

## **PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: ESTUDO COM TERCEIRIZADOS EM UM PRÉDIO COMERCIAL EM BELO HORIZONTE (MG)**

**Jéssica Moreira de Paula** (UFMG) - [jessica.mpaula@yahoo.com.br](mailto:jessica.mpaula@yahoo.com.br)

**Aline Fábria Guerra de Moraes** (UFMG) - [lineguerra@hotmail.com](mailto:lineguerra@hotmail.com)

### **Resumo:**

*Na atual fase de acumulação flexível do capitalismo, o contexto de trabalho dos terceirizados pauta-se na precarização, o que gera impactos sobre a saúde mental e física desses trabalhadores. Diante dessa constatação, o presente estudo de caso buscou identificar os possíveis riscos de adoecimento no trabalho de terceirizados em um prédio comercial localizado em Belo Horizonte (MG). A pesquisa de caráter descritivo, com abordagem quantitativa, utilizou como instrumento de coleta de dados um questionário composto por duas partes: a primeira, relacionada a dados demográficos e funcionais; a segunda, referente ao Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento - ITRA. Os dados coletados através desse questionário foram analisados por meio da estatística descritiva e univariada. Os resultados mostraram que a avaliação geral dos respondentes quanto ao contexto de trabalho indicou nível grave, o que significa forte risco de adoecimento. Já a avaliação geral quanto ao custo humano no trabalho apontou nível crítico, o que indica "situação-limite". A avaliação geral quanto às vivências de prazer e de sofrimento no trabalho também indicou nível crítico, enquanto que a avaliação geral quanto aos danos relacionados ao trabalho indicou nível suportável.*

**Palavras-chave:** *Prazer-sofrimento. Psicodinâmica do trabalho. Riscos de adoecimento. Terceirizados.*

**Área temática:** *GT-05 Comportamento Humano em Organizações*

## 1 INTRODUÇÃO

Um valor importante nas sociedades ocidentais contemporâneas é o trabalho, pois por meio dele o sujeito se relaciona com a sociedade, com a prática social e consigo mesmo. Muito além de ser um meio de subsistência, o trabalho cria sentidos existenciais e contribui para a estruturação da identidade e da subjetividade, o que o torna rico tanto de sentido individual quanto de sentido social (OLETO; MELO; LOPES, 2013).

A psicodinâmica do trabalho é uma abordagem científica que caracteriza o trabalho como fonte de prazer e sofrimento. Assim, o trabalho constitui fonte de prazer ao favorecer a valorização e o reconhecimento do indivíduo, bem como ao possibilitar o uso da criatividade e a expressão de uma marca pessoal. Por outro lado, o trabalho constitui fonte de sofrimento ao haver divisão e padronização de tarefas com subutilização do potencial técnico e da criatividade, rigidez hierárquica e pouca perspectiva de crescimento profissional (FERREIRA; MENDES, 2001).

A principal referência em psicodinâmica do trabalho é Christophe Dejours, psiquiatra francês, cujos estudos abordam questões acerca da organização do trabalho e seus impactos sobre a saúde mental do trabalhador. Desse modo, a investigação dos possíveis riscos de adoecimento no trabalho terceirizado – com base na abordagem da psicodinâmica do trabalho – mostra-se relevante ao considerar as múltiplas formas de precarização dos terceirizados, as quais se refletem nos tipos de contrato, na remuneração, nas condições de trabalho e de saúde e na representação sindical (DRUCK; FRANCO, 2007).

O objetivo geral desta pesquisa consistiu em identificar os possíveis riscos de adoecimento no trabalho de terceirizados em um prédio comercial localizado em Belo Horizonte (MG). A fim de se atingir o referido objetivo geral, estabeleceram-se os seguintes objetivos específicos:

- a) Avaliar a representação do contexto de trabalho (organização do trabalho, relações socioprofissionais e condições de trabalho) na percepção dos trabalhadores terceirizados;
- b) Verificar as exigências impostas por esse contexto, em termos de custos afetivo, cognitivo e físico do trabalho;
- c) Avaliar as vivências de prazer (relacionadas a liberdade de expressão e realização profissional) e de sofrimento (associadas a esgotamento profissional e falta de reconhecimento) experimentadas no trabalho dos terceirizados;
- d) Verificar os efeitos do trabalho no processo de adoecimento, em decorrência dessas exigências e vivências, relativamente aos danos físicos, sociais e psicológicos aos terceirizados.

Este estudo foi dividido em seis partes principais, além desta breve introdução. Nas próximas seções apresenta-se o referencial teórico utilizado para desenvolver esta pesquisa, o qual consiste em: organização do trabalho, psicodinâmica do trabalho e seus fundamentos teóricos, e terceirização. Em seguida descreve-se a metodologia e realiza-se a apresentação e a análise dos dados desta pesquisa. Por fim, expõe-se as considerações finais deste estudo, seguidas das referências utilizadas para embasar esta pesquisa.

## **2 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

Dentre as diversas definições que são apresentadas na literatura, há aquelas que consideram o trabalho como um meio de subsistência, um mal necessário, uma obrigação, esforço ou castigo, e, inclusive, um meio para dignificar o homem (MENDES, 1999 *apud* GOTO; SOUZA; JUNIOR, 2009). Apesar das várias maneiras de definir o trabalho, segundo Brief e Nord (1990 *apud* MORIN, 2001), o elemento comum aos múltiplos significados é que o trabalho é uma atividade determinada por um objetivo.

De acordo com a psicodinâmica do trabalho – abordagem científica norteadora do presente estudo –, o trabalho é reconhecido ora como meio para se construir a identidade pessoal e social do sujeito trabalhador, ora como fonte de alienação. Segundo Dejours (2007, p. 21), “[...] o trabalho continua sendo o mediador insubstituível da realização pessoal no campo social.”. Muito além de ser um meio de subsistência, o trabalho cria sentidos existenciais e contribui para a estruturação da identidade e da subjetividade (OLETO; MELO; LOPES, 2013). Isso o torna rico tanto de sentido individual quanto de sentido social.

Acerca da perspectiva do trabalho como fonte de alienação, isto ocorre quando ele falha em sua função de operador do simbólico (BOUYER, 2010). Não havendo um espaço coletivo de discussão e deliberação, o trabalhador torna-se desapropriado de seu trabalho e, então, surge a alienação.

A principal referência em psicodinâmica do trabalho é Christophe Dejours, psiquiatra francês, cujos estudos abordam questões acerca da organização do trabalho e seus impactos sobre a saúde mental do trabalhador. Dejours e Abdoucheli (1990) entendem que a divisão do trabalho e a divisão de homens são termos complementares que definem a organização do trabalho, sendo a divisão do trabalho equivalente à divisão de tarefas, à cadência, ao modo operatório prescrito, e a divisão de homens correspondente à repartição das responsabilidades, à hierarquia, ao comando, ao controle. Esses mesmos teóricos também contrastam o conceito de organização do trabalho com o de condições de trabalho, sendo estas

entendidas como as pressões físicas, mecânicas, químicas e biológicas do posto de trabalho. Outra distinção apontada é que, enquanto as pressões ligadas às condições de trabalho têm por alvo principal o corpo – podendo ocasionar desgaste, envelhecimento e doenças somáticas –, as pressões ligadas à organização do trabalho atuam a nível do funcionamento psíquico.

Dentre as diversas mudanças ocorridas no mundo do trabalho ao longo da história, é de suma importância considerar o surgimento de novas formas de organização do trabalho (MORIN, 2001), as quais são fortemente influenciadas pela lógica da racionalidade econômica. De acordo com Mendes (2007b, p. 50), as novas formas de organização do trabalho “[...] caracterizam-se pelas contradições dos objetivos, das regras e dos controles [...]”, o que contribui para o surgimento do sofrimento no trabalho. Esse sofrimento provocado pela organização do trabalho, ao ser reconhecido e ressignificado, atua como um mobilizador para a luta contra as patologias sociais e a busca pelo prazer. Sendo assim, a análise da organização do trabalho está relacionada à psicodinâmica do trabalho, visto que aquela é responsável por consequências penosas ou favoráveis para o funcionamento psíquico do trabalhador (MENDES, 1995), permitindo ao sujeito vivenciar sofrimento e prazer no trabalho.

O desafio da psicodinâmica do trabalho é, portanto, superar a lacuna existente entre a organização do trabalho prescrita e a organização do trabalho real, dados os perigos que esse distanciamento representa para a saúde e a segurança dos trabalhadores, bem como para a qualidade do que é produzido por eles (SELIGMANN-SILVA, 2011). Uma gestão coletiva da organização do trabalho é fundamental para a ressignificação do sofrimento e a geração do prazer, possibilitando o engajamento do trabalhador em relação às atividades realizadas sem maiores prejuízos à sua saúde mental (MENDES, 1995).

