

UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES – UCAM  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PLANEJAMENTO REGIONAL E  
GESTÃO DE CIDADES  
CURSO DE MESTRADO EM PLANEJAMENTO REGIONAL E GESTÃO DE  
CIDADES

Viviane Oliveira Lopes De Souza

TRABALHO PRECÁRIO E SOFRIMENTO PSÍQUICO: UM ESTUDO DE CASO DOS  
TERCEIRIZADOS DO INSTITUTO FEDERAL FLUMINENSE CAMPUS BOM JESUS  
DO ITABAPOANA/RJ

CAMPOS DOS GOYTACAZES - RJ  
Abril de 2016

UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES – UCAM  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PLANEJAMENTO REGIONAL E  
GESTÃO DE CIDADES  
CURSO DE MESTRADO EM PLANEJAMENTO REGIONAL E GESTÃO DE  
CIDADES

Viviane Oliveira Lopes De Souza

TRABALHO PRECÁRIO E SOFRIMENTO PSÍQUICO: UM ESTUDO DE CASO DOS  
TERCEIRIZADOS DO INSTITUTO FEDERAL FLUMINENSE CAMPUS BOM JESUS  
DO ITABAPOANA/RJ

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em  
Planejamento regional e Gestão de Cidades da Universidade  
Cândido Mendes Campos/RJ, para obtenção do GRAU DE  
MESTRE EM PLANEJAMENTO REGIONAL E GESTÃO DE  
CIDADES.

Orientador: Fabrício Maciel, DSc.

CAMPOS DOS GOYTACAZES - RJ  
Abril de 2016

#### FICHA CATALOGRÁFICA

S729t Souza, Viviane de Oliveira Lopes de.

Trabalho precário e sofrimento psíquico: um estudo de caso dos terceirizados do Instituto Federal Fluminense Campus Bom Jesus do Itabapoana/RJ./ Viviane de Oliveira Lopes de Souza – 2016.

97 f.; il.

Orientador: Fabrício Maciel.

Dissertação de Mestrado em Planejamento Regional e Gestão de Cidades– Universidade Candido Mendes – Campos. Campos dos Goytacazes, RJ, 2016.

Bibliografia: f. 82 - 85.

1. Precarização (serviços) - Instituto Federal Fluminense Campus Bom Jesus do Itabapoana/RJ. 2. Sofrimento psíquico (servidores federais) Instituto Federal Fluminense Campus Bom Jesus do Itabapoana/RJ. 3. Terceirização (serviços) Instituto Federal Fluminense Campus Bom Jesus do Itabapoana/RJ. I: Universidade Candido Mendes – Campos. II. Título.

CDU: 377:332.015.28(815.3)

VIVIANE OLIVEIRA LOPES DE SOUZA

TRABALHO PRECÁRIO E SOFRIMENTO PSÍQUICO: UM ESTUDO DE CASO DOS  
TERCEIRIZADOS DO INSTITUTO FEDERAL FLUMINENSE CAMPUS BOM JESUS  
DO ITABAPOANA/RJ

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em  
Planejamento regional e Gestão de Cidades da Universidade  
Cândido Mendes Campos/RJ, para obtenção do GRAU DE  
MESTRE EM PLANEJAMENTO REGIONAL E GESTÃO DE  
CIDADES.

Aprovada em: 19 de abril 2016.

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Prof. Fabrício Maciel, DSc - Orientador  
Universidade Candido Mendes

---

Prof: José Luiz Viana da Cruz, DSc.  
Universidade Candido Mendes - UCAM

---

Prof. Ricardo André Avelar da Nobrega  
Universidade Estadual do Norte Fluminense - UENF

CAMPOS DOS GOYTACAZES - RJ  
2016

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente ao meu Deus, por tudo que tem me dado à oportunidade de viver. E que nunca me deixa esquecer, que tudo que tenho tudo que sou e vier a ser vem Dele.

Minha gratidão aos meus pais Renilda e Salviano, que sempre me apoiaram e me incentivaram em toda a minha vida, pelos valores transmitidos e pelo exemplo de amor e de dedicação à família.

Aos meus filhos amados Carolina e Rafael e ao meu esposo Ramon pelo companheirismo, pela torcida, por toda paciência, amor e viabilização dos meus sonhos.

Agradeço a minha amiga Tânia, pela sua amizade e pelo suporte em todas as fases que vivenciei no decorrer do mestrado.

Aos colegas de turma, pelas jornadas ampliadas e adicionais para os estudos e pelo tempo de convívio, pelas amizades que sempre serviram para os enfrentamentos das dificuldades e de motivação para prosseguir.

A Professora Dr<sup>a</sup> Rosélia Piquet e ao Prof. Dr. José Luiz Viana da Cruz pelo carinho, competência, pelas primeiras orientações, referenciais bibliográficos e literaturas indicadas, como a todos professores do mestrado em Planejamento Regional e Gestão de Cidades da Universidade Cândido Mendes.

Por fim, com carinho, agradeço ao professor Dr. Fabrício Maciel, pela acolhida, pela credibilidade, por suas palavras de incentivo que me recarregaram o querer e me moveram para essa construção.

## RESUMO

### TRABALHO PRECÁRIO E SOFRIMENTO PSÍQUICO: UM ESTUDO DE CASO DOS TERCEIRIZADOS DO INSTITUTO FEDERAL FLUMINENSE CAMPUS BOM JESUS DO ITABAPOANA/RJ

Este estudo buscou analisar a relação entre precarização do trabalho e sofrimento psíquico e os efeitos dessa relação na construção da subjetividade do trabalhador, tomando por estudo de caso os trabalhadores terceirizados do Instituto Federal Fluminense campus Bom Jesus do Itabapoana. A pesquisa, de caráter exploratório, descreve a percepção desses trabalhadores quanto à sua condição de trabalho e relação com o mesmo. A análise qualitativa do estudo baseou-se no conteúdo obtido das entrevistas, considerando-se aspectos da amostra e contrapondo o resultado obtido com referenciais teóricos que abordam a temática. O estudo realizado teve como amostra 11 trabalhadores terceirizados da instituição. Concluiu-se que os trabalhadores terceirizados possuem um comportamento naturalizado diante das situações precárias que enfrentam nas suas relações de trabalho e criam defesas contra o sofrimento enfrentado no trabalho. As estratégias de defesa são sutis, cheias mesmo de diversidade e inventividade. Mas também encerram uma armadilha que pode se fechar sobre os que, graças a elas, conseguem suportar o sofrimento sem se abater, pois, mesmo o que consideramos como comportamento normal, ou seja, sem sofrimento psíquico, pode ser interpretado como o resultado de uma composição entre o sofrimento e a luta (individual e coletiva) contra o sofrimento no trabalho. Quanto à subjetividade, os trabalhadores pesquisados apresentam uma subjetividade fabricada e modelada para atender aos interesses capitalísticos. Não percebemos sinais de autoanálise ou reflexão da situação a que estão submetidos, nenhum questionamento de suas reais necessidades ou desejos, pois somente através da construção de uma subjetividade singular conseguiriam tal desenvoltura. Pelo contrário, o que percebemos foi um comportamento de submissão, passividade e docilidade.

**PALAVRAS – CHAVES:** Precarização. Sofrimento psíquico. Subjetividade. Terceirização.

## **ABSTRACT**

### **SLUM AND PSYCHIC SUFFERING WORK: A CASE STUDY OF FEDERAL INSTITUTE OF THIRD PARTY FLUMINENSE CAMPUS BOM JESUS DE ITABAPOANA**

This study investigates the relationship between job insecurity and psychological distress and the effect of this relationship on construction worker subjectivity, taking as case study outsourced workers the Fluminense Federal Institute campus Bom Jesus do Itabapoana. The research, exploratory, describes the perception of these workers as to its working condition and relationship with it. The qualitative study analysis based on the content of the interviews obtained, considering aspects of the sample and contrasting the result with theoretical frameworks that address the issue. The study was to sample 11 contract workers of the institution. It concluded that the contract workers have a behavior nation on the precarious situations they face in their working relationships and create defenses against suffering faced at work. Defense strategies are subtle, full of the same diversity and inventiveness. But also contain a trap that may close on that, thanks to them, can endure suffering without down, because even what we consider as normal behavior, ie no psychological distress, can be interpreted as the result of a composition between suffering and struggle (individual and collective) against suffering at work. As for subjectivity, the workers surveyed have a subjectivity manufactured and shaped to meet the capitalistic interests. We do not notice signs of self-analysis and reflection of the situation they face, no questioning of their actual needs or desires, because only by building a unique subjectivity would get such aplomb. On the contrary, what we realized was a submissive behavior, passivity and docility.

**KEYWORDS:** Precariousness. Psychological distress. Subjectivity. Outsourcing

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b>	Participação de terceirizados no total e das atividades auxiliares típicas em relação ao total de terceirizados.	35
<b>Gráfico 2:</b>	Caracterização da amostra quanto ao sexo.	53
<b>Gráfico 3:</b>	Caracterização da amostra quanto à idade.	54
<b>Gráfico 4:</b>	Caracterização da amostra quanto ao tempo de contrato na Instituição.	55
<b>Gráfico 5:</b>	Caracterização da amostra quanto à escolaridade.	56
<b>Gráfico 6:</b>	Pergunta: Já esteve afastado do trabalho em alguma ocasião?	57
<b>Gráfico 7:</b>	Motivo pelo qual esteve afastado do trabalho	59
<b>Gráfico 8:</b>	Por quanto tempo esteve afastado do trabalho	59
<b>Gráfico 9:</b>	Tempo foi suficiente para a sua recuperação	60
<b>Gráfico 10:</b>	Ao longo de sua vida profissional houve algum problema de saúde ocasionado pelo trabalho?	61
<b>Gráfico 11:</b>	Motivação para o trabalho	64
<b>Gráfico 12:</b>	Relacionamento com os colegas de trabalho	65
<b>Gráfico 13:</b>	Vivência de dificuldades no trabalho	66
<b>Gráfico 14:</b>	Autoavaliação da condição física	69
<b>Gráfico 15:</b>	Autoavaliação da condição emocional	70
<b>Gráfico 16:</b>	Autoavaliação da condição mental	71
<b>Gráfico 17:</b>	Dinheiro ou reconhecimento	76
<b>Gráfico 18:</b>	Humilhação no trabalho	77



## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1:</b>	Remuneração média de dezembro (em R\$ correntes), das horas contratuais semanais e do tempo médio de emprego dos setores terceirizados típicos, demais terceirizados e contratantes no Brasil em 2013.	37
<b>Tabela 2:</b>	Número de acidentes de trabalho por 1 mil trabalhadores por setor de atividade Setores de Atividades Contratantes Terceirizados.	37
<b>Tabela 3:</b>	Relação das empresas prestadoras de serviços e o número de terceirizados.	52
<b>Tabela 4:</b>	Satisfação no trabalho.	62

## SUMÁRIO

<b>1:</b>	<b>INTRODUÇÃO.</b>	12
<b>2:</b>	<b>O MUNDO DO TRABALHO.</b>	16
2.1:	BREVE HISTÓRICO DO TRABALHO.	18
<b>2.1.1:</b>	<b>O modelo Taylorista e Fordista de produção.</b>	20
<b>2.1.2:</b>	<b>O modelo Toyotista de produção</b>	22
2.2:	O MUNDO DO TRABALHO HOJE.	26
2.3:	OS PROCESSOS DE TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL.	33
2.4:	CLASSE DE TRABALHADORES BRASILEIROS.	38
<b>3:</b>	<b>SOFRIMENTO PSÍQUICO E TRABALHO.</b>	42
3.1:	A CONSTRUÇÃO DA SUBJETIVIDADE DO TRABALHADOR.	42
3.2:	SOFRIMENTO PSÍQUICO E ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS.	47
<b>4:</b>	<b>TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DO INSTITUTO FEDERAL FLUMINENSE DO CAMPUS BOM JESUS DO ITABAPOANA.</b>	51
4.1:	METODOLOGIA DA PESQUISA	51
4.2:	PERFIL DA AMOSTRA	52
4.3:	ANÁLISE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.	56
<b>4.3.1:</b>	<b>Fatores de motivação no trabalho.</b>	66
<b>4.3.2:</b>	<b>Dificuldades enfrentadas na Instituição para exercer satisfatoriamente a função.</b>	67
<b>4.3.3:</b>	<b>Alguns aspectos do trabalho que causam perturbação.</b>	67
<b>4.3.4:</b>	<b>Autoavaliação da condição física, emocional e mental.</b>	68
4.4:	SOFRIMENTO E PRAZER.	71

<b>4.4.1: Trabalho ideal</b>	<b>72</b>
<b>4.4.2: Função do trabalho na vida de uma pessoa</b>	<b>73</b>
<b>4.4.3: Dinheiro versus reconhecimento</b>	<b>75</b>
<b>4.4.4: Humilhação no trabalho</b>	<b>76</b>
<b>5: CONCLUSÃO</b>	<b>78</b>
<b>6: REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>82</b>
<b>APÊNDICE A: ROTEIRO DA ENTREVISTA</b>	<b>86</b>
<b>ANEXO I: PROJETO DE LEI N.4330, DE 2004</b>	<b>90</b>

## 1: INTRODUÇÃO

O processo de globalização, a inserção de novas tecnologias e a reestruturação têm provocado mudanças significativas no mundo do trabalho, como por exemplo, o surgimento de um novo modelo de produção baseado na acumulação flexível de capital, denominado terceirização.

Com a grande diminuição dos empregos formais, há a instalação de uma busca por empregos informais e por esse estilo de produção. As empresas exigem um profissional polivalente, competitivo, criativo, competente. Uma total submissão desse trabalhador aos interesses da empresa, uma absorção da subjetividade do trabalhador, o qual muitas das vezes não consegue se identificar com o que produz, gerando muitas vezes sofrimento psíquico, cognitivo e físico. Pois, há um distanciamento entre a (tarefa), ou seja, aquilo que ao trabalhador é prescrito e a (atividade), que é aquilo que ele realiza.

O trabalhador enquanto sujeito e detentor de uma história de vida é participante no processo de construção da subjetividade no trabalho, contudo essa subjetividade é tomada pelo capitalismo. O caso aqui, não é somente de uma subjetividade de indivíduos, mas uma produção de subjetividade social, a qual se pode encontrar em todos os níveis de produção e do consumo. Uma subjetividade inconsciente. Uma “subjetividade Capitalística” (GUATTARI, 2010). O que interessa à subjetividade capitalística não é o processo de singularização, mas o resultado do processo, ou seja, a circunscrição a modos de identificação dessa subjetividade dominante.

O trabalho precário, aquele que não possui seguridade social ou vínculos estáveis, sempre foi uma característica estrutural de sociedades como a brasileira. “Desde que a sociedade do trabalho moderna se instaura no Brasil, na era Vargas, o

que experienciamos é a inclusão parcial das classes populares no sistema formal de trabalho”. (MACIEL, 2014). Parcial, porque uma parte da sociedade sempre permaneceu excluída da possibilidade de acesso ao trabalho formal e digno.

Diante disso, nossa hipótese é de que os trabalhadores terceirizados, devido as condições precárias de trabalho, são o grupo que enfrentam praticamente em sua grande maioria, os efeitos dessa precarização do trabalho na construção de sua subjetividade, levando dessa forma ao sofrimento Psíquico, que por sua vez é oriundo dos conflitos entre sujeito e a realidade do trabalho.

Sendo assim, nosso objetivo geral neste trabalho é analisar os efeitos da terceirização na construção da subjetividade e adoecimento psíquico nas relações de trabalho terceirizadas do Instituto Federal Fluminense campus Bom Jesus do Itabapoana.

A relevância desse trabalho incide sobre a dimensão social, oportunizando a possibilidade de conhecer o trabalho e suas relações e assim criar alternativas para repensar esse modelo. Colabora também para uma reflexão a respeito das implicações que esse modelo de trabalho pode causar à saúde do trabalhador, potencializando a vivência de sofrimentos psíquicos, como também físicos.

O recorte escolhido foi os trabalhadores terceirizados do Instituto Federal Fluminense do Campus Bom Jesus. E justifica-se, pois, o IF Fluminense possui uma história relevante de colaboração ao desenvolvimento local e regional, através da profissionalização de técnicos para o mercado de trabalho. Possui uma história que remonta ao século passado, 1909, com a criação da escola de aprendizes e artífices. Atualmente encontra-se espalhado pelo território fluminense, atuando nos três níveis de formação profissional, através de 6 campis, dois núcleos avançados e uma unidade de pesquisa e extensão Agroambiental. O IF Fluminense Campus Bom Jesus do Itabapoana encontra-se na região noroeste do Estado, onde a Cidade de Bom Jesus e arredores sobre um esvaziamento, ao longo dos anos, para os grandes centros, principalmente dos jovens em busca de especialização e melhores condições de trabalho. A região possui sua economia baseada na agropecuária e no setor de serviços. E, Pela falta de empregos na região é grande o número de empregos informais e precários.

Através dessa pesquisa com os terceirizados do IF Fluminense Campus Bom Jesus do Itabapoana pretendemos ter condições de alcançar os objetivos específicos:

- Pesquisar as condições de trabalho desse grupo de pessoas;
- Analisar os efeitos das condições de trabalho na construção da subjetividade desses trabalhadores
- Identificar se esses trabalhadores possuem as características da nova classe social de trabalhadores brasileiros, apresentada por Jessé de Souza.
- Perceber a existência de conflitos entre o sujeito e sua realidade de trabalho, que estejam gerando sofrimentos psíquicos, ou doenças psicossomáticas.

Realizou-se, dessa forma, uma pesquisa de caráter qualitativo, cujo objetivo é determinar o perfil desse trabalhador terceirizado, sua relação com o trabalho e o sentimento de sofrimento ou prazer quanto ao trabalho que desempenham. A coleta de dados foi feita com dados primários, por meio de entrevistas semiestruturadas e com dados secundários, por meio de pesquisas documentais de dados contratuais. As entrevistas foram aplicadas em 11 trabalhadores de um total de 65. Foram entrevistados trabalhadores de diversos setores da instituição.

O referencial teórico se baseou em teóricos como Marx, Castel, Antunes, Dejours, Maciel e Souza, que abordam questões como: a concepção de trabalho, a precarização do trabalho, a psicopatologia do trabalho e o novo modelo de classe social Brasileira.

A dissertação encontra-se dividida em três capítulos, além da Introdução e das Considerações Finais.

O primeiro capítulo trata da contextualização da pesquisa e pretende esclarecer os temas que serão tratados ao longo do trabalho. As referências utilizadas partem desde um breve histórico sobre a concepção de trabalho, os modelos Fordista/taylorista e Toyotista até como se encontra o mundo do trabalho hoje com modelos flexíveis e cada vez mais precários de relações de trabalho. Esse capítulo aborda também a questão terceirização Brasileira e as tentativas de sua legalização e termina apresentando a nova classe brasileira que está surgindo diante do contexto atual.

O segundo capítulo aborda a construção da subjetividade a partir do trabalho

e também sofrimento psíquico gerado na relação do sujeito com o trabalho.

O terceiro capítulo, central para a dissertação, traz a metodologia da pesquisa, a caracterização dos grupos entrevistados, expõe os resultados do trabalho e discussão dos mesmos.

Nas Considerações Finais há um breve retrospecto de todo o trabalho com ênfase nos resultados apresentados no terceiro capítulo.

No apêndice, consta o modelo do roteiro de entrevista aplicado ao grupo de trabalhadores pesquisados. No anexo, encontra-se o projeto de lei citado no primeiro capítulo sobre a terceirização no Brasil.

A pesquisa aborda uma questão ainda pouco estudada e de extrema relevância, pois permeia o conhecimento de algumas características sobre o relacionamento do sujeito com o trabalho, das relações em um trabalho precário e como esse sujeito constrói sua subjetividade através dessa relação e enfrenta o sofrimento psíquico causado pelo trabalho.

É importante ressaltar que embora estejam voltados para um grupo de terceirizados de uma instituição de educação, os resultados obtidos se aplicam a outras relações de trabalho.

## 2: O MUNDO DO TRABALHO

A Odisséia de Homero relata que, por ter desafiado os deuses, Sísifo foi condenado a empurrar eternamente uma rocha montanha acima que, pelo seu próprio peso, rolava de volta tão logo atingisse o cume. Camus (2000 apud <sup>1</sup>ZANELLI 2004 p. 24) traz uma interessante interpretação para esse mito. Segundo o autor, o auge do desespero de Sísifo não está na subida, pois o imenso esforço despendido não deixa lugar para outros pensamentos. Na descida, ao contrário, não é exigido esforço, é o momento em que Sísifo é confrontado com o seu destino: o aspecto trágico é conferido pela consciência que tem de sua condição.

O mito de Sísifo é considerado o epítome do trabalho inútil e da desesperança e leva-nos ao questionamento: Seria o trabalho uma ação sem prazer e satisfação?

Uma frase popularmente conhecida de Albert Camus nos diz que “Sem trabalho toda a vida apodrece, mas sob um trabalho sem alma a vida sufoca e morre”. Percebemos, nesse pensamento, a importância que o trabalho ocupa na vida do homem, tomando-o como uma prioridade de vida. Assim como trabalho é fonte de autorrealização, pode tornar-se também fonte de insatisfação, estresse e adoecimento.

Todos nós conhecemos pessoas que contam de seu trabalho com orgulho e fazem dele o sentido de suas vidas, outros queixam-se de suas condições de

---

<sup>1</sup>José Carlos Zanelli é Professor e pesquisador da Universidade Federal de Santa Catarina. Departamento de Psicologia e Juntamente com Jairo Eduardo Borges-Andrade (Prof. e pesquisador da Universidade de Brasília. Departamento de Psicologia) e Antônio Virgílio Bittencourt Bastos (Prof. e pesquisador do departamento de Psicologia da Universidade federal da Bahia) são os organizadores do livro Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. (2004)



trabalho, insalubres, penosas, desumanas. Uns sonham com um mundo sem trabalho e outros aposentam e não conseguem seguir com suas vidas sem a rotina do trabalho. Alguns sonham com o primeiro emprego, outros, desempregados, choram a falta dele. São muitas as formas de relacionar-se com trabalho.

