de abertura para expor opiniões e negociar com seus gestores. Mesmo que as médias dos itens do fator “Relações Socioprofissionais” tenham sido enquadradas em uma avaliação de moderada à crítica, os descritores presentes nos dois itens com menores índices (item 5 = 2,49 e item 10 = 2,31) são apresentados pela literatura como significativos na influência para o processo de saúde e adoecimento dos trabalhadores. O primeiro deles, que avalia se há dificuldades de comunicação com a chefia e subordinados, foi destacado por Karl no excerto acima, quando ele pontua que a relação que mantém com a sua coordenação imediata é aberta, promovendo um ambiente de tranquilidade para tratar sobre dificuldades no desenvolvimento do trabalho, erros, questões pessoais, possíveis ausências, etc. Do mesmo modo, Nelson reforça a fala de Karl ao demonstrar a sua satisfação em poder ter um espaço no qual é ouvido e que, apesar das cobranças por resultados e prazos serem cobrados, de forma geral, os gestores com os quais ele já trabalhou e a sua experiência dentro da empresa o faz considerar um ambiente de trabalho formado por pessoas que são preocupadas com os colegas de trabalho e dispostas a cooperar com a desenvolvimento das atividades, demonstrando, como ele mesmo descreve, que *“são pessoas que, que valorizam o ser humano, a pessoa. [...] é um ambiente muito bom de trabalhar né e você tem sua liberdade de você emitir a sua opinião, de ser bem, bem tratado por todos, né.”*

Evita compartilha da opinião de Nelson:

Eu percebo um clima bom de coleguismo, as pessoas aqui... assim, podem tá brigando como for, mas na hora do “pega pra capar” chega todo mundo junto. Já teve várias situações que eu vi as pessoas se mobilizarem pra se

ajudarem. Então, assim eu vejo que, de uma forma geral, vai ter problema aqui, acolá, mas, de uma forma geral, eu acho que o clima de trabalho aqui é excelente. (Evita)

Interessante notar que, como mencionado, o item com índice mais baixo do fator “Relações Socioprofissionais” questiona justamente o nível de acessibilidade das informações necessárias à realização da tarefa. Nas falas dos dois entrevistados e em algumas outras, o espírito de cooperação ressaltado e a liberdade de expressão (fator que apresentou 6 dos seus 7 itens dentro da faixa de avaliação satisfatória), que ocorre independente do nível hierárquico, atua como uma forma de reconhecimento dado pela empresa, trazendo efeitos positivos para a autoestima e, por consequência, para a saúde, como pontuam Monteiro e Gomes (1998). Esses autores também encontraram princípios relativos à participação e à liberdade que foram percebidas pelos trabalhadores da operação como algo bastante positivo, pois possibilita que haja trocas de informações de modo simples que contribuem para que eles efetuem os seus trabalhos de maneira mais eficaz, buscando as pessoas que forem necessárias para tal. No mesmo seguimento, Santos e Ferreira (2014), ao realizarem pesquisa com professores universitários, identificaram que aspectos como ter uma convivência saudável no contexto de pesquisa (44%), orgulhar-se de trabalhar na universidade e sentir-se útil (33%) e poder experimentar um ambiente agradável de trabalho (23%) são o que mais lhe trazem bem-estar na instituição. Esses indicativos nos mostram que os vínculos afetivos que foram construídos na empresa investigada se configuram como uma base importante a favor da saúde.

Outro ponto que gostaríamos de evidenciar nos relatos de alguns dos participantes diz respeito à busca, em algum momento das suas vidas, por atendimento psicoterápico. Em mais da metade dos entrevistados, a terapia surgiu como um dos cuidados realizados ou reconhecidamente importante para manter a saúde mental. Para aqueles que faziam acompanhamento com psicólogo, mas abandonaram, permaneceu a referência de ter sido um ótimo período, em que “*melhoraram pra caramba*”; “*se conheceram melhor, viram suas fraquezas de uma forma diferente*” e que, por isso, “*pretendem voltar em breve*”. Parte dos entrevistados também reconheceu, como uma importante estratégia para lidar com os fatores estressores do dia a dia, que deveriam se organizar para dedicar um tempo para si mesmo com atividades prazerosas que não envolvessem filhos, marido ou amigos. Ao que nos parece, a convivência social é

importante para criar, fortalecer laços e oferecer suporte emocional, mas a necessidade de o sujeito buscar experiências individuais, favorecendo o autoconhecimento e realizando atividades livres de qualquer responsabilidade social, também é vista como um fator de cuidado com a própria saúde para os nossos trabalhadores.

#### **7.4. Mais que um trabalho, um elo afetivo**

O título sugerido para essa seção surgiu com base nas falas de alguns dos nossos entrevistados e exprime uma das principais formas de controle criada com a emergência do modelo de produção toyotista: o envolvimento e comprometimento intenso do trabalhador com a organização por meio da captação da sua subjetividade. Qualificar a instituição na qual se trabalha como uma “mãe” indica uma transposição do âmbito profissional para a familiar, simbolizando a criação de um vínculo forte e significativo na vida do indivíduo, tendo em vista que a família e, principalmente, a mãe costumam ser as representações sociais mais importantes na constituição da subjetividade, de modelo e de base de valores.

O capitalismo contemporâneo exige do indivíduo uma nova construção da subjetividade, diferente da época taylorista-fordista que precisava de um trabalhador fragmentado, extremamente ritualizado e adaptado à repetição e à monotonia das atividades. Ao perceber que por trás dessa tentativa de manter um corpo docilizado por meio da padronização inflexível de procedimentos e normas de convivência existia um trabalhador pensante, e que esse antigo modelo não condizia mais com o contexto de crise econômica e nem com a clemência por mudanças dos processos produtivos, os empresários compreenderam a importância de redirecionar a “administração dos Recursos Humanos” para a “Gestão de Pessoas” e, conseqüentemente, passar a gerir não os corpos, mas a subjetividade desses trabalhadores (BORGES, 2004). A nova subordinação do trabalho ao capital estimula o engajamento e se utiliza de mecanismos de comprometimento do trabalhador, que conseguem articular coerção capitalista e consentimento, incorporando à racionalidade capitalista as variáveis psicológicas do comportamento do trabalhador. (ALVES, 2011)

Uma das demonstrações que encontramos nos discursos dos nossos entrevistados e que caracteriza esse envolvimento foi a comparação que eles fizeram à

entidade materna. A situação familiar elaborada por parte deles denota, como afirma Seligman-Silva (2011), uma atitude de fidelidade ao trabalho que é mantida enquanto existir o vínculo empregatício e enquanto o trabalhador se sentir retribuído e reconhecido pela organização em algum aspecto que julgue importante. O investimento afetivo é intenso, o apego à empresa é ainda maior e o seu desejo de abandono do emprego se reduz cada vez mais, pois um “vínculo rompido seria muito mais do que simplesmente empregatício” (p.330).

Os sentimentos que surgem em relação à instituição investigada se mostraram ambivalentes, mas imediatamente solucionados. Ao mesmo tempo em que há queixas, logo em seguida há muitos elogios à organização, principalmente por aparecer como responsável pela sobrevivência, por ser a provedora (como, geralmente, uma mãe é) que atende a todas as necessidades e possibilita uma ascensão pessoal ao proporcionar a compra da casa própria, aos filhos estudarem em bons colégios, momentos de lazer com a família e ainda conseguir ajudar pais e avós. Apesar dos conflitos e contradições, a imagem da boa empresa permanece preservada e é ilustrada na fala de Joana:

Mas, assim, a XXXX pra mim é uma mãe. Porque eu acho que uma empresa como a XXXX, com os benefícios que a XXXX tem. Claro que como toda empresa, como toda grande instituição, toda grande organização, a gente nunca vai tá totalmente satisfeito porque tem algumas coisas que não caminham como deveriam caminhar, mas faz parte, né, até do amadurecimento profissional da gente, a gente ter essas visões. E a XXXX, pra mim, é... foi uma mãe mesmo. Porque eu acho que uma empresa com os níveis de benefício, eu que vim da iniciativa privada, o nível de benefício que tem na XXXX, a gente não vai encontrar até mesmo em organizações semelhantes a XXXX, tipo economia mista ou mesmo do estado. [...] Porque, por exemplo, eu mesmo, eu tinha meus avós até o final do... até o começo desse ano, eu tive... meu avô paterno faleceu aos 96 anos e ele era totalmente assistido por um dos benefícios da Companhia que é o plano de saúde, assim integralmente, muito tranquilo. A mesma coisa aconteceu com a minha avó, os meus pais que estão assistidos. Então, assim, isso pra mim é um ganho muito grande (Joana).