### **3 PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

A psicodinâmica do trabalho é uma abordagem científica cujo objeto de estudo são as relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação (MENDES, 2007a). De acordo com Dejours (1993 *apud* SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 19), a análise psicodinâmica das situações de trabalho dedica-se ao entendimento “[...] dos processos intersubjetivos e interativos que se desenvolvem nos locais de trabalho.”. Isto quer dizer que essa abordagem científica privilegia as relações sociais de trabalho – estabelecidas pelo sujeito trabalhador com outros sujeitos e com os coletivos –, em detrimento da perspectiva de trabalhador como um indivíduo isolado e desvinculado de um meio social. Sendo assim, a

mobilização e o engajamento que a organização do trabalho exige dos sujeitos trabalhadores é uma problemática primordial para o objeto de estudo da psicodinâmica (MENDES, 2007a).

A seguir apresentam-se mais detalhadamente os seguintes fundamentos teóricos da psicodinâmica do trabalho: prazer e sofrimento no trabalho; mecanismos de defesa individuais e estratégias coletivas de defesa.

### **3.1 Prazer e sofrimento no trabalho**

O trabalho é caracterizado como fonte de prazer e sofrimento pela abordagem científica da psicodinâmica do trabalho. Segundo Mendes, Costa e Barros (2003), o prazer-sofrimento no trabalho constitui um constructo dialético no qual se busca a proteção contra o sofrimento e a geração do prazer. Como a subjetividade do próprio trabalhador influencia suas percepções acerca das vivências de prazer-sofrimento (FERREIRA; MENDES, 2001), o que é considerado como sofrimento para uma pessoa pode representar prazer para outra e vice-versa. Assim, é possível inferir que os sujeitos trabalhadores experimentam tanto vivências de prazer quanto vivências de sofrimento no trabalho – e não apenas prazer ou apenas sofrimento.

O sofrimento no trabalho surge “[...] quando não é mais possível a negociação entre o sujeito e a realidade imposta pela organização do trabalho.” (MENDES, 2007a, p. 37). Ou seja, quando não há mais rearranjo possível da organização do trabalho pelo trabalhador, inicia-se o sofrimento. A partir desse confronto entre o desejo do trabalhador e a organização do trabalho origina-se a carga psíquica do trabalho, a qual será tanto maior quanto menor for a liberdade de organização do trabalho (DEJOURS, 1980). Sendo assim, um trabalho que promove o aumento da carga psíquica pode ser considerado fatigante, enquanto um trabalho que favorece a diminuição da carga psíquica pode ser considerado equilibrante.

De acordo com Antloga, Mendes e Maia (2012), as vivências de sofrimento estão associadas à divisão e padronização de tarefas, à subutilização do potencial técnico e da criatividade, à rigidez hierárquica, à falta de participação nas decisões, à falta de reconhecimento profissional, à ingerência política, à centralização de informações, à pouca perspectiva de crescimento profissional e ao individualismo entre colegas de trabalho. O sofrimento constitui um dos antecedentes de mal-estar no trabalho e manifesta-se através de sintomas como insatisfação, ansiedade, sentimentos de indignidade, de inutilidade e de desvalorização e desgaste no trabalho (CASTRO-SILVA, 2006). Apesar disso, o sofrimento articula ao mesmo tempo a patologia e a saúde, ou seja, o sofrimento pode ser considerado patogênico e criativo simultaneamente.

Segundo Dejours e Abdoucheli (1990, p. 137), o sofrimento patogênico aparece “[...] quando todas as margens de liberdade na transformação, gestão e aperfeiçoamento da organização do trabalho já foram utilizadas [...]”, o que se traduz em falhas nos processos de enfrentamento do sofrimento, resultando na possibilidade de descompensação mental ou psicossomática e adoecimento do trabalhador. Já “[...] quando o sofrimento pode ser transformado em criatividade, ele traz uma contribuição que beneficia a identidade [...]” (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1990, p. 137), aumentando a resistência do trabalhador ao risco de desestabilização mental ou psicossomática e de adoecimento. Portanto, a transformação do sofrimento – e não a sua eliminação – representa um desafio real para a psicodinâmica do trabalho.

Em relação às vivências de prazer no trabalho, essas podem ocorrer por via direta ou pela resignificação do sofrimento. De acordo com Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994 *apud* OLETO; MELO; LOPES, 2013), o prazer no trabalho emana do sentir-se útil e produtivo, sendo vivenciado pelo sujeito quando ele percebe o seu trabalho como significativo e importante para a organização e a sociedade. Quando o trabalho funciona como uma fonte de prazer – identidade, realização, reconhecimento e liberdade –, ele permite que o trabalhador crie estratégias através das quais possa dominar o seu trabalho ao invés de ser dominado por ele (MENDES, 2007b). Desse modo, o trabalho saudável e prazeroso é aquele que respeita os potenciais e limites da condição humana, ou seja, que respeita a identidade do trabalhador, conduzindo à criatividade e ao comprometimento com a realização de um trabalho de alta qualidade (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Alternativamente, quando as situações geradoras de sofrimento podem ser transformadas, abre-se caminho para o prazer no trabalho. Nessa perspectiva, Dejours (1993) apresenta o conceito de mobilização subjetiva, que consiste no processo através do qual o trabalhador se engaja no trabalho, utilizando sua subjetividade, sua inteligência prática e o coletivo de trabalho para transformar as situações causadoras de sofrimento. Assim, enquanto os mecanismos de defesa individuais e as estratégias coletivas de defesa têm como alvo principal minimizar a percepção do sofrimento, a mobilização subjetiva implica a resignificação das situações geradoras de sofrimento em situações geradoras de prazer (MENDES, 2007a).

A mobilização subjetiva também viabiliza a dinâmica do reconhecimento, que é definida por Dejours (1997 *apud* MENDES, 2007a, p. 43) como “[...] um modo específico de retribuição simbólica dada ao sujeito, como compensação por sua contribuição aos processos da organização do trabalho, pelo engajamento da subjetividade e da inteligência.”. O

reconhecimento colabora para a construção da identidade pessoal e social do sujeito uma vez que o esforço investido para realização do trabalho é valorizado pela organização e, assim, passa a fazer sentido para o indivíduo. Todavia, para além dos benefícios à saúde mental do trabalhador, o reconhecimento ainda pode ser utilizado simultaneamente como um mecanismo para intensificar o trabalho e incrementar a produção nas organizações:

Ao mesmo tempo que o reconhecimento é um dos modos de fortalecimento da estruturação psíquica e da saúde, pode ser um modo de captura dos trabalhadores nas armadilhas da dominação. O trabalho na sua centralidade exerce papel fundamental para realização do sujeito, e essa condição é usada pela organização do trabalho para fazer o trabalhador se engajar na produção. A organização do trabalho promete utilizar o trabalho como forma de autorrealização, levando o trabalhador muitas vezes à exaustão em nome dessa promessa. (MENDES, 2007a, p. 45).

Além do enfoque nas vivências de prazer-sofrimento, a abordagem científica da psicodinâmica também focaliza os mecanismos e as estratégias defensivos utilizados pelos sujeitos para lidar com o sofrimento no trabalho.

### **3.2 Mecanismos de defesa individuais e estratégias coletivas de defesa**

Segundo Dejours (1987 *apud* SELIGMANN-SILVA, 2011), logo que a relação do sujeito com a organização do trabalho fica bloqueada, começa o domínio do sofrimento. Tendo em vista que a abordagem científica da psicodinâmica considera que os trabalhadores permanecem “sujeitos de seu trabalho” independentemente das circunstâncias, logo eles são capazes de reagir e se defender frente ao sofrimento, tanto na esfera individual – “mecanismos de defesa individuais” – quanto na esfera coletiva – “estratégias coletivas de defesa” (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1990).

Tanto os mecanismos de defesa individuais quanto as estratégias coletivas de defesa têm como objetivo principal minimizar a percepção que os trabalhadores têm do sofrimento. Contudo, a diferença fundamental entre eles é que o mecanismo está relacionado à estrutura psíquica do indivíduo, persistindo mesmo sem a presença física de outros, enquanto a estratégia sustenta-se por um consenso ou um acordo partilhado pelo coletivo de trabalho, logo dependendo de condições externas (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1990).

Os mecanismos de defesa individuais são fortemente singularizados em função do passado, da história e da estrutura de personalidade de cada sujeito (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1990). Esses modos de enfrentamento do sofrimento são importantes para a saúde mental dos indivíduos na medida em que combatem as pressões patogênicas da

organização do trabalho, apesar da possibilidade dos trabalhadores tornarem-se insensíveis àquilo que os faz sofrer. Assim, vários sujeitos experimentando cada um por si um sofrimento único são capazes de unir seus esforços para construir estratégias defensivas comuns.

