



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

BÁRBARA MORAIS CABRAL

**SOFRIMENTO E ADOECIMENTO MENTAL: UMA PERSPECTIVA A
PARTIR DO TRABALHO TERCEIRIZADO**

Juazeiro do Norte
2021

BÁRBARA MORAIS CABRAL

**SOFRIMENTO E ADOECIMENTO MENTAL: UMA PERSPECTIVA A
PARTIR DO TRABALHO TERCEIRIZADO**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof. Esp. Silvia Moraes de Santana Ferreira

Juazeiro do Norte
2021

BÁRBARA MORAIS CABRAL

**SOFRIMENTO E ADOECIMENTO MENTAL: UMA PERSPECTIVA A
PARTIR DO TRABALHO TERCEIRIZADO**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof. Esp. Silvia Moraes de Santana Ferreira

Aprovado em: 06/07/2021

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Silvia Moraes de Santana Ferreira

Orientadora

Prof. Me. Larissa Vasconcelos Rodrigues

Avaliadora

Prof. Me. Ítalo Emanuel Pinheiro de Lima

Avaliador

SOFRIMENTO E ADOECIMENTO MENTAL: UMA PERSPECTIVA A PARTIR DO TRABALHO TERCEIRIZADO

Bárbara Morais Cabral¹
Silvia Morais de Santana Ferreira²

RESUMO

Este artigo tem como objetivo abordar a relação entre o modo de estruturação do trabalho terceirizado, e como suas características podem influenciar no sofrimento e adoecimento mental dos trabalhadores inseridos nesta perspectiva. Para sua efetivação utilizou-se o método de pesquisa bibliográfica, de caráter qualitativo nos bancos de dados BVS, SCIELO e Google acadêmico. Foi observado, durante a pesquisa, que o trabalho terceirizado é um modelo de organização de trabalho que visa a redução de custos e direitos trabalhistas e promove inúmeras precarizações a saúde do trabalhador que exerce, cotidianamente, sua atividade laboral, sendo assim, configurando o espaço de trabalho como provedor e potencializador de distintos tipos de sofrimento e adoecimento que podem se situar no corpo físico, no psíquico, nos relacionamentos e na relação do sujeito com o próprio trabalho. Por fim os dados obtidos mostram que a estruturação da terceirização é baseada na dupla vinculação, dupla subordinação, condições instáveis, precarizadas e legalizadas, que promovem alienação, fragilização dos vínculos coletivos e sociais dentro e fora do trabalho, impossibilita o sentimento de autorrealização, autonomia, liberdade e prazer que a execução do trabalho proporciona como essencial para o desenvolvimento saudável do sujeito.

Palavras-chave: Terceirização. Precarização. Sofrimento mental. Adoecimento laboral.

ABSTRACT

This article aims to address the relationship between the way in which outsourced work is structured and how its characteristics can influence the suffering and mental illness of workers included in this perspective. For its realization, the bibliographic research method was used with a qualitative character in the databases BVS, SCIELO and academic Google. It was observed, during the research, that outsourced work is a model of work organization that aims to reduce costs and labor rights and promotes countless precariousness to the health of workers who perform their daily work activities, thus configuring the space of work as a provider and enhancer of different types of suffering and illness that can be situated in the physical body, in the psychic, in relationships and in the subject's relationship with the work itself. Finally, the data obtained show that the structuring of outsourcing is based on double bonding, double subordination, unstable, precarious and legalized conditions, which promote alienation, weakening of collective and social bonds inside and outside work, making the feeling of self-fulfillment, autonomy, freedom and pleasure impossible that the execution of the work provides as essential for the healthy development of the subject.

Keywords: Outsourcing. Precariousness. Mental suffering. Occupational illness.

¹Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: barbamorais53@gmail.com

²Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: silviamorais@leaosampaio.edu.br

1 INTRODUÇÃO

Atualmente o capitalismo é o sistema econômico que rege as produções e o trabalho ao redor do mundo, e se mantém por meio do trabalho formal e informal. Esse sistema, embora dito como econômico, norteia os relacionamentos interpessoais e intrapessoais de toda uma sociedade, pois o trabalho e seus desdobramentos configuram extensa parte da vida de qualquer pessoa inserida neste sistema (CARDOSO, 2011).

Segundo Borges e Yamamoto (2014), há uma diferença entre trabalho e emprego, sendo o trabalho todo tipo de ação que se desenvolve na sociedade; e receber por essa ação executada é denominada de emprego. Partindo desta perspectiva é possível situar o capitalismo como influenciador direto e indireto dessa diferenciação, pois pela produção de mais-valia (retorno financeiro) classifica o trabalho em produtivo (que gera capital/retorno financeiro) e não produtivo (que não gera o mesmo retorno), e mediante esse critério é atribuído valor ao exercício laboral.

Sendo assim, segundo a diferenciação, o trabalho produtivo seria denominado emprego e, partindo deste pensamento, pode ser subdividido em modalidades: formal, informal, intermitente, terceirizado, e cada modalidade possui suas especificidades e características (CARDOSO, 2011). Contudo, este artigo está limitado e tem o intuito de discorrer apenas sobre as especificidades do trabalho terceirizado.

Isto posto, a terceirização se caracteriza como uma estratégia de poder que organiza o trabalho em torno do capital. Atualmente, o capital é a base para o desenvolvimento econômico, social e cultural, e a realidade do processo de trabalho terceirizado produz tal mobilidade econômica, como também dispõe de mais liberdade para que as organizações empreendam. Já o trabalhador fica meio esquecido nesta relação, pois ao se inserir neste modelo perde alguns direitos e garantias trabalhistas arduamente conquistados, e contribui com a propagação das desigualdades sociais que o próprio vivência (VIANA; DELGADO; AMORIM, 2011).

Nesta conjuntura o sofrimento/adoecimento laboral ganha forma e se instaura nesses espaços em que o trabalhador se encontra enfraquecido e desvinculado das relações com o trabalho. Cabe aqui pontuar que o sofrimento/adoecimento está presente em todas as formas de organização do trabalho, não somente na terceirização, e pode se apresentar na vida deste trabalhador de forma física, psíquica e da subjetividade, nos relacionamentos, da perspectiva moral e do ponto de vista do próprio trabalho. (BENDASSOLLI, 2011).

Sendo assim o componente conceitual desta pesquisa parte do seguinte problema: De que forma a estrutura do trabalho terceirizado influencia no sofrimento/adoecimento mental do trabalhador?