Para o Sr. Simon, além de a organização ter dado a oportunidade de que ele fizesse parte da sua história de crescimento e do avanço tecnológico pelo qual ela passou, fazendo-o se sentir peça importante no processo de transformação de uma grande empresa, permitiu-lhe “*manter a família*” e lhe deu condições de manter seus filhos estudando:

[...] a XXXX é a única grande empresa do Estado, né? E... eu vejo de positivo é que eu ajudei a construir essa grande empresa. E ela tendo avanço tecnológico, organização, essa coisa toda, isso também vai passando pra gente. É uma interação. Passa pra gente, a gente passa pra empresa. A importância profissional foi muito boa, até agora, né... apesar de eu ter passado esse tempo fora, mas... aí foi outra formação que eu tive fora, mas a formação aqui a gente vai... consultando a intranet e vai adquirindo as informações. É... pessoalmente, fora da empresa, né, a gente conseguiu benefícios muito bons que a gente conseguiu manter uma família, até duas, né? (risos). A gente conseguiu manter a família, né, e o grande legado que eu levo assim da empresa é que ela me deu condições pra ter meus filhos estudando e que eu só vou sair daqui quando eles se formarem. (Simon)

De acordo com Alves (2011), um dos três valores universais do toyotismo é esse envolvimento subjetivo com o trabalho, seu nexos essencial, que contribui para que o trabalhador passe a agir e pensar de forma pró-ativa e a se antecipar aos problemas. Evita é o exemplo de funcionária que demonstrou enfaticamente no seu discurso ter muito bem estabelecido e assimilado os propósitos pregados pelos novos modelos de gestão para atender às modulações do capitalismo:

Eu tenho consciência de que tudo que eu investi aqui hoje, tudo que eu consegui aqui hoje, tudo que eu tenho na minha vida foi graças a XXXX. E tudo o que eu consegui na XXXX foi graças ao meu esforço. Eu não to aqui porque nenhum político me colocou, eu não entrei aqui pela porta de trás, eu tenho consciência de que eu não sou a melhor, mas também não sou a pior empregada. Eu sou esforçada, eu sou dedicada, eu sou responsável então, assim, eu faço a minha parte. Agora, se você ficar sentada, esperando, não vai acontecer nada não. A gente tem que se mostrar e mostrar que é capaz. (Evita)

Segundo a lógica neoliberal que sustenta o modelo da acumulação flexível, para que a empresa se mantenha competitiva e garanta a sua sobrevivência, ela necessita de um trabalhador flexível, que faça a gestão de si mesmo, se autorresponsabilize pela sua própria qualificação, que “vista a camisa” da organização, exatamente como Evita fez durante os seus 14 anos de dedicação à organização. Ela espera dos seus trabalhadores que todos sejam dinâmicos, incisivos, pró-ativos, seguros de si, competentes, capazes de enfrentar as contradições e dificuldades presentes no contexto de trabalho e se confia de que o crescimento profissional é, para muitos, fonte de realização e satisfação. Como abordamos na parte teórica, não é por acaso a existência em diversas instituições - inclusive na da nossa investigação - de Planos de Cargos e Carreiras e de Políticas de Promoções por Mérito como estratégia de incentivo à produção. A máxima do ditado “quem não é visto, não é lembrado” impele os

trabalhadores a seguir o exemplo de Evita e a “aderir a lógica do mercado de focalizar a atenção sobre os desempenhos de uns e de outros e enfraquecer as críticas sobre os desempenhos do sistema de organização”, como afirma Gaulejac (2007, p. 220). Nesse caminho, a empresa se exime da responsabilidade de definir o lugar de cada um, pois o primordial é o mérito e este só pode ser alcançado pelo trabalhador que tem de “*fazer a sua parte*”:

Cada indivíduo deve apresentar a prova de sua rentabilidade. Ela se tornou exigência primeira para ter um lugar e, portanto, uma existência social. Para ser reconhecido como um indivíduo totalmente à parte, definido positivamente, convém ser produtivo e interiorizar os valores do mundo econômico (Gaulejac, 2007, p. 190).

Para dois dos nossos entrevistados a identificação com a empresa e a sua idealização surgiu mesmo antes de eles começarem a trabalhar nela. Os valores e práticas de envolvimento subjetivo da organização transpassaram os muros da instituição, alcançando esses trabalhadores de uma forma tão intensa que eles passaram a almejar trabalhar na XXXX, como se fosse um sonho de vida a ser conquistado.

A XXXX é uma empresa que... eu que costumo dizer, desde pequeninha, quando eu era pequena, o povo dizia assim “Frida, o quê que tu quer ser quando crescer?” Eu dizia que queria trabalhar na XXXX. Então, foi uma empresa que eu conheço desde que eu era pequena. Eu vinha passar as minhas férias aqui, às vezes a minha mãe vinha trabalhar e não tinha com quem deixar? Eu passava o dia aqui com ela, um ou outro, né? Então, pra mim acaba tendo um lado afetivo também. Aqui eu construí várias relações de amizade, amizades duradouras que, por exemplo, a Beltrana e o Cicrano, que foram meus gestores, essa amizade eu levei pra fora da XXXX. E, hoje meu ciclo de amizade tá muito aqui dentro. Então, acaba tendo uma relação afetiva também, ne? (Frida)

Frida é terceirizada há 15 anos na empresa e sua mãe era funcionária efetiva da companhia. Assim como os outros terceirizados do nosso grupo de entrevistados, ela conseguiu entrar na empresa por meio de uma indicação da sua mãe que, mesmo depois de aposentada, manteve relações de contato com outras pessoas de dentro da organização. Como podemos constatar no excerto acima, apesar de serem afastadas legalmente do mundo do trabalho, as relações sociais e de produção ocorridas no ambiente laboral permeiam a rotina das crianças. É comum os pais, principalmente as mães que são cobradas a exercerem seus múltiplos papéis com um alto padrão de

qualidade, levarem seus filhos para o ambiente de trabalho por encontrarem dificuldades em transferir à outra pessoa os cuidados com as crianças durante a jornada das suas atividades.

Também sabemos que as mediações dos processos de identificação e assimilação de regras e valores ocorrem por meio dos adultos nos diversos contextos em que a criança for inserida, não sendo por acaso que muitos filhos escolhem seguir a mesma profissão de um dos pais, já que a dissociabilidade entre trabalho e vida social se torna cada vez mais difícil. No caso de Frida, ela não almejou ter a mesma profissão que a sua mãe ou seu pai, mas as experiências compartilhadas no interior da empresa durante a sua infância, acompanhadas, provavelmente, de um discurso de vivências positivas por parte da sua mãe contribuíram para que trabalhar na XXXX se tornasse um grande objetivo, tendo em vista que a escolha da profissão e do seu local de trabalho é um dos momentos mais marcantes da vida de um adulto.

Geralmente, quando são questionadas com a pergunta “o que você quer ser quando crescer?”, as crianças costumam escolher profissões socialmente reconhecidas, que transpareçam um elevado grau de importância, seja pelo lado financeiro, pelo status que ela proporciona ou por alguma causa humanitária e de serviço prestado à comunidade. Tendo em vista essa premissa, podemos inferir que a empresa foi colocada em um patamar de valoroso reconhecimento, pois, somente trabalhando lá é que seria possível se consagrar inteiramente no âmbito profissional, alcançando um elevado nível de satisfação e realização. É pertinente destacar também que boa parte da rede de suporte da nossa entrevistada foi construída dentro da organização, como ela mesma cita, o que contribui de modo significativo para o fortalecimento do seu vínculo com a XXXX, pois a entidade “empresa” lhe proporcionou conhecer pessoas que atualmente lhes são importantes fontes de apoio, como quando acontece no momento em que uma amiga lhe apresenta outros amigos e, a partir daí, um vínculo fraternal se cria.

Na fala seguinte, pertencente à mesma entrevistada, logo no início, observamos uma tentativa de racionalizar os conflitos existentes com a instituição, pois, ao mesmo tempo em que há contratempos também é uma boa empresa para se trabalhar. Uma empresa a qual ela compara com a sua casa, ambiente que, tradicionalmente, é associado à família e onde se desenvolve a parte mais significativa da vida pessoal de um indivíduo:

E eu acho uma empresa boa pra se trabalhar, apesar de alguns contratemplos é uma empresa que eu acho que tem um caráter, que eu posso dizer familiar, mas as pessoas ainda... algumas relações você ainda vê respeito, companheirismo, entendeu? Que eu me sinto em casa, existe um lado afetivo pra mim aqui muito grande, né? Até porque, desde pequena, eu falava isso e a minha mãe trabalhava, minha mãe se dedicou a vida dela inteira aqui. (Frida)

Como pudemos constatar em outros momentos, nossos participantes indicaram pontos de fragilidade da organização que o fazem experimentar situações de angústia e insatisfações também. No entanto, diante das muitas vantagens e das oportunidades de se desenvolver como pessoa e profissional dentro da organização, ao se tentar colocar todas essas vivências em uma balança, os pratos demonstram pender para as vivências de prazer. Inesperadamente, a referência à instituição família surgiu em outras falas, indicando-nos que o sentimento familiar despertado pela companhia parece ser algo comum entre os trabalhadores. É o que podemos ver nesse curto diálogo com Evita:

Pesquisadora: E, pra ti, como é trabalhar na XXXX? Assim, de uma forma geral.

Evita: Ai, é ótimo. É ótimo! Adoro a empresa, adoro as pessoas. Claro, tem problema porque em todo canto tem ne? Até na família da gente tem.

De modo semelhante à fala da Frida, a funcionária inicia seu discurso destacando o quão satisfeita ela é por trabalhar na empresa, mas, logo em seguida, sente-se no dever de justificar a sua afirmação, já que, em outros contextos abordados durante a entrevista, apontou as falhas que identificava na organização. Aqui, a família surge como fator comparativo para ressaltar que, independente de onde o indivíduo estiver, e isso inclui o local de trabalho, sempre existirão intempéries. Em seguida, ela complementa que a possibilidade de aprendizado, de ampliação da experiência profissional e de poder contribuir com o crescimento da empresa a partir do investimento prévio que realizou em si mesma para se qualificar como profissional são fundamentais para que o seu comprometimento seja reiterado a cada dia. Ao expressar que jamais se vê trabalhando em outro local, identificamos um processo de entrega à organização que, caso fosse interrompido, poderia se tornar motivo de sofrimento para Evita:

Mas, assim, é um ambiente que eu, eu me sinto bem, me sinto à vontade, é... eu, eu, eu sinto que a empresa me dá oportunidade de aprender, de mostrar o que eu aprendi, de trazer de volta pra empresa aquilo que eu aprendi. Ela me dá voz, então isso é muito gratificante porque você se sente importante e aí você tende a dar o melhor de si. Então, assim, adoro a XXXX, me vejo aqui, me aposentando com a XXXX, quero sair daqui de jeito nenhum (Evita)

No discurso trazido por Evita, destacamos a reciprocidade que existe no reconhecimento entre empregada e organização. Diante desse acontecimento, podemos retornar às observações de Gaulejac (2007) quando o autor argumenta que há um contrato baseado em expectativas: o indivíduo espera da empresa que ela favoreça sua realização, e a empresa espera do indivíduo que ele dê sua adesão total a seus objetivos e valores. Essa permuta possibilita uma relação de troca intensa entre o indivíduo e sua empresa, que só é rompida quando um dos dois lados se frustra e se decepciona por não serem concedidos nas gratificações que esperam.