As estratégias coletivas de defesa são definidas por Dejours (1994 *apud* MENDES, 2007a) como regras de conduta construídas e sustentadas pelos trabalhadores, de modo que eles suportem o sofrimento sem adoecer, e que são caracterizadas pela sutileza, engenhosidade, diversidade e inventividade. Na maioria das vezes, essas estratégias defensivas são formadas em consenso pelo grupo de trabalhadores, “[...] existindo um acordo tácito de todos os membros na manutenção da defesa, para que ela não se rompa e quebre o equilíbrio gerado pela própria estratégia.” (MENDES, 2007a, p. 38). Além disso, as estratégias coletivas de defesa variam de acordo com as situações de trabalho, sendo específicas das diferentes categorias profissionais – logo, não são generalizadas (MENDES, 2007a; MENDES, 2007b).

Dejours e Abdoucheli (1990) também ressaltam a importância das estratégias coletivas de defesa no combate aos efeitos deletérios da organização do trabalho ao afirmarem que:

Há casos em que estas estratégias defensivas coletivas, logo de saída, consagram-se à luta contra o sofrimento engendrado pela organização do trabalho, conferindo ao sujeito uma estabilidade que ele será incapaz de garantir com a ajuda de apenas suas defesas próprias. (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1990, p. 129).

Desse modo, as estratégias defensivas formadas, organizadas e gerenciadas coletivamente contribuem para a estruturação, a coesão e a estabilização dos coletivos de trabalho, conseqüentemente cooperando no sentido de atender aos objetivos fixados pela organização do trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1990).

Assim como os mecanismos de defesa individuais, as estratégias coletivas de defesa também são essenciais para a saúde mental dos trabalhadores. Todavia, ao se transformarem em ideologia defensiva, essas estratégias podem ainda conduzir à alienação das verdadeiras causas do sofrimento. Isto quer dizer que quando as estratégias coletivas de defesa deixam de ser consideradas como modos de enfrentamento do sofrimento e passam a ser vistas como promessa de felicidade, é neste momento que surge o risco de alienação (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1990).

Diante do exposto, é possível constatar que os modos de defesa – individuais e coletivos – contêm uma ambigüidade em sua constituição. De um lado, representam formas de proteção à saúde mental contra os efeitos desestabilizadores e patogênicos da organização do trabalho; de outro, podem induzir à criação de um obstáculo à capacidade de enfrentar as

pressões do trabalho, tendo em vista a negação das causas do sofrimento pelos sujeitos (DEJOURS, 2000 *apud* MENDES, 2007b). Portanto, aquilo que é particularmente explorado pela organização do trabalho são os mecanismos e as estratégias defensivas utilizados pelos trabalhadores para lidar com o sofrimento – e não o sofrimento em si mesmo (MENDES, 2007a).

#### **4 TERCEIRIZAÇÃO**

Segundo o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), “[...] terceirização é o processo pelo qual uma empresa [contratante ou empresamãe] deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores diretamente contratados e as transfere para outra empresa [contratada ou empresa terceira].” (DIEESE, 2007, p. 5). Trata-se, portanto, de uma “ferramenta” ou “estratégia” capaz de gerar vantagens e desvantagens tanto às empresas envolvidas quanto aos trabalhadores.

Sob a perspectiva das empresas contratadas, a terceirização pode ser considerada benéfica no sentido de incitá-las a buscar um padrão satisfatório de utilização da capacidade de produção (BRASIL, 1993). Já na visão das empresas contratantes, a terceirização viabiliza a transferência de atividades que não agregam valor ao produto final, permite concentrar esforços no que é definido como vantagem competitiva, reduz custos ou transforma certos custos fixos em custos variáveis e simplifica os processos produtivos e administrativos (DIEESE, 2007). Apesar de também ser considerada como “[...] catalizador de transferência de tecnologias de produção e de gestão entre empresas [...]” (BRASIL, 1993, p. 9), a terceirização pode ainda aumentar o poder de barganha das empresas contratadas frente às empresas contratantes, fazendo com que uma eventual mudança de fornecedor (contratada) seja um processo complexo e oneroso para a contratante.

Assim, a terceirização é justificada do ponto de vista empresarial sob o argumento de busca por produtividade e qualidade. Entretanto, essa mesma “estratégia” revela-se na prática como uma das principais formas da flexibilização do trabalho, mediante a transferência de responsabilidades de gestão e de custos para um “terceiro” (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010).

Suposta saída para a crise do fordismo nos anos 1970, a flexibilização do trabalho foi adotada como um dos elementos centrais da reestruturação produtiva e das políticas neoliberais de alinhamento das sociedades urbano-industriais capitalistas ao processo de globalização. (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 233).

Logo, na atual fase de acumulação flexível do capitalismo predominam os modos de trabalho e de vida pautados na flexibilização e na precarização. Ao transferir a atividade de um “primeiro” para um “terceiro”, a terceirização oculta a relação capital-trabalho e descaracteriza o vínculo empregado-empregador que pauta o direito trabalhista (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010). De acordo com Costa (2012), a terceirização é um mecanismo através do qual as empresas reduzem custos eximindo-se das responsabilidades de gerir e de assalariar diretamente os trabalhadores. Consequentemente, impõem-se aos indivíduos “[...] condições de trabalho e de emprego precárias frente à permanente ameaça de desemprego estrutural criado pelo capitalismo.” (DRUCK, 2011, p. 43).

As múltiplas formas de precarização dos trabalhadores terceirizados refletem-se nos tipos de contrato, na remuneração, nas condições de trabalho e de saúde e na representação sindical (DRUCK; FRANCO, 2007). Alguns dos principais prejuízos para esses trabalhadores são: fragilização da permanência no emprego, salários e benefícios reduzidos, jornada de trabalho mais extensa, falta de treinamento adequado, aumento de acidentes de trabalho, perda de direitos trabalhistas e sociais e redução da representação sindical (DIEESE, 2007; DRUCK, 1995; JORGE, 2011). Desse modo, a precarização cria uma permanente insegurança no trabalho, “[...] fragilizando os vínculos e impondo perdas dos mais variados tipos (de direitos, do emprego, da saúde e da vida) para todos os que vivem do trabalho.” (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 237).

De acordo com Santos *et al.* (2009), a desregulamentação das relações de trabalho decorrente da terceirização pode levar ao adoecimento ou aumentar os agravos à saúde física e mental dos trabalhadores terceirizados. No entanto, a adoção da terceirização é cada vez mais intensa tanto no setor privado quanto no público (DRUCK, 2011).

Essa ‘epidemia’ da terceirização, como uma modalidade de gestão e organização do trabalho, explica-se pelo ambiente comandado pela lógica da acumulação financeira que, no âmbito do processo de trabalho, das condições de trabalho e do mercado de trabalho, exige total flexibilidade em todos os níveis, instituindo um novo tipo de precarização que passa a dirigir a relação entre capital e trabalho em todas as suas dimensões. (DRUCK, 2011, p. 49).

Tal argumentação é corroborada por Mendes (2007b) ao afirmar que a flexibilização do capital tem conduzido à precarização dos empregos e que as novas formas de organização do trabalho criam diferentes tipos de patologias e de sofrimento. Assim, visto que os estudos da Escola Dejouriana abordam questões acerca da organização do trabalho e seus impactos sobre a saúde mental – que é indissociável da saúde física –, mostra-se importante

investigar os possíveis riscos de adoecimento no trabalho terceirizado com base na abordagem científica da psicodinâmica do trabalho.

## **5 METODOLOGIA**

O presente estudo utilizou a abordagem quantitativa em razão da natureza do problema de pesquisa e dos objetivos geral e específicos estabelecidos. De acordo com Creswell (2010, p. 26), a abordagem quantitativa examina a relação entre variáveis “[...] que podem ser medidas tipicamente por instrumentos, para que os dados numéricos possam ser analisados por procedimentos estatísticos.”. Acerca dos critérios básicos de classificação de pesquisa, Vergara (2000) define dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, esta pesquisa classifica-se como descritiva. Para Gil (2006), uma das características mais significativas da pesquisa descritiva é a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados. Assim, o presente estudo classifica-se como descritivo em razão de haver utilizado como instrumento de coleta de dados um questionário composto por duas partes, a fim de se atingir o seguinte objetivo geral: identificar os possíveis riscos de adoecimento no trabalho de terceirizados em um prédio comercial localizado em Belo Horizonte (MG).

Quanto aos meios, esta pesquisa caracteriza-se como estudo de caso, o qual possui caráter de profundidade e detalhamento (VERGARA, 2000). Ainda de acordo com Vergara (2000), o estudo de caso é circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como um indivíduo, uma família, um grupo, uma comunidade etc. Desse modo, o presente estudo restringiu-se à análise de uma amostra composta por 60 terceirizados que trabalham em um prédio comercial localizado em Belo Horizonte (MG).