Somado a esses aspectos podemos ainda agregar outros que fazem do trabalho algo tão complexo. A organização do trabalho, relações entre chefias e empregados. O tipo de vínculo com o trabalho, se patrão, autônomo, assalariado, contratado ou efetivo. A complexidade da tarefa: criativa, simples, perigosa, complexa ou repetitiva. Trabalho braçal que requer pouca escolaridade e baixa remuneração. Trabalho intelectual, criativo e que requer a busca incessante por conhecimento e aperfeiçoamento, com altas remunerações. Trabalho sem vínculos empregatícios, trabalho escravo, diaristas, salário por produção. Trabalho de status na sociedade e trabalho que ninguém quer realizar.

O que caracteriza o trabalho humano é a intencionalidade que existe na ação, intenção essa movida pela necessidade de suprir necessidades naturais (fome, sede, etc.). “Uma ação essencial para estabelecer a relação entre o homem e a natureza e entre a sociedade e a natureza”. (ANTUNES, 1997 apud ZANELLI 2004 p. 27). Realiza-se na interação dos homens ou entre estes e a natureza.

O que percebemos então, é que o trabalho surgiu para suprir uma necessidade natural do homem e acontece através da ação deste, a princípio, sobre a natureza.

Para Marx (1980 apud ZANELLI 2004) o trabalho produz a própria condição de ser humano, pois para ele o que nos diferencia dos animais é que o ser humano é capaz de produzir meios para sua subsistência, ou seja, a partir do momento que é produtor de sua vida material, o trabalho passa a ser expressão do próprio ser. E a própria história da humanidade é expressa na história das relações de produção.

Zanelli (2004) apresenta as dimensões do trabalho: concreta, gerencial, socioeconômica, ideológica e simbólica.

- Dimensão concreta, se refere à tecnologia que pode ser usada na realização do trabalho e as condições materiais e ambientais em que se realiza como conforto, ruídos, iluminação, etc....
- Dimensão gerencial, se refere ao modelo de gerencia pela qual o trabalho é

regido. Envolvendo ações de planejamento, organização e controle do mesmo.

- Dimensão socioeconômica, está relacionada a articulação entre o modo de realizar o trabalho e as estruturas sociais, econômicas e políticas. Inclui crescimento da sociedade, renda média, conflitos na distribuição de renda e ofertas de emprego.
- Dimensão ideológica, abrange o discurso sobre o trabalho no nível coletivo, justificando o entrelaçamento das demais dimensões e as relações de poder na sociedade.
- Dimensão simbólica consiste nos aspectos subjetivos da relação de cada indivíduo com a sociedade.

## 2.1: BREVE HISTÓRICO DO TRABALHO

Devida a importância que o trabalho ocupa na vida do ser humano, muitas pesquisas são realizadas a esse respeito em diversas áreas do conhecimento. E ao longo da história podemos observar uma ideologia construída com o foco em uma glorificação do trabalho. Contudo é com o surgimento do capitalismo que se constrói e consolida-se uma mudança mais visível na reflexão do trabalho (BORGES e YAMAMOTO apud ZANELLI, 2004). Para Marx (1983 apud ZANELLI, 2004):

Dois fatos principais demarcaram o surgimento da produção capitalista. Um, a ocupação pelo mesmo capital individual de um grande número de operários, estendendo seu campo de ação e fornecendo produtos em grande quantidade. Outro, a eliminação (dentro de certos limites) das diferenças individuais, passando o capitalista a lidar com o operário médio ou abstrato. (p.29)

Como resultado de um processo histórico anterior o mundo do trabalho chega ao período industrial constando de duas realidades: de um lado, o capitalista, aquele que detém os meios de produção e do outro, o indivíduo desprovido destes meios e não tendo como reproduzir sua existência. O capitalista, por sua vez, adquiria força de trabalho, vendida pelo indivíduo, como forma de dar continuidade à produção de outras mercadorias, o que sendo valor de troca, permite crescer seu capital. Nesse

contexto se funda a noção de contrato de trabalho e surge o trabalho na forma de emprego assalariado.

Ao capitalista, o que lhe interessa é ampliar a mais-valia e o faz, por exemplo, por meio da extensão da jornada de trabalho. Chamada em Zanelli de exploração extensiva. Sendo essa limitada pelo tempo que o indivíduo pode trabalhar, surge ao capitalista a necessidade de buscar formas de aumentar a produção das mercadorias mesmo com menos horas de trabalho. Chamada de mais-valia relativa, onde a especialização do trabalhador em uma única tarefa entra em cena.

Esse parcelamento progressivo do trabalho em suas operações simplificando a ação de cada um, possibilita a massificação da produção, mas subtrai as possibilidades de identificação do trabalhador com o produto de seu trabalho. Trata-se de uma alienação do trabalho através da monotonia proposta e da excessiva simplificação.

O trabalhador não possui os modos de produção, não tem controle sobre o produto nem sobre o processo de trabalho e, portanto, é suprimido do seu saber fazer e das possibilidades de identificação com a tarefa e com o produto. (MARX 1975a apud ZANELLI 2004).

Diante dessa situação, o trabalho é transformado em mercadoria pelo capitalismo emergente tornando-se um instrumento econômico, o qual valia tanto mais quanto era capaz de aumentar os rendimentos do detentor do capital.

Durante esse período, os trabalhadores enfrentavam condições subumanas de trabalho, o que pode ser muito bem captado através dos estudos de autores como Marx e Engels. E Uma das formas pela qual os trabalhadores conseguiram reagir àquelas condições descritas pelos autores, foi se organizando politicamente. Percebemos claramente que “A história do desenvolvimento capitalista é também a história de resistência dos trabalhadores”. (ZANELLI, 2004, p. 32). E como exemplos da luta do proletariado para impor limite à exploração capitalista, temos os embates em torno da regulamentação da jornada de trabalho nas leis fabris da segunda metade do século XIX.

Ao mesmo tempo que vemos um trabalhador resistindo à exploração, sabemos que a exploração dificilmente pode ser superada, pois é parte intrínseca do regime capitalista e este caracteriza-se por tomar a produção da mais-valia com finalidade direta e determinante da produção. Para Marx, o trabalhador é submetido

à exploração por meio de condições materiais e sociais, às quais não lhe oferecem outra oportunidade de sobrevivência. Percebemos ainda em Marx, que ele apresenta um trabalhador subtraído das possibilidades de identificação com o produto de seu trabalho. Uma concepção da força de trabalho como mercadoria da alienação do trabalho.

Enfim, o trabalho que deveria ser humanizador, sob o capitalismo é o seu contrário. E segundo Zanelli (2004, p.34), na forma de mercadoria é:

**alienante**, porque o trabalhador desconhece o próprio processo produtivo e o valor que agrega ao produto, além de não se identificar com os produtos de seu trabalho; **explorador**, devido os objetivos de produção da mais-valia vinculada ao processo de acumulação do capital; **humilhante** porque afeta negativamente a autoestima, **monótono** em sua organização e conteúdo da tarefa, **discriminante**, porque classifica os homens à medida que classifica os trabalhos; **embrutecedor**, porque, longe de desenvolver as potencialidades, inibe ou nega sua existência por meio do conteúdo pobre, repetitivo e mecânico das tarefas e **submisso** pela aceitação passiva das características do trabalho e do emprego, pela imposição da organização interna do processo de trabalho, pelas relações sociais mais amplas e, especialmente, pela força do exército industrial de reserva.

Ainda no século XIX, surgem novas formas de gerenciar o trabalho e as empresas, e leva à elaboração de uma sustentação científica para a concepção e organização do trabalho. A chamada “Administração Científica” tendo como seus principais defensores Taylor e Fayol.

### **2.1.1: Modelo Taylorista e Fordista de produção**

Taylor justifica seu trabalho na avaliação de “vadiagem” no trabalho. Segundo sua teoria o trabalhador procura sempre fazer menos do que pode e que, quando demonstra interesse em produzir é perseguido pelos demais. Ele propõe então a substituição dos modos tradicionais pelos científicos, onde, seriam eliminados os movimentos desnecessários e lentos e substituídos por movimentos rápidos. Para tal, seria necessária a máxima decomposição de cada tarefa em suas operações mínimas e a cronometragem de cada movimento do operário na execução das operações. Na execução, o trabalhador deve ser poupado de pensar para que possa repetir os movimentos ininterruptamente, ganhando em rapidez e exatidão. “A aplicação do conjunto dos princípios tayloristas conduz, por meio do incentivo

salarial, o trabalhador a assimilar o desejo” de aumentar a produção e reorientar sua percepção para este aumento”. (ZANELLI,2004, p.35). Assim como aborda Navarro (2007):

O taylorismo não promoveu mudanças importantes na base técnica do processo de trabalho, sua preocupação foi com o desenvolvimento dos métodos e organização do trabalho. Ele aprofundou a divisão do trabalho introduzida pelo sistema de fábrica, assegurando definitivamente o controle do tempo do trabalhador pela gerência, o que significou uma separação extrema entre concepção e execução do trabalho.

As contribuições Tayloristas são complementadas por Fayol. Enquanto Taylor estudou o planejamento da execução das tarefas, Fayol contribuiu com uma visão macroscópica da organização, principalmente as funções de gerenciamento. Ford mantém o essencial do Taylorismo e aperfeiçoa o método introduzindo a linha de montagem e um novo modo de gerir a força de trabalho.

As teorias de Taylor e Fayol se complementavam, e a forma radical com que suas ideias foram aplicadas levaram a uma coisificação, tanto do trabalho como do trabalhador, que passou a ser mais uma peça na grande engrenagem da produção.

A história registra, no entanto, uma significativa resistência operária ao fordismo, uma vez que os trabalhadores sentiram a perda de seu *savoir-faire* e sentiram o peso de um trabalho puramente mecanizado, rotinizado, gerando um alto índice de absenteísmo, aumento de paralisações e sabotagens. Em contraposição, houve considerável aumento de salário para amenizar temporariamente os problemas com a força de trabalho. (NAVARRO, 2007).

No início dos anos 70, o modelo taylorista-fordista começa a dar sinais de esgotamento. Mas, é a partir dos anos 1980 que se observa o movimento conhecido como reestruturação produtiva. Em um cenário de maior competitividade as empresas, visando a redução dos custos de produção, a maior variabilidade e qualidade de suas mercadorias, investiram em mudanças de ordem tecnológica e organizacionais, que repercutiram negativamente nas relações e condições de trabalho.

Novas formas de organização do trabalho mais flexíveis, alternativas ao taylorismo-fordismo considerado muito rígido, emergiram em várias partes do mundo, mesclando, fundindo-se ou mesmo superando as anteriormente

predominantes (ANTUNES, 1995 apud NAVARRO 2007).

Durante a crise do modelo fordista as empresas foram levadas a necessidade de conquista de novos mercados para escaparem da estagnação. As empresas começam adentrar os países chamados “emergentes”. Outra necessidade, era a exigência por inovação, ou seja, a capacidade de produzir em séries cada vez em tempos mais curtos e a custos unitários cada vez mais baixos. Mas, para ambas conquistas era necessário o rompimento com o modelo fordista.

Gorz (2004) discursa que “(...) A competitividade exigia a máxima mobilidade, a máxima fluidez, a máxima velocidade na concepção e produção de novidades”. Ou seja, toda rigidez precisava ser eliminada, pois tornou-se um entrave. Contudo, a rigidez fazia parte intrinsecamente do modelo fordista, o qual se caracterizava pelo trabalho parcelado em longas cadeias de montagem, criadas para a produção em grande série de produtos padronizados; longos prazos para desenvolver novos produtos, rígida hierarquia, sincronização e coordenação das tarefas parceladas, rígida disciplina e normas de rendimentos e de tempos, gastos com controle e vigilância do trabalho.

### **2.1.2: Modelo Toyotista de produção**

O taylorismo e o fordismo passam a conviver ou mesmo a serem substituídos por outros modelos considerados mais enxutos e flexíveis, como o modelo Toyotista, melhor adequado às novas exigências capitalistas de um mercado cada vez mais globalizado.

O modelo toyotista se apresentou como uma das possibilidades de vencer as dificuldades enfrentadas pelo modelo fordista/taylorista, pois trazia como um de seus princípios, a fim resolver o problema do aumento da produtividade, a indispensável autogestão operária, ou seja, o comprometimento do operário com os processos de produção, tentando obter dessa forma, o máximo de agilidade, de produtividade e de rapidez na evolução das técnicas e no ajustamento da produção à demanda. (GORZ 2004) declara que:

Os operários devem, então, entender aquilo que fazem; mais ainda: todo o processo e todo o sistema de fabricação deve (em princípio) tornar-se um

todo inteligível do qual assumem a responsabilidade e do qual tornam-se e sentem-se senhores. Devem refletir sobre os meios de incrementar e racionalizar a concepção do produto; devem propor as possíveis melhorias nos procedimentos e na organização do sistema. Para tanto, precisam discutir entre si, entrar em acordo, saber exprimir-se e saber escutar, prontos continuamente a questionar, a aprender a evoluir.

Um operário polivalente, capaz de desenvolver várias operações e ser mestre de um conjunto multifuncional de meios de trabalho. Mantendo, assim, formas objetivas de exploração e amplia as formas subjetivas de exploração, através de uma sujeição máxima, levando o operário a cumprir por si mesmo a função de patrão, sempre com o interesse da empresa acima de tudo até de sua saúde.

Portanto, “o maior desafio da reestruturação do capitalismo financeiro e flexível foi, como não podia deixar de ser, uma completa redefinição das relações entre o capital e o trabalho.” Souza (2010)

Segundo Benjamim Coriat em Gorz (2004) a ruptura do fordismo e de seus compromissos específicos desenvolvem-se, ainda hoje, em uma relação de forças desfavorável aos assalariados e a seus representantes. Coriat escreve que é somente ultrapassando as relações de produção capitalista que se pode realizar o potencial libertador do pós-taylorismo. Pois, o que se pode observar nesse período é uma total sujeição do trabalhador.

As empresas que adotaram os princípios da *lean production*<sup>2</sup>, segundo Gorz passaram a empregar apenas operários jovens, sem passado sindical e a eles sendo impostos um contrato de trabalho de total submissão e comprometimento a empresa, onde nunca deviam fazer greve e nem aderirem a sindicatos, ou seja, “(...) Operários despojados de sua identidade de classe, de seu lugar na sociedade e de seu pertencimento à sociedade global.” (GORZ 2004 pág 47).

Segundo Souza (2010) “(...)O que está em jogo no capitalismo flexível é transformar a rebeldia secular da força de trabalho em completa obediência ou, mais ainda, em ativa mobilização total do exército de soldados do capital (...)”.

O que é possível observar no modelo toyotista é um retrocesso com relação ao modelo fordista quanto as relações sociais. Enquanto neste havia uma relação entre a empresa e os trabalhadores de essência conflituosa que exigia entre as

---

<sup>2</sup>Traduzível como manufatura enxuta e também chamado sistema Toyota de produção é uma filosofia de gestão focada na redução de desperdícios. Seus pontos chaves são: Qualidade total imediata, minimização do desperdício, melhoria contínua, processos “pull”, ou seja, retirados pelo cliente final e flexibilidade.

partes contínuas negociação, o que se observa no toyotismo é uma plena sujeição, uma falta de identidade e autorreconhecimento de seus trabalhadores. Souza (2010) define que a grande vantagem do toyotismo em relação ao fordismo era a possibilidade de obter ganhos incomparáveis de produtividade graças ao “patriotismo de fábrica”, que subordinava os trabalhadores aos objetivos da empresa.

No Fordismo, “(...) Os trabalhadores não pertenciam à empresa e não lhe deviam mais que uma prestação de horas, bem definida no contrato de trabalho, segundo condições e modalidades determinadas” (GORZ 2004 p.48). E como sujeitos, consideravam o pertencimento a si mesmo, a seu sindicato, a sua classe e à sociedade mais importante que seu pertencimento à empresa.

O pós-fordista recupera progressivamente, em nome do imperativo de “competitividade”, o terreno que a empresa teve de ceder durante o período fordista. Abre brechas cada vez mais largas no direito do trabalhador e nas disposições das convenções coletivas, tem por princípio o fato que o pertencimento à sociedade e à sua classe, que o direito da empresa sobre “seus” trabalhadores deve prevalecer sobre os direitos que a cidadania social e econômica lhe confere. Exige a dedicação incondicional e pessoal de cada um aos objetivos da empresa e instrumentaliza toda a pessoa – suas faculdades de linguagem, sua capacidade de aprender, de prever, de analisar, etc. – a serviço desse objetivo. A empresa “primeiro compra a pessoa e sua dedicação” e só depois desenvolve “sua capacidade de trabalho abstrata”. Ela modela e condiciona esta pessoa e “reduz seu horizonte àquele da usina. A subjetividade que aí se desenvolve é o avesso de uma subjetividade livre, oposta ao “mundo das coisas”, pois ...seu mundo é circunscrito pelo sistema dos fins e dos valores da empresa...Não sobra nenhum espaço físico nem psíquico que não seja ocupado pela lógica da empresa. (GORZ 2004 p.49).

O que percebemos é uma naturalização da posse da subjetividade do trabalhador. As obras de Adam Smith (1978) já retratavam esse ideal naturalista e neoliberal. Quando descreve uma fabricação de alfinetes, já entendia a divisão do trabalho como uma consequência da propensão da natureza humana para permutar, negociar, trocar, etc., ou seja, argumentos de ordem naturalizantes, o que permitiu que o princípio divisor de ricos e pobres tomasse uma feição de bem-sucedido e mal-sucedido. (ANTHONY, 1977 apud ZANELLI 2004). Ainda segundo o autor, tal explicação, leva o trabalhador a uma aceitação de sua condição, pois, conforme essa teoria, o principal requisito para o sucesso é o trabalho duro. Contribuindo, dessa forma, para criar docilidade e disciplina naqueles que pelo trabalho duro falharam.



Smith era a favor de uma economia neoliberal, valorizava mais a iniciativa privada. Seus textos revelam uma hierarquização, desvalorização do trabalho público em favor do privado, ou seja, uma valorização das políticas de mercado do que políticas governamentais de intervenção, a necessidade seria de uma reduzida política na economia.

Paolo Virno apud Gorz (2004) diz que toda mão de obra assalariada vive permanentemente a condição de exército de reserva, mesmo quando se submete a horários mortíferos.

Segundo Gorz a dominação do capital não pode exercer-se diretamente sobre o trabalho por coerções hierárquicas, pois ela só acontece por vias indiretas. É preciso que aconteça uma incorporação da dimensão simbólica do capitalismo. (SOUZA 2010).

Deve deslocar-se da fábrica e tomar a forma de um condicionamento que conduz o sujeito a aceitar ou a escolher ele próprio exatamente isto que se trata de impor-lhe. A fábrica, o local de trabalho, deixam então de ser o principal terreno do conflito central. A frente de batalha estará ali onde a informação, a linguagem, o modo de vida, o gosto, a moda são produzidos e modelados pelas forças do capital, do comércio, do Estado, da mídia; ali onde, dito de outro modo, a subjetividade, “a identidade” dos indivíduos, seus valores, as imagens que fazem de si mesmos e do mundo são perpetuamente estruturadas, fabricadas, moldadas. (GORZ 2004 p.53).

O autor coloca ainda que essa ideologia da venda de si imposta pelo pós-fordismo apresenta-se através de condições macrossociais, as quais mascaram as potencialidades das mutações técnicas e permitem fazer delas instrumentos de uma dominação ainda maior. O pós-fordismo produz sua elite produzindo desemprego.

Quanto mais crescem sua produtividade e seu ardor no trabalho, mais crescem também o desemprego, a pobreza, a desigualdade, a marginalização social, e a taxa de lucro. Quanto mais eles se identificam ao trabalho e ao sucesso de sua empresa, mais contribuem para produzir e reproduzir as condições de sua própria sujeição, para intensificar a concorrência entre as firmas e, portanto, para tornar mortífera a corrida ao rendimento, mais pesadas as ameaças que pairam sobre o emprego de todos – o deles inclusive –, mais irresistível a dominação do capital sobre os trabalhadores e sobre a sociedade. (GORZ 2004 p. 57).

No modelo pós-fordista temos a defesa de um trabalho onde há autonomia, e identificação ao trabalho, contudo esse mesmo trabalho tem por efeito e função

reduzir drasticamente o volume do emprego, a massa dos salários distribuídos, ou seja, levar a ápices nunca antes atingidos a taxa de exploração.

A indústria pós-fordista é a ponta de lança de uma transformação profunda que abole o trabalho, abole o assalariamento e tende a reduzir a 2% a parte da população ativa que assegura a totalidade da produção material. Apresentar como fonte essencial da autonomia, da identidade e do desenvolvimento de todos um trabalho cuja função é fazer com que haja cada vez menos trabalho e salários para todos é algo absolutamente insano. (GORZ 2004 p.58).

## 2.2: O MUNDO DO TRABALHO HOJE

Para Antunes (2004), a classe trabalhadora não é idêntica àquela existente em meados do século passado e não está em vias de desaparecimento, nem perdeu seu sentido estruturante. A classe trabalhadora de hoje, como no passado, compreende homens e mulheres que vivem da venda de sua força do trabalho e que são despossuídos dos meios de produção. Mas ela vem presenciando um processo com tendências claras, como, a redução do proletariado industrial, fabril, tradicional, manual, estável, especializado, herdeiro do modelo taylorista/fordista. Segundo Antunes esse modelo vem diminuindo com a reestruturação produtiva do capital, dando lugar a formas mais desregulamentadas de trabalho, reduzindo, desta forma, o número de trabalhadores estáveis que se estruturavam por meio de empregos formais.