A história de Marielle não se diferenciou discrepantemente das anteriores. Enquanto Frida projetou seu desejo de trabalhar na instituição investigada desde a sua infância, Marielle, em meio ao desemprego, teve a ambição de se tornar parte integrante da empresa no momento em que passava por suas proximidades:

O ambiente da XXXX é um ambiente... apesar de ter as diferenças, mas é um ambiente agradável. Aqui eu me sinto em casa e até tenho um sonho... assim, tenho até um testemunho pra dar que eu fiz um trabalho na ação social de pesquisas e eu vim pesquisar na Infraero. Era um grupo de alunos... era sobre cursos... eram um projeto que tinha na ação social e eu vim aqui na Infraero, em frente, fazer essa pesquisa e vim pegar o ônibus em frente a XXXX. E eu olhei assim por entre as grades e disse assim: “ai, meu Deus, deve ser um sonho trabalhar ai na XXXX.” E, assim, eu almejei trabalhar na XXXX naquele momento que eu externalizei o que eu tava sentindo e eu nunca imaginei que um dia eu viria trabalhar na XXXX. Então, assim, foi algo que me deixou assim... quando surgiu, né, na época eu tava sem trabalho. Então, quando surgiu essa oportunidade, eu digo “não, eu não acredito que eu vou realizar o meu sonho de trabalhar na XXXX.” E aqui eu construí o meu nome. Realmente, esses anos todos de XXXX eu fiz muitas amizades ao longo desses anos. Todos, todos, onde eu chego existe um carinho. Então, isso é muito gratificante como pessoa e como profissional. (Marielle)

Novamente, vemos traços de conflito presentes nesta fala. Racionalizar para si mesmo que é comum ocorrer contratemplos em qualquer lugar e que o mais importante são as experiências positivas que irão constituir o sujeito, mostra-se predominante na elaboração dos pensamentos dos nossos participantes. A ligação afetiva existe anterior ao contato formal e está traduzida na realização de um sonho.

Certamente, o grau de fragilidade e desamparo das pessoas desempregadas é uma variável importante a se considerar, que facilita a construção de identificações e projeções com uma organização laboral, principalmente com aquelas de grande porte e com status social já estabelecido. Freitas (2000) avança nessa discussão ao formular que as grandes empresas são atrativas por salários vantajosos com relação ao restante do mercado, possibilidades de carreira e benefícios. Fomos de encontro a essas características com a fala de Karl, exemplificada no Tópico 1 sobre a instabilidade laboral. Dessa forma, não só as pessoas que trabalham na empresa, mas, a sociedade como um todo recebe e é afetada pela construção de uma poderosa imagem que deve assumir o papel de suprir o indivíduo em suas carências. Quando se está desempregado, essas carências saem da esfera da sobrevivência e se ampliam para questões identitárias e sociais. Portanto, ao se sonhar com algo estamos idealizando uma realidade bem-sucedida e o desemprego potencializa o valor atribuído a esse sonho, tornando-o ainda mais significativo, como podemos perceber com a fala “*não, eu não acredito que eu vou realizar o meu sonho de trabalhar na XXXX*”, que foi pronunciada dando sequência à “*na época, eu tava sem trabalho*”.

O último ponto que gostaríamos de destacar surgido em uma das entrevistas que foram realizadas também faz referência à empresa como a realização de um sonho, mas nos chamou a atenção, principalmente, pelo nível de carga afetiva que foi possível identificar nessa fala. Em 2014, a organização abriu edital para seleção de novos concursados, contemplando diversos cargos para nível superior e técnico. Em seu discurso, o terceirizado, angustiado, sintetiza o conflito em administrar suas emoções por não ter obtido êxito na prova que lhe faria ingressar na empresa e possibilitaria se realizar por completo na área profissional. Nesse momento, o envolvimento afetivo construído com a organização se tornou um empecilho para Karl:

Karl: É... eu fiquei muito decepcionado quando teve o concurso publico que foi... a minha área foi enturbado o edital. Foi 2 formações, exigiram 2 formações e eu fiquei na expectativa realmente de passar. A prova foi um lixo, mas eu queria muito ter passado aqui. Passei numa prova no, no.. uma semana antes, fiz e passei e aqui eu não consegui passar porque eu acho que essa, esse, essa relação que eu quero que continue, acho que isso me atrapalhou no momento da prova, né? Mas, enfim. Eu realmente gosto muito daqui. Tem umas coisas que a gente vai... assim como tudo na vida, né? Nada é perfeito, mas a gente vai... eu gosto muito da XXXX.

Pesquisadora: E se você pudesse, o quê que você mudaria no seu trabalho?

Karl: O salário. Não, to brincando. Não, eu acho que se eu pudesse mudar no meu trabalho, eu acho que eu ser funcionário próprio seria um sonho.

A frase final é significativa por denotar a grande frustração apresentada pelo entrevistado em não ter obtido êxito na seleção. Mais do que a melhoria do aspecto financeiro, ser funcionário efetivo da empresa traria uma série de outros benefícios complementares à ascensão salarial, mas, principalmente, garantiria a sua permanência na instituição até a aposentadoria, contribuindo para que o vínculo que já foi construído não se tornasse alvo de qualquer risco de rompimento.

Os discursos colhidos entre os nossos entrevistados mostram um nível de comprometimento e envolvimento afetivo intenso dos trabalhadores para com a organização, tornando-se impensável, para alguns, o desenlace do vínculo empregatício. É sensato deduzir a partir dos dados provenientes das entrevistas e apresentados nas discussões anteriores acerca da jornada de trabalho e dos fatores de risco para o adoecimento que, quando os trabalhadores possuem fortes laços afetivos com a empresa, mostram-se mais predispostos a se esforçar e se sacrificar em alguns quesitos em prol dos objetivos da organização.

Os itens do ITRA que podem ser associados à temática retratada nesse tópico são correspondentes ao fator “Realização Profissional” da EPIST (satisfação, motivação, orgulho pelo que faço, bem-estar, realização profissional, valorização, reconhecimento, identificação com as minhas tarefas, gratificação pessoal com as minhas atividades) apresentaram, em sua maioria, índices satisfatórios. Aqueles que não, ficaram bem próximos do limiar de avaliação positiva. Tais resultados, associados aos dados provenientes das entrevistas sintetizam uma relação positiva com a organização. De modo sintético, a carga de ligação afetiva percebida nos discursos dos trabalhadores terceirizados e dos funcionários próprios não nos indicou diferenças significativas, fato confirmado nos depoimentos obtidos mediante unanimidade do grupo de entrevistados que demonstram gostar do seu ambiente de trabalho, comparando-o ao ambiente familiar e associando-o diretamente à construção de importantes laços de amizade. O desejo de abandonar a empresa surgiu apenas entre os terceirizados, mas com a ressalva de que só a deixaria se fosse para algo melhor e que lhe proporcionassem um contrato de trabalho mais estável.

Na fase de mundialização do capital, a captura da subjetividade, como bem colocam Alves e Antunes (2004), ganha forma por meio das práticas de gestão pautadas

nos ideais toyotistas, alcançando um desenvolvimento real dentro das organizações. Devido às evidências de uma sociedade estruturada no incentivo cada vez maior ao consumo de mercadorias, de crises político-econômicas, de desempregos estruturais, da precarização e redução das condições de trabalho, adentramos também em um campo que conduz a uma crise da subjetividade, no qual a emergência de uma subjetividade autêntica, voltada para si, está em contínua limitação. Isso contribui para a formação de indivíduos fragilizados e que buscam em qualquer objeto a promessa de completude, sucesso, bem-estar, reconhecimento social e profissional, o que é comumente encontrado como promessa nas grandes empresas.

No entanto, Gaulejac (2007) pontua que a possibilidade de alcance de todo esse triunfo está condicionada à flexibilidade do trabalhador em ser polivalente, dinâmico, emocionalmente equilibrado e capaz de usar toda a sua capacidade criativa para diversificar, aprimorar e fazer crescer a empresa na qual trabalha. Percebemos aqui a existência do paradoxo característico das organizações atuais: um indivíduo fragmentado e em constante bombardeio pelas imposições do capitalismo, mas que deve se manter fortalecido para ser confrontado com fracassos, crises e reestruturações, para suportar “os revezes da existência, momentos de expansão e de regressão, de crescimento e de decréscimo” (p. 191). Há, então, a necessidade do advento de uma “subjetividade fluida” que, de forma simultânea, consegue se adequar às situações de êxito e às de vulnerabilidades, condições que tentamos ilustrar fazendo referência às passagens conflituosas dos nossos entrevistados e que se mostraram presentes em grande parte dos discursos.

Do mesmo modo, as táticas de envolvimento utilizadas pelas organizações objetivam fazer com que esses mesmos trabalhadores frágeis em suas subjetividades, porém, persuadidos de que são capazes de sempre poderem se superar na sua performance e alcançar patamares maiores, sejam cada vez mais adeptos aos valores da empresa, possibilitando uma entrega de si mesmo e uma intensificação da produtividade cada vez maiores. No entanto, não é novidade que as empresas têm cada vez menos meios de conservar todos os seus trabalhadores, principalmente aqueles que não alcançaram os critérios de alto desempenho sugeridos pela organização. Esses que se ofereceram a contribuir e permaneceram honrando com seu comprometimento, mas não se enquadram mais no perfil da empresa, são negados em sua competência, contestados em suas iniciativas e encontram no adoecimento uma saída para lidar com as angústias,

ressentimentos e rejeições emergidas desse relacionamento, por vezes, difuso. (CLOT, 2007; GAULEJAC, 2007)

## **8. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante do exposto, compreendemos que o trabalho não se trata apenas de uma ferramenta para suprir necessidades básicas, mas também atua como formador da identidade e da autoestima do indivíduo ao permiti-lo se sentir participante dos objetivos da sociedade por meio do seu conhecimento técnico. A partir da compreensão de que muitas variáveis relacionadas à satisfação, saúde e bem-estar podem estar vinculadas ao trabalho e ao contexto organizacional, esperamos ter viabilizado a compreensão de uma construção teórica e empírica do campo Saúde do Trabalhador de forma a gerar motivação e engajamento em pesquisas futuras nessa área.

