



CENTRO UNIVERSITÁRIO DR. LEÃO SAMPAIO – UNILEÃO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ANA CLARA DE LIMA SANTOS

**A COMPREENSÃO DE TRABALHADORES TERCEIRIZADOS ACERCA DE SUA  
SAÚDE NO TRABALHO.**

Juazeiro do Norte  
2019

ANA CLARA DE LIMA SANTOS

**A COMPREENSÃO DE TRABALHADORES TERCEIRIZADOS ACERCA DE SUA  
SAÚDE NO TRABALHO.**

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, como requisito para a obtenção do grau de bacharelado em Psicologia.  
Orientador: Ítalo Emanuel Pinheiro de Lima

Juazeiro do Norte  
2019

<sup>1</sup> Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: acsantos24@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: italo@leaosampaio.edu.br

## A COMPREENSÃO DE TRABALHADORES TERCEIRIZADOS ACERCA DE SUA SAÚDE NO TRABALHO.

Ana Clara de Lima Santos <sup>1</sup>  
Ítalo Emanuel Pinheiro Lima <sup>2</sup>

### RESUMO

Diante das mudanças trabalhistas no Brasil, tem se observado o aumento no número de contratações flexíveis, dentre elas a terceirização. A autora apresenta na pesquisa de que forma o trabalhador terceirizado compreende a sua saúde no trabalho, através de uma pesquisa de campo. Tem como objetivo identificar quais as estratégias utilizadas por estes para manejar sua saúde no âmbito laboral, e de que forma administram as diversas instâncias da vida, buscando o equilíbrio entre elas. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com três trabalhadores terceirizados, os dados obtidos foram tratados a partir da análise de conteúdo proposta por Bardin. O resultado da pesquisa apontou questões referentes, às estratégias de enfrentamento desenvolvidas, ao prazer/sofrimento do sujeito frente ao trabalho, os riscos eminentes a profissão, a compreensão da saúde, por fim a instabilidade que vivenciam dentro da terceirização.

**Palavras-chave:** Trabalho. Terceirização. Saúde do trabalhador.

### ABSTRACT

Forth the labor changes in Brazil, it's been observed an increase in the number of flexible hirings, including outsourcing. The author presents in the research the way that outsourced workers comprehend their labor health, through field research. It has the objective of how to identify which strategies used by them to keep their health in labor, and which way they administrate their instances of life, looking for a balance. Half structured interviews with three workers where made, and the data was handled with the analyses of content proposed by Bardin. The results of the research pointed questions regarding the strategies developed against the pleasure/suffering of the subject in the profession, the imminent risks of work, the comprehension of health, and lastly the instability that they live in outsourcing.

Key-words: Labor, Outsourcing, Woker's Health.

## 1 INTRODUÇÃO

A terceirização se manifesta fortemente no período de reestruturação produtiva, onde a meta era a diminuição de gastos, consequentemente reduzindo a quantidade de postos de trabalho, em sucessão há flexibilização do trabalho (LIMA, 2010). O presente artigo tem como objetivo analisar a compreensão dos trabalhadores

<sup>1</sup> Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: aclsantos24@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: italo@leaosampaio.edu.br

terceirizados acerca da sua saúde no trabalho, e quais as influências que sofrem nas diversas instâncias da vida, a partir disso perceber quais as estratégias defensivas utilizadas para manter sua saúde em equilíbrio, visto isso foi realizada uma pesquisa com trabalhadores terceirizados.

De acordo com o Guia trabalhista a terceirização está se tornando uma tendência mundial, sendo cada vez mais adotada pelo mercado, no entanto são necessários cuidados no que se trata a parte legal, trabalhista, previdenciária e tributária. A pesquisa apresenta relevância no âmbito acadêmico, pois busca incentivar e possibilitar o estudo da psicologia em torno do tema proposto observando, além, do aumento da terceirização e precarização do trabalho, Loureço (2015) aponta que no Brasil existem cerca de 13 milhões de trabalhadores registrados oficialmente como terceirizados.

Tendo em vista o aumento da terceirização do trabalho, é de suma importância analisar os impactos que esta prática ocasiona a Saúde do Trabalhador, utilizando como aporte teórico a psicologia social do trabalho, que busca compreender quais situações no processo de trabalho ocasiona adoecimento no trabalhador (ESTEVES, BERNARDO, SATO, 2017)

A psicologia tem buscado ampliar seus conhecimentos quando se trata de questões voltadas ao trabalho, participando do movimento de transformação nas condições laborais.

Este artigo apresenta algumas considerações sobre o debate acerca da terceirização, de que forma tornou-se uma prática comum nas empresas, e quais mudanças o trabalho passou até chegar no que é visto hoje, através de uma revisão bibliográfica as considerações relevantes acerca desse fenômeno.

Contemplaremos no corpo da pesquisa um apanhado histórico sobre o trabalho e sua evolução, o surgimento da terceirização, reflexões sobre as novas jornadas laborais, o nexos entre trabalho e adoecimento, quais as estratégias para lidar com estes possíveis sofrimentos.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 EVOLUÇÃO DO TRABALHO**

<sup>1</sup> Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: aclsantos24@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: italo@leaosampaio.edu.br

A primeira observação pertinente a ser feita, refere-se a discussão existente em torno da primeira revolução industrial, em meados do século XVIII, fato este que mudou completamente o processo de trabalho ou a forma, além da conjuntura política e social da época, principalmente na Inglaterra. Apresentando como principais mudanças: inovação nas técnicas, como exemplo o uso da energia, máquinas manuais, que podiam ser usadas tanto na produção doméstica como na industrial, divisão do trabalho, os empresários traziam regras para o funcionamento capitalista, onde não havia remuneração suficiente para os trabalhadores voltarem às suas aldeias. Todo esse processo acarretou no aumento da produção, tornando algumas atividades cada vez mais fragmentadas, o operário só executava uma tarefa ao longo de sua jornada, resultando em um trabalho simples e monótono, a mão de obra também passava por mudanças, observa-se um novo sistema de trabalho, onde o ritmo de trabalho era intenso, além da rigorosa disciplina industrial (AIZPURU, RIVIERA, 1994).