Castel (2004) confirma essa tendência, quando nos fala da crise, no início dos anos 70. Segundo o autor, a situação se mostrou como muito mais que uma crise, pois de uma crise é possível sair, enquanto que desta situação, não parecia tão evidente que houvesse alguma saída. Ele aborda a estrutura que vinculava proteções fortes ao trabalho, assegurando uma estabilidade ao conjunto da sociedade, a sociedade salarial. E como esta estrutura enfrentou mudanças como a precarização, que se tornou o grande fenômeno que atinge as situações de trabalho como solução na ordem do mercado e efeito da globalização.

Precarizar significa tornar o trabalho de uma qualidade inferior. Essa degradação pode ser verificada em vários setores e condições de trabalho. Há precarização das condições salariais – se o seu salário perde para a inflação ano a ano, está sendo precarizado. Há a precarização dos contratos, que ocorre no Brasil

principalmente a partir dos anos 90, e que é a contratação sem garantia de direitos e benefícios trabalhistas. Um exemplo bem próximo a nós é do pessoal da limpeza. Ainda hoje, muitos desses trabalhadores não recebem férias. Há, ainda, a precarização das condições de trabalho, que diz respeito às condições materiais e ambientais do trabalho. E também podemos usar esse termo nos referindo a quanto esforço e energia um trabalhador dedica à sua atividade laboral. Então, a precarização, como se vê, aplica-se a vários domínios diferenciados.

Harvey (1992), apresenta a desvalorização como característica do modo capitalista de produção. Desvalorização de mercadorias, da capacidade produtiva, do valor do dinheiro e da força de trabalho. A força de trabalho pode ser desvalorizada e até destruída através de taxas crescentes de exploração, queda da renda real, desemprego, mais mortes no trabalho, piora da saúde e menor expectativa de vida. A grande depressão e a segunda guerra mundial viram uma enorme desvalorização do capital e da força de trabalho.

Há muitos exemplos e abundantes provas de desvalorização como resposta à superacumulação a partir de 1973. Mas a desvalorização tem um alto preço político e atinge amplos segmentos da classe capitalista, da classe trabalhadora e das várias outras classes sociais que formam a complexa sociedade capitalista moderna. Uma certa sacudidela pode parecer uma boa coisa, mas as falências descontroladas e a desvalorização maciça expõem o lado irracional da racionalidade capitalista de uma maneira demasiado brutal para serem sustentadas por muito tempo sem produzir algum tipo de resposta revolucionária (de direita ou de esquerda). Contudo, a desvalorização controlada através de políticas deflacionárias administradas é uma opção muito importante e de modo algum incomum para lidar com a superacumulação. (HARVEY, 1992).

Outra tendência segundo Antunes (2004) é o aumento do proletariado fabril e de serviços, em escala mundial, presente nas diversas modalidades de trabalho precarizado, que podem ser exemplificados através dos terceirizados, subcontratados, part-time, entre outras que se espalham em escala global.

Anteriormente, estes postos de trabalho eram prioritariamente preenchidos pelos imigrantes, como os *gastarbeiters* na Alemanha, o *lavoronero* na Itália, os *chicanos* nos Estados Unidos, os *dekasseis* no Japão, entre tantos outros exemplos. Mas, hoje, sua expansão atinge também os trabalhadores remanescentes da era da especialização taylorista/fordista, cujas atividades vem desaparecendo cada vez mais. Com desestruturação crescente do Welfare States nos países do Norte e com a ampliação do desemprego estrutural, os capitais transnacionais implementam alternativas de trabalho crescentemente desregulamentadas, "informais", de que são exemplo as

distintas formas de terceirização. (ANTUNES, 2004 p. 337).

Castel (2004), também apresenta essa configuração da nova sociedade salarial. Para ele, uma sociedade rodeada e atravessada por proteções, direito de trabalho e seguridade social, vem sendo condicionada por processos de internacionalização do mercado, a mundialização, as exigências crescentes da concorrência e da competitividade, passando o trabalho a ser o alvo principal de dois tipos de redução dos custos. Minimizar o preço da força de trabalho e, ao mesmo tempo, maximizar sua eficácia produtiva.

E a flexibilização é a palavra-chave que traduz essas exigências, flexibilidade interna à empresa que impõe a adaptabilidade da mão-de-obra a essas situações novas e que, evidentemente, expulsa os que não são capazes de se prestar a essas novas regras do jogo. (CASTEL, 2004. p. 247).

E na flexibilidade externa que as empresas encontram o caminho para a subcontratação de parte das tarefas e em geral, em condições mais precárias, menos protegidas e com menos direitos.

No início da década de 70, no momento mais abundante da sociedade salarial, o contrato por tempo indeterminado era praticamente hegemônico (CASTEL, 2004). E nos dias de hoje, o processo de precarização se apresenta afetando principalmente os trabalhadores, os pouco qualificados são ainda mais prejudicados do que os que pertencem a quadros superiores, mesmo estes não escapando também do desemprego. Ou seja, ninguém escapa a essa reestabilização das situações de trabalho.

Trata-se, portanto, de uma destrutividade que se expressa intensamente quando descarta, tornando ainda mais supérflua, parcela significativa da força mundial de trabalho, onde milhões encontram-se realizando trabalhos parciais, precarizados, na informalidade ou desempregados. Isso porque na eliminação/utilização dos resíduos da produção, o capital desemprega cada vez mais trabalho estável, substituindo-os por trabalhos precarizados, que se encontram em enorme expansão no mundo agrário, industrial e de serviços, bem como nas múltiplas interconexões existentes entre eles, como na agroindústria, nos serviços industriais ou na indústria de serviços. A eclosão generalizada do desemprego estrutural em escala transnacional é a expressão-limite mais aguda e trágica dessa destrutividade presente no mundo do trabalho. (ANTUNES, 2011, p. 408).

Uma outra tendência no mundo do trabalho contemporâneo é o aumento

significativo do trabalho feminino, que atinge mais de 40% da força de trabalho em diversos países avançados e que tem sido absorvido pelo capital (ANTUNES, 2004). Principalmente, nas formas precarizadas e desregulamentadas. Em alguns países o contingente de mão de obra feminina já supera o masculino. A importância atual do fenômeno de precarização do trabalho e do emprego é ilustrada de maneira paradigmática pelo paradoxo do aumento do emprego feminino acompanhado do crescimento simultâneo do emprego vulnerável e precário das mulheres. (HIRATA, 2002).

O que nós assistimos hoje, segundo Hirata, é um processo de legitimação social e Científica da precariedade, avaliada por vezes de forma positiva e, em outras, apresentada como inelutável, fatal, quase natural. Beátrice Appay (2005, p. 122 apud HIRATA, 2002) cita um movimento em prol da substituição da expressão “empregos precários” por “novas formas de emprego”. Segundo a autora essa eufemização visa dar uma conotação positiva à precariedade e à flexibilidade.

A congruência da precariedade e da instabilidade com o “novo espírito do capitalismo”: “a fidelidade e a estabilidade constituem hoje em dia, paradoxalmente, fatores de precariedade”. Alugar ao invés de comprar um imóvel, viver em concubinato ao invés de se casar, abortar na lógica de manter o emprego ao invés de ter filhos, podem ser condutas privilegiadas por jovens na esperança de escapar, paradoxalmente, à precariedade. A família “flexível”, recomposta parece afinada com um capitalismo “em rede”. Essa descrição faz parte da atualização de uma nova relação com o trabalho e de uma nova configuração ideológica, com a preeminência da atividade e da mudança: “fazer algo, mexer-se, mudar” é, nesse âmbito, “valorizado em relação à estabilidade, frequentemente considerada sinônimo de inação”. (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 1999 p. 237-249 apud HIRATA, 2002, p.35).

A expansão do trabalho feminino, é retratada pela precariedade, por movimento de retração quanto à temática salarial, pois o nível de remuneração das mulheres é em média inferior ao que é recebido por outros trabalhadores e também em relação aos direitos sociais e do trabalho, que são desiguais.

Outra tendência do mercado de trabalho apontada por Antunes nas últimas décadas do século XX é a absorção dos trabalhadores do setor industrial, como resultado do amplo processo de reestruturação produtiva, das políticas neoliberais e dos movimentos de desindustrialização e de privatização, pelo “setor de serviços”. Antunes (2004) aborda também que se por um lado houve essa incorporação dos trabalhadores desempregados do mundo industrial pelo setor de serviços, não se

pode esquecer que as mudanças organizacionais, tecnológicas e de gestão também afetaram o setor de serviços que cada vez está mais submetida à lógica do capital e do mercado.

Mattoso (2000) relata que a relação entre globalização, tecnologia e emprego é conflituosa. Segundo o autor o processo de globalização financeira e de desregulação dos mercados coloca novos problemas nos planos nacional e internacional. As políticas nacionais se tornam mais suscetíveis aos choques dos sistemas econômicos internacionais.

Por outro lado, a exacerbação da concorrência nos novos mercados mundiais e a mobilidade desregulada dos capitais favoreceram que as empresas ficassem crescentemente presas à lógica e à rentabilidade financeira e que emergisse uma verdadeira desordem do trabalho. (MATTOSO, 2000.)

A introdução da inovação tecnológica no processo produtivo é devido à concorrência entre os capitais. Tendo como objetivo elevar a produtividade e reduzir o trabalho humano envolvido nesse processo. Conseqüentemente o desemprego é o resultado desse movimento que são próprios do funcionamento sem controle dos modos de produção capitalista.

Schumpeter (1968 apud MATTOSO 2000) nos diz que a inovação tecnológica assumiria uma dupla função: se por um lado, ela favoreceria o emprego em períodos de expansão do ciclo econômico, por outro, poderia ser fator de agravamento durante as depressões, quando emergiria o desemprego tecnológico, como parte do desemprego cíclico.

Para Mattoso ao mesmo tempo que a inovação tecnológica destrói produtos, empresas e empregos, também pode criar novos produtos, novas empresas, novos setores e atividades econômicas e, portanto, novos empregos.

Uma outra tendência do mundo do trabalho é a crescente exclusão dos jovens, que ao atingirem idade para inserção no mercado de trabalho, não conseguem emprego e acabam sendo inseridos em empregos precários, os ficando desempregados devido à vigência da sociedade do desemprego estrutural. Observa-se ao mesmo tempo uma exclusão daqueles que são considerados idosos pelo capital. Segundo Antunes(2004) pessoas por volta dos 40 anos de idade, que uma vez excluídos do trabalho, dificilmente conseguem reingressar ao mercado de

trabalho. O que leva este grupo também a engrossar o grupo dos desempregados, dos empregos informais, entre outros.

Castel (2004) relata alguns planos de cristalização importantes da questão social, entre eles está o que ele chama de desestabilização dos estáveis. Ou seja, pessoas que se encontravam em uma situação sólida na divisão clássica do trabalho e que se encontram expulsos dos circuitos produtivos. Assim como Castel (2004) aborda: “(...) É o caso particular de uma parte dos operários das indústrias que, aos 45 anos por exemplo, se veem considerados muito velhos para serem reciclados. E, então, podemos nos perguntar o que será deles (...)”.

A segunda constatação de Castel é a da instalação da precariedade, a qual segundo o autor atinge frequentemente os jovens, levando-os a enfrentarem alternâncias entre períodos de atividade, de desemprego, de trabalho temporário e de ajuda social.

Além dos problemas econômicos gerados pelo desemprego entre os jovens, talvez o mais grave seja que “o desemprego e a baixa empregabilidade dos jovens têm contribuído para o aumento da violência, da prostituição, e do consumo de álcool e drogas, assim como sua vulnerabilidade social em todo o mundo. (OIT, 1999 apud SILVA, 2002)

Paralelamente a essa exclusão dos jovens e dos idosos é possível, também, observarmos em todo mundo a inclusão de crianças no mercado de trabalho nas mais diversas atividades e o trabalho similar ao trabalho escravo.

O mundo do trabalho atual tem rejeitado também os herdeiros do modelo fordista, fortemente especializados, os quais são substituídos pelo trabalhador polivalente e multifuncional.

Invernizzi (2000) em sua tese de doutorado, ao contrastar pesquisas realizadas na década de 1980 com outras realizadas na década de 1990, percebe como tendências a serem destacadas a redefinição da divisão do trabalho, dando origem a formas de trabalho mais polivalentes; e a exigência por trabalhadores mais qualificados no lugar da tradicional formação no trabalho.

E podemos observar esse fato na terceira e última constatação de Castel, que segundo ele seria talvez a mais inquietante para as sociedades que haviam se habituado ao pleno emprego, é que ele chama de sobrantes, ou seja pessoas que não tem lugar na sociedade, que não são integrados. Aqui nesse contexto pode ser

observado um perfil bem diferente daquele visto nas sociedades industriais, no qual havia pessoas, sim pessoas exploradas “como por exemplo o operário especializado das grandes lutas operárias” (CASTEL 2004 p.254). Esse tipo de trabalhador era explorado, mas, ao mesmo tempo, indispensável. E por essa razão podia reivindicar. Os sobrantes, ao contrário não são explorados, pois são os considerados inúteis, não encontram estabilidade alguma na sociedade.

O terceiro setor vem tentando incorporar estes trabalhadores que foram expulsos do mercado de trabalho formal. Segundo Antunes (2004) eles passam a atividades não lucrativas e não mercantis. Ao serem incorporados, esses trabalhadores passam a ter a oportunidade de não se ver mais como desempregados ou excluídos, mas realizando atividades de valor social e útil. “...essas atividades são funcionais ao sistema, que hoje se mostra incapaz de absorver os desempregados e precarizados”. (ANTUNES 2004).

Uma outra tendência abordada pelo autor ainda nesse contexto é a expansão do trabalho em domicílio, permitida pela desconcentração do processo produtivo e pela expansão de pequenas e médias unidades produtivas. Antunes cita a telemática, como um meio de expansão das formas de flexibilização e precarização do trabalho. Uma forma de horizontalização do capital produtivo.

As obras de Marx (1980 apud ANTUNES 2004) já abordavam tal situação e segundo ele existe um exército industrial de reserva, composto pelo trabalhador que está desempregado ou parcialmente empregado e que estão condicionados pela submissão à exploração. Esses trabalhadores são classificados por ele em três variações: flutuante, latente e estagnado. Os primeiros, são aqueles trabalhadores que ora são repelidos pela indústria, ora atraídos por ela. São os temporariamente empregados. A segunda, refere-se aos trabalhadores rurais, sempre na expectativa de transferir-se para a área urbana. “E que hoje vendem sua força de trabalho para o capital, de que são exemplos os assalariados das regiões agroindustriais” (ANTUNES 2004). E a terceira, é aquela fatia da população de trabalhadores que se encontram em ocupação irregular, onde uma das principais configurações desse grupo é o trabalho domiciliar.

Para Marx uma contradição inerente ao sistema capitalista são as queixas contra a falta de braços, enquanto milhares de pessoas estão desempregadas, devido ao fato da divisão do trabalho os terem acorrentado a determinado ramo industrial, são os trabalhadores supérfluos, os quais aumentam a cada dia.



E como última tendência Antunes nos relata a configuração de um trabalho que é cada vez mais transnacional. Com a reconfiguração, tanto do espaço quanto do tempo de produção, novas regiões industriais emergem e outras desaparecem, além de inserir-se cada vez mais no mercado mundial.

Esse processo de mundialização produtiva desenvolve uma classe trabalhadora que mescla sua dimensão local, regional, nacional com a esfera internacional. Assim como o capital se transnacionalizou há um complexo processo de ampliação das fronteiras no interior do mundo do trabalho. Assim como o capital dispõe de organismos internacionais, a ação dos trabalhadores deve ser cada vez mais internacionalizada. (ANTUNES 2004).

### 2.3: OS PROCESSOS DE TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Gorz (2004) nos relata muito bem a transformação ocorrida pelo pós-fordismo e como ela mudou a natureza do elo salarial, muito mais que a natureza do trabalho, “substituindo o paradigma da rede auto organizada descentrada pela organização hierárquica a partir de um centro”.

Geralmente, a empresa matriz subcontrata todas as tarefas especializadas, as quais outras empresas podem assumir e desempenhar tão bem ou até melhor do que elas. Essa relação de dependência na qual as empresas subcontratadas se mantêm permite que a matriz imponha baixas de preços contínuos, fazendo-as suportar as flutuações da demanda. “Para a mão de obra das subcontratadas, tais flutuações repercutem na “flexibilidade” de horários e de efetivos empregados”. (GORZ 2004).

A empresa matriz ocupa-se com suas atividades fins e na maioria das vezes tende a valorizar o emprego do seu pessoal, quanto as tarefas mais penosas, são deslocadas para as empresas subcontratadas, em que as condições de trabalho são precarizadas. Dividindo assim a mão de obra em duas grandes categorias: um grupo composto pelos trabalhadores permanentes e em tempo integral e um outro grupo de trabalhadores em condições precárias com salários e horários variáveis. Esses últimos não estão cobertos pelos direitos do trabalhador, não possuem proteção social e estão expostas as flutuações do mercado de trabalho. Mas, é claro que esse modelo não é regra, depende do segmento.

O modelo de terceirização do trabalho tem sido discutido no Brasil, através da

PL 4330/04 na Câmara dos Deputados para que seja regulamentado. A PL é de autoria do Deputado Sandro Mabel e composta por 19 artigos. O empresariado apoia o projeto dizendo que no País não existe lei que regule a terceirização de mão de obra, (que são cerca de 12 milhões de terceirizados), já os sindicalistas de classe afirmam que terceirizar na forma que está sendo proposta na PL, é precarizar ainda mais os direitos trabalhistas desses precarizados e que tal precarização vai ampliar este número para mais de 40 milhões de trabalhadores em subempregos. O receio também é que o empresariado troque empregos atuais por mais terceirizados.

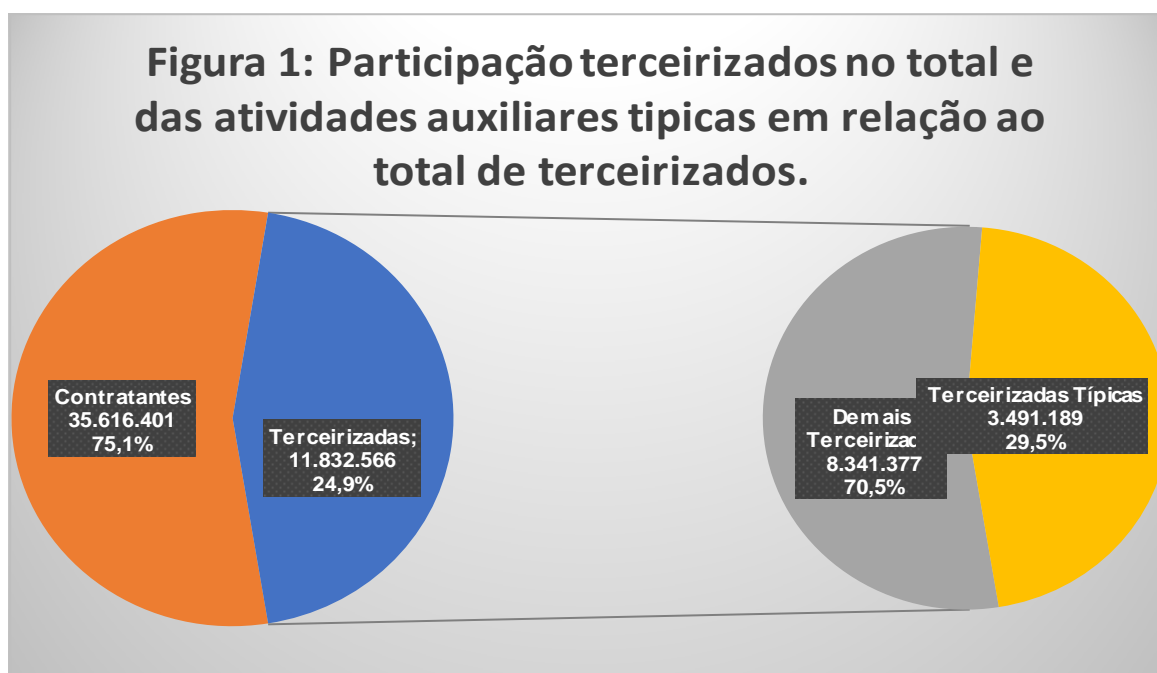
Dos 19 artigos, são o art.4 e o 5º, os que tem gerado mais polêmica. No artigo quarto no seu parágrafo segundo se permite a terceirização de tudo, ou seja, a empresa poderá terceirizar com outra empresa a sua atividade-meio e atividade-fim. Isso nada tem a ver com a origem e o critério que define uma terceirização. O artigo quinto, por sua vez, permite que um empregado terceirizado seja transferido inúmeras vezes de uma empresa terceirizada para outra, sem que ele seja indenizado ao final do seu contrato de trabalho, desde que ele continue prestando o serviço para o mesmo empregador através de outra empresa terceirizada sucessora da primeira. Isso pode ser visto como um contrassenso, pois não deveria ser aceito esta transferência de contratos apenas por que outra empresa terceirizada venceu uma concorrência e sucedeu a primeira no contrato de terceirização, mas que na essência nada tem a ver com a compra de uma pessoa jurídica por outra. Portanto, o correto seria o pagamento de indenização pela rescisão de contrato.

Até o momento da criação dessa PL, o que existia era a súmula 331 do TST, que basicamente dizia que o tomador do serviço é responsável subsidiário pelos direitos do empregado da terceirizada, nada mais do que isso. Se a terceirizada não paga, o tomador fica com a conta.

Segundo o Departamento de Pesquisas e Estudos Econômicos a falta de regulamentação adequada e restrição da terceirização as atividades-meio, fez com que houvesse uma grande concentração da terceirização em setores tipicamente prestadores de serviços auxiliares da atividade econômica. Como exemplo, temos os serviços de limpeza e manutenção, portaria, vigilância, telemarketing, entre outros.

O gráfico 1 mostra que cerca 29,5% dos 11,8 milhões de terceirizados se concentram nos setores terceirizados típicos, no qual estão englobadas as seguintes atividades: (Atividades de vigilância, segurança e investigação; serviços para

edifícios e atividades paisagistas; serviços de apoio prestados às empresas).