Ao retomarmos a pergunta de partida que nos fez enveredar nesse campo de pesquisa e investir esforços no cumprimento de cada objetivo traçado para respondê-la, acreditamos que atendemos às propostas previamente estabelecidas para esse trabalho, mas que, ao mesmo tempo, trata-se apenas do início de um longo caminho que pode e deve ser explorado. Afinal, a pesquisa acadêmica nunca tem um fim em si mesma, pois o conhecimento é inacabado e está em constante desenvolvimento e amadurecimento, e as diversas variáveis que influenciam o comportamento, a saúde, o sofrimento/adoecimento psíquico do indivíduo não são invariáveis. Elas desaparecem, transformam-se e, quiçá, ressurgem de acordo com os movimentos culturais e da disseminação de valores particulares a cada contexto social.

Na medida em que a investigação aqui apresentada compreendeu o trabalho segundo uma vertente teórica que defende a necessidade de uma apreensão ampla do ambiente no qual o sujeito se insere, coube questionar: quais os riscos psicossociais para a saúde do trabalhador presentes no ambiente de trabalho de uma instituição público-privado? Delineia-se, assim, um caso a se estudar: processos de saúde e adoecimento de trabalhadores efetivos e terceirizados em uma grande organização do estado do Ceará, que busca acompanhar o desenvolvimento tecnológico, os atuais modelos de gestão e a competitividade, mas que, por vezes, encontra barreiras nas leis governamentais que a regem e na dificuldade de captação de recursos para investimentos.

Percorremos, então, um longo caminho de construção de dados que envolveu a aplicação de diversos questionários, algumas horas de entrevistas e mais inúmeras de dedicação à transcrição e análises interpretativas dos discursos gerados. O volume de informações que foram extraídas desses procedimentos foi grandioso e contribuiu satisfatoriamente para alcançar os objetivos aos quais nos propomos inicialmente. Reforçamos que não houve a intenção de esgotar o tema abordado em todas as suas nuances e possibilidades de compreensão, e nem foi possível contemplar em discussão todo o conteúdo que consideramos passíveis de exploração e análise, tanto no que se refere aos dados emergidos do questionário como do conteúdo riquíssimo trazido pelos nossos participantes e da triangulação que foi realizada com essas duas ferramentas de pesquisa.

No tocante ao primeiro objetivo específico, durante todo o processo de escrita da dissertação tivemos a intenção de descrever a instituição investigada, trazendo as informações relevantes ao contexto de compreensão e articulando as suas particularidades com os aspectos teóricos abordados e, a posteriori, com as análises das entrevistas, de acordo como ia se dando a construção das narrativas. No que se refere ao segundo objetivo específico, a criticidade existente no ambiente de trabalho foi apontada por meio dos resultados do ITRA, que indicou através das faixas de avaliação aqueles descritores que se destacavam por apresentar níveis elevados de escalonamento, e pelas entrevistas, tendo em vista que nos discursos dos nossos participantes surgiram apontamentos de situações que, para eles, contribuam para a fadiga, estresse e outros sintomas dentro da organização. Além disso, em diversas ocasiões, os conteúdos que surgiram eram condizentes com os dados evidenciados pelas análises estatísticas do questionário aplicado. Aqui, já adentramos no terceiro objetivo específico. Na oportunidade de dar voz ao grupo de trabalhadores efetivos e terceirizados para que eles pudessem expor as suas experiências de vida profissional e de relacionamento com a empresa e com tudo o que a ela está agregado, tivemos condições de explorar as diferenças e similaridades entre os participantes, tanto na dimensão dos grupos a que estavam vinculados, como vinculados as singularidades que os constituem; questioná-los acerca da sua compreensão de saúde e adoecimento e, por conseguinte, possibilitá-los a identificar aquelas variáveis que aparecem para eles como ameaças à sua saúde.

Foi esse trajeto que conduziu a nossa linha de pensamento para chegarmos ao objetivo geral de “avaliar os riscos psicossociais presentes no contexto de trabalho

que possam influenciar no processo saúde/doença dos trabalhadores efetivos e terceirizados de uma instituição público-privada do estado do Ceará”. A aplicação da metodologia adotada – escalas do ITRA e entrevistas – foi suficiente e satisfatória para termos acesso às representações compartilhadas pela maioria dos trabalhadores deste grupo em estudo, fornecendo as bases para as nossas primeiras considerações, aqui expostas. Em síntese, os fatores relacionados à “organização do trabalho”, que abrange as características gerais da instituição estudada, tais como o seu modo de se organizar e de apresentar e cobrar as normas, tarefas e resultados; o alto custo cognitivo (principalmente a pró-atividade para solução de problema, a necessidade de concentração e o uso da memória) exigido do trabalhador; as ingerências políticas; a burocratização de alguns processos de trabalho; a pressão por atendimento a metas e a prazos; a cansativa jornada de trabalho para os terceirizados e gestores e a instabilidade do vínculo empregatício de trabalhadores terceirizados foram os principais indícios surgidos na pesquisa como sinais de agravo à saúde dos trabalhadores e consequente desestruturador do equilíbrio psíquico.

A partir disso, apontamos a relevância de a pesquisa ter se desenvolvido em uma empresa com características de economia mista, tendo em vista os escassos estudos acerca dessa modalidade de organização e, principalmente, visando apontar os impactos que essa combinação de modelos de gestão podem ter nos trabalhadores. Acrescentamos a isso, a intenção de apresentar como essas influências atingem de forma diferente trabalhadores que possuem um vínculo empregatício estável e àqueles que são acometidos por uma variável a mais: a ameaça do desemprego e todas as prerrogativas que a acompanham.

É fato que, assim como ocorre em toda pesquisa, nossos esforços apresentam lacunas a serem preenchidas e que são apresentadas como sugestões para investigações futuras. Uma delas está relacionada a análises que visam explorar a diferenciação entre gêneros com ênfase no custo afetivo e nos relacionamentos socioprofissionais, por exemplo. Comumente, as mulheres são apontadas como mais apaziguadoras e menos críticas do que os homens, trazendo essas características para as suas relações no ambiente de trabalho e contribuindo para que o custo afetivo dos homens seja maior, já que eles geralmente precisam reagir diplomaticamente ao lidar com a agressividade dos outros, ser bonzinho, etc. (ANCHIETA; GALINKIN; MENDES; NEIVA, 2011). Outras possibilidades de conduta de análise para as

próximas pesquisas também se referem a averiguar diferenciações entre tempo de serviço e posicionamentos mais críticos com relação à organização, além da probabilidade de um desgaste maior naqueles trabalhadores com mais tempo de serviço, já que também estão há mais tempo expostos a fatores considerados de risco para sofrimento e adoecimento psíquico.

Por fim, concluímos nossas considerações nesse trabalho fazendo menção à epígrafe cuidadosamente escolhida para iniciarmos o desenvolvimento das ideias que constroem a nossa proposta de estudo. Trata-se de uma letra elaborada em um forte contexto político de ditadura militar e ataque a direitos sociais, tal qual estamos vivendo novamente, por mais que seja uma ditadura velada, mas com espoliação aberta aos direitos conquistados ao longo de anos de históricas lutas. Chico Buarque traz uma forte crítica à alienação do trabalhador na sociedade capitalista moderna, reduzindo-o a uma condição mecânica e desumanizando-o ao descrever a sua morte em serviço como mais um empecilho ao desenvolvimento e crescimento da economia.

Os resultados alcançados nesse trabalho são frutos da colaboração de vários trabalhadores construídos por experiências laborais peculiares, repletas de simbolismos e que possibilitou tornar essa pesquisa ainda mais rica e singular. Porém, representam uma pequena parcela do número de trabalhadores que, no geral, satisfazem-se, identificam-se com a sua atividade e encontram sentido no que fazem, pois a maior parte da população brasileira apenas agradece ao patrão a oportunidade de trabalhar e ter um pão para comer e um chão para dormir.

## REFERÊNCIAS

- ALENCAR, M. C. B.; BIZ, R. A. M. Relações entre condições e organização do trabalho e os afastamentos de trabalhadores portuários de transporte. **Revista de Terapia Ocupacional Universidade de São Paulo**, v. 23, n. 3, p. 208-15, set-dez. 2012.
- ALVES, G. Toyotismo como ideologia orgânica da produção capitalista. **Organização & Democracia (Marília)**, Marília, v. 1, n.1, p. 3-15, 2001.
- ALVES, G. **Trabalho e Subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo, Boitempo, 2011.
- ALVES, G. Terceirização – antessala da barbárie social amplificada. **Revista IHU online – Unisinos**, São Leopoldo, ano XVI, n 484, p. 44-49, mai. 2016. Entrevista concedida a Leslie Chaves. Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/>. Acesso em 27 mai. 2017
- ALVES, G. PL 4330: o tiro de misericórdia na regulação do trabalho brasileiro. **Revista IHU online – Unisinos**, São Leopoldo, n 464, p. 22-26, abr. 2015. Entrevista concedida a Patricia Fachin. Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/>. Acesso em 27 mai. 2017
- AMARAL, E. L. **A relação entre alcoolismo e trabalho: o caso do trocadores de transporte coletivo urbano**. 2005. 73 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Psicologia do Trabalho) - Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais, 2005.
- ANCHIETA, V. C. C.; GALINKIN, A. L.; MENDES, A. M. B.; NEIVA, E. R. Trabalho e Riscos de Adoecimento: Um Estudo entre Policiais Civis. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 27 n. 2, p. 199-208, abr-jun. 2011.
- ANTLOGA, C. S.; MAIA, M.; CUNHA, K. R.; PEIXOTO, J. Contexto de trabalho e custo humano no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 19, n. 12, p. 4787-4796, 2014.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.
- ANTUNES, L. M. E. Dependência química e trabalho: uso funcional e disfuncional de drogas nos contextos laborais. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 35, n. 122, pp. 260-268, 2010.
- ANTUNES, L. M. E. **Saúde mental e saúde do trabalhador: um diálogo indispensável** (16 de Maio de 2016). Acesso em 03 de Outubro de 2016. Disponível em OrientaPsi: <http://orientapsi.cfp.org.br/>

AQUINO, C. A. B. O processo de precarização laboral e a produção subjetiva: um olhar desde a psicologia social. **O público e o Privado**, n 11, p. 169-178, jan-jun, 2008.