O século XX foi marcado pelo surgimento de novas formas de produção: Taylorismo e Fordismo, eram complementares, formando um binômio. O capitalismo estava se fortalecendo através da produção industrial, tendo como cenário da época o pós-guerra, e os Estados Unidos emergindo como potência mundial (MEDEIRO, 2009).

Ainda de acordo com o mesmo autor o modelo produtivo Taylorista apresentava como característica a autoridade e o controle do tempo de trabalho, nesse modelo o conhecimento e inteligência do trabalhador era controlado pela gerência, de acordo com Saul (2004) o objetivo de Taylor seria que o homem se tornasse um apêndice do trabalho, por meio da disciplina no trabalho.

O Fordismo por sua vez buscava um trabalho racional, através da disciplina nas fábricas, no entanto, o processo de trabalho ultrapassa as fábricas, tornando um modelo de vida para os trabalhadores, surgindo como necessidade um novo padrão de renda para que as pessoas pudessem consumir o que estava sendo produzido. Trouxeram como inovação a linha de produção, possibilitando a produção em massa (MEDEIRO, 2009).

Ainda sobre o fordismo salientamos:

<sup>1</sup> Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: aclsantos24@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: italo@leaosampaio.edu.br

Dentro das fábricas as políticas salarial e de benefícios tornaram-se então, os estímulos mais imediatos para que os trabalhadores se submetessem às exigências de ritmos e de produção nos moldes definidos pela gerência. (BORSOI, 2011, p. 120)

O modelo de gerência citado acima, ao mesmo tempo que tornou o trabalhador limitado e sugestionado, implicou também na garantia social e trabalhista, possibilitou ainda a realização de seu desejo imediato de consumo.

No que se refere ao cenário econômico pós segunda guerra mundial Araújo (2009) relata que o Japão estava com sua economia devastada, impossibilitando de implantar o modelo gerencial do Fordismo, visto que a população não teria poder aquisitivo para consumir em massa, após a vivência de guerra. Suas limitações quanto a matéria-prima também não favorecem a implantação de indústrias, essa nova forma de administração ficou conhecido como a III Revolução Industrial ou Revolução Técnico-Científico-Informacional. Como forma de reestruturação produtiva o Japão utilizou-se de sua fragilidade para desenvolver outro campo, o da tecnologia, os recursos naturais e humanos foram (BATISTA, 2014).

Os modelos de produção propostos foram o *Just-in-time*, onde a produção aumenta proporcionalmente com a demanda, com o objetivo de reduzir os estoques, círculos de controle de qualidade, através do Círculos de controle de qualidade - CCQ puderam tornar o controle de qualidade dos produtos rigoroso, minimizando os erros na produção, além do kan-ban, kaizen, em contrapartida a tantas estratégias de produção o quadro de funcionário tornava-se enxuto para diminuir os gastos da empresa. A acumulação flexível também é uma característica fundamental deste modelo, é a partir dela que a empresa se expropria do conhecimento, conseguindo manipular as diversas instâncias da vida do trabalhador. (ALVES, 2006; JORGE, 2011).

Surgiu ainda a proposta de incentivo salarial por aumento da produção, onde o trabalhador produzia mais por indução dos incentivos, do contrário o bônus salarial seria extinto, caracterizou-se eminentemente por flexibilizar tudo que se colocava como rígido no fordismo (ANTUNES, PRAUN, 2015; ALVES, 2006).

<sup>1</sup> Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: aclsantos24@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: italo@leaosampaio.edu.br

Mance (1997) possui em sua obra quatro teses referentes ao neoliberalismo, sendo elas:

- 1) que ele “não garante equânimes condições objetivas para o exercício da liberdade de todos” os indivíduos nas sociedades em que se implanta, sendo um projeto político excludente que favorece a realização ampla da liberdade da minoria de uma dada sociedade em detrimento do exercício objetivo da liberdade da maioria;
- 2) que é uma “concepção de mundo imoral” em que usar e descartar pessoas em função de vantagens privadas torna-se, no limite, o lema principal;
- 3) que “propaga uma ilusão”, pois impossível historicamente atingir os fins que propõe com os meios que preconiza, uma vez que estabelece um “modelo formal de concorrência ideal impossível de ser realizado”
- 4) que é um “modelo econômico incapaz de enfrentar a crise do trabalho” no sistema de produção de mercadorias da atual economia globalizada (MENCE, 1997, p.10).

A precarização do trabalho surge a partir das políticas do neoliberalismo, nas quais são criadas formas de manipular o comportamento dos trabalhadores com o objetivo de aumentar a produção, na qual Alves (2006) chama de emulação do pelo medo, pois é através do medo de ficar desempregado o trabalhador permite ser explorado e abre mão dos seus direitos.

Como o advento do toyotismo e a política de acumulação flexível, surgem novas formas de contratação, por exemplo a terceirização, que tornou frágil o vínculo empregatício, aumentando as jornadas de emprego e ritmos de trabalho, altos níveis de *turn over*, acarretando em condições precárias, inseguras e insalubres, além da redução salarial (ANTUNES, PRAU, 2015).

As análises realizadas acerca do percurso histórico do trabalho são de suma importância, pois revelam as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, dentre elas, quais consequências trouxeram aos trabalhadores, e de que forma o trabalhador compreende seu processo produtivo (COUTINHO, 2009).

Para Coutinho (2009) o processo do trabalho é perpassado pela realização das necessidades humanas, é imprescindível falar do trabalho como um fator de construção de significados e uma categoria estruturante para o homem, utilizando a

<sup>1</sup> Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: aclsantos24@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: italo@leaosampaio.edu.br

base da Psicologia Social do Trabalho - PST que compreende o trabalho inserido numa sociedade capitalista (COUTINHO, BERNARDO, SATO, 2017).