**Gráfico 1:** Participação dos terceirizados no total e das atividades auxiliares típicas em relação ao total de terceirizados.

Fonte: RAIS 2013/ TEM. Elaboração FIESP. Nota técnica

De acordo com a nota técnica da FIESP, o grande volume de trabalhadores concentrados nessas poucas atividades, que possuem como característica a baixa qualificação das pessoas envolvidas, pode levar a interpretações equivocadas se utilizadas sem qualquer controle destas características, que não estão diretamente relacionadas ao fato destas empresas serem terceirizadoras de mão-de-obra ou não. Portanto, isto deve ser levado em conta ao se analisar o todo.

Quando excluimos os setores terceirizados típicos, que têm como característica baixa qualificação e estão fortemente presentes em todos os setores, a diferença entre a remuneração média dos demais setores terceirizados e o dos setores contratantes deixa de existir. Isso significa que um pequeno grupo de atividade, mas com grande número de empregados em relação aos terceirizados, pode distorcer as análises da terceirização com um todo.

A tabela 1 nos apresenta a remuneração média de dezembro de 2013, relacionada as horas contratuais e o tempo médio de emprego dos setores terceirizados. Na análise percebemos que os terceirizados típicos possuem uma

remuneração abaixo dos demais terceirizados. É possível também observar que tempo médio de emprego em meses desse grupo também é inferior se comparado aos demais terceirizados.

**Tabela 1:** Remuneração média de dezembro (em R\$ correntes), das horas contratuais semanais e do tempo médio de emprego dos setores terceirizados típicos, demais terceirizados e contratantes no Brasil em 2013.

	<b>Remuneração Média de dezembro em R\$ correntes</b>	<b>Horas Contratuais Semanais</b>	<b>Tempo de emprego (em meses)</b>
<b>Terceirizados Típicos</b>	1.402	41,8	35,9
<b>Demais Terceirizados</b>	2.264	41,8	38,5
<b>Contratantes</b>	2.270	40,5	66,7
<b>Média</b>	2.205	40,8	59,5
<b>Diferença entre demais Terceirizados e Contratantes</b>	- 0,3%	3,3%	-42,3%

Fonte: RAIS 2013 / MTE. Elaboração: FIESP. Nota técnica

Na tabela 2 é apresentado o número de acidente de trabalho por 1 mil trabalhadores por setor de atividades contratantes e terceirizados, os dados foram retirados do Anuário estatístico de acidente do trabalho e elaborado pela FIESP em sua nota técnica. Ao olharmos a tabela detectamos que o maior número de acidentes se encontra no grupo de terceirizados. Com destaque para os setores de água, esgoto e atividades de gestão de resíduos e descontaminação, onde o número entre os terceirizados é o dobro, chegando a um total de 52,1. No setor de alojamento e alimentação a diferença entre contratantes e terceirizados também é grande, como também nas indústrias extrativas. Somente no setor de saúde humana e serviços sociais o número entre os contratantes é maior que o número de terceirizados.

**Tabela 2:** Número de acidentes de trabalho por 1 mil trabalhadores por setor de atividade Setores de Atividades Contratantes Terceirizados.

<b>Setores de atividade</b>	<b>Contratantes</b>	<b>Terceirizados</b>
Administração pública, defesa e seguridade social	—	2,4
Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação	25,3	52,1
Alojamento e alimentação	9,3	23,2
Artes, cultura, esporte e recreação	—	8,7
Atividades administrativas e serviços complementares	—	9,3
Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados	10,9	13,9
Atividades imobiliárias	—	10,3
Atividades profissionais, científicas e técnicas	—	7,9
Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	10,5	11,5
Construção	20,5	18,9
Educação	5,1	11,8
Eletricidade e gás	24,3	—
Indústrias de transformação	28,5	17,3
Indústrias extrativas	25,4	40,0
Informação e comunicação	9,7	5,6
Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	3,8	—
Outras atividades de serviços	8,4	7,1
Saúde humana e serviços sociais	52,5	14,9
Serviços domésticos	—	12,7
Transporte, armazenagem e correio	27,8	19,6
Total	14,5	13,0

**Fonte:** Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho / MTE. Elaboração: FIESP. Nota Técnica

## 2.4: CLASSE TRABALHADORA BRASILEIRA

Castel (2004) nos apresenta que a questão social hoje é o questionamento desta função integradora do trabalho na sociedade. Pois, o que se percebe é uma desmontagem desse sistema de proteções e garantias vinculadas ao emprego. Ele também define muito bem o que é um assalariado. “É alguém que não tem nada, (...) que tem apenas a força de seus braços para vender e que o faz de forma frágil e miserável”. Que pode ser exemplificado pelo proletariado no início da industrialização, ou seja, o assalariado operário, que significava a condição social mais ingrata, a mais penosa e a mais desprezada.

Segundo Castel a sociedade salarial inventou um novo tipo de seguridade ligada ao trabalho, de proteção e direito do trabalho. Com isso, trabalhadores independentes que durante muito tempo desprezaram o salariado passaram a querer se beneficiar das mesmas vantagens sociais, o que conseguiram. Pois, “é verdade, que no alto da escala social, numa sociedade salarial, não são muitos que vivem da renda”. Os representantes da grande burguesia acabaram colocando seus filhos no mercado salariado. E a sociedade salarial caracterizou-se por uma sociedade fortemente hierarquizada, onde permanecem a injustiça, a exploração e a falta de igualdade.

Maciel (2014) descreve como exemplo o caso do Brasil, que desde os anos 90 passou a presenciar um significativo aumento gradual nas possibilidades de acesso ao trabalho digno. Especificamente nos anos 2000, a chamada “classe C” experimenta um crescimento em seu potencial produtivo e de consumo, bem como em sua força e significado político. Tal situação dava indícios do início de um processo de estabilização do trabalho. Contudo, por mais que os números de ascensão e inclusão social fossem favoráveis, não abrangiam as frações das classes populares, “deixavam de fora a ralé Brasileira”.

Castel (2004) aponta como grande desafio hoje essa instabilidade do emprego, talvez até mais grave que o desemprego, pois a precarização do trabalho alimenta o desemprego e faz com que essa situação do trabalho, torne-se cada vez mais frágil, forçando as pessoas a estarem em uma condição de vulnerabilidade.

A externalização permite ao capitalismo restabelecer para uma parte crescente dos ativos as condições sociais que prevaleciam no início do

século XIX: os “contratados”, temporários, sazonais e outros precários, são comparáveis aos tarefeiros empregados de modo intermitente, conforme a demanda, e aos quais a empresa não deve nem previdência social, nem feriados pagos, nem indenizações de dispensa, nem formação. Ao cabo da lógica das internalizações abre-se a perspectiva da abolição do próprio assalariamento, agora denominado “pós-assalariamento”: permite concluir a “flexibilização”, tornando a remuneração do trabalho livremente negociável entre a empresa e cada um de seus prestadores de trabalhos individuais. Tarifas convencionais, salário-mínimo legal deixam de contar, só vale a lei do mercado e a relação de forças entre a empresa e a pessoa dita “independente”, cuja prestação será comprada em virtude de um acordo comercial. (GORZ 2004 p.61).

Maciel (2014) anuncia que o trabalho precário, aquele que não possui seguridade social ou vínculos estáveis e segurança ontológica, sempre foi uma característica estrutural de sociedades periféricas como a brasileira. “Desde que a sociedade do trabalho moderna se instaura no Brasil, na era Vargas, o que experienciamos é a inclusão parcial das classes populares no sistema formal de trabalho”. Parcial, porque uma parte da sociedade sempre permaneceu excluída da possibilidade de acesso ao trabalho formal e digno.

Segundo Castel (2004) há uma remercantilização completa do trabalho ou o triunfo do mercado, ou seja, “não apenas de uma sociedade do mercado...mas de uma sociedade que se torna mercado, inteiramente atravessada pelas leis do mercado”, o que seria um triunfo da globalização. “Quanto menos trabalho há para todos, mais a duração do trabalho tende a aumentar para cada um”. (GORZ 2004). Pois, os trabalhadores autônomos aceitam trabalhar a preços e condições que os assalariados julgariam inaceitáveis.

O desemprego, de fato, rebaixa o nível das remunerações e o rebaixamento das remunerações incita os ativos a trabalharem mais horas para compensar o que lhes falta. O que tem por efeito acentuar o rebaixamento das remunerações. (GORZ 2004 p. 62).

De acordo com Gorz seria esse desenvolvimento do trabalho independente, “infinitamente flexível em todos os seus parâmetros”, uma das tendências à abolição do assalariamento.

O Brasil vivenciou um capitalismo tardio, o processo de industrialização e a consolidação do setor de serviços se intensificaram na década de 1950. O país até esse momento possuía toda sua economia baseada na agricultura. E mesmo com início do processo de industrialização, a economia se concentrou na região sudeste,

principalmente no eixo Rio de Janeiro – São Paulo, mantendo as desigualdades entre regiões e setores econômicos.

Para Souza (2010) o processo de modernização brasileiro constitui não apenas as novas classes sociais modernas que se apropriam de forma diferenciadas dos capitais cultural e econômico. “Ele constitui também uma classe inteira de indivíduos não só sem capital cultural nem econômico, ... mas, desprovida, ... das condições sociais, morais e culturais que permitem essa apropriação”.

Souza define essa classe social como a “ralé” brasileira, com o objetivo de chamar a atenção para a realidade da sociedade do país, a qual é vítima de abandono social e político de toda uma classe de pessoas precarizadas e que se reproduzem há gerações enquanto tal. Esse abandono é consentido por toda a sociedade, pois essa classe é esquecida e só é lembrada nos debates públicos como um conjunto de pessoas carentes ou perigosos, deixando à margem questões como a violência, problemas com os instrumentos urbanos e o combate à fome. Enfim, situações que são vivenciadas por essas pessoas.

A família típica da “ralé” é monoparental, com mudança frequente do membro masculino, enfrenta problemas graves de alcoolismo, de abuso sexual sistemático e é caracterizada por uma cisão que corta essa classe ao meio entre pobres honestos e pobre delinquentes. É a classe vítima por excelência do abandono social e político com que a sociedade brasileira tratou secularmente seus membros mais frágeis. (SOUZA, 2010).

Para Souza vários batalhadores são oriundos da “ralé”, são aqueles que conseguiram transformar os fatores destrutivos de um modo eficaz e conseguiram ascensão material e alguma dose de autoestima e de reconhecimento social.

Os batalhadores, na sua maioria, não possuem o privilégio de terem vivido toda uma etapa importante da vida dividida entre brincadeira e estudo. A necessidade de trabalho se impõe desde cedo, paralelamente ao estudo, o qual deixa de ser percebido como atividade principal e única responsabilidade dos mais jovens como na “verdadeira” e privilegiada classe média. Esse fator é fundamental porque o aguilhão da necessidade de sobrevivência se impõe como fulcro da vida de toda essa classe de indivíduos. Como consequência, toda a vida posterior e todas as escolhas – a maior parte delas, na verdade, escolhas “pré-escolhidas” pela situação e pelo contexto – passam a receber a marca dessa necessidade primária e fundamenta. (SOUZA, 2010).

Na descrição de Souza o que caracteriza a classe trabalhadora é a sua



inclusão subordinada no processo de acumulação do capitalismo em todas as suas fases históricas. Para ele, o trabalhador é reconhecido como membro útil à sociedade e pode criar uma história de sucesso para sua trajetória pessoal. E foi devido a essa revolução material e simbólica do novo capitalismo financeiro, a qual é a semente contraditória e ambígua, que permitiu o surgimento dos batalhadores brasileiros.

A classe trabalhadora brasileira não está no grupo de trabalhadores flexíveis, os quais com acesso ao conhecimento garantem um espaço no mercado. Essa classe de batalhadores se utiliza de qualquer princípio econômico que permita sobrevivência e sucesso em um mercado que é altamente competitivo. Segundo Souza (2010): (...) “Essa nova classe trabalhadora labuta entre 8 e 14 horas por dia e imagina, em muitos casos, que é o patrão de si mesmo (...)”.

Em Maciel (2014) vemos a diferença de flexibilidade para a classe média e para os batalhadores. Para estes é imprevisto, é a condição de adaptação às situações vulneráveis e inseguras, é a capacidade de se fazer qualquer coisa para a sobrevivência, mesmo quando não há qualificação formal alguma. Nosso questionamento é conhecer os efeitos dessa informalidade, da precariedade do trabalho na construção da subjetividade dos indivíduos dessa classe de batalhadores e o possível surgimento de adoecimento psíquico ao serem submetidos a essas condições de trabalho e de vida.

### **3: SOFRIMENTO PSÍQUICO E TRABALHO**

#### **3.1: A CONSTRUÇÃO DA SUBJETIVIDADE DO TRABALHADOR**

Teria o trabalhador possibilidades de apresentar-se como sujeito do trabalho? Esse é um dos questionamentos que norteiam essa pesquisa, e em busca de respostas a esta questão iniciaremos focalizando o papel do trabalho na produção da subjetividade do trabalhador.

Guattari (2010) usa em sua obra os termos subjetivação ou produção de subjetividade, preferencialmente, ao invés do termo ideologia. Pois, a ideologia permanece no âmbito da representação, enquanto a subjetividade adentra no âmbito da modelização, estando aí inseridos os comportamentos, sentimentos, emoções, percepções, memória, relações sociais, dentre outros.

Ou seja, o autor diferencia individualidade, singularidade e subjetividade. Para ele, a singularidade é um conceito existencial vivenciado na individualidade, a qual, por sua vez é um conceito de referenciação da identidade e resultado de uma produção de massa. (O indivíduo é serializado, registrado, modelado). Pois, “Quando vivemos nossa própria existência, nós a vivemos com as palavras de uma língua que pertence a cem milhões de pessoas. Ou ainda nosso sistema de trocas econômicas, também pertencem a todo um campo social”. E essa relação é algo singular de cada um em sua existência. Já subjetividade decorreria de uma construção e modelação que se dá no registro do social. Nessa modelação e produção, está compreendido tudo o que se dá no campo do social, as relações e vivências na família, na escola, no ambiente privado e doméstico. Segundo Guattari

A “produção da subjetividade constitui matéria-prima de toda e qualquer produção”. Seria a ideia “de uma subjetividade de natureza industrial, maquina, ou seja, essencialmente fabricada, modelada, recebida, consumida.”

Para Guattari a cultura teria um grande papel nessa produção da subjetividade, pois, enquanto esfera autônoma, só existe em nível dos mercados de poder, dos mercados econômicos, e não em nível da produção, da criação e do consumo real. A cultura é a responsável pela sujeição da subjetividade, pois a cultura não é apenas uma transmissão de informação cultural, ou uma transmissão de sistemas de modelização, mas é também uma maneira de as elites capitalísticas exporem um mercado geral de poder.

Bourdieu (2007) em seu trabalho “A economia das trocas simbólicas” já nos relatava a importância da cultura, que era repassada através da escola, formando o que ele denomina de “habitus cultivado” e como ela era usada como colaboradora na manutenção do poder, das divisões de classes sociais e da exclusão social. O ensino possui, para ele, a função de integração cultural. “No seio de uma cultura clássica, todos os homens possuem em comum um mesmo tesouro de admiração, de modelos, de regras e, sobretudo de exemplos, metáforas, imagens, palavras, em suma uma linguagem em comum.” (MARROU apud BOURDIEU, 2007) afirma:

Caso se admita que a cultura e, neste caso particular, a cultura erudita em sua qualidade de código comum é o que permite a todos os detentores deste código associar o mesmo sentido às mesmas palavras, aos mesmos comportamentos e às mesmas obras e, de maneira recíproca, de exprimir a mesma intenção significativa por intermédio das mesmas palavras, dos mesmos comportamentos e às mesmas obras, pode-se compreender por que a escola, incumbida de transmitir esta cultura, constitui o fator fundamental do consenso cultural nos termos de uma participação de um senso comum entendido como condição da comunicação.

Erwin Panofsky, ainda na obra de Bourdieu (2007), faz uma interessante contribuição. Segundo ele, uma sociedade onde a transmissão cultural é monopolizada por uma escola, as condutas e os pensamentos encontram seu princípio na instituição escolar investida da função de transmitir conscientemente e, em certa medida, também inconscientemente, ou seja, possui a função de produzir indivíduos dotados de esquemas inconscientes, ou profundamente internalizados do que constitui sua cultura. A escola cumpre a função expressa de transformar o legado coletivo em um inconsciente individual e comum.

Para Bourdieu (2007) o que une os membros das classes dominantes é a participação em uma cultura comum, “quer se trate de esquemas verbais, admirações ou experiências artísticas, constituem certamente um dos fundamentos mais seguros da cumplicidade profunda.”

Souza (2010) pontua que o mundo neoliberal se materializa humanamente, todos os dias, a partir do momento em que transforma o cotidiano, as emoções, os sentimentos, os sonhos e as esperanças das pessoas comuns.

“Porque é quando as mudanças ganham a “alma” e o “corpo” de homens e mulheres comuns que estamos lidando verdadeiramente com mudanças efetivas da sociedade, da política e da economia.” Ou seja, o neoliberalismo através da cultura cotidiana se apossa da subjetividade das pessoas.

O que caracteriza os modos de produção capitalísticos é que eles não funcionam unicamente nos registros dos valores de troca, valores que são da ordem do capital, das semióticas monetárias ou dos modos de funcionamento. Eles funcionam também através de um modo de controle da subjetivação, que se chamaria de “cultura de equivalência” [...]. Desse ponto de vista o capital funciona de modo complementar à cultura enquanto conceito de equivalência: o capital ocupa-se da sujeição econômica, e a cultura, da sujeição subjetiva.” (GUATTARI, 2010, p.21).

Conforme Guattari é a cultura de massa um elemento fundamental na produção da subjetividade capitalística, pois, ela produz: “indivíduos normalizados, articulados uns aos outros segundo sistemas hierárquicos, sistemas de valores, sistemas de submissão”. Não somente uma subjetividade de indivíduos, mas uma produção de subjetividade social, a qual se pode encontrar em todos os níveis de produção e do consumo. Uma subjetividade inconsciente. Contudo, segundo Guattari é possível desenvolver modos de subjetivação singulares, chamado por ele de “processos de singularização”, a qual seria uma maneira de recusar os modos de manipulação e telecomando e construção modos de sensibilidade, de criatividade que produzam uma subjetividade singular.

A subjetividade está em circulação nos conjuntos sociais de diferentes tamanhos: ela é essencialmente social e assumida e vivida por indivíduos em suas experiências particulares. O modo pelo qual os indivíduos vivem essa subjetividade oscila entre dois extremos: uma relação de **alienação e opressão**, na qual o indivíduo se submete à subjetividade tal como a recebe, ou uma relação de **expressão e de criação**, na qual o indivíduo se

reapropria dos componentes da subjetividade, produzindo um processo que eu chamo de **singularização**". (GUATTARI, 2010, p.42)

O que interessa à subjetividade capitalística não é o processo de singularização, mas o resultado do processo, ou seja, a circunscrição a modos de identificação dessa subjetividade dominante.

Para entendermos porque os indivíduos constroem uma subjetividade alienada e opressiva é importante a compreensão do conceito de "subsunção", utilizado por Marx em "O capital". O termo subsunção caracteriza a relação entre o trabalho e o capital, essa relação surge quando o trabalhador vende sua força de trabalho ao capital, a ele se submetendo. Essa força de trabalho, ou seja, esse tempo de trabalho excedente, vem a ser incluída e como que transformada em capital.

O trabalho constitui o capital. Constitui-o negativamente, pois é nele integrado no ato da venda da força de trabalho, pelo qual o capital adquire, com essa força, o uso dela; uso que constitui o próprio processo capitalista de produção. O termo "submissão" não ressalta a relação por ter em seu conteúdo uma certa carga de "docilidade". Na verdade, nas relações trabalho/capital além e apesar de o trabalho "subordinar-se" ao capital, ele é elemento vivo, em permanente medição de forças, gerando conflitos e oposições ao outro polo formador da unidade que é a relação e o processo social capitalista". (ANTUNES, 2004, p.344)

Percebemos então que a força de trabalho além de ser um dos "elementos constitutivos da relação social que a aprisiona e submete" é também um elemento nessa relação, levando-a a necessidade de reafirmação de sua submissão. E por esse motivo o capital visa superar essa submissão, considerada subordinação formal em Antunes (2004), transformando-a em submissão real.

O modo de produção capitalista, desde o início, teve como pressuposto formas de captura da subjetividade operária pelo capital, de sua subsunção à lógica do capital, necessitando ser reafirmada. Segundo Antunes (2004 p. 344): "O que muda é a forma de implicação do elemento subjetivo na produção do capital, que, sob o taylorismo/fordismo, ainda era meramente formal e com o toyotismo tende a ser real, com o capital buscando capturar a subjetividade de modo integral".

O toyotismo para Antunes não possui a pretensão de instaurar uma sociedade racionalizada, mas apenas uma fábrica racionalizada. E o faz através da subsunção real subjetividade operária pela lógica do capital.

Vimos isso claramente citado a cima no capítulo 1, principalmente embasado no trabalho de Gorz “Misérias do presente, riquezas do possível”, em que o operário precisava autogerir-se e ser um operário polivalente, capaz de desenvolver várias operações e ser mestre de um conjunto multifuncional de meios de trabalho, levando- a uma sujeição máxima. Uma captura integral da subjetividade operária.

Sob o toyotismo, mesmo a alienação do trabalho encontrando-se, em sua essência, preservada, pois, o operário podia contar com maior participação nos projetos e maior envolvimento dos trabalhadores, a subjetividade encontrava-se comprometida. O operário não se identificava com o que produzia e para quem produzia. A subjetividade era envolvida de forma forte e intensa através da apropriação intelectual e de sua capacidade cognitiva. (ANTUNES 2004).