Para o Código de Ética da Psicologia o ser humano é um ser dotado de história, inserido em uma realidade política, econômica, social e cultural. E o trabalho sendo um componente que perpassa todas essas dimensões da vida do sujeito, ganha ênfase nesta pesquisa, pela relevância das contribuições da psicologia acerca da forma em que a ação e os resultados do trabalho impactam na saúde mental, no campo individual, nas relações sociais, para que assim novas formas de pensar e intervir sobre os fenômenos do trabalho possam surgir.

Para elucidar a relevância social desta pesquisa cito Duarte (2016), este alega que para conhecer o trabalhador e a trabalhadora do mundo contemporâneo é preciso se debruçar não somente nas formas de estruturação do trabalho, mas também compreender as relações fora das organizações. O trabalhador é um sujeito que, além de produzir bens e prestar serviço, mobiliza corpo, afeto, inteligência, atitudes e pensamentos que são construídos fora dos muros empregatícios. Um ambiente não é excludente do outro, eles estão intimamente interligados desde os primórdios e não seria diferente na atualidade.

Desta forma, o presente estudo consiste em compreender a relação entre a estrutura do trabalho terceirizado e de que forma essa estrutura pode influenciar o sofrimento e o adoecimento mental do trabalhador. Para aprofundamento e entendimento desta questão os seguintes pontos serão categorizados e explanados, iniciando pela conceitualização da estrutura do trabalho terceirizado, seguindo para a explanação acerca do sofrimento e adoecimento laboral, e concluindo com a correlação entre as características de ambos os temas e sua manifestação no sofrimento e adoecimento mental.

2 METODOLOGIA

Esta pesquisa possui caráter qualitativo e responde a questões muito particulares dos pesquisadores que por ela optam. Este tipo de pesquisa se caracteriza pela análise profunda e detalhada de dados, pelas ricas descrições do fenômeno estudado e pela valorização dos significados, dos valores, crenças, motivos e aspirações (GIL, 2019).

O levantamento de dados é a base crucial para efetivação da pesquisa, Marconi, Lakatos (2017), categorizam em sua obra duas fontes em que esses dados podem ser encontrados: primárias e secundárias. Por se tratar de uma pesquisa bibliográfica, os dados aqui contidos foram retirados de fontes secundárias, que fazem referência a um levantamento de dados de

materiais já publicados, de modo que as informações sejam absorvidas, compreendidas, manipuladas e rerepresentadas seguindo novas formas de pensamento e respondendo a novos questionamentos.

A coleta de dados foi feita através das bases de dados Google Acadêmico, BVS (Biblioteca Virtual em Saúde) e Scielo (Scientific Electronic Library Online). Os critérios de inclusão consistiram em: materiais no idioma nacional, que se enquadraram nos descritores (trabalho, terceirização, sofrimento e adoecimento laboral, saúde mental), que foram publicadas no intervalo de 10 anos (2011 a 2021), e pesquisas qualitativas em suas variadas modalidades.

A análise dos dados é a etapa em que o pesquisador estuda e interpreta os materiais coletados durante a pesquisa, neste artigo a crítica do material bibliográfico consistiu em uma análise de conteúdo que aprecia o sentido e o valor do conteúdo exposto, ou seja, se ocupa em analisar o que o autor quis expressar, na compreensão crítica do manifesto, objetivando relatar as ideias contidas e obter indicadores que possibilitem inferências do fenômeno pesquisado, uma vez que pesquisas qualitativas podem ser vistas sob vários pontos de vista (MARCONI; LAKATOS, 2017).

3 TERCEIRIZAÇÃO

3.1 CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS

A terceirização é um modelo de estrutura organizacional que tem por objetivo reduzir custos e obrigações com os direitos trabalhistas. Estabelece-se como uma relação trilateral, ou seja, por três componentes que são: a empresa tomadora de serviços (que também pode ser chamada de contratante), o trabalhador e a empresa prestadora de serviços (que também pode ser chamada de contratada) (FREZ; MELLO, 2016).

Esta relação pode ser definida da seguinte forma: a empresa tomadora de serviços, contrata uma empresa prestadora de serviços para lhe fornecer trabalhadores que executem determinadas atividades especializadas, por determinado tempo, para a empresa tomadora. Contudo, neste contrato, o trabalhador presta serviço direto a contratante, mas não faz parte efetivamente do grupo de funcionários desta, pois o local de trabalho, o serviço que será prestado, o salário e direitos trabalhistas são organizados e deliberados pela empresa prestadora, que é quem detém o vínculo empregatício com o trabalhador (FREZ; MELLO, 2016). Em suma, não existe vínculo empregatício entre os trabalhadores da prestadora de serviço e a empresa contratante. (NASCIMENTO, 2017)

Neste modelo trilateral, a relação de trabalho pode ser compreendida tanto de forma jurídica, como estrutural. Jurídica, pois responde contratualmente a empresa prestadora, sendo esta quem define a jornada de trabalho, assim como o local, e o serviço que será realizado. E estrutural quando a relação passa para a esfera da tomadora, pois ao adentrar a organização o funcionário, mesmo com as suas funções estabelecidas e regidas por outra organização, deve se adaptar as normas e regras da tomadora e compreender a cultura permeada naquele espaço para desenvolver suas atividades em consonância com o espaço no qual está inserido (FREDIANI, 2018).

Para a efetividade deste modelo trilateral alguns requisitos são necessários para a relação de trabalho, sendo eles: 1. O trabalho deve ser exercido por uma pessoa física; 2. Pessoaalidade – neste caso o profissional escolhido é que deve executar a função, sendo substituído apenas em caso de férias e afastamento médico; 3. Trabalho frequente, não eventual; 4. O trabalhador recebe pelo trabalho que executa; 5. Subordinação jurídica, de caráter bilateral por estar vinculada a duas empresas, o que limita a sua liberdade de atuação na atividade que desempenhará (GOMES; LUZ, 2012).

Organizações dividem suas atividades em atividades-meio e atividades-fim. A contratação pelo modelo terceirizado pode acontecer de ambas as formas, sendo assim define-se: Atividades-fim, que são as atividades centrais da organização, que orientam a dinâmica da organização, produzem o produto comercializado e permitem seu posicionamento dinâmico no meio econômico, empresarial e social. Já as atividades-meio podem ser definidas como atividades de apoio, que não se enquadram como essenciais para o posicionamento econômico, empresarial e social de uma organização, sendo elas: limpeza, vigilância, digitadores, manutenção, entre outros (SBRISSIA; NASCIMENTO NETO, 2018).