(...) se dá em um contexto especialmente conflitivo, como também afirma o caráter significativo (político, intencional e ideológico) de toda ação humana. Em outras palavras não apenas assume o caráter operativo e analisador de categorias sociais como conflito, poder, negociação etc., mas assume-se que essas são revestidas de intensões, sentidos e significados para os sujeitos sociais. (COUTINHO, BERNARDO, SATO, 2017, p.74).

Segundo o mesmo autor toda e qualquer ação humana é dotada de sentido, assim a PST busca compreender a produção simbólica e de sentido no contexto do trabalho, tais são fruto da experiência do trabalhador com a sua realidade, além disso há a construção da subjetividade do sujeito através da experiência vivida.

## 2.2 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA DO TRABALHO

Na década de 70 o mundo passou por mudanças paradigmáticas, principalmente as questões referentes ao trabalho, por tentar romper pontos estáveis, os países centrais enfrentavam dificuldades em manter a produção e o crescimento econômico devido ao período pós-guerra, dentre essas mudanças a reestruturação produtiva foi a principal, utilizando-se da racionalização e burocracia nos modelos gerenciais, o toyotismo tornou-se um marco temporal para a reestruturação produtiva (COSTA, 2016; BATISTA, 2014).

Para Costa (2016) as soluções encontradas para superar a crise pós-guerra foram compostas por:

Cujas características principais foram o estímulo ao livre comércio, (...) além do desmonte dos serviços públicos e das novas formas de regulamentação do trabalho, que tinham como intenção a diminuição de custos a produção e a intensificação da exploração dos trabalhadores, a fim de salvar o modelo de acumulação capitalista da época (COSTA, 2016, p.32).

Feitosa e Lima (2018) afirma em seus estudos que a precarização do trabalho vai além da perda de direitos e aumento da expropriação da força de trabalho,

<sup>1</sup> Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: aclsantos24@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: italo@leaosampaio.edu.br

corroborando com Borges (2005) quando diz que uma das maiores consequências advindas do processo foram os altos índices de desemprego, já que os postos de trabalho foram reduzidos, subentendendo o trabalhador desqualificado por um que executasse diversas atividades, significando que o trabalhador que anteriormente só executava uma função passa a ser especialista em várias funções.

Partindo desse pressuposto o trabalho passou por um processo de precarização que tornou os vínculos flexíveis, salienta-se a diminuição da proteção social, onde o trabalhador teve seus direitos reduzidos, fragilizando a segurança que existia no vínculo assalariado. De acordo com Feitosa e Lima (2018) o modelo de produção passou por uma ruptura, o qual substituiu a rigidez do fordismo pela flexibilidade e polivalência do trabalhador.

Para os autores a reestruturação produtiva tem como a base de sustentação

(...) no crescimento tecnológico, no modo de acumulação flexível e pelo uso da força de trabalho polivalente, ágil, multifuncional com fins de dar consistência a esse modelo que se baseia na economia de escopo, sustentada na demanda (FEITOSA; LIMA; 2018 p.7).

Dentre as estratégias usadas para burlar a lei, surge o trabalho terceirizado, que garantia ao empregador o máximo de flexibilidade ao contratar, a precarização também passou a ser vista no aumento da jornada de trabalho, na diminuição da perspectiva de seguir uma carreira. (BORGES, 2005)

As consequências que surgiram para o trabalhador foram as baixas remunerações e instáveis remunerações, o aumento dos trabalhos informais, rotatividade da mão de obra, a diminuição da atuação dos sindicatos pela luta dos direitos trabalhistas, além da instabilidade dos trabalhadores e o crescimento do subproletariado (MACHADO; SANTANA; LOPES, 2017; FEITOSA; LIMA, 2018).

Segundo Antunes (2012) no que se refere ao processo de reestruturação produtiva no Brasil, foi iniciado após a ditadura militar, acarretando mudanças tardias (em relação a outros países) nas estruturas organizacionais e tecnológica das indústrias. Ressalta-se a influência direta do neoliberalismo como forma de acelerar o crescimento econômico ao custo de empobrecer a população trabalhadora, através

<sup>1</sup> Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: aclsantos24@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: italo@leaosampaio.edu.br

de três pilares: o livre mercado, livre comércio e a propriedade privada (COSTA, 2016; MACHADO; SANTANA; LOPES, 2017).

A experiência da precarização do trabalho no Brasil para Alves (2009) é fomentada através da insegurança das classes que advém das propostas neoliberais, focando na exploração da força de trabalho a fragmentação dos coletivos trabalhistas e sindicatos.

Em meados de 1970 as indústrias brasileiras adotaram a estratégia dos CCQs, apesar da resistência dos empresários e trabalhadores frente às novas práticas de gestão, posteriormente são implantadas novas tecnologias a partir da automação industrial, por fim a reestruturação produtiva no Brasil apresentou as indústrias a necessidade de flexibilização do trabalho, buscando ainda maior qualidade e produtividade por parte de seus colaboradores (GOMES, 2011).

### 2.3 TRABALHO TERCEIRIZADO E AS FORMAS DE ENFRENTAR O SOFRIMENTO

Utilizando dos conceitos de Frez, Mello (2016) e Lima (2010) a terceirização é entendida como a contratação de outra empresa para fornecer um serviço especializado, a responsabilidade pelo pagamento do salário, obrigações trabalhista e vínculo empregatício é da empresa prestadora de serviço, o objetivo dessa forma de contratação é de descentralizar as atividades do interior das empresas, para focar no produto/serviço principal.

Corroborando com Jorge (2011):

Em suma: a “técnica” da terceirização do trabalho é apresentada como sinônimo de eficiência, especialização, produtividade, redução de custos, competitividade, parceria, foco, flexibilidade, agilidade, qualidade, entre outros. (JORGE, 2011)

A terceirização surge inicialmente nos Estados Unidos, sendo consolidada no período da Segunda Guerra Mundial, como uma nova forma de contratação, visto que as indústrias bélicas cresciam rapidamente necessitando de suporte para atender a demanda. Logo a terceirização tornou um fenômeno mundial, no cenário brasileiro teve sua eclosão na década de 1950, com a chegada das indústrias automobilísticas.