Antunes relata ainda que com as máquinas informatizadas, o trabalho humano que não pode ser suprimido, é então requisitado, através de uma maior interação entre a subjetividade que trabalha e o novo maquinário. E esse envolvimento interativo aumenta ainda mais o estranhamento do trabalho, distanciando a subjetividade de uma cotidianidade autêntica e autodeterminada.

A alienação/estranhamento é ainda mais intensa nos estratos precarizados da força humana de trabalho, que vivenciam as condições mais desprovidas de direitos e condições de instabilidade cotidiana, dada pelo trabalho part-time, temporário, e precarizado. Sob a condição da precarização, o estranhamento assume a forma ainda mais intensificada e mesmo brutalizada, pautada pela perda (quase) completa da dimensão de humanidade. Nos estratos mais penalizados pela precarização/exclusão do trabalho, o estranhamento e o fetichismo capitalista são diretamente mais desumanizadores e bárbaros em suas formas de vigência”. (ANTUNES, 2004, p.348)

Souza (2010) quando nos fala de uma “nova classe de trabalhadores brasileiros”, está se referindo aos emergentes que dinamizaram o capitalismo brasileiro na última década. Para ele, a dimensão simbólica de justificação do capitalismo colocada como algo natural, e não como algo construído socialmente, a qual privilegia positivamente alguns e estigmatiza outros, esconde muita dor e sofrimento silenciados.

O que percebemos é que nas classes sociais e principalmente a classe de trabalhadores brasileiros há uma construção de subjetividade que é partilhada entre os membros do grupo. Grun apud Souza (2010) percebe que o predomínio da esfera

financeira na sociedade brasileira envolve muito mais que o controle econômico da sociedade, percebe que o controle econômico pressupõe o exercício de uma dominação cultural e simbólica que lhe própria.

Entendemos que este “espírito” ou “violência simbólica” que justifica a acumulação econômica acontece através de uma captura e modelação da subjetividade do trabalhador, transformando-a em um objeto gerando a reprodução de uma força estranhada.

Com a dificuldade em construir uma subjetividade singular/autêntica, devido a alienação/estranhamento vivida principalmente pelos trabalhadores precarizados, eles são impedidos de vivenciarem uma vida dotada de algum sentido.

Dejours (1993), vai relatar que a atividade profissional não é apenas um modo de ganhar a vida. É uma forma de inserção social, em que aspectos psíquicos e físicos estão fortemente implicados.

Segundo Antunes (2004) quando pensamos na enorme massa de trabalhadores desempregados percebemos formas diferenciadas de lidar que variam da “rejeição da vida social, do isolamento, da apatia e do silêncio até a violência e a agressão diretas.” Ou seja, diante das situações de sofrimento/alienação impostas ao trabalhador, o que lhe resta é criar estratégias defensivas para lidar com tais sofrimentos.

### 3.2: SOFRIMENTO PSÍQUICO E ESTRATÉGIAS DEFENSIVA

Através de visão da Psicodinâmica do trabalho nosso objetivo é compreender como os trabalhadores alcançam um certo equilíbrio psíquico, mesmo estando submetidos a condições de trabalho desestruturantes.

Dejours (1993) em seu livro a loucura do trabalho com estudos sobre a vida de trabalho dos operários no início do período industrial denuncia que a luta dos trabalhadores pela saúde do corpo estava ligada as condições de trabalho, ou seja, o ambiente físico, o ambiente químico, o biológico, as condições de higiene, de segurança. Quanto ao sofrimento mental, ele resulta da organização do trabalho, do conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as questões de responsabilidade.

Ligada a essas questões podemos observar que com os processos de inserção de novas tecnologias e a reestruturação produtiva têm acrescentado ao

trabalhador a necessidade constante de capacitação para manter-se em condições de empregabilidade, a falta de estabilidade dos empregos terceirizados e precários também são responsáveis pelo sofrimento mental do trabalhador.

Segundo Dejours (1993, p.32) para lidar então com o sofrimento os trabalhadores usam de “estratégias defensivas” ou “ideologias defensiva”. A primeira ideologia apresentada pelo autor é a ideologia da vergonha; na qual há atitudes e comportamentos de vergonha em relação à doença, pois somente o corpo que trabalha, o corpo produtivo do homem é aceito. Situações como a sexualidade, a gravidez ou a doença devem ser recoberto de silêncio.

“A vergonha instituída como sistema constitui uma verdadeira ideologia elaborada coletivamente, uma ideologia defensiva contra uma ansiedade precisa, a de estar doente ou, de estar em um corpo incapacitado.” E a angustia vivida nessa ideologia da vergonha, não é a do sofrimento, da doença ou da morte; é uma angustia experimentada de que através da doença, aconteça a destruição do corpo enquanto força capaz de produzir trabalho.

Dejours (1993), relata que nos momentos onde essa ideologia da vergonha, que é construída coletivamente, falha. A ansiedade relativa à ansiedade transforma-se em problema individual e podemos perceber fracassos individuais da ideologia da vergonha através de comportamentos como o alcoolismo, atos de violência “anti-social” e os transtornos mentais com todas as suas formas de descompensação. “Enfim, sem poder usar estas diferentes “portas de saída”, o risco é a morte.”

Em Dejours (1993) o sofrimento começa quando a relação do homem com o conteúdo do trabalho está bloqueada, quando o trabalhador já usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoativas, de aprendizagem e de adaptação. Quando ele usou de tudo que dispunha de saber e de poder na execução do trabalho e quando ele não pode mais mudar de tarefa, isto é, “quando foram esgotados os meios de defesa contra a exigência física”. Para Dejours não é as exigências mentais ou psíquicas do trabalhador que fazem surgir o sofrimento, é na verdade a certeza de que o nível atingido de insatisfação não pode mais diminuir que marca o início do sofrimento.

Em Merlo (2011) temos uma descrição da Psicodinâmica do trabalho a partir do trabalho de Dejours muito interessante.



o sofrimento é um espaço clínico intermediário que marca a evolução de uma luta entre funcionamento psíquico e mecanismo de defesa por um lado e pressões organizacionais desestabilizantes por outro lado, com o objetivo de conjurar a descompensação e conservar, apesar de tudo, um equilíbrio possível, mesmo se ele ocorre ao preço de um sofrimento, com a condição que ele preserve o conformismo aparente do comportamento e satisfação aos critérios sociais da normalidade. (MERLO, 2011).

A Psicodinâmica do trabalho trabalha com os conceitos ergonômicos de trabalho prescrito e trabalho real. E é justamente no espaço entre esse prescrito e real que pode ocorrer ou não a sublimação e a construção da identidade do trabalho.

Nos modelos do trabalho taylorizado, existia sempre, uma separação entre trabalho prescrito e real, ou seja, uma separação entre concepção e execução. (MERLO 2011 p. 133).

Situações como o fracionamento da atividade do modelo taylorista exige do trabalhador respostas personalizadas que estão direcionadas aos dois sofrimentos mais importantes provocados pelo trabalho: o medo e a monotonia.

A vivência do medo existe efetivamente, mas só raramente aparece à superfície, pois encontra-se contida, no mínimo pelos mecanismos de defesa. Estes são absolutamente necessários. [...] se o medo não fosse assim neutralizado, se pudesse aparecer a qualquer momento durante o trabalho, neste caso os trabalhadores não poderiam continuar suas tarefas por muito tempo mais. (DEJOURS, 2003, p.70)

Para França (2007) o corpo de cada ser humano, traz as marcas de sua história, de seu esforço, de suas perdas e de suas vitórias. Pois as dimensões biopsicossocial desencadeia-se a partir de impactos internos e externos ao corpo.

Por isso percebemos a incidência dos casos de doenças ocupacionais tais como DORT, depressão, estresse, burnout, representando a expressão do sofrimento psíquico vivenciado pelo trabalhador.

Dejours também relata a doença somática. Para ele, quando há uma inadequação entre a estrutura da personalidade e o conteúdo ergonômico do trabalho aparece a doença somática. Contudo, nosso interesse está no sofrimento psíquico e sua exploração. Segundo Dejours toda doença física só pode ser prejudicial à produtividade e à rentabilidade dos donos do capital. Mas, eis que algumas funcionalidades do sofrimento mental possuem aspectos ligados à produtividade. “A erosão da vida mental individual dos trabalhadores é útil para a

implantação de um comportamento condicionado favorável à produção. O sofrimento mental aparece como intermediário necessário à submissão do corpo.” (p.96).

Os exemplos estudados por Dejours na construção civil, já mostrava o valor funcional da ideologia ocupacional defensiva, tanto no que dizia respeito à continuidade no trabalho com alto risco, como no tocante à seleção de pessoal. Também no grupo de aviadores de caça, estudados por ele, é possível perceber a exploração da loucura bem específica, na qual permite encontrar homens capazes de se lançarem num desafio mortal com os elementos naturais. Levando – o a conclusão de que “o sofrimento psíquico, longe de ser um epifenômeno, é o próprio instrumento para obtenção do trabalho. O trabalho não causa o sofrimento, é o sofrimento que produz o trabalho.” E para aumentar a produção, basta as rédeas do sofrimento psíquico, mas é claro, lembrando –se sempre de respeitar os limites e capacidades de cada um, senão arrisca-se levar o trabalhador a um descompensamento sem retorno.

## **4: TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DO INSTITUTO FEDERAL FLUMINENSE DO CAMPUS BOM JESUS DO ITABAPOANA**

### **4.1: METODOLOGIA DA PESQUISA**

A opção metodológica adotada no estudo compreende uma pesquisa aplicada, empírica, exploratória, qualitativa e de campo, associada a uma pesquisa bibliográfica sobre os principais autores que trabalham com a temática (RICHARDSON, 1999).

Trata-se de uma pesquisa desenvolvida a partir da utilização de entrevistas semiestruturadas, constituídas por perguntas abertas e fechadas, apresentadas a trabalhadores terceirizados do Instituto Federal Fluminense campus Bom Jesus do Itabapoana, conforme as orientações de May (2004).

Como a pesquisa é qualitativa e utilizou o procedimento da entrevista, o número de entrevistados foi de 10% do total de terceirizados de cada setor da instituição.

O primeiro passo foi o envio de um memorando à Diretoria de pesquisa e Extensão da Instituição solicitando permissão para realização das entrevistas com os terceirizados do Campus. Após deferido a solicitação, começamos a realização das entrevistas.

As entrevistas foram realizadas em ambiente propício para realização das mesmas, ou seja, sala individual, arejada e sem ruídos.

Realizamos 3 entrevistas como teste para o roteiro de entrevista e percebemos a necessidade de adaptação do mesmo para o prosseguimento das mesmas.

Foram entrevistados 11 servidores terceirizados de um total de 65 trabalhadores. A amostra foi selecionada aleatoriamente, através da solicitação ao responsável do setor que enviasse até a minha sala algum trabalhador do setor que estivesse disponível naquele momento. As entrevistas foram realizadas nos dias 4, 5, e 6 de fevereiro.

Encontramos algumas dificuldades em encontrar dados sistematizados dos terceirizados. Todo o trabalho de contabilizar o número de terceirizados, quantos por setor e quais são esses setores teve que ser levantado por mim através de entrevistas com os responsáveis.

A análise dos dados coletados será efetuada com base na análise do discurso de Bardin (2011). Os dados serão apurados e categorizados para análise de conteúdo do tipo categorial, seguindo a temática do sofrimento mental dos trabalhadores apresentados por Dejours (1992) e os resultados serão mostrados em forma de textos e quadros resumitivos.

#### 4.2: PERFIL DA AMOSTRA

A população dos terceirizados do Instituto Federal Fluminense é de 65 trabalhadores, divididos em três empresas contratantes, no período pesquisado, conforme apresentado na tabela 3.

**Tabela 3:** Relação das empresas prestadoras de serviços e o Número de terceirizados.

<b>Empresa</b>	<b>Nº de terceirizados</b>
Rota Vigilância	8
Ferthymar	21
Nova Rio	36

Fonte: Elaborado pelo Autor (2016): Dados da pesquisa documental

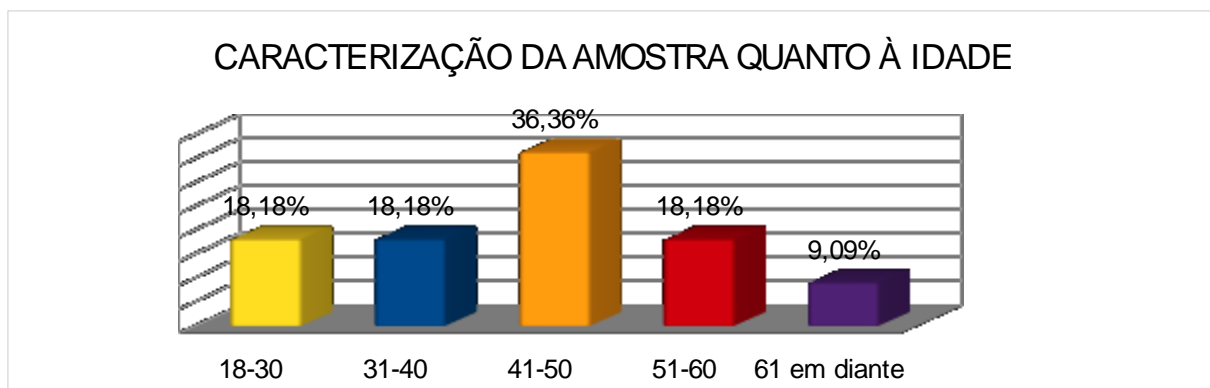
A amostra foi constituída de trabalhadores representantes de todos os setores da instituição nos quais os trabalhadores terceirizados estão alocados. Verificou-se que o quadro de trabalhadores é bem dividido entre trabalhadores do sexo feminino

e masculino, com uma pequena predominância de trabalhadores do sexo masculino, conforme apresentado no Gráfico 2. Acredita-se que esse resultado se deve ao fato de ser a instituição uma escola agrícola, sendo grande a necessidade de pessoas para trabalharem no campo, assim também cargos como de vigilante e motoristas. A procura para esses cargos é predominantemente masculina. Assim como nos setores de limpeza há um predomínio de mão de obra feminina.



**Gráfico 2:** Caracterização da amostra quanto ao sexo  
Fonte: Elaborado pelo Autor (Dados da entrevista: Apêndice A)

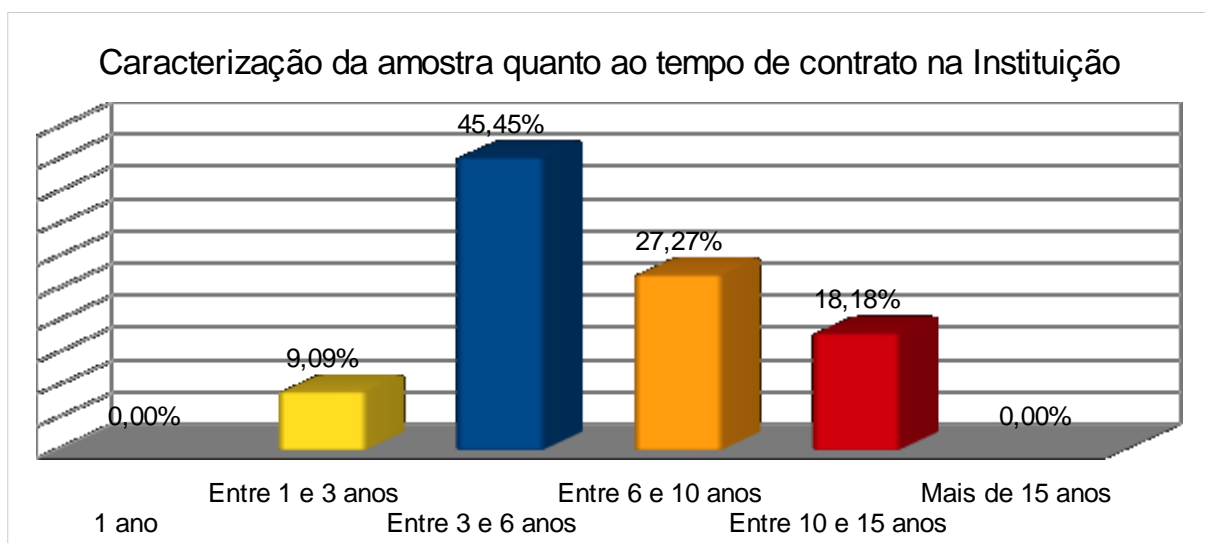
O gráfico 3 apresenta que a faixa etária predominante está entre 41 a 50 anos, correspondente a 36,36% do total. Entretanto observa-se concentração significativa dos trabalhadores entre 18 a 30 anos, 31 a 40 anos e 51 a 60 anos (18,18% nesses casos). Os mais idosos, acima dos 61 anos correspondem a 9,09% do total de trabalhadores analisados.



**Gráfico 3:** Caracterização da amostra quanto à idade  
Fonte: Elaborado pelo Autor (Dados da entrevista: Apêndice A)

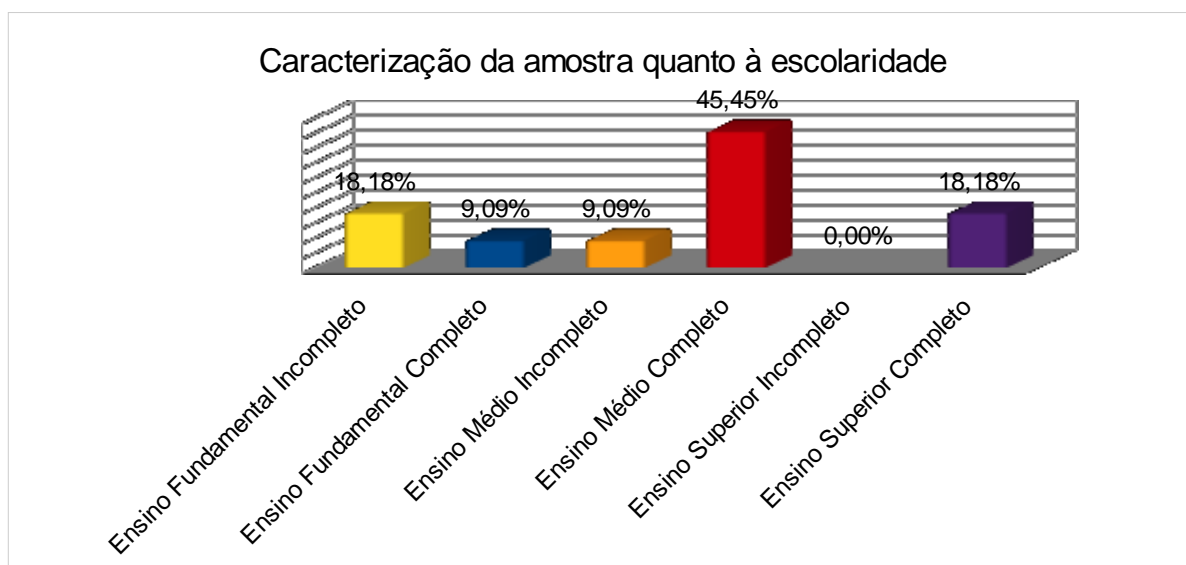
No que diz respeito ao tempo de serviço prestado à instituição, o gráfico 4 apresenta 9,09% tem entre 3 e 6 anos que estão trabalhando na instituição. Sendo que 27,27% tem entre 6 e 10 anos de trabalho, 18,18% entre 10 e 15 anos de serviços prestados e 9,09 entre 1 e 3 anos de trabalho. Isso demonstra maior experiência no trabalho, pouca rotatividade nos vínculos empregatícios, levando os trabalhadores a experienciarem até uma certa estabilidade com relação ao trabalho junto a instituição.

O tempo de atividade na instituição também pode ser relacionado à idade dos trabalhadores pesquisados, que, conforme apresentado no gráfico 3, em sua maioria, 36,36%, tem idade entre 41 e 50 anos, o que explica o elevado tempo de experiência dos trabalhadores.



**Gráfico 4:** Caracterização da amostra quanto ao tempo de contrato na Instituição  
 Fonte: Elaborado pelo Autor (Dados da entrevista: Apêndice A)

O gráfico 5 sobre a escolaridade dos trabalhadores mostra que a grande maioria possui o ensino médio completo, 45,45% dos trabalhadores, sendo que 18,18% possuem o ensino fundamental incompleto e 18,18% o ensino superior completo. Dos que possuem o ensino superior completo somente 1 trabalhador atua em sua área de formação e os trabalhadores de ensino médio incompleto estão lotados nos serviços do campo, ou seja, em atividades mais braçais e que não exigem muita qualificação. Não é expressiva a quantidade de trabalhadores que possuem ensino fundamental completo e ensino médio incompleto (9,09%). Verificou-se que nenhum dos trabalhadores entrevistados possui ensino superior incompleto e nenhum trabalhador está estudando no período entrevistado.