A unidade de análise escolhida nesta pesquisa foi o contexto de trabalho dos terceirizados em um prédio comercial localizado em Belo Horizonte (MG). Nesse edifício com 12 andares funcionam diversas unidades organizacionais da empresa contratante. Todas as seis empresas terceiras que possuem prestadores de serviços atuando nas instalações do referido prédio foram contratadas via licitação. A distribuição de frequência absoluta da população de terceirizados nesse prédio e a relação dos tipos de serviços prestados por cada empresa contratada são apresentadas na Tabela 1:

Tabela 1 — Distribuição de frequência absoluta da população de terceirizados e tipos de serviços prestados pelas empresas contratadas

	Número de terceirizados	Tipo(s) de serviço(s)
<b>Empresa contratada A</b>	40	Condução de elevadores, controle de estacionamento e limpeza e conservação
<b>Empresa contratada B</b>	30	Operação de cargas e materiais, operação de telefonia e recepção
<b>Empresa contratada C</b>	27	Vigilância armada
<b>Empresa contratada D</b>	12	Manutenção predial
<b>Empresa contratada E</b>	8	Copeiragem e lanchonete
<b>Empresa contratada F</b>	3	Recepção para Comitês de Administração
<b>Total da população</b>	<b>120</b>	

Fonte: Elaborado de acordo com dados da pesquisa.

A unidade de observação foi constituída pelos terceirizados das empresas contratadas A e B, caracterizando uma amostragem não probabilística por acessibilidade, visto que os elementos foram selecionados pela facilidade de acesso dos pesquisadores (VERGARA, 2000). Ambas as empresas terceiras surgiram no início da década de 1990 – período em que a terceirização começava a avançar no país com maior intensidade (JORGE, 2011) – e iniciaram a prestação dos serviços à contratante no final do ano de 2013. Os terceirizados das empresas contratadas A e B atuam nas dependências desse prédio em turnos específicos, compreendidos entre as 06:00 horas e as 22:00 horas, de segunda a sexta-feira.

Os terceirizados das empresas contratadas A e B foram convidados – individualmente – a participar da pesquisa em caráter voluntário. A fim de esclarecer os objetivos do estudo a esses terceirizados, o questionário impresso foi entregue em mãos a cada participante, que respondia às questões apresentadas – sem a presença dos pesquisadores – e devolvia-o preenchido em seguida. A aplicação de todos os 70 questionários ocorreu durante o mês de janeiro de 2016 e, desse total, 10 questionários foram invalidados devido ao não preenchimento de uma ou mais questões. Portanto, o presente estudo baseou-se em uma amostra composta por 60 terceirizados, o que corresponde a 50,00% da população considerada.

De acordo com Richardson *et al.* (2012, p. 189), o questionário é um instrumento de coleta de dados que, geralmente, cumpre pelo menos duas funções: “[...] descrever as características e medir determinadas variáveis de um grupo social.”. Esta pesquisa utilizou como instrumento de coleta de dados um questionário composto por duas partes: a primeira, relacionada a dados demográficos e funcionais; a segunda, referente ao Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA (MENDES; FERREIRA, 2007).

A primeira parte do questionário requeria dados demográficos e funcionais do respondente, a saber: idade, gênero, escolaridade, estado civil, cargo atual, tempo de serviço na

empresa atual, tempo de serviço no cargo atual, participação no último exame médico e número de afastamentos do trabalho por problema de saúde relacionado ao trabalho no último ano. Já a segunda parte do questionário referia-se ao ITRA – terceira versão do inventário validada por Mendes e Ferreira (2007) –, um instrumento estruturado “[...] que tem por objetivo traçar um perfil dos antecedentes, medidores e efeitos do trabalho no processo de adoecimento.” (MENDES; FERREIRA, 2007, p. 111). Esse inventário é constituído por questões fechadas, com escalas Likert de cinco e de sete pontos, e tem se mostrado apropriado para diagnosticar os riscos à saúde no trabalho em grandes grupos de trabalhadores.

O ITRA mensura distintas e interdependentes modalidades de representações dos respondentes relativas ao mundo do trabalho. Essas representações estruturam-se em quatro categorias (MENDES; FERREIRA, 2007): descrição do contexto de trabalho (categoria avaliada pela Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho – EACT), descrição das exigências (categoria avaliada pela Escala de Custo Humano no Trabalho – ECHT), descrição do sentido do trabalho (categoria avaliada pela Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho – EIPST) e descrição dos efeitos do trabalho para a saúde (categoria avaliada pela Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho – EADRT).

Os dados coletados através do questionário utilizado nesta pesquisa foram tabulados e analisados estatisticamente com auxílio do *software* Microsoft Excel 2013. A análise estatística descritiva e univariada dos dados obtidos incluiu a determinação de distribuições de frequência absoluta e de frequência percentual, média, desvio-padrão, valores máximos e valores mínimos. De acordo com Mendes e Ferreira (2007), a interpretação dos resultados do ITRA deve ser feita com base nas médias gerais dos fatores e no percentual de respondentes nos intervalos das médias, além de analisar os dois itens avaliados com médias mais altas e mais baixas em cada fator para verificar quais as situações que influenciam os resultados gerais. Assim, os fatores e as escalas que compõem o ITRA podem ser caracterizados, a depender dos níveis de avaliação que predominaram, como satisfatórios, críticos ou graves.

Para concluir a análise de dados, Mendes e Ferreira (2007) sugerem que o trabalho e os riscos de adoecimento sejam interpretados qualitativamente, por meio de uma discussão que compare e confronte os resultados obtidos nas quatro escalas do ITRA. Logo, de acordo com esses autores, “[...] o diagnóstico dado pelo ITRA não deve restringir-se a estatísticas e à simples descrição da realidade, pois sua fundamentação teórica permite uma análise também qualitativa da realidade.” (MENDES; FERREIRA, 2007, p. 116-117).

## 6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A amostra desta pesquisa foi composta por 60 terceirizados que trabalham em um prédio comercial localizado em Belo Horizonte (MG). O perfil predominante da amostra analisada é de mulheres jovens (de 20 a 29 anos), solteiras, com nível de escolaridade até o segundo grau ou ensino médio e que trabalham nas empresas contratadas A ou B e nos respectivos cargos atuais de 6 meses até 2 anos. Os cargos de auxiliar de serviços gerais e recepcionista são os de maior representatividade na amostra. Além disso, a maioria dos respondentes participou do último exame médico e não se afastou do trabalho por problema de saúde relacionado ao trabalho no último ano.

Os dados demográficos e funcionais dos respondentes – coletados na primeira parte do questionário utilizado nesta pesquisa – foram sintetizados na Tabela 2:

Tabela 2 — Distribuições de frequência absoluta (n) e de frequência percentual (%) da amostra

(continua)

<b>DISTRIBUIÇÕES DE FREQUÊNCIA ABSOLUTA (n) E DE FREQUÊNCIA PERCENTUAL (%) DA AMOSTRA</b>		
<b>Segundo a faixa etária:</b>		
<b>Faixa etária</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Menos de 20 anos	1	1,67%
De 20 a 29 anos	19	31,67%
De 30 a 39 anos	13	21,67%
De 40 a 49 anos	11	18,33%
De 50 a 59 anos	14	23,33%
De 60 a 69 anos	2	3,33%
<b>Total da amostra</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>
<b>Segundo o gênero:</b>		
<b>Gênero</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Feminino	47	78,33%
Masculino	13	21,67%
<b>Total da amostra</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>
<b>Segundo a escolaridade:</b>		
<b>Escolaridade</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Até primeiro grau ou ensino fundamental	17	28,33%
Até segundo grau ou ensino médio	36	60,00%
Superior incompleto	5	8,33%
Superior completo	2	3,33%
<b>Total da amostra</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>

Tabela 2 — Distribuições de frequência absoluta (n) e de frequência percentual (%) da amostra (conclusão)

<b>Segundo o estado civil:</b>		
<b>Estado civil</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Solteiro(a)	29	48,33%
Casado(a)	24	40,00%
Divorciado(a)	3	5,00%
Viúvo(a)	4	6,67%
<b>Total da amostra</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>
<b>Segundo o cargo atual:</b>		
<b>Cargo atual</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Ascensorista	4	6,67%
Auxiliar de serviços gerais	22	36,67%
Encarregado(a) de limpeza	1	1,67%
Garagista	2	3,33%
Limpador(a) de vidros	1	1,67%
Operador de carga	8	13,33%
Recepcionista	14	23,33%
Telefonista	8	13,33%
<b>Total da amostra</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>
<b>Segundo o tempo de serviço na empresa atual:</b>		
<b>Tempo de serviço na empresa atual</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
De 6 meses até 2 anos	51	85,00%
Mais de 2 anos até 5 anos	7	11,67%
Acima de 5 anos	2	3,33%
<b>Total da amostra</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>
<b>Segundo o tempo de serviço no cargo atual:</b>		
<b>Tempo de serviço no cargo atual</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
De 6 meses até 2 anos	25	41,67%
Mais de 2 anos até 5 anos	15	25,00%
Mais de 5 anos até 10 anos	10	16,67%
Acima de 10 anos	10	16,67%
<b>Total da amostra</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>
<b>Segundo a participação no último exame médico:</b>		
<b>Participação no último exame médico</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Sim	52	86,67%
Não	8	13,33%
<b>Total da amostra</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>
<b>Segundo o número de afastamentos do trabalho por problema de saúde relacionado ao trabalho no último ano:</b>		
<b>Nº de afastamentos do trabalho por problema de saúde relacionado ao trabalho no último ano</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Nenhum afastamento no último ano	57	95,00%
Entre 1 e 3 afastamentos no último ano	3	5,00%
<b>Total da amostra</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>