<sup>1</sup> Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: aclsantos24@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: italo@leaosampaio.edu.br

Traz em sua origem requisitos do modelo toyotista, como a diminuição do quadro de funcionários, aumento da flexibilização e jornadas de emprego, associados à técnica do *just in time* e *kanban* (JORGE, 2011)

Trata-se de uma reorganização na forma de produção, que utiliza como estratégia a descentralização das empresas, a terceirização ganhou proporções nas esferas públicas e privadas, deixou de ser fornecidos apenas serviços de apoio sendo ofertado serviços centrais, como manutenção e suporte, a terceirização fragilizou os vínculos empregatícios e a participação sindical, assim terceirização permite a flexibilização do processo, no entanto não significam necessariamente que é uma precarização do processo de trabalho (idem; LIMA, 2010)

Pode-se observar algumas potencialidades nesta prática, como a diminuição dos custos, mais agilidade nos processos produtivos, e a retirada dos estoques, para Viana (2009) há quem defenda a terceirização não só como redução de tempo de produção, mas também o surgimento de novas oportunidades de trabalho. A problemática acerca da terceirização é a aplicação do *just in time*, que prioriza a produção por demanda, fazendo com que o trabalhador tenha que produzir em larga escala para atender a demanda de mercado, podendo ocasionar drásticas consequências para o trabalhador.

De acordo com Delgado (2003) citado por Viana (2009) as vulnerabilidades apresentadas são: a rotatividade de trabalhadores, altos níveis de desemprego, a terceirização atinge diretamente o terceirizado, pois este trabalha em condições precárias. A terceirização ganha força no Parlamento, gerando dificuldades para a aquisição de direitos e a permanência dos adquiridos. A prática de terceirizar serviços ganhou força no Brasil na década de 90, que passava por processo de privatização das empresas públicas e influência direta do neoliberalismo (AQUINO, *et al*, 2015).

O fenômeno da terceirização no Brasil manifesta-se nos anos de governo Collor, decorrente de inúmeros fatores, dentre eles: a implantação do modelo de produção do Toyotismo, a privatização de empresas estatais, crescimento do neoliberalismo. Já no governo de Fernando Henrique Cardoso, reestruturação produtiva ganhou força novamente, dentre as estratégias utilizadas, a terceirização se intensificou, o intuito das indústrias eram redução de custos e aumento da produtividade, tornando assim o trabalho precário (AQUINO, 2015).

<sup>1</sup> Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: aclsantos24@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: italo@leaosampaio.edu.br

Referindo-se a legislação que regula a prática, a Lei nº 8.949 de 1994 no Art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT declara: “Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela” (BRASIL, 1994), logo, não existe vínculo entre o trabalhador que presta o serviço e a empresa que contrata, implicando não só no vínculo empregatício do sujeito, mas também na garantia de seus direitos (JORGE, 2011).

A terceirização tem como objetivo auxiliar a empresas que estavam em crise a flexibilizar a força produtiva, em contrapartida é necessário analisar quais as consequências para o trabalhador que é terceirizado. Como dito por Aquino, *et al* (2015) o trabalhador se encontra numa zona de vulnerabilidade, acarretando em prejuízos nas diversas dimensões da sua vida, dentre elas a saúde mental, a partir desses aspectos a psicologia surge com um novo campo de atuação e estudo, a saúde do trabalhador – ST, não só para atender as demandas dos terceirizados, mas sim, de todos os trabalhadores.

No que se refere a saúde, a Organização Mundial da Saúde – OMS, conceitua como um completo bem-estar, físico psíquico e social, não somente a ausência de doença, para a promoção de saúde no contexto do trabalho é necessário criar condições favoráveis, criando estratégias de saúde e bem-estar, minimizando os riscos de assédio moral, excesso de trabalho, jornadas inflexíveis, possibilitando o desenvolvimento socioeconômico e aumento da produtividade.

O sofrimento no trabalho surge na maioria das vezes atrás da flexibilização e intensificação do trabalho, todo sofrimento é relacionado a um sofrimento social, significando que o trabalhador não sofre sozinho, há sempre o coletivo, estes são submetidos a elevadas exigências, tais se tornam o ponto chave para o desencadeamento de adoecimentos, que serão vividos individualmente (BOUYER, 2015). Christophe Dejours (1988), apresenta em sua obra “*A loucura do trabalho*” estratégias utilizadas coletivamente pelos trabalhadores para enfrentar as situações que são vivenciadas no cotidiano, a primeira delas seria a *ideologia da vergonha*, nesta os trabalhadores tentam calar a sua dor/adoecimento, pelo fato de que adoecer é vergonhoso, e as condições oferecidas para aqueles que se afastam por esse motivo

<sup>1</sup> Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: aclsantos24@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: italo@leaosampaio.edu.br

são inviáveis para se manter, acabam se submetendo a condições precárias de trabalho.

Outras estratégias identificadas por Dejours (1988), que são utilizadas frente a ansiedade ainda de forma coletiva, são elas: o alcoolismo, atos de violência e a loucura. As ideologias defensivas têm como objetivo mascarar e conter a ansiedade, além de ser vista como um mecanismo de defesa criada por um grupo específico de trabalhadores, sendo a forma encontrada de enfrentar os riscos reais do trabalho, por fim, a ideologia defensiva para funcionar deve ter a participação de todos do grupo.

Estudos apresentam os principais impactos da terceirização para a saúde do trabalhador, dentre eles estão o estresse, sendo apresentado como o principal impacto a ST, surgir como consequência do estresse os adoecimentos psicossomáticos; doenças relacionadas diretamente com a natureza do trabalho, através de contaminação por materiais infectados, além dos acidentes que acontecem por falta de equipamentos, já que o trabalhador não consegue custear os equipamentos de proteção individual – EPI, devido à baixa remuneração; por fim, também pode ser observando o sofrimento psíquico, pois é no trabalho que o indivíduo encontra possibilidade de expressão e criatividade, quando sofrem ameaças podem desenvolver adoecimentos psíquicos (MANDARINI, ALVES, STICCA, 2015).