Todavia é importante atentar-se a linha tênue que separa a atividade fim e meio, porque as atividades de apoio são indispensáveis para o êxito das atividades-fim. Sendo assim, caso haja necessidade de estabelecer um limite, cabe ao setor judiciário identificar e julgar (SBRISSIA; NASCIMENTO NETO, 2018).

Outra característica do serviço é o distanciamento entre o empregador e o empregado, que é continuamente reforçado pelas formas de organização do trabalho e que constantemente reduz o empregado à força de trabalho sem subjetividade e individualidade (TANO; FRANCO; FRANÇA, 2016).

Maeda (2016) considera que o processo de terceirização não pode ser desvinculado do ideal de precarização, pois as características das condições do trabalho terceirizado evidenciam a exploração da força de trabalho, a precarização das condições de vida e de trabalho, assim

como a constante tentativa de enfraquecer a classe de trabalhadores e seus respectivos representantes sindicais.

3.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CAMINHO LEGISLATIVO

As primeiras noções do serviço terceirizado no Brasil surgem no final da década de 1960 e início dos anos 70, através de empresas multinacionais que se estabeleciam aqui com o intuito de reduzir custos, recrutando mão de obra mais barata para a realização de suas atividades-meio e assim se concentrar prioritariamente em suas atividades-fim (FEIJÓ, 2011).

Com a crescente abrangência deste modelo de contratação, a terceirização foi consolidada e legislada no Brasil na década de 1970 através da adoção do modelo toyotista como forma de organização do trabalho. Este modelo veio para ocupar o lugar dos modelos anteriores taylorismo-fordismo, que tratavam o trabalhador como mera peça executora de tarefas que produziam retorno financeiro. O trabalho se caracterizava na linha de produção com movimentos cotidianos e repetitivos, e os proprietários detinham a função de organizar as atividades a seu bel prazer, seguindo a ordem de comando (ANTUNES; DRUCK, 2013).

Já o modelo toyotista se caracteriza pela diversidade de funções que o funcionário pode exercer dentro da mesma empresa, seguindo um sistema horizontalizado de produção flexível, em que o trabalhador não fica restrito a apenas um movimento ou uma atividade, evitando o desperdício de materiais, de pessoal, e conseqüentemente de capital (VERONESE, 2019).

Este modelo atua no mercado por meio da solicitação de demandas, e tem por objetivo a concretização da atividade-fim, sendo assim subcontrata peças e trabalhadores temporários para realização de atividades-meio, para que os trabalhadores legalmente contratados estejam focados apenas no produto final do serviço. É neste modelo que a terceirização se implementa e se consolida (LIRA, 2018).

Estando a população situada nesta nova configuração, e pela necessidade do emprego, os trabalhadores se inserem nesta nova modalidade de contratação. Nesta época, o trabalho terceirizado era análogo ao trabalho escravo, uma vez que, inseridos nesta lógica, possuíam menor mobilidade dentro dos espaços de trabalho, maior jornada de trabalho, menor quantidade de treinamentos, rotatividade de organização e de atividades, e locais insalubres para a realização do trabalho (ANTUNES; DRUCK, 2013).

É importante pontuar que, mesmo o trabalhador sendo a peça chave para execução e sucesso do negócio, eles eram tratados como meros instrumentos para alcançar um fim financeiro que não gozariam (FREZ; MELLO, 2016). E mesmo nestas condições, continuam

se submetendo a condições insalubres e desumanas de trabalho, pelo simples fato de a construção de trabalho do nosso país sempre ter sido de inúmeras dificuldades para os que não eram detentores de capital (MIRANDA, 2012).

Vale aqui ressaltar que o período do modelo taylorista-fordista mesmo com todas as dificuldades e desvalorização do trabalhador, era permeado de direitos e garantias trabalhistas conquistados pelas revoluções e mobilizações da época. Já o modelo toyotista, estando em uma fase de inovações tecnológicas, instaura um discurso de empresa flexível e enxuta, e fragiliza inúmeros direitos e garantias trabalhistas já conquistados (FEITOSA; MONTENEGRO, 2015).

Sendo assim para, o incessante crescimento desta forma de trabalho o Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 1986, implementa a Súmula 256, que tem o intuito de conter a rápida disseminação que o trabalho terceirizado estava alcançando, ilegalizando qualquer forma de mão-de-obra terceirizada, salvo o trabalho temporário e de vigilância bancária (GALVÃO, 2018).

Em virtude de tamanhos descontentamentos e críticas para com a Súmula 256, elaborou-se a Súmula 331 em 1993. Nesta nova súmula o TST traça limites jurídicos mais específicos para a terceirização, legalizando a contratação para atividades não essenciais (as atividades-meio) (GALVÃO, 2018).

A súmula 331 não estende o trabalho terceirizado para as atividades-fim, pois desta forma desobrigaria quase que completamente as empresas a contratarem funcionários e se responsabilizarem pelos direitos e garantias destes. Consequentemente estariam em uma posição de violação de direitos civis do trabalhador e desvinculados dos direitos do trabalho. E considerando as condições precarizadas de trabalho a exploração atingiria níveis altíssimos (FEITOSA; MONTENEGRO, 2015).

Nos intervalos entre as Súmulas, temos relevantemente a Lei 6.019/1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e outras providências, e que significa um serviço, prestado por uma pessoa física, para atender a uma necessidade temporária de substituição de pessoal regular e permanente, para a execução de um serviço; como também em casos de acréscimo extraordinário deste serviço (HAYASH, et al., 2017; VIANA; DELGADO; AMORIM, 2011).

Seguido das súmulas temos algumas propostas de reformas. A primeira foi proposta pelo ex-presidente Fernando Henrique Cardoso. Este elaborou a PL nº 4.302/1998 propondo alterar a Lei 6.019/1974 (proposta recentemente aprovada pela câmara dos deputados e posteriormente promulgada a lei 13.429/2017), a fim de que todas as atividades, sejam elas meio ou fim, pudessem ser terceirizadas (HAYASH, et al., 2017; GALVÃO, 2018).

Em seguida temos a proposta da Lei 4.330/2004, que dispõe sobre a legalização de contratação de atividades, sejam elas meio ou fim, contanto que a empresa contratante possua foco para um serviço específico, estando as normas direcionadas para qualquer organização de trabalho (MARTINEZ, 2015).

E seguida destas duas propostas, chegamos à Lei 13.429/2017, aprovada pelo ex-presidente Michel Temer no ano de 2017 e colocada em prática desde então. Esta lei vem alterar significativamente a lei 6.019/1974, eliminando o caráter extraordinário da contratação temporária, podendo agora ela ser complementar a demandas imprevisíveis e previsíveis de caráter intermitente, periódica e sazonal, permitindo assim uma abrangência maior de contratação (NASCIMENTO, 2017).