AQUINO, C. A. B.; MOITA, D. S., CORREA, G. M., SOUZA, K. O. O fenômeno da precarização e da flexibilização laboral no âmbito da universidade pública brasileira: O caso dos professores substitutos. **Athenea Digital: Revista de Pensamento e Investigación Social**, v. 14, n 1, p.173-193, 2014.

AQUINO, C. A. B.; SABÓIA, I. B.; MELO, P. B.; CARVALHO, T. A.; XIMENES, V. M. Terceirização e saúde do trabalhador: uma revisão da literatura nacional. **Revista Psicologia, Organização. Trabalho**, v. 16, n. 2, p. 1-13, abr-jun, 2016.

AZNAR, G. **Trabalhar menos para trabalharem todos**. Sao Paulo: Scritta; Pagina aberta, 1995.

BARBOSA, R. P.; BASTOS, A. P. V. A participação privada na provisão dos serviços de água e esgotamento sanitário no Brasil: um estudo comparativo da eficiência dos prestadores de serviços. **Revista de Estudos Sociais**, v. 15, n, 30, p. 106-130, 2013.

BARROS, N. M.G.; HONÓRIO, L. C. Riscos de adoecimento no trabalho de médicos e enfermeiros em um hospital regional mato-grossense. **REGE**, São Paulo, v. 22, n. 1, p. 21-39, jan-mar. 2015.

BARROS, P.C.R; MENDES, A.M.B. Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. **Psico-USF**, v.8, n 1, p. 63-70, jan-jun, 2003.

BATISTA, E. Fordismo, taylorismo e toyotismo: apontamentos sobre suas rupturas e continuidades. **III Simpósio Lutas Sociais na América Latina**, v. 2, 2008.

BENACH, *et al.* Reformas laborales tóxicas para la salud. In BENACH, J.; TARAFÁ, G.; RECIO, A. (Org.) **Sin trabajo, Sin derechos, Sin miedo: las reformas laborales y sus efectos sobre ele trabajo y la salud**. Barcelona, Icaria, 2014.

BENDASSOLI, P. Público, privado e o indivíduo no novo capitalismo. **Tempo Social; Revista de Sociologia. USP**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 203-236, nov. 2000.

BENDASSOLI, P. Crítica às apropriações psicológicas do trabalho. **Psicologia e Sociedade**, v. 23, n. 1, p. 75-84, 2011.

BENDASSOLI, P.; GUEDES, S. Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. **Avances en Psicología Latinoamericana**, v. 32, n 1, p. 131-147, 2014.

BEVIAN, E. Envenenamento pelo capitalismo. **Revista IHU online – Unisinos**, São Leopoldo, ano XVI, n 484, pp. 55-59, mai. 2016. Entrevista concedida a Leslie Chaves. Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/>. Acesso em 27 mai. 2017.

BOITO JR. A. As bases políticas do Neodesenvolvimentismo. **PIMSA**, v. 15, p. 209-227, 2014.

BORGES, M. E. S. Trabalho e gestão de si – para além dos “recursos humanos”. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 7, p. 41-49, 2004.

BORGES, L.O; ÁLVARO, J. L. O psicólogo e as relações de trabalho. In: BORGES, L.O; MOURÃO, L (Org). **O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia**. Porto Alegre, Artmed, 2013, p. 85-118.

BORGES, L.O; GUIMARÃES, L. A. M.; SILVA, S. S. Diagnóstico e promoção da saúde psíquica no trabalho. In: BORGES, L.O; MOURÃO, L (Org). **O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia**. Porto Alegre, Artmed, 2013, p. 581-618.

BORSOI, I. C. F. Da relação entre trabalho e saúde a relação entre trabalho e saúde mental. **Psicologia e Sociedade**, v. 19, especial, p. 103-111, 2007.

BORSOI, I. C. F.; PEREIRA, F. S. Professores do ensino público superior: produtividade, produtivismo e adoecimento. **Universitas Psychologica**, v. 12, n. 4, p. 1211-1233, 2013.

BRANT, L.C.; MINAYO-GOMEZ, C. Dispositivos de transformação do sofrimento em adoecimento numa empresa. **Psicologia em Estudo**, v. 12, n. 3, p. 465-473, set./dez., Maringá, 2007.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988, atualizada até a Emenda Constitucional nº 39, de 19 de dezembro de 2002. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

BRASIL. Lei 11.430, de 26 de Dezembro de 2006. Altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, e 9.796, de 5 de maio de 1999, aumenta o valor dos benefícios da previdência social; e revoga a Medida Provisória nº 316, de 11 de agosto de 2006. **Diário Oficial República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 16 jun.2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Lei/L11430.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11430.htm)

BRASIL. Ministério da Justiça. **O uso de substâncias psicoativas no Brasil**: módulo 1. – 7. ed. – Brasília : Secretaria Nacional de Políticas sobre Drogas, 2014.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 2017. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial República Federativa do Brasil**, Brasília, DF,

2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)>

BRASÍLIA. Câmara dos Deputados. **Projeto de Emenda à Constituição PEC 18/2011**. Dá nova redação ao inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal, para autorizar o trabalho sob o regime de tempo parcial a partir dos quatorze anos de idade. 16 jun. 2017. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=865344](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=865344)>

BRASÍLIA. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado PLS 432/13**. Dispõe sobre a expropriação das propriedades rurais e urbanas onde se localizem a exploração de trabalho escravo e dá outras providências. 16 jun. 2017. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/114895>

BRESSER-PEREIRA, L. C. O Novo Desenvolvimentismo e a Ortodoxia Convencional. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 20, p. 29-63, 2006.

BRESSER-PEREIRA, L. C. O Brasil e o novo desenvolvimentismo. **Interesse Nacional**, v. 4, p. 76-85, 2011.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Desenvolvimentistas, liberais, e sua preferência pelo consumo imediato. **Crítica e Sociedade: revista de cultura política**, v. 4, p. 35-51, 2014.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Reflexões sobre o Novo Desenvolvimentismo e o Desenvolvimentismo Clássico. **Revista de Economia Política (Online)**, v. 36, p. 237-265, 2016a.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Teoria novo-desenvolvimentista: uma síntese. **Cadernos do Desenvolvimento**, v. 11, p. 145-165, 2016b.

CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico**. (6ª ed. rev.). Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2009.

CARRETEIRO, T. C. O; BARROS, V. A. Clínicas do Trabalho: contribuições da psicossociologia no Brasil. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Org.). **Clínicas do Trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011, p. 209-226.

CARVALHO, T. P. **Prazer e Sofrimento no Trabalho: Riscos de Adoecimento para Servidores Públicos de uma Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas do Ministério da Saúde**. 2012. 63 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação - Psicologia) - Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2012.

CENTRO BRASILEIRO DE INFORMAÇÕES SOBRE DROGAS. **II Levantamento Domiciliar Sobre o Uso de Drogas Psicotrópicas no Brasil**. 16 de jun. 2017. Disponível em: <<http://www.cebrid.com.br/ii-levantamento-domiciliar-2005/>>

CENTRO DE REFERÊNCIA TÉCNICA EM PSICOLOGIA E POLÍTICAS PÚBLICAS - CREPOP. **Saúde do trabalhador no âmbito da saúde pública: referenciais para a atuação dos psicólogos**. Brasília: Conselho Federal de Psicologia, 2008.

CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. 2ª ed. Petropolis: Vozes, 2007.

CONDE, F. Análisis sociológico del sistema de discursos. **Cuadernos Metodológicos 43**. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), 2009.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S (Org). Pesquisa Qualitativa. IN: \_\_\_\_\_. **Métodos de Pesquisa em Administração**. (p. 144-171). Nova York: AMGH, 2016.

COSTA, S. L.; SANTOS, M. Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos. **International Journal on Working Conditions**, n 5, jun/2013.

COSTA, M. S. Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil. **RAE-eletrônica**, v. 2, n. 2, jul-dez, 2003.

CRESWELL, J. W. **Research Design: qualitative, quantitative and mixed methods approaches**. 3 ed, Sage Publications, 2009.

CRESWELL, J. W.; PLANO CLARK, V. L. **Pesquisa de métodos mistos**. 2ª ed. Porto Alegre (RS): Penso, 2013

DAHER, D. C.; ROCHA, D.; SANT'ANNA, V. L. A. A entrevista em situação de pesquisa acadêmica: reflexões numa perspectiva discursiva. **Polifonia (UFMT)**, Mato Grosso, v. 8, p. 161-180, 2004.

DAL ROSSO, S. **Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1987.

DE MASI, D. **O ócio criativo**. 10.ed. Rio de Janeiro, RJ: Sextante, 2000.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Terceirização e desenvolvimento: Uma conta que não fecha. Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos**. São Paulo: CUT, 2014. Recuperado de <http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>

DIAS, E.C.; RIGOTTO, R. M.; AUGUSTO, L. G. S; CANCIO, J. HOEFEL, M. G. L. Saúde ambiental e saúde do trabalhador na atenção primária à saúde, no SUS: oportunidades e desafios. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 14, n. 16, p. 2061-2070, 2009.