Para Lourenço (2015), o ambiente de trabalho que era para ser um lugar de criação e satisfação, no entanto tem se tornado um espaço de supressão da psique do trabalhador, pois as práticas de gestão encontradas agridem com a identidade do trabalhador.

### **3 METODOLOGIA**

A seguinte pesquisa tem o caráter exploratório e propõe uma análise qualitativa dos dados coletados diretamente com o trabalhador, buscando compreender o fenômeno em seu contexto, seu objetivo é a produção de informações que se aproximem do olhar do trabalhador, os aspectos investigados não tem o intuito de quantificar, pois tem como foco são as relações do homem com seu contexto (MARCONI, LAKATOS, 2017; GERHARDT, SILVEIRA, 2009). González Rey (2005) apresenta que a pesquisa qualitativa abre inúmeras possibilidades para a produção de

<sup>1</sup> Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: aclsantos24@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: italo@leaosampaio.edu.br

conhecimento acerca do assunto pesquisado, surgindo novas questões ao decorrer da pesquisa.

O presente trabalho é caracterizado quanto ao objetivo como descritivo exploratória, a pesquisadora busca se aproximar do problema de pesquisa com o intuito de torná-lo visível, utilizando como ferramenta a entrevista semiestruturada, de acordo com Gil (2002) “As pesquisas descritivas são, juntamente com as exploratórias, as que habitualmente pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática.”

A seguinte pesquisa foi submetida ao comitê de ética, possibilitando ser realizada em campo, foram usados como critérios de inclusão: ser maior de 18 anos, ser trabalhador terceirizado, está a pelo menos 2 anos nesse trabalho, assinar o termo de consentimento livre e esclarecido e pós esclarecido. Como critérios de exclusão: não assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e o termo de consentimento pós-esclarecido.

Foi realizada uma pesquisa de campo, através de uma entrevista semiestruturada, com os seguintes campos de investigação: relação entre tempo versus trabalho, rotina de trabalho, a entrevista semiestruturada possibilita uma maior flexibilidade quanto ao roteiro de perguntas, as perguntas norteadoras foram: Qual a história ocupacional até chegar ao trabalho atual? Como você organiza sua rotina de trabalho? Qual a tua compreensão quando se fala em saúde no trabalho? Como você consegue administrar os diversos âmbitos da vida?

O tempo médio para cada pesquisa foi de 30 min. sendo gravado o áudio e posteriormente transcrito com fidelidade, estas foram ouvidas repetidas vezes minuciosa e atentamente, sendo acompanhadas da leitura dos depoimentos com a finalidade de apreender as estruturas essenciais provenientes dos significados atribuídos, para resguardar o anonimato dos participantes serão utilizados os códigos E1 E2 E3...

Como método de análise, foi escolhido a análise de conteúdo pois esta possibilita o pesquisador observar o real significado na fala do entrevistado, passando pelas seguintes etapas: transcrição da entrevista, exploração do material, categorização do conteúdo obtido, análise das categorias, por fim, a interpretação da fala dos trabalhadores (BARDIN, 1977).

<sup>1</sup> Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: aclsantos24@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: italo@leaosampaio.edu.br

Os dados da pesquisa de campo foram obtidos através de uma entrevista semiestruturada com três trabalhadores terceirizados, que atuam neste segmento há mais de cinco anos, em setores de serviço distintos, através da análise de conteúdo proposta por Bardin (1977), os dados foram tratados e divididos em categorias centrais, descritas a seguir: limiar entre trabalho e vida pessoal, a necessidade de manter-se atualizado, sofrimento/prazer frente a organização, riscos eminentes da profissão, a instabilidade advinda da terceirização.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após a transcrição das entrevistas, foi realizada a leitura flutuante, realizando o primeiro contato com os documentos que foram submetidos a análise. Com o intuito de alcançar os objetivos traçados anteriormente, foram separados em 4 (quatro) categorias, que são elas: 4.1 Implicação na Ordem Social; 4.2 Vínculo Empregatício e Instabilidade; 4.3 Entre o Prazer e o Sofrimento; 4.4 Riscos da Profissão e Adoecimento, serão discutidas a seguir.

### 4.1 IMPLICAÇÃO NA ORDEM SOCIAL

Os estudos acerca do trabalho relatam que trabalhar também é fracassar, reconhecer os erros, e buscar novas soluções, em alguns momentos o pensamento e preocupações que estão relacionadas ao trabalho irão chegar no espaço privado (DEJOURS, 2013). Observa-se que os trabalhadores não conseguem estabelecer um limite de sua vida profissional para pessoal:

*“...eu não consigo dividir, não consigo deixar o que é do trabalho no trabalho, o que é da empresa na empresa, que da sala de na sala de aula, quando eu absorvo todos esses fragmentos, de todos esses lugares, vira uma bola de neve e tem horas que eu não consigo segurar isso...” (E1)*

O trabalhador muitas vezes deixa de realizar suas atividades pessoais devido à sobrecarga e a realização de horas extras que são impostas pelo trabalho, como no relato do entrevistado 2: “... muitas vezes eu deixo a desejar na minha graduação por

<sup>1</sup> Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: aclsantos24@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: italo@leaosampaio.edu.br

*conta de atividades do meu trabalho, pelo fato mesmo de eu trabalhar oito horas por dia, impossibilita que eu tenha um tempo maior para o estudo...”*

Aquino (2006) discorre sobre a temporalidade, e a importância de realizar estudos sobre os novos perfis de trabalhadores, que passaram pelo processo de reestruturação produtiva, quais os impactos dessa mudança na subjetividade do sujeito.