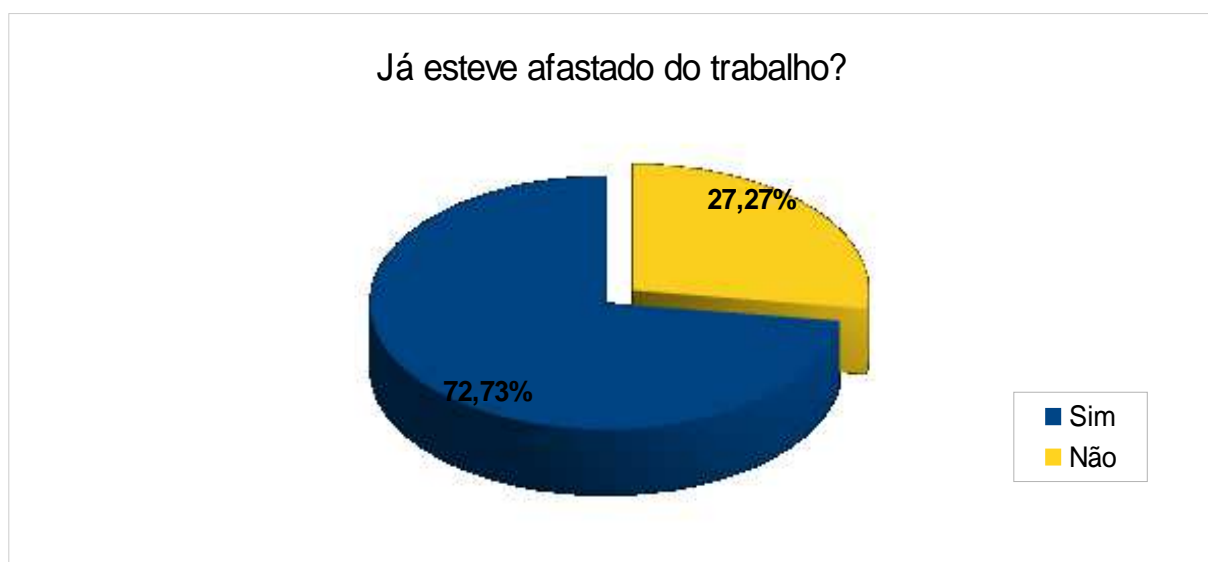
**Gráfico 5:** Caracterização da amostra quanto à escolaridade  
 Fonte: Elaborado pelo Autor (Dados da entrevista: Apêndice A)

Quanto à jornada semanal de trabalho, evidenciou-se nas entrevistas que todos os trabalhadores contratados trabalham 44 horas semanais.

#### 4.3: ANÁLISE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Nas relações com o trabalho, o gráfico 6 evidenciou que 72,73% dos trabalhadores já estiveram afastados em alguma ocasião e 27,27% declararam que nunca estiveram afastados do trabalho. Fato esse que nos chama a atenção, principalmente quando correlacionamos com os dados do gráfico 4, mostrado acima. A maior parte, (45,45%), tem entre 3 e 6 anos que estão trabalhando na instituição. Sendo que 27,27% tem entre 6 e 10 anos de trabalho, 18,18% entre 10 e 15 anos de serviços prestados e 9,09 entre 1 e 3 anos de trabalho. Percebemos que a rotatividade não é grande, mas o que nos impressiona é um trabalhador que por exemplo está há 10 anos na instituição sem ter se afastado nem sequer por um dia.





**Gráfico 6:** Pergunta: já esteve afastado do trabalho em alguma ocasião?  
 Fonte: Elaborado pelo Autor (Dados da entrevista: Apêndice A)

Quanto ao motivo pelo qual estiveram afastados, o gráfico 7 nos mostra que a maioria se afastou por motivo de doença (36,36%), sendo que 18,18% dos trabalhadores se afastaram por licença maternidade, ou nunca adoeceram, ou trabalharam mesmos doentes sem se afastarem do trabalho. Não é expressiva o número de trabalhadores afastados por motivo de acidente de trabalho (9,09%).

Agora conseguimos entender porque o gráfico 6 apresenta um percentual de 27,27% de trabalhadores que mesmo com vários anos de trabalho nunca estiveram afastados do trabalho, pois, 18,18% declara que trabalha mesmo doente.

Neste ponto pode-se observar através das entrevistas uma certa dificuldade dos trabalhadores em falar sobre doença e sofrimento. Como se fosse vergonhoso ou até mesmo motivo de fraqueza o adoecimento, tanto que alguns pesquisados declaram que quando adoeceram trabalharam doentes. “Quando eu tive dengue, eu vim trabalhar mesmo assim”, “Evito tirar atestado, porque chefe nunca gosta que o funcionário falte ao trabalho”.

Dejours (1992), ao estudar as estratégias defensivas do subproletariado já encontrava comportamentos como esses citados acima. Segundo ele, comportamentos como o fato de tentar esconder dos outros que se está doente é uma estratégia defensiva, pois a vivência da doença é experienciada como vergonhosa e é um sentimento coletivo:

Bastou uma doença ser evocada para que, em seguida, venham numerosas justificativas, como se fosse preciso se desculpar (...) Não é de propósito

que a gente está doente”. Maciçamente, com efeito, emerge uma verdadeira concepção da doença, própria ao meio. Concepção dominada pela acusação. Toda doença seria, de alguma forma, voluntária: Se a gente está doente, é porque é preguiçoso”. “Quando a gente está doente, se sente julgado pelos outros (p.29).

Essa citação de Dejours expressa claramente o sentimento que percebemos durante a entrevista ao grupo pesquisado. Mesmo em situações onde o motivo do afastamento é um direito, como no caso da licença maternidade, percebia-se a necessidade de justificação do motivo pelo qual estiveram afastadas.

Um dos pesquisados que sofreu um acidente de trabalho, uma queimadura grave em seu braço durante o trabalho, voltou ao trabalho sem aguardar o tempo necessário para sua total recuperação e cicatrização da pele. “Eu não consigo ficar sem trabalhar”. Foi o seu relato. Percebemos, até mesmo que inconscientemente a associação entre doença e vagabundagem.

Outra entrevistada nos relatou que está com um problema de saúde, um mioma, o qual ela precisa operar urgentemente, mas está com medo de pedir afastamento justamente nesse momento em que ela e alguns outros trabalhadores serão trocados de empresa. Segundo o relato dos entrevistados: “Fico com medo de pedir licença e depois eles não renovarem meu contrato”.

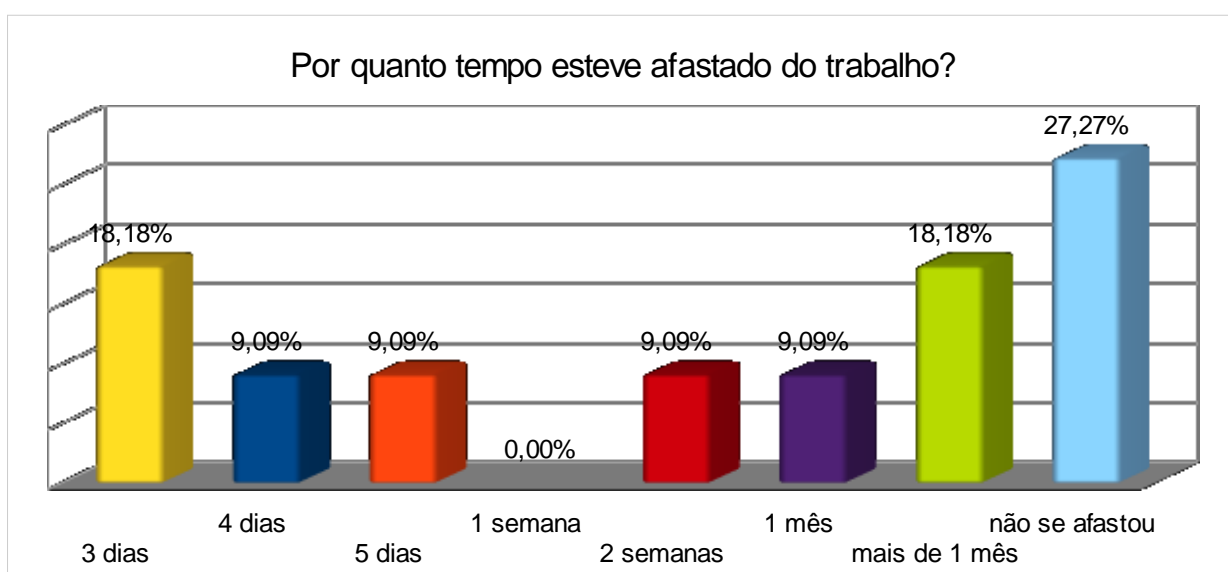
Em Dejours (1999) em sua obra sobre a banalização da injustiça social ele vai abordar sobre o medo enfrentado por quem perdeu o emprego ou quem não consegue empregar-se ou reempregar-se e passa pelo processo de dessocialização progressivo, essa pessoa sofre:

Sabido que esse processo leva a doença mental ou física, pois ataca os alicerces da identidade. Hoje, todos partilham um sentimento de medo – por si, pelos próximos, pelos amigos ou pelos filhos – diante da ameaça de exclusão. Enfim, todo mundo sabe que a cada dia aumentam em toda a Europa o número de excluídos e os riscos de exclusão, e ninguém pode em sua consciência esconder-se atrás do véu demasiado transparente da ignorância que serve de desculpa. (p.18).



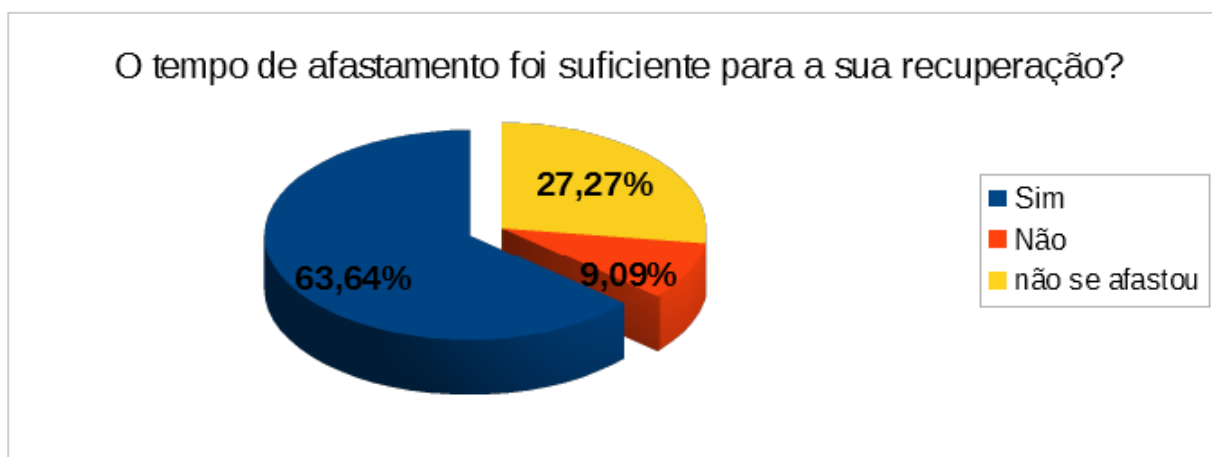
**Gráfico 7:** Motivo pelo qual esteve afastado do trabalho  
 Fonte: Elaborado pelo Autor (Dados da entrevista: Apêndice A)

Quanto ao tempo de afastamento, evidencia-se que 27,27% dos trabalhadores nunca se afastaram, 18,18% se afastaram por mais de um mês, que são os trabalhadores que estiveram em licença maternidade ou se afastaram pelo período de 3 dias. E 9,09% dos trabalhadores já se afastaram por 4 dias, 5 dias, 2 semanas ou 1 mês. Houve trabalhador que relatou que quando adoeceu e precisou operar, a empresa lhe deu férias para que a mesma não se afastasse. Ela sabe que a empresa não agiu corretamente com ela, todavia não se manifestou por medo de perder o trabalho.



**Gráfico 8:** Por quanto tempo esteve afastado do trabalho  
 Fonte: Elaborado pelo Autor (Dados da entrevista: Apêndice A)

No gráfico 9 evidenciou-se que 63,64 dos trabalhadores entrevistados declararam que acharam suficiente o tempo de afastamento para sua recuperação, 27,27% não se afastou em nenhum momento e 9,09% achou que o tempo não foi o suficiente para a sua recuperação total.



**Gráfico 9:** O tempo foi suficiente para a sua recuperação  
Fonte: Elaborado pelo Autor (Dados da entrevista: Apêndice A)

Conforme dados relatados a maioria dos trabalhadores relatou nunca ter surgido nenhum problema de saúde ocasionado pelo trabalho que desenvolvem na instituição (72,73%). Contudo, 27,27% dos trabalhadores pesquisados relatam problemas como dores de cabeça e enjoou devido ao uso de produtos químicos. O uso de botas pelos trabalhadores que atuam no setor de limpeza, também foi relatado como causador de quedas das unhas dos pés. Intoxicação com os remédios aplicados nas plantações é evidenciado também como problemas de saúde ocasionado pelo trabalho. Por fim, dores de coluna, torções e dores nos joelhos, também foram citados.



**Gráfico 10:** Ao longo de sua vida profissional houve algum problema de saúde ocasionado pelo trabalho?

Fonte: Elaborado pelo Autor (Dados da entrevista: Apêndice A)

Os trabalhadores pesquisados relataram que não fazem hora extra, somente os trabalhadores que atuam como motoristas é que fazem e essas horas são compensadas com folgas posteriores.

Todos os trabalhadores pesquisados relataram que se sentem satisfeitos em relação ao seu trabalho. Conforme a tabela 4.

Esses resultados são contraditórios, visto que alguns declararam em perguntas que já foram mostradas anteriormente que trabalham mesmo quando estão doentes, evitando se afastarem do trabalho, pois têm medo de darem motivos e acabarem perdendo o trabalho. “Evito tirar atestado, porque chefe nunca gosta que o funcionário falte ao trabalho”. Declararam também que o tempo de afastamento, em alguns casos não foi suficiente. “Quando tive dengue, fiquei somente dois dias em casa e assim que aguentei ficar de pé, voltei ao trabalho”. E disseram que já desenvolveram problemas de saúde devido ao trabalho que realizam. Contudo, a satisfação de possuir um trabalho e estar fora da marginalização os levam a ignorar os aspectos simbólicos da satisfação e a possível consciência da indignidade, inutilidade e desqualificação.

Diante das questões expostas acima, podemos entender melhor a posição dos trabalhadores pesquisados quando recorremos a Dejours em sua obra “A loucura do trabalho” e sua definição para satisfações concretas e simbólicas.

As satisfações concretas dizem respeito à vida, ao bem-estar físico, biológico e nervoso, isto é, à saúde do corpo. ...subtrair o corpo à nocividade do trabalho e permitir ao corpo entregar-se à atividade capaz de

oferecer as vias melhor adaptadas à descarga de energia. Isto é: fornecer capacidade de oferecer atividades físicas, sensoriais e intelectuais segundo proporções que estejam em concordância com economia psicossomática individual. As satisfações simbólicas: desta vez, trata-se da vivência qualitativa da tarefa. É o sentido, a significação do trabalho que importam nas suas relações com o desejo. Não é mais questão das necessidades como no caso do corpo, mas de desejo e motivações. Isto depende do que a tarefa veiculada do ponto de vista simbólico. (DEJOURS, 1992 p.62)

Entendemos que o grau de satisfação apresentado é devido ao entendimento dos trabalhadores de satisfação do trabalho em uma dimensão concreta e não devido a uma dimensão simbólica.

Segundo Dejours (1992), a insatisfação, embora implicitamente designada em numerosos trabalhos, foi, na verdade, bem pouco estudada. Para ele, é no contato forçado com uma tarefa desinteressante que nasce uma imagem de indignidade. Também há o sentimento de inutilidade que remete à falta de qualificação e finalidade do trabalho. Muitos trabalhadores, às vezes, não conhecem a própria significação de seu trabalho em relação ao conjunto da atividade da empresa ou instituição a qual estão vinculados. Segundo Dejours (1992 p.51): “Mas, mais do que isso, sua tarefa não tem significação humana. Ela não significa nada para a família, nem para os amigos, nem para o grupo social, altruísta, humanista ou político”. Ao lado da indignidade e inutilidade estão as queixas de desqualificação. Essas por sua vez são a base para o sentimento de insatisfação. Para Dejours (1992), é quando o trabalhador possui a certeza de que seu nível de insatisfação não tem como diminuir que marca o início do sofrimento e não tanto as exigências mentais ou psíquicas como podemos pensar.

**Tabela 4:** Satisfação no trabalho

Sente satisfação em seu trabalho?	
Sim	11
Não	0

Fonte: Elaborado pelo Autor (dados da pesquisa de relações com o trabalho)

No gráfico 11 evidencia-se que 72,73% dos pesquisados encontram-se motivados no que fazem e 27,27% não se sentem motivados, devido principalmente ao longo trajeto entre a moradia e o trabalho e pela falta de companheirismo entre os colegas de trabalho.

Dejours (1992) em sua pesquisa realizada com um grupo de pilotos de caça percebe a função da motivação na vida do trabalhador.

Durante toda a vida do piloto de caça, basta que ele não queira trabalhar para ser automaticamente dispensado. Se seu desejo se abater durante alguns dias ou algumas semanas, se ele não tiver mais vontade de voar, a desqualificação não tardará. Pois, nesta profissão, é preciso estar motivado a todo instante sem o que o afrontamento com o perigo corre o risco de terminar em catástrofe. (p.88).

Acreditamos que a motivação tenha o mesmo efeito na vida de trabalhadores instáveis, pois, basta que não queiram trabalhar, ou que demonstrem falta de motivação para que sejam dispensados. Dejours vai nos dizer que o medo em uma intensidade considerável pode ser perfeitamente tolerado contanto que seja contrabalanceada pelo jogo do sistema motivação-satisfação. Ou seja, esses trabalhadores vivem constantemente o medo, contudo este encontra-se sob controle pela condição de apresentarem – se sempre motivados e satisfeitos.

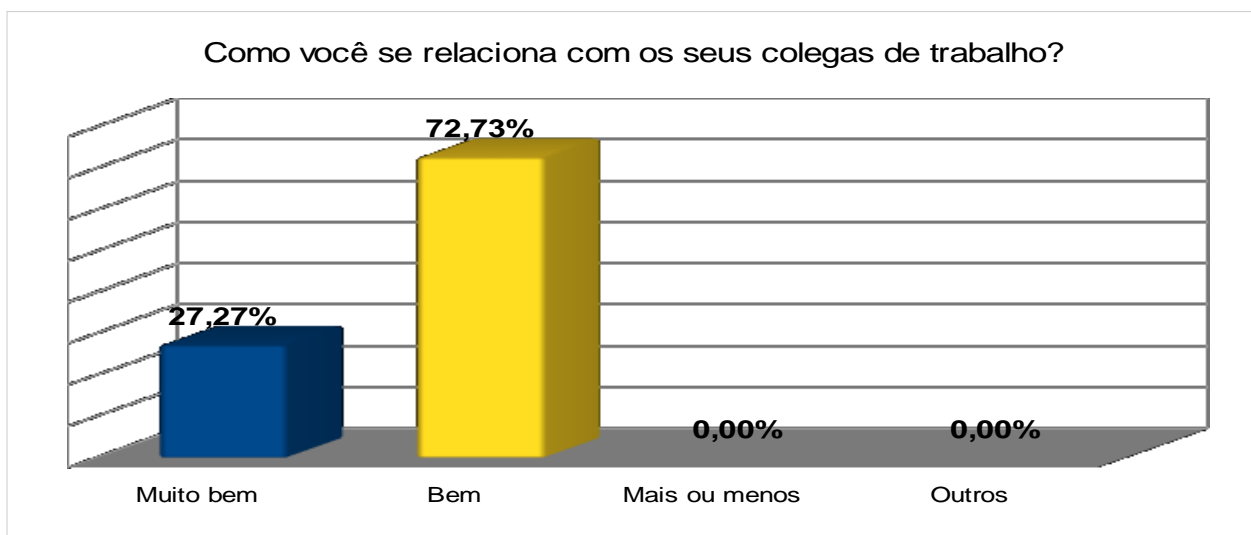


**Gráfico 11:** Motivação no trabalho

Fonte: Elaborado pelo Autor (Dados da entrevista: Apêndice A)

Quanto ao relacionamento com os colegas, o gráfico 12 apresenta que 72,73% dos trabalhadores pesquisados relatam que se relacionam bem e 27,27% declaram que se relacionam muito bem, nenhum dos trabalhadores se relaciona

mais ou menos ou de forma ruim com os seus pares.



**Gráfico 12:** Relacionamento com os colegas de trabalho

Fonte: Elaborado pelo Autor (dados da pesquisa de relações com o trabalho)

Sobre o relacionamento com diretores e coordenadores a maioria declara que se relaciona bem e que convivem pouco, “só mesmo o necessário”. Somente um pesquisado disse que já teve problemas com chefias em tempos passados e que no momento se relaciona bem. Quanto ao relacionamento com servidores efetivos 54,55% declaram que possuem bom relacionamento com os servidores efetivos e 45,45% disseram que o relacionamento não é tão bom, pois, “os efetivos os tratam com indiferença”, “a carga horária é melhor, os contratados ficam com serviços mais pesados e possuem direitos a mais como por exemplo a insalubridade que os terceirizados não ganham”, “alguns efetivos se sentem privilegiados, mas, não deixam de estar certos, pois estudaram para isso”, “ouço dos colegas que se sentem inferiores em relação aos efetivos”.

Maciel (2009) relata bem esse modelo em que alguns por possuírem mais estudo e serem efetivos se sentem em condições privilegiadas em relação aos trabalhadores contratados.

Porque a profissão dele é mais do que a nossa. Estudar é justo, porque estudando você já vai ter um serviço bom. Ele não tem culpa não, ele plantou o que colheu, no caso ele estudou, estudou, correu atrás na faculdade, para ele conseguir aquilo ali, ele fez com que para conseguir aquilo”. Aqui, fica claro o papel do conhecimento escolar na reprodução de uma hierarquia muito bem definida: as ocupações relacionadas ao



conhecimento escolar formal são valorizadas em detrimento daquelas restritas ao corpo. Ao mesmo tempo, a ideologia do mérito atribui aos vitoriosos o fato de terem cumprido o acordo de valorização dos estudos, omitindo como conseguiram fazer isso. É fundamental aqui a conexão entre respeito, condição e dignidade. Ela é a prova de que uma posição privilegiada na hierarquia moral do trabalho é um critério central para que as pessoas sejam respeitadas, o que significa serem consideradas naturalmente pelos outros como úteis e de valor. Esse respeito é indispensável para o bem-estar pessoal, além de assegurar na prática os direitos e o respeito formal da cidadania. Não é à toa o desinteresse generalizado dos desqualificados pela política. Como não puderam incorporar nenhuma autonomia pessoal, só resta esperar pelo assistencialismo, e isso principalmente na geração de empregos. (p.256)

Percebemos que as relações entre os contratados e efetivos, são permeadas por essas noções de valores. Uma das entrevistadas relata que durante uma conversa com um servidor efetivo, quando ocorreu uma diferença de opinião. O servidor efetivo respondeu a ela que ele é que estava correto no seu ponto de vista, pois ele era efetivo e sabia melhor das coisas do que ela. Ao me relatar tal fato ela diz “eles sentem privilegiados, mas também estudaram para isso, não deixam de estar certos”.