DRUCK, G. Tentativa de burlar direitos trabalhistas se manteve no decurso da história. **Revista IHU online – Unisinos**, São Leopoldo, n 464, p. 27-31, abr. 2015. Entrevista concedida a Patricia Fachin. Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/>. Acesso em 27 mai. 2017.

E AGORA, José? Assédio e outras más condições de trabalho causam doenças mentais, que incapacitam profissionais e podem ser consideradas acidentes de trabalho. **Labor - Revista do Ministério Público do Trabalho**, ano IV, n. 8, p. 58-65, 2017.

EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work. **Managing psychosocial risks with cleaning workers**, 2010. Retirado de <http://osha.europa.eu>.

EUROPEAN COMMISSION. **Promotion of mental health and well-being in workplaces**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011.

FERREIRA, M.C; MENDES, A. M. “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: atividade de atendimento ao público prazer-sofrimento no trabalho. **Estudos em Psicologia**, v 1, n. 6, p. 93-104, 2001.

FERREIRA, M. C; ALMEIDA, C. P.; GUIMARÃES, M. C. Ergonomia da atividade: uma alternativa teórico-metodológica no campo da psicologia aplicada aos contextos de trabalho. In BORGES, L. O; MOURÃO, L. (Org.). **O Trabalho e as Organizações: atuações a partir da Psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2013, p. 557- 580.

FERREIRA, M. C; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v 25, n 3, p. 319 – 327, jul-set, 2009.

FERREIRA, M. C.; BRUSIQUESE, R.G. Novas condições de trabalho e velhos modos de gestão: a qualidade de vida no trabalho em questão. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, Taubaté, São Paulo, v.10, n. 3 p.247-267, 2014.

FILHO, J. R. F.; PICOLIN, L. M. Governança corporativa em empresas estatais: avanços, propostas e limitações. **Revista de Administração Pública (RAP)**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 6, p.1163-88, nov./dez, 2008.

FONTANELLA, B. J. B.; RICAS, J.; TURATO, E. R. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.24, n.1, p.17-27, jan. 2008.

FONTANELLA, B. J. B.; B. J. B; LUCHESI, B. M.; SAIDEL, M. G. B.; RICAS, J.; TURATO, E. R.; MELO, D. G. Amostragem em pesquisas qualitativas: proposta de procedimentos para constatar saturação teórica. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.24, n. 2, p. 389-394, fev. 2011.

FORRESTER, V. **O horror econômico**. São Paulo, SP: UNESP, 1997.

FREITAS, M. E. Contexto social E imaginário Organizacional Moderno. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n. 2, Abr./Jun, 2000

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2007.

GISCHEWSKI, V. **O abuso do álcool entre policiais militares: um estudo de caso**. 2004. 85 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Psicologia do Trabalho)-Departamento de Psicologia. Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais, 2004.

GODOI, C. K.; COELHO, A. L. A. L.; SERRANO, A. Elementos epistemológicos e metodológicos da Análise Sociológica do Discurso: abrindo possibilidades para os estudos organizacionais. **Revista O&S**, Salvador, v. 21, n. 70, p. 509-536, jul-set, 2014.

GRAMSCI, A. **Maquiavel, a política e o Estado**. 6 ed. Tradução de Luiz Mário Gazzaneo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1988.

GRISCI, C. L. I. Trabalho, tempo e subjetividade: impactos da reestruturação produtiva e o papel da Psicologia nas Organizações. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 19, n. 1, p. 2-13, 1999.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua)**, 2017; 16 jun. 2017.

Disponível em

[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisa\\_resultados.php?indicador=1&id\\_pesquisa=149](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisa_resultados.php?indicador=1&id_pesquisa=149)

JACQUES, M. G. C. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental e trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 15, n. 1, p. 97-116, 2003.

JACQUES, M. G. C. O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a Psicologia. **Psicologia & Sociedade**, v. 19 (especial 1), p. 112-119, 2007.

JACQUES, M. G. C.; CODO, W. (Orgs). **Saúde mental e trabalho: leituras**. Petrópolis: Vozes, 2010.

JACQUES, M. G. Orientapsi - vídeo disponível no site do CRP – **Saúde mental e saúde do trabalhador: um diálogo indispensável**, 2016.

JARDIM, S. R.; RAMOS, A.; GLINA, D. M. Diagnóstico e nexos com o trabalho. In: M. G. GOLDAS, W. CODO. **Saúde mental no trabalho da teoria à prática** (pp. 49-80). São Paulo: Roca, 2010.

JÓDAR, P.; ALÓS, R.; BENACH, J. Menos poder em la empresa significa “peores condiciones de trabajo.” In BENACH, J.; TARAFÁ, G.; RECIO, A. (Org.) **Sin trabajo, Sin derechos, Sin miedo: las reformas laborales y sus efectos sobre ele trabajo y la salud**. Barcelona, Icaria, 2014.

KEYES, C.L.M.; HYSOM, S.J.; LUPO, K. L. The positive organization: Leadership legitimacy, employee well-being, and the bottom line. **The Psychologist-Manger Journal**, v. 4, n. 2, p. 143-153, 2000.

KREIN, J. D. A crise como pretexto para reedita velhos tempos. **Revista IHU online – Unisinos**, São Leopoldo, ano XVI, n 484, pp. 34-38, mai. 2016. Entrevista concedida a Leslie Chaves. Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/>. Acesso em 27 mai. 2017.

KRUMM, D. **Psicologia do Trabalho**: uma introdução à psicologia industrial/organizacional. Tradução de Dalton Conde de Alencar. Rio de Janeiro: LTC, 2005

LACAZ, F. A. de C. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 23, n.4, p. 757-766, abr. 2007.

LEKA, S. JAIN, A. **Health Impact of Psychosocial hazards at work**. p. 126, 2010. Retirado em 23/10/2017 de [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44428/1/9789241500272\\_eng.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44428/1/9789241500272_eng.pdf)

LIMA, C.A; BARROS, E.M.C; AQUINO, C.A.B. Flexibilização e intensificação laboral: manifestações da precarização do trabalho e suas consequências para o trabalhador. **Revista LABOR**, v. 1, n 7, p. 102-125, 2012.

MARCELINO, P.; CAVALCANTE, S. Por uma definição de terceirização. **Caderno CEH**, Salvador, v. 25, n. 65, p. 331-346, maio/ago, 2012.

MAROCHI, M. L. G. Considerações sobre modelos de produção e a psicologia do trabalho. **Revista da FAE**, Curitiba, v.5, n.1, p.15-28, jan./abr., 2002.

MAYA, P. V. R. Trabalho e tempo livre: uma abordagem crítica. In JACQUES, M.G.C., *et al.* (Org). **Relações sociais e ética** [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. p. 31-47. ISBN: 978-85-99662-89-2. Disponível em SciELO Books <<http://books.scielo.org>>

MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v, 5, n 25, p. 341-349, 1991.

MENDES, A. M. Comportamento defensivo: uma estratégia para suportar o sofrimento no trabalho. **Revista de Psicologia**, v. 13/14, n. ½, p. 27-32, 1996.

MENDES, A. M.; ABRAHÃO, J. L. A influência da organização do trabalho nas vivências de prazer-sofrimento do trabalhador: uma abordagem psicodinâmica. **Revista de Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 26, n. 2, p. 179-184, 1996.

MENDES, A. M.; TAMAYO, A. Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional. **Psico-USF**, v. 6, n. 1, p. 39-46, 2001.

MENDES, A. M. B.; FERRERA, M. C. Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA: Instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: MENDES, A. M. B. (Org). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do psicólogo, p. 111-126, 2007.

MENDES, A. M. B.; FERRERA, M. C.; CRUZ, R. M. O diálogo psicodinâmico, ergonomia, psicometria. In: MENDES, A. M. B. (Org). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do psicólogo, p. 89-110, 2007.

MINAYO-GOMEZ, C.; THEDIM-COSTA, S, M. da F. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 13 (supl. 2), p. S21-S32, 1997.

MINAYO-GOMEZ, C.; LACAZ, F. A. C. Saúde do Trabalhador: novas e velhas questões. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 10, n. 4, p. 797-807, 2005.

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. **Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde, Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

MONTEIRO, M. S.; GOMES, J. R. Reestruturação produtiva e saúde do trabalhador: um estudo de caso. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 2, p. 345-353, abr-jun. 1998.

MORAES, R. D.; VASCONCELOS, A. C. L; CUNHA, S. C. P. Prazer no trabalho: o lugar da autonomia. **Revista Psicologia, Organizações, Trabalho**, v. 12 n. 2, p. 217-228, mai-ago. 2012.

MOREIRA, D.S.; MAGNAGO, R. F.; SAKAE, T. M.; F. R. L.; MAGAJEWSKI. Prevalência da síndrome de burnout em trabalhadores de enfermagem de um hospital de grande porte da Região Sul do Brasil. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 7, p. 1559-1568, jul, 2009.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, v. 19(especial), p.14-20, 2007.

KARL, R. G. B. Para muito além da exploração. **Revista IHU online – Unisinos**, São Leopoldo, ano XVI, n 484, pp. 50-54, mai. 2016. Entrevista concedida a Leslie Chaves. Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/>. Acesso em 27 mai. 2017.

NUNES, M. F. O.; HUTZ, C. S. Análise da Produção de Artigos Científicos sobre o Lazer: Uma Revisão. **Revista Psicologia, Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 30 n. 3, p. 307-315, jul-set. 2014.

OHNO, T. **O Sistema Toyota de Produção**: além da produção em larga escala. São Paulo: Bookman, 1997.

OLIVEIRA, E. N. P. **Empreendedorismo em cenário de precarização laboral**: um estudo com trabalhadores de comida de rua. 2017. 125f. Dissertação (Mestrado em

Psicologia). Universidade Federal do Ceará, Centro de Humanidades, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Fortaleza, 2017.