## 4.2 VÍNCULO EMPREGATÍCIO E INSTABILIDADE

Segundo Mandarini, Alves e Sticca (2016) os trabalhadores terceirizado da área de T.I, não se sentem pertencentes às empresas, passando a se afirmarem como profissionais de tecnologia da informação - T.I, de forma independente buscam capacitações e atualizações para execução de sua atividade, pode ser observado na fala do trabalhador que diz:

*“Atualização premente e como meu trabalho é com T.I eu preciso estar sempre me informando, sempre acompanhando o que há de novo na tecnologia, tanto software como hardware [...] gera serviço extra após o trabalho, depois do trabalho eu também preciso pesquisar sobre essas questões ligadas a tecnologia, para me atualizar dentro do trabalho” (E2)*

Salienta-se que há poucas ou nenhuma possibilidade de crescimento da carreira profissional do trabalhador terceirizado, esta busca novas formas para se manter e investir na carreira profissional, se afirmando em outra área de atuação como responsável pela sua empregabilidade (MANDARINI, ALVES, STICCA, 2016) *“Então exatamente essa instabilidade me provoca a procurar outros seguimentos, eu tô na sala de aula, eu tenho uma microempresa” (E1)*. Percebe-se o desejo do trabalhador terceirizado em sair da condição de instabilidade e migrar para a empresa em que presta serviço.

Ainda para os autores, as empresas esperam que os funcionários terceirizados sejam subordinados às suas ordens, como os entrevistados trazem em seu relato, questões voltadas para a sobrecarga e a atribuição de tarefas indevidas

<sup>1</sup> Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: aclsantos24@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: italo@leaosampaio.edu.br

como descritos nos relatos a seguir: “Às vezes eu tô fazendo um trabalho, e ela chega com uma demanda, duas demandas, jogando pra cima de mim sabe?” (E3).

*“inúmeras atividades são atribuídas a minha pessoa, e eu não posso dizer que não vou fazer porque, embora eu saiba que não desrespeito, eu acredito que não desrespeito, porque não há descrito em lei o que o profissional de T.I deve fazer ou não” (E2)*

Jorge (2011) afirma que as empresas que costumam optar por terceirização de serviços tendem a passar por crises econômicas com maior tranquilidade, pois os primeiros a serem postos para fora são os terceirizados, aumentando a instabilidade, riscos e incertezas aos trabalhadores. Tendo em vista estas afirmações podem ser confirmadas através dos trabalhadores entrevistados:

*“Nós sabemos que o setor público passa por inconstância premente, um decreto pode surgir amanhã limitando a dois técnicos, então eu não tenho a garantia e a confiança que a minha mão de obra e a necessidade vai fazer com que eu permaneça prestando esse serviço, é uma inconstância, não dá pra ter certeza que vou estar trabalhando amanhã.” E1*

*“a questão da estabilidade, eu trabalho num órgão público e há essa questão da estabilidade falar pelo funcionário, porque quando o funcionário é efetivo ele tem uma liberdade maior de fazer o que ele quer, de se expressar, e o funcionário terceirizado ele tem aquela característica de tá ali hoje e não tá amanhã, ele pode, ele não é tão livre pra fazer o que quer ou dizer o que quer, no entanto a CLT, minha carteira por ela ser assinada ela me dá uma garantia um pouco maior em relação aos funcionários temporários.” (E2)*

Salienta-se a importância do papel da liberdade para o trabalhador, como elemento de criação, Para Dejours (1986), quanto menor for a possibilidade de criação, mais ele acarretará para ser fonte de sofrimento.

#### 4.3 ENTRE O PRAZER E O SOFRIMENTO

Para Christophe Dejours (2013), o trabalho é fonte não apenas de sofrimento, mas também possibilita a regulação da saúde mental do trabalhador, se debruçando a estudar as doenças mentais que se manifestam a partir do trabalho, no mais, foi

<sup>1</sup> Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: aclsantos24@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: italo@leaosampaio.edu.br

analisado por este as estratégias utilizadas para enfrentar os efeitos nocivos provocados pelas condições laborais.

O sofrimento patológico surge quando o trabalhador não consegue enfrentar de forma criativa as situações do dia a dia, ou quando todas as estratégias são utilizadas, mas não consegue mudar o trabalho, ainda há a possibilidade do sofrimento criativo, onde o trabalhador canaliza sua energia para o prazer e em uma experiência estruturante (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011). Se caracterizando bem nas seguintes falas:

*“Todos os dias, é depressivo esse negócio, porque ao mesmo tempo que te leva para uma zona de status, isso lhe dá uma responsabilidade gigantesca, a ter que ser melhor que ontem, ser melhor do que você fez semana passada, querendo ou não essa cobrança lhe angústia, porque enquanto você consegue, você está numa zona de conforto maravilhosa, a partir do momento que você de cobra e não alcança, você se martiriza por eu faço muito isso” (E1)*

Para Macêdo e Bueno (2012) o trabalhador utiliza-se de estratégias defensivas para lidar com o sofrimento, como citado anteriormente, torna-se um sofrimento criativo, para Dejours (1988) as estratégias defensivas são elaboradas e usados de forma coletiva, e tem como objetivo adaptar o sujeito a pressão do trabalho.

#### 4.4 RISCOS DA PROFISSÃO E ADOECIMENTO

Outra categoria que surge nas três entrevistas, é a possibilidade de acidentes de trabalho e os riscos psicossociais, além da indisponibilidade de EPIs, os trabalhadores são submetidos condições vulneráveis. O risco de acidente aumenta devido a necessidade de o trabalhador ter que conciliar mais de um trabalho para conseguir manter-se, já que a perspectiva salarial é baixa, como na entrevista do com o trabalhador 1 que trabalha em diversos cantos para dar de conta da sua vida econômica: *“Eu reconheço a necessidade de parar, mas as minhas obrigações financeiras, econômicas” (E1)*. Ainda no que se refere a acidentes o entrevistado 2 diz que: *“E também é uma atividade de risco, risco de choque elétrico, risco de contração por doenças por objetos enferrujados, não tão comum, mas risco por ter que subir em prédios, é isso.” (E2)*

<sup>1</sup> Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: aclsantos24@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: italo@leaosampaio.edu.br

Os riscos psicossociais incluem o assédio moral, este se apresenta de diversas formas na organização, principalmente quando se refere às lideranças autoritárias, que colocam pressão e altas cobranças (SILVA, 2018). Corroborando com o relato do entrevistado 3, quando se refere a sobrecarga imposta a ele:

*“Me sinto sobrecarregado, porque é muito trabalho mesmo, as vezes eu fico brincando, mas é muito trabalho. Às vezes eu acho que é quase um assédio, tipo assim quando a pessoa joga muito trabalho em cima de você é quase um assédio no trabalho, porque você não pode sobrecarregar o funcionário com muito trabalho”*

No que se refere a compreensão de saúde para o trabalhador, os dados que mais ressaltaram foi a falta de atenção à saúde, de acordo com Mandarini, Alves e Sticca, (2016) a saúde na maioria das vezes é negligenciada pelo próprio trabalhador e também pela empresa, como no caso a seguir: *“Minha saúde eu não vejo tanto abalo, assim ao decorrer, talvez tenha algo ligado com a profissão, mas eu não sei diretamente ligar.”* (E2)

Para Dejours (1986), a saúde é um estado de bem-estar, não estando em contraposição a doença, está relacionado com a dinâmica de vida que o sujeito, o ritmo de trabalho, as condições organizacionais e por outro lado as questões genéticas.

*“Isso vai me custar muito caro no futuro, eu não consigo hoje parar, a ter que cuidar da minha saúde, haja em vista que hoje eu estou bem, apesar de complicações que foram surgindo ao longo desse período, muita carga de estresse, muita carga de trabalho, a poucas horas de descanso, a não conseguir dormir cedo, a sofrer de insônia, a ter que ir dormir às 3h da manhã e acordar as 7h da manhã, e ter que lidar com pessoas, com o público, com alunos, com professores, enfim.”* (E1)

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo do trabalho vem passando por grandes mudanças, desde a revolução industrial até hoje, pude perceber o quão precário o trabalho vem se tornando, e as novas formas de contratação cada vez mais flexíveis, as consequências dessa precarização recai para o trabalhador.

<sup>1</sup> Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: aclsantos24@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: italo@leaosampaio.edu.br

Ao analisar a compreensão do trabalhador frente a sua saúde no trabalho, foi observado que o terceirizado comumente não dá prioridade a saúde, devido às exigências do mercado ou até mesmo não conseguem observar se há danos advindo do trabalho, possibilitando investigar quais motivos levam a sublimar as questões de saúde. Diante do exposto é percebido que os entrevistados apresentam um descaso no que se refere à saúde, estes não conseguem mensurar o prejuízo que a sobrecarga de trabalho e flexibilidade do seu vínculo empregatício acarretam, preferindo deixar as consequências para o futuro, visto que há uma cobrança social pela produção.

No tocante a organização social da sua vida, pode-se observar que os trabalhadores deixam uma lacuna, pois se torna difícil encontrar um equilíbrio entre as exigências da organização, necessidades fisiológicas e psicológicas, ainda há a peculiaridade dos que possuem outro emprego fora a prestação de serviços.

Esta pesquisa possibilitou analisar o conteúdo trazido pelo trabalhadores terceirizados em seus discursos, foram observadas questões no que circunferên a estratégias de enfrentamento, o prejuízo que o vínculo empregatício de terceirização provoca, evocando sentimento de insegurança, instabilidade e medo. Verificou-se que os terceirizados conseguem elaborar o sofrimento a partir de estratégias defensivas, tornando-o em sofrimento criativo através do estabelecimento de vínculos com seus semelhantes.

Destaca-se ainda sobre a teoria de Christophe Dejours, os enfrentamentos coletivos que os trabalhadores criam para lidar com as situações, no entanto foi percebido que os trabalhadores entrevistados não se enxergam quanto coletivo, cabe aqui uma intervenção da psicologia, podendo apontar que o trabalhador precisa empoderar-se da sua classe e não esperar medidas sindicais.

A pesquisa abriu um vasto campo de investigação, como sugestão aponta-se o aprofundamento nas questões relacionadas aos riscos de acidentes, as condições biopsicossociais, a relação entre terceirizados e efetivos quais consequências para o trabalhador que vê em uma posição de submissão.

<sup>1</sup> Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: aclsantos24@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: italo@leaosampaio.edu.br

## REFERÊNCIAS

AIZPURU, M. RIVIERA, A. manual de la história social del trabajo, Madrid: Siglo XXI, 1994.

ALVES, Giovanni Antonio Pinto. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal: precarização do trabalho e redundância salarial. *Revista Katálysis*, p. 188-197, 200

ALVES. G. Toyotismo e subjetividade: as formas de desefetivação do trabalho vivo no capitalismo global. **Trabalho, educação e saúde**, v.7, n.1/2, p. 89-108, 2006. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1981-77462005000200009](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462005000200009)> acesso em: 20 de agosto de 2019.

AQUINO, C. A. B. *et al.* Terceirização e saúde do trabalhador: uma revisão da literatura nacional. **Rev. Psicol., Organ. Trab.** v.16, n.2, p. 130-142. 2015. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1984-66572016000200003&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1984-66572016000200003&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 20 de março de 2019

AQUINO, C. A. B. Transformações no modelo industrial, “novos” trabalhos e nova temporalidade. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, p. 21-28, 2007. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/3093/309326396005.pdf>>. Acesso em: 13 de agosto de 2019.

ANTUNES, Ricardo. A nova morfologia do trabalho no Brasil. **Nueva Sociedad especial em português**, 2012.

ANTUNES. R; PRAUN. L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo. n. 123. P.407-427. 2015. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-66282015000300407&script=sci\\_abstract&lng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-66282015000300407&script=sci_abstract&lng=pt)> Acesso em: 15 de maio de 2019.

ARAUJO, J. P. S. A influência do Toyotismo na reestruturação do sistema capitalista: uma análise gramsciana. **Universitas: Relações Internacionais**, v. 7, n. 2, 2009.

BARDIN, Laurence; **Análise De Conteúdo**. Lisboa: Edições 70. Obra original publicada em, 1977.

BATISTA, Erika. A dialética da reestruturação produtiva: a processualidade entre Fordismo, Taylorismo e Toyotismo. **Revista Aurora**, v. 7, n. 2, 2014.