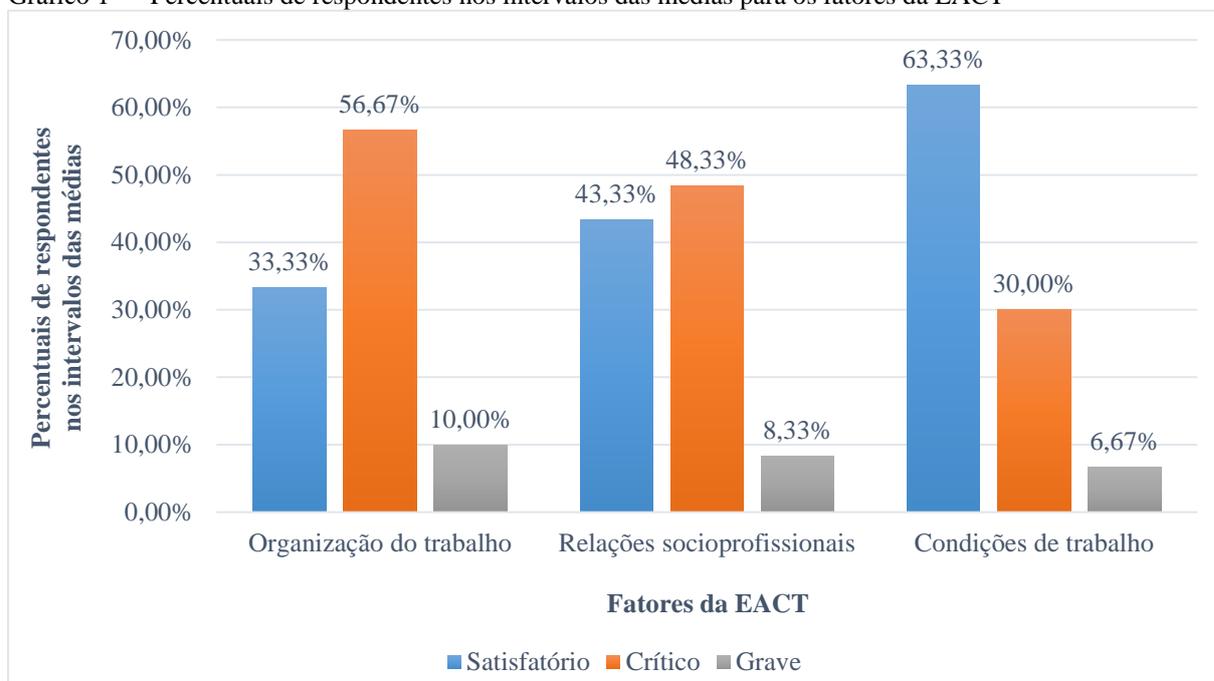
Fonte: Elaborado de acordo com dados da pesquisa.

A seguir apresentam-se os resultados do ITRA que permitiram identificar os possíveis riscos de adoecimento no trabalho de terceirizados em um prédio comercial localizado em Belo Horizonte (MG).

### 6.1 Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)

A Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) é composta pelos fatores “organização do trabalho”, “relações socioprofissionais” e “condições de trabalho”, cujos itens são avaliados por uma escala Likert de cinco pontos, em que 1 = nunca, 2 = raramente, 3 = às vezes, 4 = frequentemente, 5 = sempre. Consideram-se como resultados para os fatores da EACT: abaixo de 2,29 = avaliação mais positiva, satisfatório; entre 2,3 e 3,69 = avaliação mais moderada, crítico; acima de 3,7 = avaliação mais negativa, grave (MENDES; FERREIRA, 2007). “Essa última interpretação vale não só para quando a média é igual ou maior do que 3,7, mas para a situação na qual a soma do crítico com o precarizado é maior que o nível satisfatório.” (MENDES; FERREIRA, 2007, p. 116). Os percentuais de respondentes nos intervalos das médias para cada um dos fatores da EACT são apresentados no Gráfico 1:

Gráfico 1 — Percentuais de respondentes nos intervalos das médias para os fatores da EACT



Fonte: Elaborado de acordo com dados da pesquisa.

Os resultados da estatística descritiva referente à EACT e aos fatores que compõem essa escala são apresentados na Tabela 3:

Tabela 3 — Estatística descritiva referente à EACT e aos fatores que a compõem

	<b>Média (<math>\mu</math>)</b>	<b>Desvio-padrão (<math>\sigma</math>)</b>	<b>Avaliação</b>
<b>Organização do trabalho</b>	2,72	1,44	Crítico
<b>Relações socioprofissionais</b>	2,42	1,44	Crítico
<b>Condições de trabalho</b>	2,12	1,28	Satisfatório
<b>EACT</b>	<b>2,43</b>	<b>1,41</b>	<b>Grave</b>

Fonte: Elaborado de acordo com dados da pesquisa.

As médias gerais dos fatores organização do trabalho (2,72) e relações socioprofissionais (2,42) indicaram avaliação mais moderada, crítico, enquanto que a média geral do fator condições de trabalho (2,12) indicou avaliação mais positiva, satisfatório. Em razão de a soma das médias dos fatores avaliados como críticos ter superado a média do fator avaliado como satisfatório, a avaliação geral dos respondentes quanto ao contexto de trabalho indicou nível grave. De acordo com Mendes e Ferreira (2007), o resultado grave significa forte risco de adoecimento, demandando providências imediatas nas causas a fim de eliminá-las e/ou atenuá-las.

Os aspectos identificados, relativos ao contexto de trabalho, representam possíveis riscos de adoecimento dos terceirizados que trabalham em um prédio comercial em Belo Horizonte (MG), podendo gerar impactos sobre a saúde física e mental desses trabalhadores. Isso porque, segundo Dejours e Abdoucheli (1990), enquanto as pressões ligadas às condições de trabalho têm por alvo principal o corpo – podendo ocasionar desgaste, envelhecimento e doenças somáticas –, as pressões ligadas à organização do trabalho atuam a nível do funcionamento psíquico.

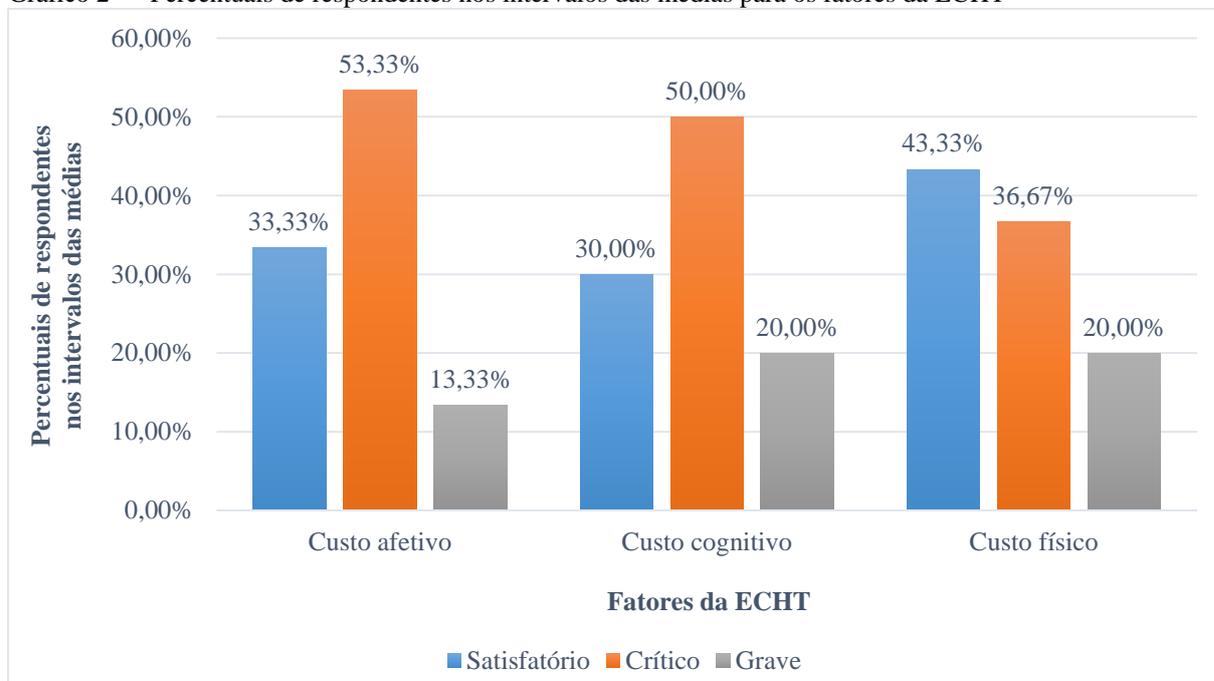
Algumas das transformações que poderiam ser realizadas no contexto de trabalho dos respondentes, visando a minimizar os possíveis riscos de adoecimento, estariam relacionadas a: evitar a repetitividade das tarefas, aproximar a “concepção” e a “execução” do trabalho, envolver – na medida do possível – os “executantes” nas decisões, ampliar o apoio das chefias ao desenvolvimento profissional dos terceirizados e disponibilizar os equipamentos adequados para a execução das tarefas.