Atividades-fim e meio de qualquer ordem são permitidas, desde que não sejam genéricas e estejam especificadas e delimitadas no contrato. Como também a Pejotização, que são pessoas físicas que se cadastram como pessoas jurídicas para adquirir CNPJ. E a quarteirização e cadeia de subcontratação, que seria a contratação de uma prestadora de serviços que pode contratar outra prestadora para a disponibilização da mão de obra necessária. O autor considera estas formas de contrato as mais abusivas e corrosivas de burlar as obrigações trabalhistas (NASCIMENTO, 2017).

4 O TRABALHO COMO PONTE PARA O SOFRIMENTO E ADOECIMENTO LABORAL

O trabalho, dentro de uma perspectiva social, é condição essencial para que o ser humano interaja tanto com seus semelhantes como com a natureza e assim, conseqüentemente, exerça seu potencial social sobre o meio no qual está inserido, meio este que garante a sobrevivência, o desenvolvimento cognitivo, psíquico, subjetivo e interpessoal (AREOSA, 2019).

Sendo assim, o estudo e pesquisa acerca do sofrimento e adoecimento no trabalho deve considerar em seu cerne a interação entre os aspectos relacionados ao ambiente de trabalho, conteúdo do trabalho, condições organizacionais, as necessidades e competências do trabalhador, associados aos aspectos provenientes da vida cultural e pessoal deste, uma vez que esta interação entre o espaço de trabalho e as características do trabalhador pode interferir na saúde do trabalhador e favorecer vivências de desconforto, sofrimento, adoecimento e até mesmo gerando a incapacidade para o trabalho (SIMÕES; HASHIMOTO, 2013).

O sofrimento e o adoecimento, são resultados da precarização dos processos de trabalho e debilidade da prevenção e manutenção da saúde. O fenômeno da precarização, por ser extensivo, intensivo e difuso acomete os que estão dentro e fora do mercado de trabalho, e como a própria terminologia sugere, remete a uma vulnerabilização, insuficiência, fragilidade e debilidade vividas em termos econômicos e psicossociais (DUARTE, et al., 2020)

O trabalho em si, pode ser considerado fonte de prazer e crescimento, que possibilita aos sujeitos ocupação laboral, obter ascensão social e estabelecer trocas e experiências psicossociais. Contudo, dependendo da forma como estiver estruturado, também pode ser fonte geradora do sofrimento e adoecimento, já que o declínio da saúde e o surgimento da doença dependerá das relações que o indivíduo estabelece com o meio social, econômico e ideológico, como também, da estrutura de personalidade do trabalhador, padrões de relacionamento que estabelece com o mundo e as representações simbólicas que faz dessas relações (SIMÕES; HASHIMOTO, 2013).

Sendo assim, os geradores de sofrimento no ambiente de trabalho são apreendidos pelos trabalhadores na medida em que vivenciam e atuam sobre a realidade do trabalho, e os sinais e sintomas desagradáveis que se desenvolvem no corpo e mente deste trabalhador são decorrentes do modo como está vivenciando essa realidade e sendo afetado por ela. O sofrer no trabalho dificilmente é escutado e está vinculado ao medo do assédio, do preconceito, do desemprego, e é o caminho para o adoecer no trabalho (BOUYER, 2015).

Desse modo o adoecimento é consequência da exploração e condições superdimensionadas em que o sujeito emprega energia física e mental excessiva de forma recorrente e extenuante. O sofrimento ainda é presente nesta etapa, mas aqui os danos biopsicossociais já estão desenvolvidos em um nível muitas vezes irreversível para o trabalhador (FORATTINI; LUCENA, 2015).

O sofrimento e o adoecimento estão intrinsecamente envolvidos um no outro. O sofrimento existe sem adoecimento, mas nunca o adoecimento sem sofrimento, pois o sofrimento é a linha tênue que separa, de um lado, a saúde e, de outro, o adoecimento físico e/ou mental (WANDELLI, 2015). Baseado na teoria de Dejours, Figueiredo e Alevato (2013) compreendem que o sofrimento no trabalho é inerente a toda experiência de trabalho, o importante é estar ciente que não é necessariamente algo negativo, pois também é uma oportunidade de transformação da subjetividade que provém da dinâmica das situações surgidas na organização do trabalho, das relações e das ações. Contudo, quando o sofrimento se torna mais presente do que o prazer, medidas devem ser tomadas.

Isto posto, o sofrimento e o adoecimento do ser humano se relacionam de modo direto ao processo de exploração imanente à acumulação do capital, ao crescimento do sistema econômico mundial, que se torna cada vez mais discrepante em proporção com a miséria, a perda de sentido da liberdade e da vida. A objetificação do trabalhador torna-o um ser amorfo, desprovido da capacidade de racionalizar sua condição de objeto no mundo e do mundo, e compromete outras áreas da vida deste sujeito, como: o corpo físico, o psiquismo, os relacionamentos, o indivíduo enquanto sujeito moral, e o próprio trabalho. Uma área pode exercer influência sobre as outras e assim, contribuir para a intensificação do sofrimento/adoecimento (FORATTINI; LUCENA, 2015).

Em uma perspectiva do corpo, pode-se desenvolver lesões por esforços repetitivos (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), que são lesões desenvolvidas pela carga excessiva e más condições de trabalho, que acometem membros responsáveis pela movimentação do corpo, causando dor, enfraquecimento dos músculos e articulações, fadiga, e em casos de maior gravidade outros riscos e ameaças à saúde (DALE; DIAS, 2018).

Pela exposição excessiva a conteúdos de trabalho (como: trabalhos repetitivos e ausentes de significado e sentido, cargas horárias e cobranças extenuantes, e afins), pode-se desenvolver a nível psíquico o Burnout, caracterizado por exaustão emocional e distanciamento afetivo, que em um primeiro nível são sinais de natureza emocional, desesperança, impaciência, ansiedade, depressão, em um segundo nível, além dos sintomas do primeiro serem acentuados, são acrescentados irritabilidade, distúrbio do sono, dores de cabeça, fadiga e isolamento, e por fim o terceiro nível, que experencia-se todos os sintomas de forma generalizada, uso de substâncias, medicamentos, e suscetibilidade para desenvolver outras doenças (CÂNDIDO; SOUZA, 2017).