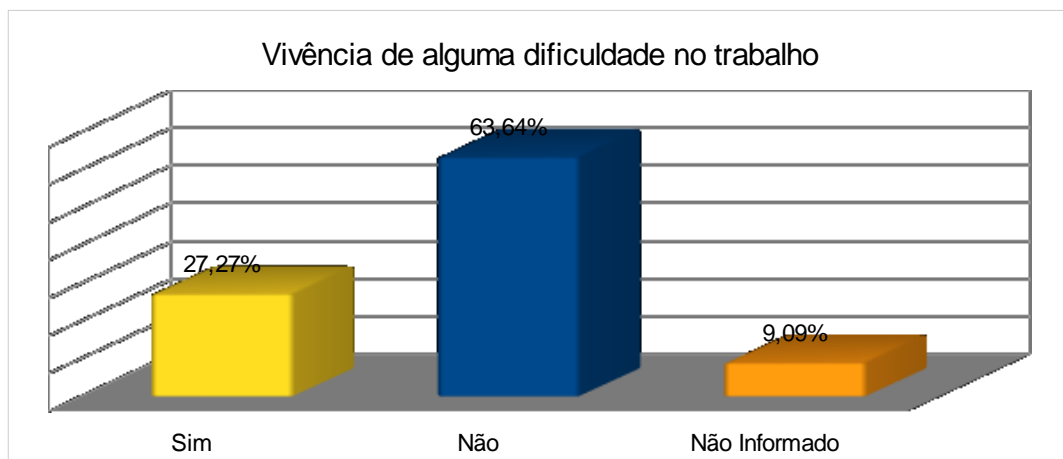
Nas dificuldades enfrentadas no trabalho com os colegas de trabalho, a maioria dos pesquisados demonstram nunca terem enfrentado nenhum tipo de dificuldade no trabalho e 27,27% relatam já terem enfrentado problemas, “já tive problemas e tentei resolver através de reunião”, “tive problemas com um colega de trabalho, fui até a chefia reclamar e até hoje não nos falamos”. O número de trabalhadores que não informaram não é expressivo (9,09%).

Percebemos uma certa passividade que pode ser melhor entendida na noção de “tranquilidade” expressa por Maciel (2009) que explica bem essa postura passiva e até a dificuldade de assumir que enfrentam dificuldades no cotidiano de trabalho, pois pode parecer vergonhoso:

Essa tranquilidade é uma defesa diante do delinquente que não querem ser, cuja marca principal é a valentia e a agressividade sem limites do bandido. Isso é o que “segura” o trabalhador honesto, para não se revoltar contra sua condição de desqualificado e de privação material. (p.247).

Eles se sentem também coagidos pela chefia imediata que possui o habito de os ameaça frequentemente com a possibilidade de demissão. Por isso, preferem se calar muitas das vezes e guardar para si a queixas. “O serviço as vezes não é bem

dividido, mas se reclamamos os colegas acham ruim, então é melhor ver e deixar pra lá. ”



**Gráfico 13:** Vivência de dificuldades no trabalho

Fonte: Elaborado pelo Autor (dados da pesquisa de relações com o trabalho)

#### 4.3.1: Fatores de motivação no trabalho

Na pesquisa de campo realizada, foram identificados como fatores de satisfação:

- a) O trabalho em harmonia no turno da manhã
- b) Gostar de sentir útil
- c) Gostar do que faz
- d) Poder servir bem
- e) gostar dos colegas de trabalhos
- f) Prazer em trabalhar
- g) Salário
- h) Elogios/Reconhecimento
- i) Gostar de se relacionar com pessoas
- j) A ética e o compromisso

- k) Ser considerado uma pessoa de confiança pelo chefe
- l) Horário certo para entrar e sair do expediente
- m) Não trabalhar aos sábados, domingos e feriados

#### **4.3.2: Dificuldades enfrentadas na instituição para exercer satisfatoriamente a função.**

Na pesquisa de campo realizada, foram encontradas as seguintes dificuldades:

- a) Serviço mal dividido entre os colegas
- b) precisar limpar certos setores e estarem fechados
- c) A burocracia
- d) Equipamento de trabalho em más condições de uso
- e) não possuir liberdade em suas ações
- f) quando a chefia ouve, percebe que existem falhas, mas, não agem
- g) Equipamentos ultrapassados e sem manutenção

#### **4.3.3: Algum aspecto do trabalho que cause perturbação**

Na pesquisa de campo realizada, foram encontrados os seguintes aspectos:

- a) barulho
- b) ver que alguns colegas também terceirizados que não dão tão duro no trabalho.

Quanto aos imprevistos no trabalho 63,64% declaram que dia a dia de trabalho não ocorrem imprevistos e 36,36% disseram que enfrentam imprevistos, nos quais lidam das seguintes formas:

- a) Tenta se adaptar
- b) apressadamente tenta resolver
- c) se vira para dar conta da situação
- d) geralmente resolve bem e sem dificuldades

Percebemos ao comparar o fato de declararem que não ocorrem imprevistos com as dificuldades enfrentadas para exercer satisfatoriamente a função que na verdade há mais imprevistos do que realmente declararam. A dificuldade de precisar limpar o setor e este encontrar-se fechado não seria um imprevisto? Ou o fato de relatar um problema a chefia e ela ouvir, conhecer as falhas e não fazer nada, também não deixa de ser um imprevisto, pelo jeito até recorrente? Equipamentos em más condições que dão defeitos de repente, durante o expediente de trabalho ou não ter liberdade em agir.

Acreditamos mais uma vez que o comportamento passivo, ou “tranquilo” se apresenta aqui. Como não são ouvidos em suas queixas, sugestões e relatos, acabam por se sentirem meros executores. “Tentam se adaptar” como citado acima.

#### **4.3.4: Auto avaliação da condição física, emocional e mental**

Na pesquisa de campo realizada, 81,82% dos trabalhadores relatam que sua condição de saúde física se encontra boa dentro da realidade que vivência em seu cotidiano profissional e 18,18% afirmam sentir o trabalho muito cansativo e o serviço pesado afetando dessa forma a saúde física.

A auto avaliação da maioria dos trabalhadores pesquisados como boa, nos remete a abordagens teóricas já apresentadas, como a importância de que este corpo se apresente sempre em condições para o trabalho, pois mostrar doente é sinal de fraqueza, de passividade, de preguiça. Mesmo o grupo de 18,18% que declarou comprometimento da saúde física, afirma que não é o corpo biológico que não está em condições e sim o trabalho que as vezes se apresenta desfavorável.

Assumir que o corpo não está bom é o mesmo que dizer que ele não está apto para o trabalho, correndo o risco de ser demitido. O medo permeia todas as relações do trabalhador com o seu trabalho, mesmo as vezes de forma inconsciente

para ele.

É importante também termos a consciência de que as pessoas ao serem investigadas podem recorrer ao uso da mentira em suas respostas.

Dejours define que a mentira consiste em produzir práticas discursivas que vão ocupar o espaço deixado vago pelo silêncio dos trabalhadores sobre o real; A mentira consiste em descrever o serviço a partir dos resultados, e não a partir das atividades das quais eles são decorrentes. Também consiste em construir uma descrição que só leva em conta os resultados positivos e, logo, mente, por omitir tudo que represente falha ou fracasso. A produção de tal discurso não resulta de um erro de avaliação ou de uma ingenuidade, mas de uma duplicidade.

Na verdade, a negação do sofrimento e da injustiça, por um lado, e sua participação na construção da mentira organizacional, por outro, constituem por sua vez uma fonte de sofrimento. Sua responsabilidade no infortúnio dos outros, nem que seja por seu silêncio e sua deles numa situação de mal-estar psicológico. É bem verdade que, se eles consentem passividade, quando não por sua colaboração na mentira e no apagamento dos vestígios, deixa a maioria, é essencialmente por causa da ameaça de demissão que paira sobre suas cabeças. (DEJOURS, 2002, p.71)



**Gráfico 14:** Auto avaliação da condição física  
Fonte: Elaborado pelo Autor (Dados da entrevista: Apêndice A)

No gráfico 15 evidencia-se que 81,82% dos pesquisados não sentem nenhum comprometimento em seu estado emocional dentro da realidade que vivenciam no cotidiano de trabalho e 18,18% sentem que o emocional se encontra abalado.

Segundo Dejours (1992, p.70): “A vivencia do medo está efetivamente presente o tempo todo, mas só raramente aparece à superfície, pois encontra-se contida pelos mecanismos de defesa”. E se o medo não fosse assim neutralizado os trabalhadores entrariam em grau de sofrimento psíquico tamanho que não

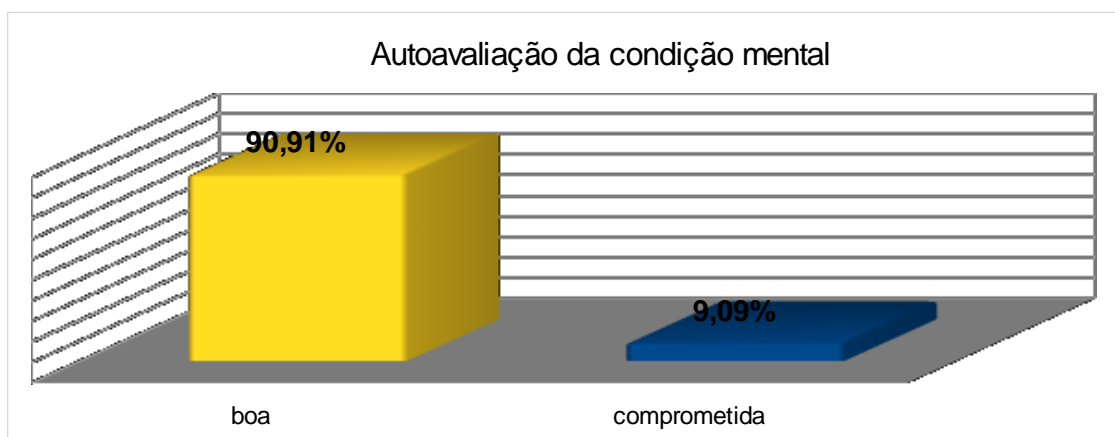
conseguiriam continuar suas tarefas por muito mais tempo.



**Gráfico 15:** Autoavaliação da condição emocional  
Fonte: Elaborado pelo Autor (Dados da entrevista: Apêndice A)

A maioria dos trabalhadores pesquisados relatam que a condição mental se encontra boa dentro da realidade que vivenciam no cotidiano de trabalho. Somente 9,09% da amostra disse que sua condição mental se encontra afetada pelas condições vivenciadas no trabalho.

Há uma relação entre a condição emocional e mental, tanto que, se o medo e encontra-se neutralizado pelos mecanismos de defesa, o sofrimento psíquico também se encontra controlado.



**Gráfico 16:** Autoavaliação da condição mental  
Fonte: Elaborado pelo Autor (dados da pesquisa de relações com o trabalho)

#### 4.4: SOFRIMENTO E PRAZER

Todos os trabalhadores da amostra declaram que sentem prazer no que fazem em seu trabalho.

As vezes o que percebemos não é falta do sofrimento no trabalho, mas um comportamento em que ele é amplamente ignorado. Como pode uma amostragem em que cem por cento dos entrevistados relatam sentir prazer em sua relação com o trabalho que realizam e no item seguinte definem como seria para eles um trabalho ideal, na maioria dos casos, um trabalho bem diferente do que possuem atualmente, mostrando uma insatisfação e um sofrimento encubado.

Sendo que também já relataram em itens acima que trabalham mesmos doentes, pois, não sentem que possuem direito de estarem afastados. Declararam o relacionamento às vezes difícil com os efetivos, colegas e com a chefia. Sentem-se ameaçados pela própria instabilidade do trabalho que possuem. E ainda assim todos declaram que a relação com o trabalho é de prazer?

Dejours (1999), nos relata que por trás das vitrines, há o sofrimento dos que temem não satisfazer, não estar à altura das imposições da organização do trabalho: imposições de horário, de ritmo, de formação, de informação, de aprendizagem, de nível de instrução e de diploma, de experiência, de rapidez de aquisição de conhecimentos teóricos e práticos, e de adaptação da cultura e da ideologia da empresa, as exigências do mercado, as relações com os clientes, os particulares ou o público.

Para Dejours (1992), a afetividade possui um papel importante, pois ela, sob a forma de uma emoção ou de um sentimento que não é apenas um conteúdo de pensamento, mas sobretudo um estado do corpo é o modo pelo qual o próprio corpo vivencia seu contato com o mundo. A afetividade está na base da subjetividade. “A subjetividade acontece, não é uma criação. Ela é da categoria do invisível. O sofrimento não se vê. Tampouco a dor. O prazer não é visível. Esses estados afetivos não são mensuráveis.”

Entendemos que quando a afetividade se encontra controlada pelas estratégias de defesa, o trabalhador consegue sublimar o sofrimento vivenciado e suportar o cotidiano, de modo definido por ele como prazeroso, independente das situações de trabalho que ele esteja vivenciando. E sua subjetividade construída

coletivamente colabora para isso

#### **4.4.1: Trabalho ideal**

Na pesquisa de campo realizada, foram identificados pontos de como seria o trabalho ideal:

- a) Um ambiente onde as pessoas se colocassem no lugar umas das outras
- b) Não mexessem em nada que pertence aos outros
- c) Um trabalho onde houvesse democracia
- d) Trabalhar na estufa de plantas (com satisfação no que faz/identificação com a tarefa)
- e) Um trabalho que fosse estável
- f) Com melhores condições financeiras
- g) Um trabalho administrativo (lugar onde houvesse identificação com a tarefa)

Nas respostas apresentadas pelos trabalhadores pesquisados podemos perceber características como democracia, justiça, segurança, qualificação e satisfação.

Auto realização é, neste sentido, a reação moral verificada nos sujeitos quando seu trabalho é reconhecido, quando há uma identificação com aquilo que se produz.

Confirmamos mais uma vez que não há nestes trabalhadores satisfação com o trabalho que produzem, pois continuam idealizando auto realização profissional, democracia e justiça social.

#### **4.4.2: Função do trabalho na vida de uma pessoa**

Na pesquisa de campo realizada, foram identificados pontos da função que o trabalho pode ter na vida de uma pessoa:



- a) Crescimento, amadurecimento
- b) Produz dignidade
- c) Estimula a pessoa a sempre tentar melhorar
- d) O trabalho é tudo/ Faz muito bem
- f) Importante pelas condições que proporciona
- g) Necessário, pois, ninguém vive sem o trabalho
- h) Além do salário, o sentimento de se sentir útil
- i) Possibilidade de aprendizagem de convívio
- j) Sustento

Maciel (2009) em “o trabalho que (in) dignifica” in A ralé Brasileira. Quem é e como vive de Jessé de Souza (2009) nos traz uma reflexão sobre o que realmente o trabalho é para essa porção da população que possuem ocupações precárias chamada por ele também de trabalho desqualificado.

O trabalho, mesmo o mais desqualificado, exerce na vida de um trabalhador honesto, o poder de um símbolo distintivo, a marca de sua condição na não delinquência. Segundo Maciel (2009).

É uma prova moral, uma espécie de colete à prova de maiores humilhações, sendo o fato de ser confundido com um ladrão a maior delas (...). Provar que não é um bandido, exibindo seu emprego, uniformizado, é uma “carteirada moral” fundamental para seu bem-estar e segurança e, ao mesmo tempo, um motivo de orgulho de quem pode provar que escapou do último lugar da fila em nossa moralidade: a condição de ladrão, no caso dos homens. MACIEL (p.246).

A dignidade nesse caso significaria o fato de conseguir escapar da delinquência. Assim aborda Maciel (2009)

A primeira impressão que geralmente temos sobre o mundo é econômica. A má distribuição de renda é a primeira coisa que nos vem à mente quando se fala em desigualdade. Assim, é normal que uma pessoa comum, que provavelmente não parou para pensar muito no assunto, entenda seu lugar

no mundo através dessa imagem imediata da sociedade. Se está realmente contém valores resumidos em ideologias, ou seja, em compreensões aparentemente prontas, porém incompletas e superficiais sobre o mundo, parece que o trabalho é uma das mais importantes, pois é em torno de sua função organizadora que justifica-se a desigualdade. (p.255)

O que parece justo para esses trabalhadores não é apenas que todos ganhem dignamente seu sustento pelo suor de seu rosto, mas também que tenham oportunidades reais para fazê-lo, pois, a pessoa sem emprego se sente sem dignidade. Ter condição de auto sustentar-se é sentir-se igual a todos. Todavia, percebemos não se tratar apenas de uma questão de desempenho individual, mas da dependência de algo externo à ação pessoal. Ou seja, uma posição social proporcionada por um trabalho valorizado.

O valor de um trabalho digno é a possibilidade que proporciona as pessoas de sentirem alguém, contudo o trabalho desqualificado “a dignidade significa um desafio”. (MACIEL, 2009).

Ao pensarmos ontologicamente o trabalho, toda atividade ocupacional, deveria ter um valor potencial em si, contudo, o que percebemos é que inúmeros trabalhos são considerados indignos e como não tendo nenhum valor em si. Assim, alguns tipos de trabalho precisam incorporar habilidades específicas que o permitirão ser considerado qualificado e assim socialmente aceito. “Ou seja, nenhum trabalho é digno por si mesmo. Isso é um engano de toda a ontologia do trabalho, que acaba contribuindo para a ideia de uma dignidade genérica dele”. (MACIEL, 2009).

#### **4.4.3: Dinheiro versus reconhecimento**

A maioria dos entrevistados mencionou que o reconhecimento é mais importante do que o dinheiro e 45,45% disseram que os dois são importantes e se complementam. Nenhum entrevistado declarou que o dinheiro vem em primeiro lugar.

No geral, o que precisa ficar claro é o seguinte: a sociedade do mérito pune severamente todas as pessoas que não se enquadram em seu perfil preferido, reservando para estas os piores lugares na hierarquia moderna do *status* e da dignidade. O que está em jogo, na verdade, sem que paremos para pensar nisso, é uma luta constante, entre todas as pessoas, pelo reconhecimento de seu valor prático na sociedade do trabalho. Por que

apenas alguns conseguem provar este valor e muitos outros não é algo que só podemos entender se admitimos que a dignidade do trabalho é apenas um rótulo genérico, e que na prática algumas ocupações são mais dignas do que outras. (MACIEL, 2009, p.257).

Diante dessa citação acima conseguimos entender porque os trabalhadores se importam e buscam esse reconhecimento, mas é fato que na prática algumas profissões são consideradas mais dignas do que outras. A construção dessa desigualdade é sutil, contudo, profissões que dependem pouco do conhecimento escolar são estigmatizadas e diminuídas porque podem ser desempenhadas por qualquer pessoa e são os desempregados e sobrantes no mercado de trabalho que acabam preenchendo, quando têm oportunidade, esses postos de trabalho.

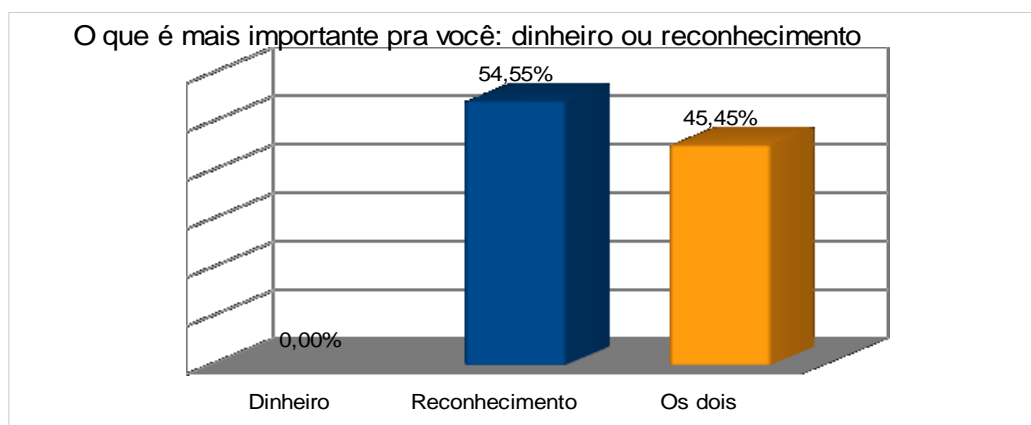
Para Dejours (1999), é do reconhecimento que depende na verdade o sentido do sofrimento. Quando a qualidade do trabalho é reconhecida, também os esforços, as angustias, as dívidas, as decepções, os desânimos adquirem sentido. Todo o sofrimento experienciado, portanto, não é em vão; não somente presta uma contribuição da organização do trabalho, mas também possibilita, em compensação, um sujeito diferente daquele que era antes do reconhecimento. O reconhecimento do trabalho reconduz o sujeito ao plano da construção de sua identidade. E isso se traduz afetivamente por um sentimento de alívio e de prazer.

O trabalho se inscreve então na dinâmica da realização do ego. Onde a identidade constitui a armadura da saúde mental. Não há crise psicopatológica que não esteja centrada numa crise de identidade. Não podendo gozar os benefícios do reconhecimento de seu trabalho nem alcançar assim o sentido de sua relação para com o trabalho, o sujeito se vê reconduzido ao seu sofrimento e somente a ele. Sofrimento absurdo, que não gera senão sofrimento, num círculo vicioso e dentro em breve desestruturante, capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade e de levar à doença mental. Portanto, não há neutralidade do trabalho diante da saúde mental. (DEJOURS, 1999)

Em Dejours (1992), ele nos relata as significações do salário que são importantes para entendermos seu significado. Ele possui algumas significações concretas como sustentar a família, pagar as dívidas. Mas, também há algumas significações simbólicas como sonhos, fantasias, projetos de realizações possíveis. Acontece também o caso inverso, onde o salário pode veicular todas as significações negativas que implicam as limitações materiais que ele impõe.