Disponível em:

<<http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/aurora/article/view/3848>> Acesso em: 19 de outubro de 2019

BORGES, A. O trabalho e os trabalhadores depois da reestruturação produtiva: Algumas inquietações. **Caderno do ceas**. Salvador. n. 220, 19-28. 2005. Disponível

<sup>1</sup> Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: aclsantos24@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: italo@leaosampaio.edu.br

em: < <https://cadernosdoceas.ucsal.br/index.php/cadernosdoceas/article/view/300> >  
Acesso em: 25 de outubro de 2019

BORSOI, I. C. F. Vivendo para o trabalho: do trabalho degradante ao trabalho precarizado. **Convergencia, revista de ciencias sociales**, n.55, v.18, p. 113-113. 2011. Disponível em:  
<[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-14352011000100005](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352011000100005)> acesso em: 20 de junho de 2019.

BOUYER, G. C. Sofrimento social e do trabalho no contexto da área “saúde mental e trabalho. **Psicologia & Sociedade**, Minas Gerais, n.1, v. 27, p. 106-119. 2015. Disponível em: < [scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822015000100106&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822015000100106&script=sci_abstract&tlng=pt) > Acesso em: 19 de outubro de 2019.

BUENO, Marcos; MACÊDO, Kátia Barbosa. A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **ECOS-Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 2, n. 2, p. 306-318, 2012. Disponível em: < <http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/view/1010> > Acesso em: 19 de outubro de 2019

COSTA, S. N. Reestruturação produtiva da economia e terceirização (ou semi-escravidão?): os sentidos do trabalho e as disputas por representação sindical dos trabalhadores terceirizados da Universidade de Brasília na era do capitalismo manipulatório. 2016. Disponível em: < <https://repositorio.unb.br/handle/10482/22682> >. Acesso em: 02 de novembro de 2019.

COUTINHO, Maria. Chalfin. BERNARDO, Marcia. Hespanhol. SATO, Leny. **Psicologia Social do Trabalho**. Petrópolis, RJ: Vozes. 2017.

COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias indenitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. v. 12, n. 2, p. 189-202. 2009. Disponível em:  
<<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v12n2/a05v12n2.pdf>>. Acesso em: 15 de novembro de 2019

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. In: A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 1988.

DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v.14, n.54, p. 7-11, abr./jun. 1986.

FREZ, G. M.; MELLO, V. M. TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL. **SADSIJ – South American Development Society Journal**, n. 4, v. 2. p. 78-101. 2016. Disponível em: <<http://www.sadsj.org/index.php/revista/article/view/32>>. Acesso em: 15 out. 2019.

GERHARDT, T. E. SILVEIRA, D. T. Métodos de Pesquisa. 1. ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

<sup>1</sup> Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: aclsantos24@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: italo@leaosampaio.edu.br

GIL A. C. Como elaborar projetos de pesquisa, 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, M. T. S; O Debate Sobre a Reestruturação Produtiva no Brasil. **Raega-O Espaço Geográfico em Análise**. Curitiba. v. 21. p. 51-77. 2011. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/raega/article/view/21231>>. Acesso em: 12 de novembro de 2019

JORGE, H. R. Terceirizar, flexibilizar, precarizar: um estudo crítico sobre a terceirização do trabalho. 2011. 157 p. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. Disponível em: <<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/279266>>. Acesso em: 14 out 2019

LAKATOS, E. M. MARCONI, M. A. Metodologia Científica, 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LIMA, J. C. A terceirização e os trabalhadores: A terceirização e os trabalhadores. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 13, n. 1, p. 17-26, 2010. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25735>>. Acesso em: 15 out. 2019.

LOURENÇO, E. A. S. Terceirização: a derruição de direitos e a destruição da saúde dos trabalhadores. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, p. 447-475, jul./set. 2015. Disponível em: < <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v16n2/v16n2a04.pdf>> Acesso em: 19 de outubro de 2019

MACHADO, T. T. L.; SANTANA, T. L. T; LOPES, V. M. G. Mudanças multidimensionais no mundo do trabalho: uma breve reflexão sobre suas consequências. 2017

MEDEIRO, M. S. F. Abordagem Histórica da Reestruturação Produtiva no Brasil. **Latitude**, v. 3, n°1, p.55-75, 2009. Disponível em: <<http://www.seer.ufal.br/index.php/latitude/article/view/641>> Acesso em 30 de agosto de 2019.

MANCE, E. A. **Quatro tese sobre o Neoliberalismo**. 1997. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/er/n13/n13a01.pdf>>. Acesso em: 14 out. 2019

MANDARINI. M. B. ALVES, A. M. STICCA, M. G. terceirização e impactos para a saúde e trabalho: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho** v. 16 n. 2. p.143-152. 2016. Disponível em: <> Acesso em: 19 de outubro de 2019

ORGES, Ângela. O trabalho e os trabalhadores depois da reestruturação produtiva: algumas inquietações. **Cadernos do CEAS: Revista crítica de humanidades**, n. 220, 2017.

REY, F. L. G. **Pesquisa qualitativa em psicologia: caminhos e desafios**. São Paulo: Cengage Learning, 2005.

<sup>1</sup> Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: aclsantos24@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: italo@leaosampaio.edu.br

SZNELWAR, L. I; UCHIDA, U; LANCMAN. S. A subjetividade no trabalho em questão. **Tempo Social, São Paulo, n.1, v. 24.** p. 11-30. 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ts/v23n1/v23n1a02>> Acesso em: 19 de novembro de 2019

SAUL, R P. As raízes renegadas da teoria do capital humano. **Sociologias**, Porto Alegre, nº 12, p. 230-273. jul/dez 2004. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1517-45222004000200009&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1517-45222004000200009&script=sci_abstract&tlng=pt)>. Acesso em: 10 out. 2019

<sup>1</sup> Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: [aclsantos24@gmail.com](mailto:aclsantos24@gmail.com)

<sup>2</sup> Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: [italo@leaosampaio.edu.br](mailto:italo@leaosampaio.edu.br)