Ainda a nível psíquico, transtornos mentais como depressão, ansiedade, ansiedade generalizada, esquizofrenia, paranoia, podem ser desencadeados. Adoecimentos desta ordem vinculados ao enfraquecimento ou aniquilação do poder de agir do sujeito, precarização dos vínculos, da saúde e perda do ser, podem juntamente com as questões contextuais biopsicossociais resultar na fragilização das defesas psíquicas e provir riscos de suicídio (CORTEZ, et al., 2019).

O sofrimento e o adoecimento direcionado ao relacionamento entre os sujeitos é desencadeado pelo enfraquecimento dos coletivos de trabalho, uma vez que a ausência de formação de laços duráveis acaba por fragilizar os indivíduos, gerando falta de identificação

com o espaço de trabalho, falta de reconhecimento e valorização das funções executadas, ou seja, inexistência das recompensas simbólicas e de filiação (FIGUEIREDO; ALEVATO, 2013).

Da perspectiva do sujeito moral o sofrimento/adoecimento é resultante de assédio moral, neste caso pela organização do trabalho compreender as relações de poder agem por meio de mecanismo de controle e coerção para atacar e limitar à capacidade de expressão, às relações sociais, à reputação, à vida profissional, a saúde mental e física da vítima, por meio de ameaças, humilhações, intimidações particulares, ou em frente aos colegas de trabalho, ataques ao caráter, comentários difamatórios que resultam no isolamento e exclusão deste trabalhador (ANTUNES, 2017; ANTUNES; PRAUN, 2015).

E do ponto de vista do próprio trabalho, o sofrimento está situado em uma dimensão ética, que ocorre quando o trabalhador é obrigado a praticar determinadas ações que reprova moralmente e afronta seus valores por causa do seu trabalho, e na atividade impedida, em que o sujeito não pode provar a si mesmo e aos outros suas habilidades, perdendo com o tempo o significado e função psicológica do trabalho (AREOSA, 2019; BENDASSOLLI, 2011).

Muitas das vezes em que o trabalhador adoce há a tendência em responsabilizá-lo pelo adoecimento sem considerar as relações de trabalho e o próprio ambiente de trabalho. Ainda é recorrente a ideia de que a doença poderia esconder preguiça, fraqueza, má vontade, falta de interesse, ou seja, tende-se a buscar as causas do adoecimento sempre no trabalhador, em sua história pessoal, familiar ou laborativa pregressa, sem que sejam levados em consideração aspectos da interação do sujeito com o trabalho e a sociedade, condições de vida e o contexto político, econômico e social no qual está inserido (SIMÕES; HASHIMOTO, 2013).

São comuns duas compreensões distintas acerca da relação saúde-doença e trabalho: para a primeira, a causa do adoecimento dos trabalhadores deve ser identificada no indivíduo, em suas características fisiológicas, psíquicas, sociais e em seu contexto de vida. A segunda defende e naturaliza a ideia de que o trabalho produz sofrimento e que isso não pode ser mudado. Pela dificuldade de estabelecimento do nexos causal entre trabalho e adoecimento, a sociedade capitalista busca alocar o sofrimento/adoecimento decorrente do trabalho no sujeito que trabalha, e exclui a condição precarizada e fragilizada que o proporciona (VIAPIANA; GOMES; ALBUQUERQUE, 2018).

A relação trabalho, saúde física e mental deve ser considerada a partir de uma perspectiva multidimensional, decorrente de fatores biopsicossociais. Pois é pelas múltiplas e diversificadas interações entre o trabalhador, o seu coletivo de trabalho e a organização do trabalho que o sofrimento e o adoecimento podem surgir, e mesmo que estratégias de defesa sejam estabelecidas para prevenir o adoecimento e preservar o equilíbrio, só as consequências

do sofrimento já podem afetar significativamente a vida do trabalhador, porque o trabalho invade toda a existência do ser humano (AREOSA, 2019).

5 REFLEXOS DO MODELO TERCEIRIZADO SOBRE O SOFRIMENTO E ADOECIMENTO MENTAL

Na terceirização, a organização do trabalho se estabelece em uma relação trilateral. Nesta conjuntura, o prestador de serviço está diretamente vinculado a duas organizações, e esta dupla vinculação é uma das principais potencializadoras da fragilização pessoal do funcionário e do sentimento de pertencimento a um espaço social de trabalho (GOMES; LUZ, 2012).

Em distintos campos de atuação, o funcionário terceirizado não é considerado como um igual, e a falta de acolhimento e reconhecimento no espaço faz com que toda a mobilização para se inserir se torne penosa para o sujeito, uma vez que a interação com o espaço e com os outros constitui-se essencial para autorrealização humana em termos de autonomia, saúde, ética e política. (WANDELLI, 2015)

Sendo assim, a solidão no espaço de trabalho é consequência da forma como o trabalho está organizado e produtor de intenso sofrimento e adoecimento para o colaborador, pois a individualização da remuneração (metas individuais), do desenvolvimento, do reconhecimento, rebaixamento de cargo, ou seja, a precariedade de modo geral, mobiliza uma fragilização pessoal e do coletivo, que impede as relações e os debates sobre o trabalho, como também o reconhecimento dos seus feitos pelos outros. O reconhecimento, seja positivo ou negativo, é um grande impulsionador para a implicação do funcionário com as atividades e metas (BENDASSOLLI, 2011).

Outra característica da dupla vinculação é a dupla subordinação do funcionário, que para com a prestadora de serviço é jurídica, e para com a tomadora de serviço é estrutural. Ambas as formas de subordinação colocam o sujeito em uma posição de dependência e alienação para com as organizações e com as atividades, pois diante da competição exacerbada por um trabalho, pela necessidade de manutenção do emprego, e o medo do desemprego, os terceirizados submetem-se a sobrecarga de trabalho, a exclusão dos colegas, ignora os sinais de cansaço e dor de seu corpo, internalizam literalmente a missão da organização, empenhando-se para alcançar à excelência de qualidade em ambientes limitados de estímulos e liberdade, arriscando sua saúde, além de em alguns postos de trabalho desempenhar uma atividade laboral desprovida de significado e sentido (SIMÕES; HASHIMOTO, 2013).

A subordinação é baseada em uma vinculação direcionada para o trabalhador, de modo que ele desempenhe de forma satisfatória e eficaz suas funções. Ao mesmo tempo, o modelo de serviço terceirizado é baseado em uma não vinculação dos empregadores para com o funcionário, e possibilita aos tomadores de serviço reduzir custos, negligenciar condições de trabalho e fragilizar em diferentes níveis a saúde do trabalhador. Ou seja, a desvinculação possibilita condições para uma precarização, resultando em processos de desfiliação, de despertencimento e de vulnerabilidade, a ponto de alienar e transformar o trabalho real, com vida social, consciência coletiva, sindical, política, moral, que proporcionava um sentimento de saber fazer, em um trabalho sem sentido, sem significado, sofrido e adoecido (MACHADO; GIONGO; MENDES, 2016).