## 6.2 Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT)

A Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT) é composta pelos fatores “custo afetivo”, “custo cognitivo” e “custo físico”, cujos itens são avaliados por uma escala Likert de cinco pontos, em que 1 = nada exigido, 2 = pouco exigido, 3 = mais ou menos exigido, 4 = bastante exigido, 5 = totalmente exigido. Consideram-se como resultados para os fatores da ECHT: abaixo de 2,29 = avaliação mais positiva, satisfatório; entre 2,3 e 3,69 = avaliação mais

moderada, crítico; acima de 3,7 = avaliação mais negativa, grave (MENDES; FERREIRA, 2007). Os percentuais de respondentes nos intervalos das médias para cada um dos fatores da ECHT são apresentados no Gráfico 2:

Gráfico 2 — Percentuais de respondentes nos intervalos das médias para os fatores da ECHT



Fonte: Elaborado de acordo com dados da pesquisa.

Os resultados da estatística descritiva referente à ECHT e aos fatores que compõem essa escala são apresentados na Tabela 4:

Tabela 4 — Estatística descritiva referente à ECHT e aos fatores que a compõem

	Média ( $\mu$ )	Desvio-padrão ( $\sigma$ )	Avaliação
<b>Custo afetivo</b>	2,65	1,42	Crítico
<b>Custo cognitivo</b>	2,84	1,32	Crítico
<b>Custo físico</b>	2,62	1,54	Crítico
<b>ECHT</b>	<b>2,70</b>	<b>1,43</b>	<b>Crítico</b>

Fonte: Elaborado de acordo com dados da pesquisa.

As médias gerais dos fatores custo afetivo (2,65), custo cognitivo (2,84) e custo físico (2,62) indicaram avaliação mais moderada, crítico. Conseqüentemente, a avaliação geral dos respondentes quanto ao custo humano no trabalho indicou nível crítico. De acordo com Mendes e Ferreira (2007), o resultado crítico é indicador de “situação-limite”, potencializando o custo negativo e o sofrimento no trabalho.

Os aspectos identificados, relativos às exigências do trabalho, representam possíveis riscos de adoecimento dos terceirizados que trabalham em um prédio comercial em Belo Horizonte (MG), podendo gerar impactos sobre a saúde física e mental desses

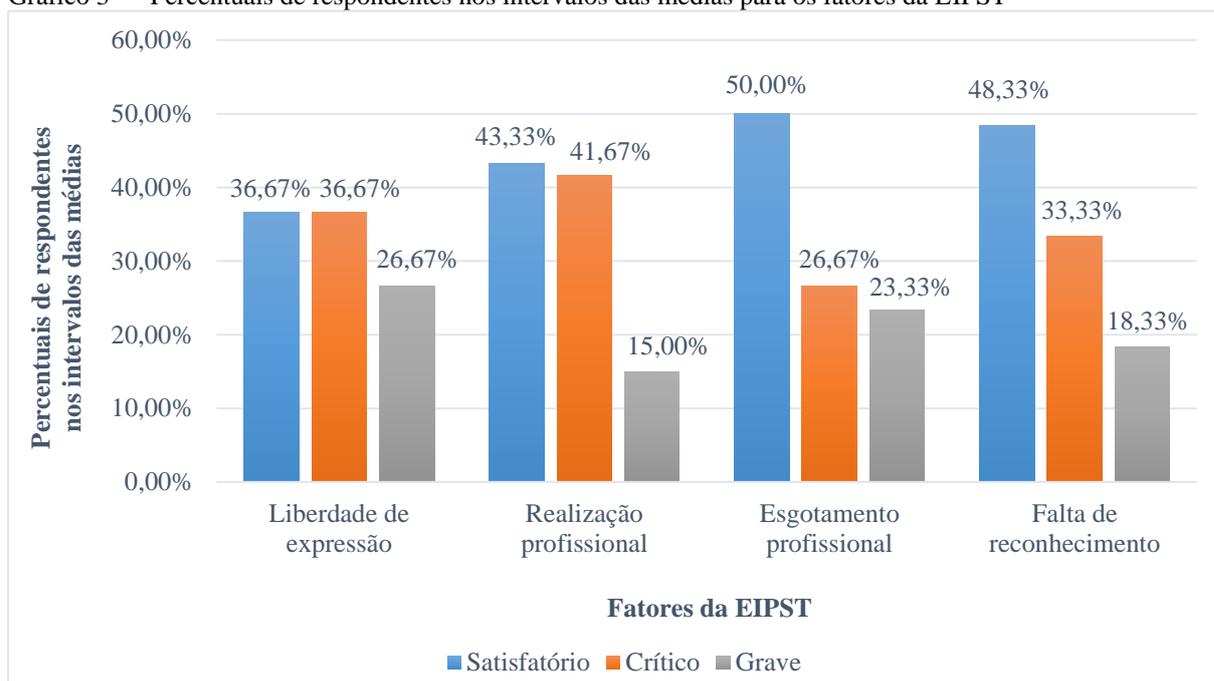
trabalhadores. Essas exigências em termos de custos afetivo, cognitivo e físico do trabalho aliadas à repetitividade das tarefas podem ocasionar o desenvolvimento de lesões por esforços repetitivos ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (LER/DORT), assim como podem gerar consequências penosas para o funcionamento psíquico (FERNANDES, 2011). Todavia, diante da fragilização da permanência no emprego – um dos reflexos da precarização –, os terceirizados se veem obrigados a se submeterem às exigências do trabalho.

Assim, visto que “[...] as avaliações que os trabalhadores fazem do custo humano do trabalho constituem um parâmetro central para configuração dos estados de bem-estar e mal-estar vivenciados [...]” (FERREIRA; BARROS, 2003, p. 16), uma das providências que poderia ser adotada nesse caso estaria relacionada a aproximar o trabalho prescrito e o trabalho real, visando a minimizar o custo humano no trabalho e a potencializar as vivências de prazer.

### **6.3 Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST)**

A Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) é composta pelos fatores “liberdade de expressão” e “realização profissional” – relacionados ao prazer – e “esgotamento profissional” e “falta de reconhecimento” – associados ao sofrimento –, cujos itens são avaliados por uma escala Likert de sete pontos, em que 0 = nenhuma vez, 1 = uma vez, 2 = duas vezes, 3 = três vezes, 4 = quatro vezes, 5 = cinco vezes, 6 = seis ou mais vezes. Consideram-se como resultados para os fatores da EIPST relacionados ao prazer no trabalho: abaixo de 2,0 = avaliação para raramente, grave; entre 2,1 e 3,9 = avaliação moderada, crítico; acima de 4,0 = avaliação mais positiva, satisfatório. Já para os fatores da EIPST associados ao sofrimento no trabalho, consideram-se como resultados: abaixo de 2,0 = avaliação menos negativa, satisfatório; entre 2,1 e 3,9 = avaliação moderada, crítico; acima de 4,0 = avaliação mais negativa, grave (MENDES; FERREIRA, 2007). Os percentuais de respondentes nos intervalos das médias para cada um dos fatores da EIPST são apresentados no Gráfico 3:

Gráfico 3 — Percentuais de respondentes nos intervalos das médias para os fatores da EIPST



Fonte: Elaborado de acordo com dados da pesquisa.

Os resultados da estatística descritiva referente aos fatores que compõem a EIPST são apresentados na Tabela 5:

Tabela 5 — Estatística descritiva referente aos fatores que compõem a EIPST

	Média ( $\mu$ )	Desvio-padrão ( $\sigma$ )	Avaliação
<b>Liberdade de expressão</b>	3,19	2,41	Crítico
<b>Realização profissional</b>	3,63	2,34	Crítico
<b>Esgotamento profissional</b>	2,40	2,37	Crítico
<b>Falta de reconhecimento</b>	2,36	2,52	Crítico

Fonte: Elaborado de acordo com dados da pesquisa.