PARANHOS, R.; FIGUEIREDO FILHO, S. B.; ROCHA, E. C.; SILVA JÚNIOR, J. A.; FREITAS, D. Uma introdução aos métodos mistos. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 18, n 42, p. 384-411, mai/ago. 2016.

PASQUALI, L. **Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

PFEIFER, M. Bresser-Pereira e o pacto Neodesenvolvimentista. **Temporais**, ano 13, n. 26, 13, n. 26, p. 11-36, jul-dez. Brasília DF, 2013.

PINHEIRO, F. P. H. A. **Docência na educação infantil: ofício, atividade e saúde**. 2014. 273 f. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação Brasileira, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2014.

PORTES, P. C. P. **O uso do álcool por motoristas profissionais: o caso dos transportes coletivos urbanos**. 2006. 135 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social)- Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais, 2006.

PUENTE-PALACIOS K.; ALBUQUERQUE, F. J. B. DE. Grupo e Equipes de Trabalho nas Organizações. In J. C. ZANELLI; J. E. BORGES-ANDRADE; A. V. B. BASTOS (orgs.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**, 2ª ed, Porto Alegre: Artmed, 2014.

QUEIROZ, M. I. P. Relatos orais: do “indizível” ao “dizível”. In: VON SIMSON, O. M. (org.) **Experimentos com histórias de vida** (Itália-Brasil). São Paulo: Vértice, Editora Revista dos Tribunais, Enciclopédia Aberta de Ciências Sociais, v.5, 1988, p. 68-80.

REGO, V. B. *et al.* O trabalho de digitadores terceirizados de uma instituição bancária pública. In: MENDES, A. M. B. (Org). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2007, p. 303-324.

RIBEIRO, C. V. S; LÉDA, D. B. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, UERJ – Rio de Janeiro, ano 4, n 2, ago-dez. 2004.

RIBEIRO, A. C. A; MATTOS, B. M.; ANTONELLI, C. S.; CANÊO, L. C. GOULART JÚNIOR, E. Resiliência no trabalho contemporâneo: promoção e/ou desgaste da saúde mental. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 16, n. 4, p. 623-633, out-dez. 2011.

RIBEIRO, M. A. O trabalho e suas dimensões estruturadora e opressora: faces da mesma moeda. **Revista IHU online – Unisinos**, São Leopoldo, ano XVI, n 484, pp. 60-63, mai. 2016. Entrevista concedida a Leslie Chaves. Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/>. Acesso em 27 mai. 2017.

RIBEIRO-SILVA, F.; UZIEL, A. P.; ROTENBERG, L. Mulher, tempo e trabalho: o cotidiano de mulheres comissárias de voo. **Psicologia & Sociedade**, v. 26, n. 2, p. 472-482, 2014.

ROCHA, D.; DEUSDARÁ, B. Análise de Conteúdo e Análise do Discurso: aproximações e afastamentos na (re)construção de uma trajetória. **ALEA**, v. 7, n. 2, p. 305-322, jul-dez, 2005.

ROQUE, H.; VELOSO, A.; SILVA, I.; COSTA, P. Estresse ocupacional e satisfação dos usuários com os cuidados de saúde primários em Portugal. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 10, p. 3087-3097, 2015.

ROSADO, I. V. M.; G. H. A. RUSSO, MAIA, E. M. C. Produzir saúde suscita adoecimento? As contradições do trabalho em hospitais públicos de urgência e emergência. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n.10, p. 3021-3032, 2015.

ROSSO, S. D. Gênese das práticas flexíveis. In: ROSSO, S (Org.) **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2017, p. 21-51.

ROTENBERG, L. *et al.* Housework and recovery from work among nursing teams: A gender perspective. **New Solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy**, v. 20, n. 4, p. 497-510, 2010.

RUIZ RUIZ, J. Análisis sociológico del discurso: métodos y lógicas. **Forum: Qualitative Social Research**, v. 10, n. 2, Art 26, 2009.

SALIMON, M. I.; SIQUEIRA, M. V. S. Ideologia gerencialista e subjetividade do trabalhador no terceiro setor. **Revista Administração**, São Paulo, v. 48, n. 4, p.643-657, out-dez. 2013.

SAMPAIO, J. R. Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas e Desafios Atuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 1, p. 121-136, jan-abr, 2012.

SANCHES, A.T. Afirmar que a terceirização gera emprego é um mito. **Revista IHU online – Unisinos**, São Leopoldo, ano XVI, n 390, p. 15-18, mai. 2012. Entrevista concedida a Graziela Wolfart e Thamiris Magalhães. Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/>. Acesso em 28 dez. 2016.

SANTOS, C. P. Trabalho, Controle e Subordinação: O Taylorismo-Fordismo como modo de organização da autoridade do capital no século XX. **CSONline – Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, v. 19, p. 106-120, jan./jun., 2015

SANTOS, L. A.; FERREIRA, M. C. Bem-estar no trabalho: percepção dos trabalhadores de uma universidade pública. **Revista Laborativa**, v. 3, n. 1, p. 1-18, abr. 2014

SANTOS, J. L. G.; ERDMANN, A. L.; MEIRELLES, B. H. M, LANZONI, G. M. M.; CUNHA, V. P.; ROSS, R. Integração entre dados quantitativos e qualitativos em uma

pesquisa de métodos mistos. **Texto contexto - enferma.**, Florianópolis, v. 26, n. 3, 2017.

SANTOS OLIVEIRA, J. R.; VIGANÓ, M. G.; LUNARDELLI, M. C. F.; CANÊO, L. C.; JÚNIOR, E. G. Fadiga no trabalho: como o psicólogo pode atuar? **Psicologia em Estudo**, v. 15, n. 3, p. 633-638, jul./set, Maringá, 2010.

SARMENTO SILVA, S. C. P.; NUNES, M. A. P.; SANTANA, V. R.; REIS, F. P.; NETO, J. M.; LIMA, S. O. A síndrome de burnout em profissionais da Rede de Atenção Primária à Saúde de Aracaju, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 10, p. 3011-3020, 2015.

SATO, L.; LACAZ, F. A.; BERNARDO, M. H. Psicologia e saúde do trabalhador: práticas e investigações na saúde pública de São Paulo. **Estudos de Psicologia**, v. 11, n. 3, p. 281-288, 2006.

SCHIBUOLA, T. Você em equilíbrio: doenças do trabalho. **Revista Você S. A.**, v. 89, p. 74-78, set. 2005.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SERAFIM, A. C.; CAMPOS, I. C. M.; CRUZ, R. M.; RABUSKE, M. M. Riscos Psicossociais e Incapacidade do Servidor Público: Um Estudo de Caso. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 32 n. 3, p. 686-705, 2012.

SERAFIM, M.; BENDASSOLLI, P. F. A redução da dimensão ética nas organizações. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão (Lisboa)**, v. 8, p. 46-54, 2009.

SILVA, A. L. R. As transformações matriciais da política externa brasileira recente (2000-2010). **Meridiano 47**, v.11, n.120, p. 18-24, jul-ago, 2010.

SILVA, L. P. **Organização do trabalho e vivências de prazer e sofrimento no trabalho em delegacias de polícia do Distrito Federal**. 2011. 34 f. Monografia (Especialização em Psicodinâmica do Trabalho e Clínica do Trabalho) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2011

SILVA, P. S. **Alcoolismo e trabalho**: estudo de caso de um motorista do transporte coletivo urbano em Belo Horizonte. 2004. 63 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Psicologia do Trabalho)-Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais, 2004.

SOUSA, C.F.M; PINHEIRO, F.P.H.A; AQUINO, C.A.B. O campo da saúde do trabalhador e o conceito “processo de trabalho” em Marx. **Revista LABOR**, v 1, n 10, p. 50-69, 2013.

SOUSA, C. M. *et al.* O trabalho dos bancários em instituição financeira pública. In: MENDES, A. M. B. (Org). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do psicólogo, p. 345-360, 2007.

SOUZA, K. R.; MENDONÇA, A. L. O. Saúde do trabalhador e educação: reflexões a partir do modelo operário de conhecimento. **Trabalho necessário**, ano 11, n 17, p. 1-32, 2013.

SZNELWAR, L. I. Ergonomia e psicodinâmica de trabalho: um diálogo possível e desejável. In: MENDES, A. M. B; CRUZ, S. C.; FACAS, E. P. (Org.). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo, p. 43-58, 2007.

TENAGLIA, M. R. **Construção civil e alcoolismo**: um estudo de caso realizado em empresa da construção civil de Belo Horizonte. 2004. 98 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Psicologia do Trabalho) - Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais, 2004.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados no trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, Edição especial 1, p. 38-46, 2007.

## ANEXO A – INVENTÁRIO DE TRABALHO E RISCOS DE ADOECIMENTO (ITRA)

**INSTRUÇÕES.** Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à *avaliação* que você faz do seu *Contexto de Trabalho*.

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
1. O ritmo de trabalho é excessivo	1	2	3	4	5
2. As tarefas são cumpridas com pressão de prazos	1	2	3	4	5
3. Existe forte cobrança por resultados	1	2	3	4	5
4. As normas para execução das tarefas são rígidas	1	2	3	4	5
5. Existe fiscalização do desempenho	1	2	3	4	5
6. O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas	1	2	3	4	5
7. Os resultados esperados estão fora da realidade	1	2	3	4	5
8. Existe divisão entre quem planeja e quem executa	1	2	3	4	5
9. As tarefas são repetitivas	1	2	3	4	5
10. Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho	1	2	3	4	5
11. As tarefas executadas sofrem descontinuidade	1	2	3	4	5
12. As tarefas não estão claramente definidas	1	2	3	4	5
13. A autonomia é inexistente	1	2	3	4	5
14. A distribuição das tarefas é injusta	1	2	3	4	5
15. Os funcionários são excluídos das decisões	1	2	3	4	5
16. Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados	1	2	3	4	5
17. Existem disputadas profissionais no local de trabalho	1	2	3	4	5
18. Falta integração no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
19. A comunicação entre funcionários é insatisfatória	1	2	3	4	5
20. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional	1	2	3	4	5
21. As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso	1	2	3	4	5
22. As condições de trabalho são precárias	1	2	3	4	5
23. O ambiente físico é desconfortável	1	2	3	4	5
24. Existe muito barulho no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
25. O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado	1	2	3	4	5
26. Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas	1	2	3	4	5
27. O posto/estação de trabalho é inadequado para realização das tarefas	1	2	3	4	5
28. Os equipamentos necessários para a realização das tarefas são precários	1	2	3	4	5
29. O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado	1	2	3	4	5
30. As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas.	1	2	3	4	5

31. O material de consumo é insuficiente	1	2	3	4	5
------------------------------------------	---	---	---	---	---

**INSTRUÇÕES.** Agora, utilizando a escala abaixo, escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz das exigências decorrentes do seu contexto de trabalho.