Figueiredo e Alevato (2013) expõe o paradoxo existente na vida do trabalhador, pois o trabalho ao mesmo tempo que é componente essencial para a sua sobrevivência, também coloca em risco sua existência. Uma vez que as consequências do sofrimento são devastadoras para o indivíduo, e na lógica capitalista do século XXI pertencem somente a ele, mesmo que se mobilize estratégias de defesa para evitar o adoecimento não é possível evitar o sofrimento, uma vez que suas consequências afetam toda a existência do ser humano.

Esses modos de gestão legalizados e indiscriminados dominam, manipulam os medos, as inseguranças e o sofrimento do indivíduo, acentuando ainda mais a tensão, os conflitos e o sofrimento. Toda organização de trabalho é desestabilizadora da saúde e o que diferencia a menos adoecedora de uma mais adoecedora é o grau de liberdade, domínio e autonomia que é proporcionado. Quando o trabalhador não tem autonomia e liberdade sobre o ambiente e o seu processo de trabalho, há mal-estar e enfraquecimento tanto de suas energias vitais, quanto das físicas e psíquicas. (SIMÕES; HASHIMOTO, 2013)

No ano de 2017, a Lei 13.429/2017 que dispõe sobre a terceirização do trabalho foi aprovada, e dentre outras alterações compreende novas formas de organização e contratação do trabalho, como a Pejotização e quarteirização, que são estratégias das empresas para violar inúmeros direitos e proteção do trabalhador em virtude de uma diminuição no custo de produção, ou seja, uma exploração do trabalho humano legalizado. As consequências dessas novas estratégias vão muito além da precarização das garantias do trabalho, elas aviltam a própria condição humana, uma vez que considerados como objetos de contratos, reduz-se sua condição de cidadão, e os transforma em seres invisíveis. (COSTA; MERHEB, 2019).

A vivência desta realidade ressoa negativamente sobre a saúde mental, pois a precarização de modo geral influencia sobre a vida, culminando na perda da estabilidade, da segurança, na vivência do desamparo que ultrapassa o universo social e das finanças, se

expressando na experiência do medo, da humilhação, de sofrimentos difusos, da desconfiança e das perdas dos laços de sociabilidade dentro e fora do trabalho. Apesar dos traços de personalidade e das características individuais explicarem como o sofrimento e o adoecimento se desenvolvem, a estrutura da organização também tem seu papel sobre sua frequência, intensidade e duração, pois para que o sofrimento ganhe forma para o sujeito e no espaço de trabalho, o ambiente organizacional tem de o permitir. (ANTUNES, 2017; DUARTE, et al., 2020)

Sendo assim as diversas queixas que o trabalhador apresenta, como angústia, insônia, ansiedade, agitação, desânimo, medo, agressividade, sufocamento, dentre outras, podem ser associadas as condições do trabalho, uma vez que a precariedade vivenciada pelo colaborador em conjunto com as vulnerabilidades sociais potencializa a subordinação e a alienação, reduzindo a capacidade de resistência e luta por melhores condições de trabalho e de vida, e assim favorecendo cotidianamente o aumento dos sofrimentos e adoecimentos decorrentes do exercício laboral (CAMPOS, 2017).

As defesas individuais e coletivas que o sujeito e os grupos desenvolvem de acordo com as suas experiências para diminuir os danos da violência a si próprios, tanto podem ser efetivas e realmente proteger a saúde, como também podem ser uma armadilha que insensibiliza o trabalhador contra aquilo que o faz sofrer, e permite que esse trabalhador tolere o intolerável. E não apenas para consigo, mas também para com o sofrimento dos outros (AREOSA, 2019).

Posto isso, a cada cidadão deve ser garantido o direito à atividade e à organização saudável do trabalho, a gerência e direção da organização devem regularmente atualizar parâmetros positivos e negativos que adequem a realização do serviço à preservação das condições de saúde e autonomia dos trabalhadores, para que assim se estabeleça uma contribuição efetiva dos trabalhadores e as práticas de trabalho. Contudo, a terceirização, as mudanças nas leis trabalhistas e no sistema de proteção social brasileiro destrói as condições de uma dinâmica, pois os trabalhadores inseridos nesta realidade se veem obrigados a sustentar uma identidade fragilizada e uma estabilidade psíquica colocada em risco, uma vez que a realidade da organização do trabalho exige a subserviência e a partir disso deteriora as possibilidades de o trabalho atuar no campo do prazer e da satisfação. (WANDELLI, 2015)

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste artigo foi compreender a relação entre a estrutura do trabalho terceirizado e de que forma essa estrutura pode influenciar o sofrimento e o adoecimento mental

do trabalhador. Sendo assim com base no exposto, foi possível identificar que a estrutura em que se organiza o trabalho terceirizado é impulsionador do sofrimento e adoecimento mental dos sujeitos, como também fisicamente, moralmente e socialmente, pelas particularidades que o sustentam, e as quais submetem conscientemente o trabalhador cotidianamente.

Com base no levantamento de dados foi possível observar que a aprovação da Lei da terceirização baseia-se no argumento de modernizar, dinamizar as relações de trabalho e gerir mais empregos, mediante todas as facilidades agora permitidas para a contratação e redução de custos fornecidos ao empregador. Todavia, estes novos espaços de trabalho estão assegurados em artigos e incisos que possibilitam condições de trabalho que precarizam e vulnerabilizam diretamente a saúde do trabalhador, pela necessidade incessante de acumulação e reordenamento de um capital que negligencia descaradamente a vida (LIRA, 2018).

Deste modo, apreendemos que a organização do trabalho terceirizado é em sua teoria e prática, uma dinâmica que possibilita condições precarizadas aos trabalhadores, pela sua contratação indiscriminada dos serviços, pela dupla vinculação e subordinação, cargas horárias extenuantes, condições ergonômicas, de higiene e segurança insalubres em que os trabalhadores se submetem conscientemente ou não, para suprir suas necessidades básicas de sobrevivência já violadas pelas desigualdades sociais.

Apesar disso, não é possível direcionar todo o crédito ao ambiente e relações do trabalho, uma vez que os sujeitos são seres influenciados por diversos saberes e ambientes. Contudo, pode-se inferir que, devido o sujeito passar muito mais horas do seu dia no exercício laboral e menos nos outros espaços sociais, que alguns agravos a saúde biopsicossocial são reflexos desta relação sujeito-trabalho.