As médias gerais tanto dos fatores relacionados ao prazer – liberdade de expressão (3,19) e realização profissional (3,63) – quanto dos fatores associados ao sofrimento – esgotamento profissional (2,40) e falta de reconhecimento (2,36) – indicaram avaliação mais moderada, crítico. De acordo com Mendes e Ferreira (2007), o resultado crítico sinaliza estado de alerta, demandando providências a curto e médio prazo.

Os itens “solidariedade entre os colegas” e “liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas” – que influenciaram mais positivamente a média geral do fator liberdade de expressão – sugerem relações interpessoais satisfatórias entre os terceirizados, o que contribui para a formação de estratégias coletivas de defesa. Além disso, os itens “liberdade para usar a minha criatividade” e “liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias” – que influenciaram mais negativamente a média geral do fator liberdade de expressão – mostram-se coerentes com os resultados da EACT, a qual identificou a existência de

repetitividade das tarefas, desvinculação entre a “concepção” e a “execução” do trabalho, ausência de participação nas decisões e falta de apoio das chefias ao desenvolvimento profissional dos trabalhadores.

Os itens que influenciaram mais positivamente/menos negativamente as médias gerais dos fatores realização profissional – “orgulho pelo que faço” e “identificação com as minhas tarefas” – e falta de reconhecimento – “inutilidade” e “desqualificação” – também mostram-se coerentes entre si, indicando que o produto do trabalho representa o sujeito trabalhador que o executou. Esses resultados sugerem ainda vivência de prazer no trabalho relacionada ao sentir-se útil e produtivo, o que é experimentado pelo sujeito quando ele percebe o seu trabalho como significativo (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994 *apud* OLETO; MELO; LOPES, 2013). Já os itens que influenciaram mais negativamente as médias gerais dos fatores realização profissional – “reconhecimento” e “valorização” – e falta de reconhecimento – “falta de reconhecimento do meu esforço” e “indignação” – indicam sofrimento no trabalho relacionado à falta de reconhecimento profissional, a qual “[...] gera as vivências de indignação e desvalorização, comprometendo a identidade no trabalho [...]” (BOUYER, 2010, p. 254).

Por fim, os itens que influenciaram mais negativamente e menos negativamente a média geral do fator esgotamento profissional – “estresse” e “esgotamento emocional”; “medo” e “sobrecarga”, respectivamente – mostram-se coerentes com os resultados da ECHT, a qual identificou como as principais exigências do trabalho dos terceirizados: usar as mãos de forma repetida, usar os braços de forma contínua, usar a memória, usar a visão de forma contínua, ter controle das emoções e ser obrigado a cuidar da aparência física.

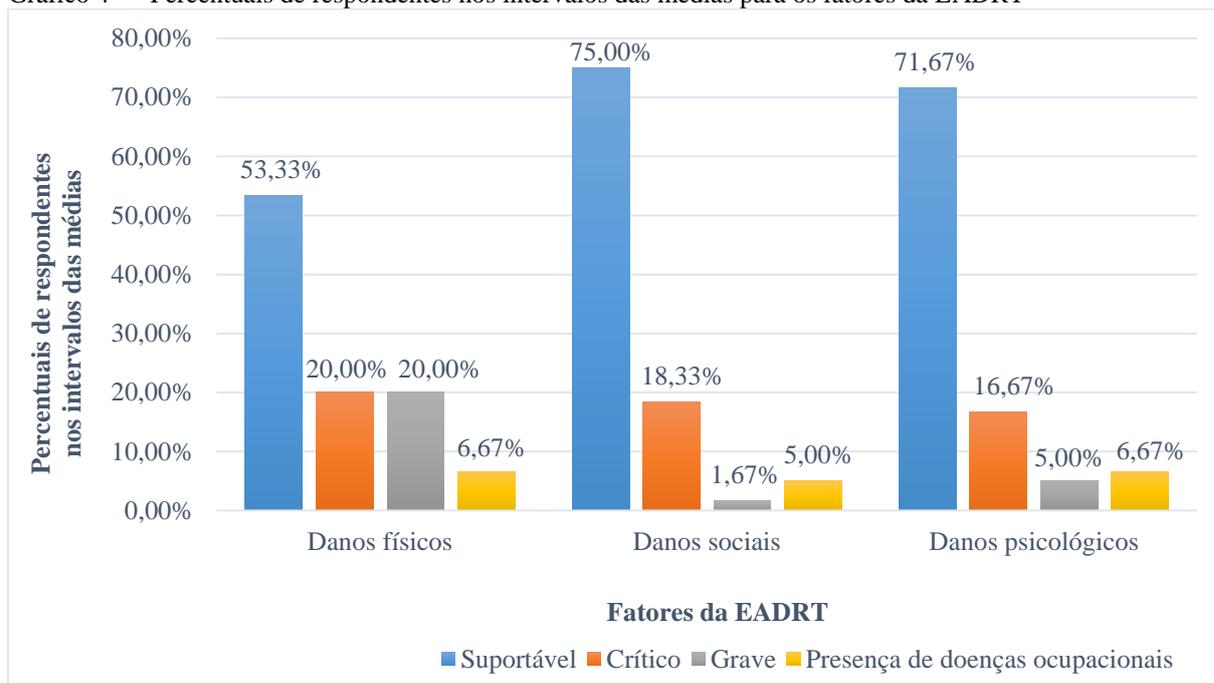
Diante dos resultados da EIPST, é possível constatar que os terceirizados experimentam tanto vivências de prazer quanto vivências de sofrimento no trabalho – e não apenas prazer ou apenas sofrimento – e que ambas as vivências são subjetivas – ou seja, o que é considerado como sofrimento para uma pessoa pode representar prazer para outra e vice-versa. Tais resultados estão em conformidade com a abordagem científica da psicodinâmica do trabalho.

#### **6.4 Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT)**

A Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT) é composta pelos fatores “danos físicos”, “danos sociais” e “danos psicológicos”, cujos itens são avaliados por uma escala Likert de sete pontos, em que 0 = nenhuma vez, 1 = uma vez, 2 = duas vezes, 3 = três vezes, 4 = quatro vezes, 5 = cinco vezes, 6 = seis ou mais vezes. Consideram-se como

resultados para os fatores da EADRT: abaixo de 1,9 = avaliação mais positiva, suportável; entre 2,0 e 3,0 = avaliação moderada, crítico; entre 3,1 e 4,0 = avaliação moderada para frequente, grave; acima de 4,1 = avaliação mais negativa, presença de doenças ocupacionais (MENDES; FERREIRA, 2007). Os percentuais de respondentes nos intervalos das médias para cada um dos fatores da EADRT são apresentados no Gráfico 4:

Gráfico 4 — Percentuais de respondentes nos intervalos das médias para os fatores da EADRT



Fonte: Elaborado de acordo com dados da pesquisa.

Os resultados da estatística descritiva referente à EADRT e aos fatores que compõem essa escala são apresentados na Tabela 6:

Tabela 6 — Estatística descritiva referente à EADRT e aos fatores que a compõem

	Média ( $\mu$ )	Desvio-padrão ( $\sigma$ )	Avaliação
<b>Danos físicos</b>	1,92	2,31	Suportável
<b>Danos sociais</b>	1,08	1,82	Suportável
<b>Danos psicológicos</b>	1,21	1,90	Suportável
<b>EADRT</b>	<b>1,47</b>	<b>2,10</b>	<b>Suportável</b>

Fonte: Elaborado de acordo com dados da pesquisa.

As médias gerais dos fatores danos físicos (1,92), danos sociais (1,08) e danos psicológicos (1,21) indicaram avaliação mais positiva, suportável. Consequentemente, a avaliação geral dos respondentes quanto aos danos relacionados ao trabalho indicou nível suportável. Entretanto, considerando a predominância do nível de avaliação “crítico” para os fatores que compõem as escalas anteriores – EACT, ECHT e EIPST –, sugere-se como possível interpretação para os resultados da EADRT que os terceirizados utilizam de forma bem-

sucedida mecanismos e estratégias defensivos. Isso faria com que a maioria desses trabalhadores combatesse as pressões patogênicas da organização do trabalho, seja evitando ou negando o adoecimento, seja desassociando o adoecimento do trabalho. Já a possibilidade de haver mobilização subjetiva – processo que implica a ressignificação das situações geradoras de sofrimento em situações geradoras de prazer (MENDES, 2007a) – mostra-se pouco provável, em razão da identificação de repetitividade das tarefas, desvinculação entre a “concepção” e a “execução” do trabalho, pouca liberdade para usar a criatividade, pouca valorização do trabalhador e falta de reconhecimento do esforço investido para realização do trabalho.