	1	2	3	4	5			
	Nada exigido	Pouco exigido	Mais ou menos exigido	Bastante exigido	Totalmente exigido			
1. Ter controle das emoções				1	2	3	4	5
2. Ter que lidar com ordens contraditórias				1	2	3	4	5
3. Ter custo emocional				1	2	3	4	5
4. Ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros				1	2	3	4	5
5. Disfarçar os sentimentos				1	2	3	4	5
6. Ser obrigado a elogiar as pessoas				1	2	3	4	5
7. Ser obrigado a ter bom humor				1	2	3	4	5
8. Ser obrigado a cuidar da aparência física				1	2	3	4	5
9. Ser bonzinho com os outros				1	2	3	4	5
10. Transgredir valores éticos				1	2	3	4	5
11. Ser submetido a constrangimentos				1	2	3	4	5
12. Ser obrigado a sorrir				1	2	3	4	5
13. Desenvolver macetes				1	2	3	4	5
14. Ter que resolver problemas				1	2	3	4	5
15. Ser obrigado a lidar com imprevistos				1	2	3	4	5
16. Fazer previsão de acontecimentos				1	2	3	4	5
17. Usar a visão de forma contínua				1	2	3	4	5
18. Usar a memória				1	2	3	4	5
19. Ter desafios intelectuais				1	2	3	4	5
20. Fazer esforço mental				1	2	3	4	5
21. Ter concentração mental				1	2	3	4	5
22. Usar a criatividade				1	2	3	4	5
23. Usar a força física				1	2	3	4	5
24. Usar os braços de forma contínua				1	2	3	4	5
25. Ficar em posição curvada				1	2	3	4	5
26. Caminhar				1	2	3	4	5
27. Ser obrigado a ficar em pé				1	2	3	4	5
28. Ter que manusear objetos pesados				1	2	3	4	5
29. Fazer esforço físico				1	2	3	4	5
30. Usar as pernas de forma contínua				1	2	3	4	5
31. Usar as mãos de forma repetida				1	2	3	4	5
32. Subir e descer escadas				1	2	3	4	5

**INSTRUÇÕES.** Avaliando o seu trabalho nos últimos seis meses, marque o número de vezes em que ocorrem vivências positivas e negativas.

	Nenhum a vez	Uma vez	Duas vezes	Três vezes	Quatr o vezes	Cinco vezes	Seis vezes
1. Liberdade com a chefia para negociar o que precisa	0	1	2	3	4	5	6
2. Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas	0	1	2	3	4	5	6

3. Solidariedade entre os colegas	0	1	2	3	4	5	6
4. Confiança entre os colegas	0	1	2	3	4	5	6
5. Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho	0	1	2	3	4	5	6
6. Liberdade para usar a minha criatividade	0	1	2	3	4	5	6
7. Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias	0	1	2	3	4	5	6
8. Cooperação entre os colegas	0	1	2	3	4	5	6
9. Satisfação	0	1	2	3	4	5	6
10. Motivação	0	1	2	3	4	5	6
11. Orgulho pelo que faço	0	1	2	3	4	5	6
12. Bem-estar	0	1	2	3	4	5	6
13. Realização profissional	0	1	2	3	4	5	6
14. Valorização	0	1	2	3	4	5	6
15. Reconhecimento	0	1	2	3	4	5	6
16. Identificação com as minhas tarefas	0	1	2	3	4	5	6
17. Gratificação pessoal com as minhas atividades	0	1	2	3	4	5	6
18. Esgotamento emocional	0	1	2	3	4	5	6
19. Estresse	0	1	2	3	4	5	6
20. Insatisfação	0	1	2	3	4	5	6
21. Sobrecarga	0	1	2	3	4	5	6
22. Frustração	0	1	2	3	4	5	6
23. Insegurança	0	1	2	3	4	5	6
24. Medo	0	1	2	3	4	5	6
25. Falta de reconhecimento do meu esforço	0	1	2	3	4	5	6
26. Falta de reconhecimento do meu desempenho	0	1	2	3	4	5	6
27. Desvalorização	0	1	2	3	4	5	6
28. Indignação	0	1	2	3	4	5	6
29. Inutilidade	0	1	2	3	4	5	6
30. Desqualificação	0	1	2	3	4	5	6
31. Injustiça	0	1	2	3	4	5	6
32. Discriminação	0	1	2	3	4	5	6

## APÊNDICE A – PERGUNTAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Agora, gostaríamos de saber alguns dados sobre você:

Você é\*:  Homem  Mulher Idade:\* \_\_\_\_\_

**Qual o seu nível de escolaridade?\***

- Ensino Fundamental incompleto
- Ensino Fundamental completo
- Ensino Médio incompleto
- Ensino Médio completo
- Ensino Superior incompleto
- Ensino Superior completo
- Pós-Graduado

**Qual o seu cargo?\***

- Gestão
- Operacional
- Atendimento ao público
- Administrativo
- Serviços Gerais
- Analista

**Qual o seu estado civil?\***

- Solteiro
- União Estável
- Casado
- Divorciado
- Viúvo

**Qual o seu tipo de contrato?\***

- Efetivo
- Terceirizado
- Cedido por outro órgão

**Qual a sua gerência de lotação? \_\_\_\_\_**

**Há quanto tempo você trabalha na empresa? (resposta em meses)\* \_\_\_\_\_**

**Há quanto tempo você trabalha na sua atividade atual? (resposta em meses)\* \_\_\_\_\_**

**Você tem queixas de algum desconforto físico ou psíquico?\***

- Sim
- Não

**Em caso afirmativo, qual?\***

\_\_\_\_\_

**No último ano, você precisou se afastar mais de 10 dias corridos devido a problemas de saúde?\***

- Sim
- Não

**Em caso afirmativo a pergunta anterior, quantas vezes houve afastamento do trabalho no ano anterior?\***

- 1 vez
- 2 vezes
- 3 ou mais vezes

**Você faz uso de algum medicamento de uso contínuo?\***

- Sim
- Não

**No último ano, você procurou atendimento psicológico ou psiquiátrico?\***

- Sim
- Não

## **APÊNDICE B – PERGUNTAS ORIENTADORAS PARA ANÁLISES ESTATÍSTICAS**

1. Trabalhadores terceirizados apresentam maior desconforto físico ou psíquico do que trabalhadores efetivos?
2. Houve mais afastamento do trabalho dentre os trabalhadores terceirizados do que os efetivos?
3. No último ano, os trabalhadores terceirizados buscaram mais atendimento psicológico ou psiquiátrico do que os trabalhadores efetivos?
4. Os trabalhadores terceirizados utilizam mais medicamentos de uso contínuo do que os trabalhadores efetivos?
5. No geral, levando em consideração o vínculo empregatício, os trabalhadores terceirizados estão mais vulneráveis aos riscos de sofrimento/adoecimento do que os trabalhadores efetivos?
6. Trabalhadores terceirizados apresentam maiores índices de sofrimento/adoecimento no fator “Relações Socioprofissionais”?
7. Trabalhadores terceirizados apresentam maiores índices de sofrimento/adoecimento na Escala de Indicadores de Prazer-sofrimento no Trabalho (EIPST)?
8. Trabalhadores efetivos e terceirizados que possuem mais tempo de serviço na empresa (acima de 5 anos) apresentaram maior número de afastamentos do trabalho durante o último ano?
9. Trabalhadores efetivos e terceirizados que possuem mais tempo de serviço na empresa (acima de 5 anos) apresentam maiores índices de sofrimento/adoecimento no fator “Esgotamento Profissional”?
10. Há diferença significativa entre trabalhadores efetivos e terceirizados quando no que se refere ao fator “Falta de Reconhecimento”?
11. Trabalhadores em cargos de gestão apresentam índices mais críticos de sofrimento/adoecimento?

12. Há diferença significativa quanto aos riscos de sofrimento/adoecimento entre as gerências de lotação?

## **APÊNDICE C – ROTEIRO PARA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA**

### **1. DADOS DE IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR**

- Nome
- Idade
- Gênero
- Estado Civil
- Nível de Escolaridade
- Cargo/Função
- Tempo de serviço na Companhia
- Tempo de serviço na função

### **2. QUESTÕES SOBRE A ATIVIDADE DESENVOLVIDA**

- Como você chegou na XXXX?
- Como é um dia típico no seu trabalho?
- Pra você, como é trabalhar na XXXX?
- Quais os aspectos positivos e negativos de ser terceirizado/cageciano?
- O que lhe traz satisfação no dia a dia do trabalho?
- O que lhe traz insatisfação no dia a do trabalho?
- Você tem outra fonte de renda?
- Você considera que cuida da sua saúde mental? Se sim, de que forma? Se não, por que?
- Você faz algum tipo de atividade física regularmente? (Exemplos: caminhada, corrida, natação, esportes, outros)
- Você já passou ou conhece alguma história de adoecimento a qual atribui suas causas ao trabalho?
- Se pudesse, o que você mudaria no seu trabalho?