A saúde do trabalhador enquanto campo que estuda as relações entre trabalho, saúde, sofrimento e adoecimento, é um recurso indispensável para constatar os fenômenos e as formas de expressão do sofrimento/adoecimento mental, como também propor ações efetivas e sistemáticas mediante políticas públicas, iniciativas privadas e de Estado que intervenham no conjunto de precarizações organizacionais que produzem a precarização da existência humana, situando-se assim para além de um conceito, como estratégias de ação que possam atuar com a prevenção, cuidados e a reabilitação dos/as trabalhadores/as adoecidos. O social está doente antes do indivíduo e a linha tênue que separa o sofrimento do adoecimento tornam urgentes as medidas públicas de saúde, não somente sobre o corpo do indivíduo já adoecido, mas sobre o capital que o torna adoecido (BOUYER, 2015).

REFERÊNCIAS

ANTUNES, J. Assédio moral no trabalho: Revendo a evidência. **Psicologia, Saúde e Doenças**, Lisboa - PT, v. 18, n. 3, p. 669-680, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.15309/17psd180304>. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/362/36254714004.pdf>. Acesso em: 21 maio 2021.

ANTUNES, R.; DRUCK, G. A terceirização como regra?. **Revista Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília - DF, v. 79, n. 4, p. 214-231, out./dez. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55995/011_antunes_druck.pdf?se. Acesso em: 09 jun. 2021.

ANTUNES, R.; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.030>. Disponível em: <http://cressrn.org.br/files/arquivos/6Y6NJCS61F33IUJE47uJ.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2021.

AREOSA, J. O mundo do trabalho em (re)análise : um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho. **Laboreal**, [S. I.], v. 15, n. 2, p. 1-24, 2019. Disponível em: <https://journals.openedition.org/laboreal/15504>. Acesso em: 19 maio 2021.

BENDASSOLLI, P. F. Mal-estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir. **Revista Subjetividades**, Fortaleza, v. XI, n. 1, p. 65-99, mar. 2011. Disponível em: <https://periodicos.unifor.br/rmes/article/view/4977/3985>. Acesso em: 22 abr. 2021.

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. Mundo do trabalho: Construção histórica e desafios contemporâneos. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. cap. 1. p. 24-71.

BOUYER, G. C. Sofrimento social e do trabalho no contexto da área “saúde mental e trabalho”. **Psicologia e Sociedade**, [S. I.], v. 27, n. 1, p. 106-119, jan./abr. 2015. DOI: <https://doi.org/10.1590/1807-03102015v27n1p106>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/KQKMqKYsfg6PKNssw9YQvTr/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 14 maio 2021.

BRASIL. Conselho Federal de Psicologia. **Código de ética profissional do psicólogo**. Brasília – DF, p. 18, ago. 2005.

CAMPOS, M. R. Trabalho, alienação e adoecimento mental: as metamorfoses no mundo do trabalho e seus reflexos na saúde mental dos trabalhadores. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís – MA, v. 21, n. 2, p. 797-811, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.18764/2178-2865.v21n2p797-811>. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3211/321154298013.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2021.

CÂNDIDO, J.; SOUZA, L. R. Síndrome de BURNOUT: As novas formas de trabalho que adoecem. **Psicologia.pt**, [S. I.], v. 28, p. 1-12, 2017. Disponível em: <http://ead.bauru.sp.gov.br/efront/www/content/lessons/82/BURNOUT%20PSICOLOGIA.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2021.

CARDOSO, L. A. A categoria trabalho no capitalismo contemporâneo. **Tempo Social**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 265-295, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-20702011000200011>. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ts/v23n2/v23n2a11.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2021.

CORTEZ, P. A.; VEIGA, H. M. S.; GOMIDE, A. P. A.; SOUZA, M. V. R. Suicídio no trabalho: Um estudo de revisão da literatura brasileira em psicologia. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília – DF, v. 19, n. 1, p. 523-531, jan./mar. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.1.14480>. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n1/v19n1a03.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2021.

COSTA, I. G.; MERHEB, M. P. S. B. Dumping social, terceirização e quarteirização. **Revista Direito e Justiça: Reflexões Sociojurídicas**, Santo Ângelo – RS, v. 19, n. 33, p. 37-53, jan./abr. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.31512/rdj.v19i33.2541>. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/322641393.pdf>. Acesso em: 22 maio 2021.

DALE, A. P.; DIAS, M. D. A. A “extravagância” de trabalhar doente: O corpo no trabalho em indivíduos com diagnóstico de LER/DORT. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 263-282, jan./abr. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sol00106>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/N39LQQ5cGjLWKFj45Dgmxf/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 04 jun. 2021.

DUARTE, D. A. Narrar para conhecer os modos de ser-trabalhar-existir: o (difícil) cenário do trabalho contemporâneo. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 187-199, 2016. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v19i2p187-199>. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/140584/135545>. Acesso em: 24 mar. 2021.

DUARTE, D. A.; LUZ, M. L. S.; LIBONI, M. T. L.; SOLDERA, L. M. Precarização e saúde do trabalhador: Um olhar a partir do trabalho decente e os paradoxos na reabilitação profissional. **Psicologia em Estudo**, Maringá – PR, v. 25, p. 1-16, 2020. DOI: <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v25i0.48192>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/dx39VDxtxh9yyvfyqJQ956v/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 24 mar. 2021.

FEIJÓ, Diego de Vargas. **Critérios de distinção entre atividade-fim e atividade-meio para fins de terceirização**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel, Curso de Direito) – Universidade Federal do Rio Grande Sul, Porto Alegre, 2011. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/31371/000780173.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 09 jun. 2021.

FEITOSA, R. L.; MONTENEGRO, A. V. Considerações sobre terceirização e precarização do trabalho no contexto brasileiro: uma revisão. **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v. 6, n. 2, p. 76-89, jul./dez. 2015. Disponível em: <http://repositorio.ufc.br/handle/riufc/17943>. Acesso em: 03 abr. 2021.

FIGUEIREDO, J. M.; ALEVATO, H. M. R. A visão de prazer e sofrimento da psicodinâmica do trabalho ante a precarização e a intensificação do trabalho - Breve reflexão. In: Encontro nacional de engenharia de produção, 33, 2013, Salvador – BA. **Anais [...]** Salvador – BA: ABEPRO, out. 2013, p. 1-20. Disponível em:

<https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/494/1/Figueiredo%2c%20Jussara-A%20visao%20do%20prazer-Evento-2013.pdf>. Acesso em: 20 maio 2021.