Ainda é necessário ressaltar a situação preocupante daqueles respondentes cuja avaliação dos fatores da EADRT indicou qualquer dos níveis superiores ao suportável (crítico, grave ou presença de doenças ocupacionais). Isso porque os itens que constituem os fatores da EADRT “[...] retratam situações muito graves relacionadas à saúde: a sua aparição e repetição num nível moderado já significa adoecimento.” (MENDES; FERREIRA, 2007, p. 123). Assim, até mesmo um único trabalhador com problemas de saúde deve ser cuidado, pois trata-se de uma vida humana que corre riscos (MENDES; FERREIRA, 2007).

## **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Os possíveis riscos de adoecimento dos terceirizados que trabalham em um prédio comercial em Belo Horizonte (MG) foram representados nesta pesquisa por aspectos do contexto de trabalho e das exigências do trabalho. Os aspectos relativos ao contexto de trabalho são: repetitividade das tarefas, desvinculação entre a “concepção” e a “execução” do trabalho, ausência de participação nas decisões, falta de apoio das chefias ao desenvolvimento profissional dos trabalhadores, precariedade dos equipamentos disponibilizados para a execução das tarefas e precariedade das condições de trabalho. Já os aspectos relativos às exigências do trabalho são: usar as mãos de forma repetida, usar os braços de forma contínua, usar a memória, usar a visão de forma contínua, ter controle das emoções e ser obrigado a cuidar da aparência física. Ainda assim, esses terceirizados percebem o trabalho como fonte de prazer e sofrimento e utilizam modos de defesa individuais e coletivos para lidar com o sofrimento vivenciado, o que está em consonância com a abordagem científica da psicodinâmica do trabalho.

Esta pesquisa possui algumas limitações, mas também apresenta contribuições para os âmbitos acadêmico e organizacional. Dentre as limitações, é possível indicar que não foi utilizada a abordagem qualitativa concomitantemente à abordagem quantitativa. Mendes e

Ferreira (2007) recomendam a utilização do ITRA em conjunto com outras técnicas, visando a uma apreensão com base em diferentes olhares sobre o objeto de estudo. Outra limitação é que a unidade de observação restringiu-se aos terceirizados de duas das seis empresas contratadas que prestam serviços no referido prédio comercial, o que corresponde a 50,00% da população considerada.

Diante das limitações mencionadas, sugere-se para pesquisas futuras a utilização da abordagem qualitativa juntamente com a abordagem quantitativa para investigar os possíveis riscos de adoecimento no trabalho terceirizado. Uma interessante possibilidade de investigação adicional estaria relacionada aos modos de defesa individuais e coletivos utilizados pelos terceirizados para lidar com o sofrimento. Recomendam-se ainda a ampliação da amostra da pesquisa – incluindo os terceirizados das demais empresas contratadas que prestam serviços no referido prédio – e a realização de pesquisas em psicodinâmica com outros trabalhadores terceirizados.

Quanto às contribuições no âmbito acadêmico, esta pesquisa colabora para gerar conhecimento sobre a temática “saúde e trabalho” e estimular o desenvolvimento de novas pesquisas com trabalhadores terceirizados baseadas na abordagem científica da psicodinâmica do trabalho. No âmbito organizacional, o diagnóstico dos riscos à saúde no trabalho auxilia as empresas – contratadas e contratante – na busca de soluções para minimizar os possíveis riscos de adoecimento e também possibilita a utilização dos resultados pelos próprios terceirizados, em benefício da transformação do contexto de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ANTLOGA, C. S.; MENDES, A. M.; MAIA, M. Pleasure and Suffering at Work: Case Study with Employees at the Administrative Section of a Construction Material Company in DF. **International Journal of Applied Psychology**, v. 2, n. 5, p. 110-118, 2012. Disponível em: <<http://www.sapub.org/global/showpaperpdf.aspx?doi=10.5923/j.ijap.20120205.06>>. Acesso em: 18 jun. 2016.

BOUYER, G. C. Contribuição da psicodinâmica do trabalho para o debate: “o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador”. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 249-259, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v35n122/a07v35n122.pdf>>. Acesso em: 18 jun. 2016.

BRASIL, H. G. A empresa e a estratégia da terceirização. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 6-11, mar./abr. 1993. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v33n2/a02v33n2.pdf>>. Acesso em: 18 jun. 2016.

CASTRO-SILVA, L. M. **Casos de afastamento por LER/DORT e retorno ao trabalho bancário: uma análise psicodinâmica**. 2006. 99 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/2441/1/dissertacao%2520LEONARDO%2520MONTEIRO%2520DE%2520CASTRO-SILVA.pdf>>. Acesso em: 18 jun. 2016.

COSTA, M. S. Terceirização: velhos dilemas e a necessidade de uma nova ordem. In: ENCONTRO DA ANPAD, 36., 2012, Rio de Janeiro. **Anais do XXXVI Encontro da ANPAD**, Rio de Janeiro: ANPAD, 2012. p. 1-16. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012\\_GPR893.pdf](http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_GPR893.pdf)>. Acesso em: 18 jun. 2016.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DEJOURS, C. A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. 1. ed. 12. reimpr. São Paulo: Atlas, 2011. p. 21-32.

\_\_\_\_\_. *Addendum*: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2008. p. 49-106.

\_\_\_\_\_. Prefácio. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 19-22.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. 1. ed. 12. reimpr. São Paulo: Atlas, 2011. p. 119-145.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. São Paulo, 2007. 101 p. Disponível em: <<http://ftp.medicina.ufmg.br/osat/arquivos/6-07082015.pdf>>. Acesso em: 18 jun. 2016.

DRUCK, G. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica** – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia. 1995. 271 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Departamento de Ciências Sociais, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

\_\_\_\_\_. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 1, p. 37-57, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a04v24nspe1.pdf>>. Acesso em: 18 jun. 2016.

DRUCK, G.; FRANCO, T. Terceirização e precarização: o binômio anti-social em indústrias. In: DRUCK, G.; FRANCO, T. (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 97-118.

FERNANDES, R. C. P. Precarização do trabalho e os distúrbios musculoesqueléticos. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 1, p. 155-170, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a11v24nspe1.pdf>>. Acesso em: 19 jun. 2016.

FERREIRA, M. C.; BARROS, P. C. R. (In)compatibilidade trabalho prescrito - trabalho real e vivências de prazer-sofrimento dos trabalhadores: um diálogo entre a ergonomia da atividade e a psicodinâmica do trabalho. **Revista Alethéia**, Canoas, v. [s.v.], n. 17-18, p. 1-20, 2003. Disponível em: <<http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1252861523.51-arquivo.pdf>>. Acesso em: 18 jun. 2016.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 6, n. 1, p. 93-104, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v6n1/5336.pdf>>. Acesso em: 18 jun. 2016.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v35n122/a06v35n122.pdf>>. Acesso em: 18 jun. 2016.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GOTO, A. K.; SOUZA, M. T. S.; JUNIOR, J. V. L. Um estudo sobre o estresse em profissionais da área de logística da indústria automobilística. **Revista Psicologia Política**, São Paulo, v. 9, n. 18, p. 291-311, jul./dez. 2009. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpp/v9n18/v9n18a08.pdf>>. Acesso em: 18 jun. 2016.

JORGE, H. R. **Terceirizar, flexibilizar, precarizar: um estudo crítico sobre a terceirização do trabalho**. 2011. 157 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Departamento de Sociologia, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

MENDES, A. M. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v15n1-3/09.pdf>>. Acesso em: 18 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007a. p. 29-48.

\_\_\_\_\_. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007b. p. 49-61.

MENDES, A. M.; COSTA, V. P.; BARROS, P. C. R. Estratégias de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho bancário. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 38-48, jan./jun. 2003. Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/7778/5626>>. Acesso em: 18 jun. 2016.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 111-126.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf>>. Acesso em: 18 jun. 2016.

OLETO, A. F.; MELO, M. C. O. L.; LOPES, A. L. M. Análise bibliométrica da produção sobre prazer e sofrimento no trabalho nos encontros da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração (2000-2010). **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 33, n. 1, p. 60-73, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v33n1/v33n1a06.pdf>>. Acesso em: 18 jun. 2016.

RICHARDSON, R. J. *et al.* **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

SANTOS, M. C. O. *et al.* Desregulamentação do trabalho e desregulação da atividade: o caso da terceirização da limpeza urbana e o trabalho dos garis. **Produção**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 202-213, jan./abr. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prod/v19n1/13.pdf>>. Acesso em: 18 jun. 2016.

SELIGMANN-SILVA, E. Introdução: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho: marcos de um percurso. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. 1. ed. 12. reimpr. São Paulo: Atlas, 2011. p. 13-19.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.