FORATTINI, C. D.; LUCENA, C. Adoecimento e sofrimento docente na perspectiva da precarização do trabalho. **Laplage em Revista**, Sorocaba – SP, v.1, n.2, p.32- 47, maio/ago. 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.24115/S2446-622020151219>. Disponível em: <https://laplageemrevista.editorialaar.com/index.php/lpg1/article/view/201/166>. Acesso em 14 maio 2021.

FREDIANI, Y. A subordinação estrutural nos contratos de trabalho: A experiência brasileira. **Revista Jurídica Luso Brasileira**, Lisboa – PT, ano 4, n. 6, p. 1067-1078, 2018. Disponível em: http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/6/2018_06_1067_1078.pdf. Acesso em: 21 maio 2021.

FREZ, G. M.; MELLO, V. M. Terceirização no brasil. **South American Development Society Journal**, São Paulo, v. 2, n. 4, p. 78-101, 2016. Disponível em: <http://www.sadsj.org/index.php/revista/article/view/32/31>. Acesso em: 17 abr. 2021.

GALVÃO, Joday Emidio. **A nova terceirização: a dialética sobre o futuro das relações de trabalho no brasil após as leis 13.429/2017 e 13.467/2017**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel, Curso de Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/30393>. Acesso em: 20 abr. 2021.

GIL, A. C. Análise de dados qualitativos. In: _____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019. cap. 16. p. 175-186.

GOMES, P.; LUZ, V. A terceirização no direito do trabalho: causas e consequências. **Direito UNIFACS – Debate Virtual**, [S. I.], n. 149, p. 1-34, 2012. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2360/1730>. Acesso em: 21 maio 2021.

HAYASH, R.; CRUZ, A. S.; MARTINELLI, C.; REGIS, F.; PEREIRA, M. Vamos falar sobre a reforma da terceirização. **E-Civitas - Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH**, Belo Horizonte, v. X, n. 1, p. 1-11, jul. 2017. Disponível em: <https://unibh.emnuvens.com.br/dcjpg/article/view/2194/10116>. Acesso em: 18 abr. 2021.

LIRA, Clívia Alves de Moraes. **Lei da terceirização: a regulamentação da precarização do trabalho no Brasil**. 2018. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/14940>. Acesso em: 16 abr. 2021.

MACHADO, F. K. S.; GIONGO, C. R.; MENDES, J. M. R. Terceirização e Precarização do Trabalho: uma questão de sofrimento social. **Revista Psicologia Política**. São Paulo, v. 16, n. 36, p. 227-240, maio/ago. 2016. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7436959>. Acesso em: 19 maio 2021.

MAEDA, P. Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas – SP, n. 49, p. 127-150, jul./dez. 2016. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103358/2016_maeda_patricia_terceirizacao_brasil.pdf?seque. Acesso em: 12 abr. 2021.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. Pesquisa bibliográfica. In: _____. **Metodologia do trabalho científico**: projetos de pesquisa / pesquisa bibliográfica/ teses de doutorado, dissertações de mestrado, trabalhos de conclusão de curso. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017. cap. 2. p. 29-69.

MARTINEZ, Ricardo Rodrigo. **Terceirização**: Da liberdade de contratar à precarização. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel, Curso de Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015. Disponível em: <https://www.acervodigital.ufpr.br/handle/1884/42292>. Acesso em: 09 jun. 2021.

MIRANDA, F. S. M. P. A mudança do paradigma econômico, a revolução industrial e a positivação do direito do trabalho. **Revista Eletrônica Direito, Justiça e Cidadania**, [S. I.], v. 3, n. 1, p. 1-24, 2012. Disponível em: <http://docs.uninove.br/arte/fac/publicacoes/pdf/v3-n1-2012/Fer1.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2021.

NASCIMENTO, Hugo André Jansen. **Terceirização no direito do trabalho**: análise das alterações trazidas pela lei 13.429/2017. 2017. Monografia (Graduação, Curso de Direito) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2017. Disponível em: <https://rosario.ufma.br/jspui/bitstream/123456789/1736/1/Hugo%20Andr%C3%A9%20Jansen%20Nascimento.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2021.

SBRISSIA, A. R. P.; NASCIMENTO NETO, J. O. Terceirização na administração pública à luz da constituição federal de 1988. **Anais do EVINCI – UniBrasil**, Curitiba, v. 4, n. 2, p. 01-18, out. 2018. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.unibrasil.com.br/index.php/anaisvinci/article/view/3904/3474>. Acesso em: 19 abr. 2021.

SIMÕES, F. I. W. HASHIMOTO, F. Adoecimento no trabalho: Um estudo de caso. **Revista Laborativa**, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 73-85, out. 2013. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/126925/ISSN2316-6746-2013-02-02-73-85.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 14 maio 2021.

TANO, C. F. S.; FRANCO, A. A.; FRANÇA, R. L. Impactos da terceirização sobre as relações de trabalho: reflexões acerca do projeto de lei 4330/2004. **Revista Trabalho Necessário**, Niterói – RJ, v. 14, n. 24, p. 45-75, 2016. DOI: DOI:10.22409/tn.14i24.p9610. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/9610/6731>. Acesso em: 19 abr. 2021.

VERONESE, T. B. A nova terceirização após a reforma trabalhista. **Revista Direito, Democracia e Cidadania**, [S. I.], v. 1, n. 1, p. 96-124, 2019. Disponível em: <http://ojs.funep.edu.br/index.php/Direito/article/view/47>. Acesso em: 12 abr. 2021.

VIANA, M. T.; DELGADO, G. N.; AMORIM, H. S. Terceirização – Aspectos gerais. A última decisão do STF e a súmula 331 do TST. Novos enfoques. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 1, p. 54-84, jan./mar. 2011. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/22216/003_viana_marcio.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 18 abr. 2021.

VIAPIANA, V. N.; GOMES, R. M.; ALBUQUERQUE, G. S. C. Adoecimento psíquico na sociedade contemporânea: notas conceituais da teoria da determinação social do processo saúde-doença. **Saúde Debate**, Rio de Janeiro, v. 42, n. especial 4, p. 175-186, dez. 2018. DOI: DOI: 10.1590/0103-11042018S414. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/sdeb/2018.v42nspe4/175-186/pt>. Acesso em: 14 maio 2021.

WANDELLI, L. V. Da psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, [S. l.], v. 10, n. 1, p. 193-217, 2015. (DOI): 10.5902/1981369419239. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/19239/pdf>. Acesso em: 20 maio 2021.