Quanto as significações simbólicas positivas e negativas acreditamos que

nosso grupo de trabalhadores pesquisados estão divididos entre elas. Contudo, aqueles que declararam que o reconhecimento é mais importante que o dinheiro parecem não possuir qualquer significação positiva, restando apenas através do reconhecimento, manter o sentimento de dignidade e utilidade, visto que a desqualificação e as limitações materiais não deixam espaço para se sonhar e planejar realizações de projetos. A classe batalhadora é tímida em sentir que possui direitos, tais como sonhar, planejar, conquistar uma condição de vida melhor e mais digna.



**Gráfico 17:** Dinheiro ou reconhecimento  
Fonte: Elaborado pelo Autor (Dados da entrevista: Apêndice A)

#### 4.4.4: Humilhação no trabalho

No gráfico 18 evidencia-se que 72,73% dos entrevistados nunca sofreram nenhuma humilhação no trabalho e 27,27% declaram que já sofreram humilhação. “Por parte dos colegas”, “a pessoa falou de forma ofensiva”.

Apesar de notarmos que a grande maioria declara nunca ter sofrido nenhuma humilhação no trabalho, acreditamos que a própria condição de precariedade em que se encontram já é uma situação de humilhação a que estão expostos. Todos esses trabalhadores vivem sobre constante ameaça de demissão.

Dejours (1999) apresenta como primeiro efeito da precarização a intensificação do trabalho e o aumento do sofrimento subjetivo.

O segundo efeito é a neutralização da mobilização coletiva contra o sofrimento, contra a dominação e contra a alienação.

A terceira consequência é a estratégia defensiva do silêncio, da cegueira e da surdez. Onde resistir deve ser a única preocupação.

O quarto efeito da ameaça de demissão e precarização é o individualismo, o cada um por si. O sofrimento alheio deve ser negado e seu próprio sofrimento calado.



**Gráfico 18: Já sofreu humilhação no trabalho**

Fonte: Elaborado pelo Autor (Dados da entrevista: Apêndice A)

## 5: CONCLUSÃO

O crescimento do trabalho precário tem surgido como uma preocupação contemporânea central no mundo inteiro desde os anos de 1970. O trabalho precário não é novidade e existe desde o início do trabalho assalariado. No entanto, forças sociais, econômicas e políticas que têm operado durante várias décadas tornaram o trabalho mais precário no mundo inteiro.

Através da pesquisa realizada foi possível observar que os trabalhadores terceirizados possuem um comportamento naturalizado diante das situações precárias que enfrentam nas suas relações de trabalho. Maciel (2009) diz que: “Pois por serem corpos passivos desde sua constituição familiar, essas pessoas tornam-se presa fácil da ideologia da brasilidade, que louva um comportamento descontraído e avesso a qualquer forma de conflito, mesmo que este signifique o interesse pela defesa dos próprios direitos”.

Devido à falta de trabalho das cidades interioranas, as condições precárias estão por toda parte, levando os trabalhadores pesquisados a acharem que tiraram a sorte grande por estarem contratados. “É melhor do que trabalhar em casa de família”, “Aqui o pagamento não atrasa”, “Tem horário para chegar e para sair e também folgas nos fins de semana e feriado”. Chegam até a sentirem um certo grau de estabilidade. “Já estou aqui há mais de 10 anos”. E não percebem fatos como: as baixas na carteira de trabalho para diminuir o tempo de serviço. As mudanças de empresa contratante. O não recebimento de alguns direitos como insalubridade, auxílio-alimentação ou auxílio-transporte.

Não podemos deixar de notar um consentimento, uma passividade dos trabalhadores com a situação em que se encontram. Dejours (1999) vai dizer:

Se essa maquinaria continua a mostrar seu poderio é porque consentimos em fazê-la funcionar, mesmo quando isso nos repugna. Mesmo quando isso nos repugna! Por quê? As motivações subjetivas do consentimento (isto é, derivadas do sujeito psíquico) têm aqui um papel que considero decisivo, se não determinante. Pelo menos é isso que mostram as pesquisas sobre o sofrimento no trabalho. Por intermédio do sofrimento no trabalho que se forma o consentimento para participar do sistema. E quando funciona, o sistema gera, por sua vez, um sofrimento crescente entre os que trabalham. O sofrimento aumenta porque os que trabalham vão perdendo gradualmente a esperança de que a condição que hoje lhes é dada possa amanhã melhorar. Os que trabalham vão cada vez mais se convencendo de que seus esforços, sua dedicação, sua boa vontade, seus “sacrifícios” pela empresa só acabam por agravar a situação. Quanto mais dão de si, mais são “produtivos”, e quanto mais procedem mal para com seus companheiros

de trabalho, mais eles os ameaçam, em razão mesmo de seus esforços e de seu sucesso. Assim, entre as pessoas comuns, a relação para com o trabalho vai-se dissociando paulatinamente da promessa de felicidade e segurança compartilhadas: para si mesmo, primeiramente, mas também para os colegas, os amigos e os próprios filhos. (p. 17).

Na verdade, homens e mulheres criam defesas contra o sofrimento enfrentado no trabalho. As estratégias de defesa são sutis, cheias mesmo de diversidade e inventividade. Mas também encerram uma armadilha que pode se fechar sobre os que, graças a elas, conseguem suportar o sofrimento sem se abater.

Mesmo o que consideramos como comportamento normal, ou seja, sem sofrimento psíquico, pode ser interpretado como o resultado de uma composição entre o sofrimento e a luta (individual e coletiva) contra o sofrimento no trabalho. Para Dejours, a normalidade não implica ausência de sofrimento, muito pelo contrário. Pode-se propor um conceito de "normalidade sofrente", sendo pois a normalidade não o efeito passivo de um condicionamento social, de algum conformismo ou de uma "normalização" pejorativa e desprezível, obtida pela "interiorização" da dominação social, e sim o resultado alcançado na dura luta contra a desestabilização psíquica provocada pelas pressões do trabalho.

Apreendemos então que mesmo diante de um resultado como encontrado nessa pesquisa em que aparentemente podemos tomar por um comportamento normal em relação as situações precárias a que estão expostos esses trabalhadores. Na verdade o que há é o resultado da composição entre o sofrimento e a luta coletiva e/ou individual contra o sofrimento no trabalho, pois como citado acima, a normalidade não é ausência de sofrimento. Diante dessa premissa, podemos então afirmar que o grupo de trabalhadores pesquisados consegue não apresentar desestabilização psíquica provocada pelas pressões do trabalho.

Todos os trabalhadores estão sujeitos à tal realidade, pois a precariedade não atinge somente os trabalhadores precários. Ela tem grandes consequências para a vivência e conduta dos que trabalham. Afinal, como diz Dejours, são seus empregos que se precarizam pelo recurso possível aos empregos precários para substituí-los, bem como as demissões pelo mínimo deslize (quase não há mais absenteísmo, os operadores continuam a trabalhar mesmo estando doentes, enquanto tenham condições para tanto).

A precarização se apresenta como uma nova forma de dominação, de manipulação à que estão submetidos os trabalhadores, levando-os a viverem

constantemente com medo. Esse medo passa a ser permanente e gera condutas de obediência e de submissão.

Percebemos esse medo permeando o grupo de trabalhadores pesquisados. Medo em participar da pesquisa e receber algum tipo de futura retaliação da chefia. Medo de expor suas reais experiências, medo de se dar conta de sua real condição e sofrimento. Preferindo a postura passiva.

Quanto à construção da subjetividade, percebemos o que Guattari registra. Que a modelação da subjetividade se dá no campo de social e segundo Guattari a “produção da subjetividade constitui matéria-prima de toda e qualquer produção”. Seria a ideia “de uma subjetividade de natureza industrial, maquínica, ou seja, essencialmente fabricada, modelada, recebida, consumida.”

Para Guattari a cultura teria um grande papel nessa produção da subjetividade, pois, enquanto esfera autônoma, só existe em nível dos mercados de poder, dos mercados econômicos, e não em nível da produção, da criação e do consumo real. A cultura é a responsável pela sujeição da subjetividade.

Os trabalhadores pesquisados apresentam essa subjetividade fabricada e modelada para atender aos interesses capitalísticos. Não percebemos sinais de autoanálise ou reflexão da situação a que estão submetidos, nenhum questionamento de suas reais necessidades ou desejos, pois somente através da construção de uma subjetividade singular conseguiriam tal desenvoltura. Pelo contrário, o que percebemos foi um comportamento de submissão, passividade e docilidade.

Segundo Souza (2012): “Porque é quando as mudanças ganham a “alma” e o “corpo” de homens e mulheres comuns que estamos lidando verdadeiramente com mudanças efetivas da sociedade, da política e da economia”. Ou seja, o neoliberalismo através da cultura cotidiana se apossa da subjetividade das pessoas.

A construção da subjetividade dos trabalhadores é totalmente comprometida pelo sofrimento psíquico e pela precarização à que estão sujeitos, mas não é só devido a estes fatores, pois é na cultura, na família, no cotidiano que se dá a construção da subjetividade. Já são moldados pela cultura muito antes de chegarem ao mercado de trabalho.

Por fim, foi possível através da pesquisa realizada caracterizar os trabalhadores pesquisados como a classe de batalhadores brasileiros, definição de Souza para uma nova classe social, a qual possui sua inclusão subordinada no



processo de acumulação do capitalismo em todas as suas fases históricas. Para ele, o trabalhador é reconhecido como membro útil à sociedade e pode criar uma história de sucesso para sua trajetória pessoal. E foi devido a essa revolução material e simbólica do novo capitalismo financeiro, a qual é a semente contraditória e ambígua, que permitiu o surgimento dos batalhadores brasileiros.

Classe que luta incansavelmente, que consegue superar as limitações da extrema pobreza, que trabalha várias horas por dia, estuda à noite, possuem ainda outros meios de ganhar um pouco mais para o sustento da família. No grupo pesquisado, um entrevistado declarou que nas horas em que não está na instituição faz doces caseiros para aumentar a renda, outra entrevista faz comida por encomenda para eventos, outro entrevistado faz da sua casa um pensionato para alunos da instituição que residem em outras cidades. “Lutam para escapar da ralé”, da desqualificação e da condição de indignidade moral.

## 6: REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ANTUNES, R. (org.) **A dialética do trabalho**: escritos de Marx e Engels. São Paulo. Expressão Popular 2004.

\_\_\_\_\_. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Revista Serviço social e sociedade**, São Paulo, n.107, p. 405-419 jul/set. 2011.

\_\_\_\_\_. ALVES, G. “As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital”. **Revista Educação e Sociedade**, Campinas, Vol.25, n.87, p. 335-351, maio/agosto. 2004.

BARROS, P. C. R; MENDES, A.M.B. Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Santa Catarina, v.8. n.1, p.63-70, jan/jun.2003.

BOURDIEU, P. Sistemas de ensino e sistemas de pensamento. In: \_\_\_\_\_. **A economia das trocas simbólicas**. São Paulo: Perspectivas, 2007. p.203-229.

CASTEL, R. “As transformações da questão social”. In: \_\_\_\_\_. **Desigualdade e a questão social**. São Paulo: EDUC, 2004, pp. 235-264.

CRUZ, J. L. V. da. Emprego, crescimento e desenvolvimento econômico: notas sobre um caso regional. **Boletim Técnico do SENAC**, Rio de Janeiro, v.29, n.1, p.28-39, jan. /abr, 2003.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

\_\_\_\_\_. **A banalização da Injustiça Social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

FEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Nota técnica terceirização**. São Paulo: FIESP, 2015. Disponível em:< [www.fiesp.com.br/arquivo-download/?id=190450](http://www.fiesp.com.br/arquivo-download/?id=190450)>. Acesso em: 14 mar 2016.

FRIGOTTO, G. CIAVATTA, M. RAMOS, M. **Ensino Médio Integrado**: concepção contradições. São Paulo, editora Cortez, 2005.

GORZ, A. **Misérias do presente, riqueza do possível**. São Paulo: Annablume, 2004.

GUATTARI, F; ROLNIK, S. **Micropolítica: cartografias do desejo**. 10. Ed. Petrópolis, RJ. Vozes, 2010.

HARVEY, D. "Teorizando a transição". In: \_\_\_\_\_. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1992, p. 163-174.

HIRATA, H. A precarização e a Divisão Internacional e Sexual do Trabalho. **Revista Sociologias**, Porto Alegre, ano 11, n.21, jan/jun. 2009. p.24-41.

\_\_\_\_\_. **Nova divisão sexual do trabalho: Um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. São Paulo: Boitempo, 2002.

INVERNIZZI, N. **Qualificação e novas formas de controle da força de trabalho no processo de reestruturação da indústria brasileira: tendências dos últimos 20 anos**. 2000. 260 f. Tese (Doutorado em Política Científica e Tecnológica) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas-SP, 2000.

LUNARDI-FILHO, WD; LUNARDI VL; SPRICIGO J. O trabalho da enfermagem e a produção da subjetividade de seus trabalhadores. **Revista Latino Americana Enfermagem**, São Paulo, v.9, n.2, p.91-6, mar., 2001 Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rlae/article/view/1557/1602>>. Acesso em: 15 jan 2016.

MACIEL, F. **A nova sociedade mundial do trabalho: para além de centro e periferia?** São Paulo: Annablume, 2014.

\_\_\_\_\_. Precária sociedade mundial do trabalho. **Revista Política Democrática**. Brasília-DF, v.4, n.40, p.95-103, dez; 2014. Disponível em: <<http://www.politicademocratica.com.br/wp-content/uploads/2015/06/pd40.pdf>>. Acesso em: 15 jan 2016.

\_\_\_\_\_. O trabalho que (in)dignifica o homem. In:\_\_\_\_\_ **A ralé brasileira: quem é e como vive**. Belo Horizonte: UFMG, 2009. P.241-280

\_\_\_\_\_. **Trabalho e reconhecimento na modernidade periférica: um estudo sobre ocupações moralmente desqualificadas em Campos dos Goytacazes/RJ**. 2007. 106f.

Dissertação (Mestrado em Ciências Políticas) – Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, Campos dos Goytacazes-RJ, 2007. Disponível em: <<http://uenf.br/pos-graduacao/politicas-sociais/files/2015/06/FABRICIO-BARBOSA-MACIEL.pdf>>. Acesso em: 14 fev. 2016.

MATTOSO, J. Tecnologia e emprego: uma relação conflituosa. **Revista São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v.14, n.3, p.115-123, 2000. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-88392000000300017](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392000000300017)>. Acesso em: 14 mar 2016.

MERLO, A.R.C. Psicodinâmica do trabalho In: \_\_\_\_\_ JACQUES, M.G (org); CODO, W. (org). **Saúde mental e trabalho: leituras**. 5. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Revista Psicologia e sociedade**, São Paulo, v.19, p.1-7, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea04.pdf>>. Acesso em: 14 mar 2016.

PAGANOTO, F. **Mobilidade e trabalho em Macaé/RJ: a capital do petróleo**. 2008. 122f. Dissertação (Mestrado em Geociências) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <<http://www.puro.uff.br/sites/default/files/user52/paganoto.pdf>>. Acesso em: 14 mar 2016.

PIQUET, Rosélia. **Indústria e território no Brasil contemporâneo**. Rio de Janeiro. Garamond, 2007.

POCHMANN, M. **Nova Classe Média?** o trabalho na pirâmide social brasileira. São Paulo: Boitempo, 2012.

SILVA, Nancy de . Deus Vieira; KASSOUF, Ana Lúcia. A exclusão social dos jovens no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, São Paulo, v.19. n.2, jul/dez, 2002. Disponível em: <[http://cepea.esalq.usp.br/pdf/nancy\\_exclusao%20dos%20jovens.pdf](http://cepea.esalq.usp.br/pdf/nancy_exclusao%20dos%20jovens.pdf)>. Acesso em: 14 fev 2016.

SOUZA, Jessé. **Os batalhadores brasileiros: nova classe média ou nova classe trabalhadora?** Belo Horizonte: UFMG, 2010, p. 19-57.

\_\_\_\_\_. **A ralé brasileira: quem é e como vive**. Belo Horizonte: UFMG, 2009.

ZANELLI, J. C. (org.), BORGES, A. J. E (org), BASTOS, A. V. B (org). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004

**APÊNDICE A: ROTEIRO DA ENTREVISTA**

Entrevistado nº \_\_\_\_\_ DATA: \_\_/\_\_/2016

**A – IDENTIFICAÇÃO**

- 1) Sexo: ( ) masculino ( ) feminino
- 2) Idade
  - ( ) 18 - 30
  - ( ) 31 - 40
  - ( ) 41 - 50
  - ( ) 51 – 60
  - ( ) 61 em diante
- 3) Estado Civil: ( ) solteiro(a) ( ) casado(a) ( ) desquitado(a) ( ) viúvo(a) ( ) outros \_\_\_\_\_
- 4) Possui filhos? ( ) sim ( ) não. Caso possua, quantos? \_\_\_\_\_
- 5) Onde você mora? \_\_\_\_\_
- 6) Escolaridade:
  - ( ) 1º grau incompleto
  - ( ) 1º grau completo
  - ( ) 2º grau incompleto \_\_\_\_\_
  - ( ) 2º grau completo \_\_\_\_\_
  - ( ) Curso superior incompleto \_\_\_\_\_
  - ( ) Curso superior completo \_\_\_\_\_
  - ( ) Mestrado e/ou doutorado \_\_\_\_\_
- 7) Essa formação tem relação com o seu trabalho no IFF?
  - ( ) sim ( ) não Comentário \_\_\_\_\_
- 8) O Sr recebeu alguma qualificação para exercer atividade no IFF?
  - ( ) sim ( ) não. Comentário \_\_\_\_\_

9) Tempo de serviço na instituição:

- 1 ano
- entre 1 e 3 anos
- entre 3 e 6 anos
- entre 6 e 10 anos
- entre 10 e 15 anos
- entre 15 e

10) Qual o seu setor de trabalho na instituição?  
\_\_\_\_\_

11) O que você faz especificamente no IFF?  
\_\_\_\_\_

12) Qual a sua jornada de trabalho? \_\_\_\_\_

13) Em qual turno você trabalha? \_\_\_\_\_

14) Que tipo de transporte você utiliza para vir ao trabalho?  
\_\_\_\_\_

15) Quanto tempo leva no percurso de sua residência ao trabalho e vice-versa: \_\_\_\_\_

20) Qual a sua faixa de renda?

- 01 SM
- entre 01 e 02 SM
- acima de 02 SM

21) Você recebe algum benefício além do seu salário?  
\_\_\_\_\_

## **B) RELAÇÕES COM O TRABALHO**

1) Já esteve afastado em alguma ocasião? ( ) sim ( ) não

1.1) Qual o motivo? \_\_\_\_\_

1.2) Por quanto tempo? \_\_\_\_\_

1.3) Você acha que esse tempo foi suficiente para sua recuperação? ( ) sim ( ) não.  
Por favor, comente. \_\_\_\_\_

2) Ao longo de sua vida profissional na instituição surgiu algum problema de saúde ocasionado pelo trabalho? ( ) sim ( ) não

3) Se surgiu, como encarou esse problema? \_\_\_\_\_

4) Você faz Hora Extra? ( ) sim ( ) não. Se sim, como você recebe essas horas? \_\_\_\_\_

5) Sente satisfação em seu trabalho? ( ) sim ( ) não. Por favor, comente.  
\_\_\_\_\_

6) Sente motivação no que faz? ( ) sim ( ) não. Por favor, comente.  
\_\_\_\_\_

7) Como você se relaciona com seus pares? Por favor, comente.

( ) Muito bem

( ) Bem

( ) Mais ou menos

( ) Outros.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

8) Como é sua relação com Diretores e Coordenadores, servidores efetivos e seus pares? Por favor comente.

a) Diretores e Coordenadores \_\_\_\_\_

b) Servidores efetivos \_\_\_\_\_

9) Já vivenciou alguma dificuldade com seus colegas de trabalho?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

10) Enumere em ordem decrescente 3 aspectos que mais te motivam em seu trabalho? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

11) Quais as dificuldades enfrentadas na escola para exercer satisfatoriamente suas funções? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

12) Há algum aspecto em seu trabalho que mais lhe perturba? Por quê? \_\_\_\_\_



—  
13) Quando ocorre algum imprevisto em seu trabalho, como você encara este fato?

---

14) Ao fazer uma auto avaliação do seu trabalho, como você classificaria a sua condição de saúde física, emocional e mental dentro da realidade que vivência no seu cotidiano profissional?

---

### **C) SOFRIMENTO E PRAZER**

- 1) Você sente prazer no que faz no seu trabalho? ( ) sim ( ) não. Por favor, comente.
  - 2) Qual seria o trabalho ideal para você? Por que?
  - 3) Na sua opinião, qual é a função do trabalho na vida de uma pessoa?
  - 4) O que é mais importante para você, dinheiro ou reconhecimento no trabalho?
  - 5) Já sofreu alguma humilhação no trabalho? Como foi isso?
  - 6) Tem alguma coisa que você gostaria de dizer sobre estes assuntos e que não foi perguntado?
-

## **ANEXO I: PROJETO DE LEI N.4330, DE 2004**

(Do Sr. Sandro Mabel)

Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei regula o contrato de prestação de serviço e as relações de trabalho dele decorrentes, quando o prestador for sociedade empresária que contrate empregados ou subcontrate outra empresa para a execução do serviço.

Parágrafo único. Aplica-se subsidiariamente ao contrato de que trata esta Lei o disposto no Código Civil, em especial os arts. 421 a 480 e 593 a 609.

Art. 2º Empresa prestadora de serviços a terceiros é a sociedade empresária destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata e remunera o trabalho realizado por seus empregados, ou subcontrata outra empresa para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo.

Art. 3º São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

- I – prova de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ);
- II – registro na Junta Comercial;
- III – capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados: capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez

mil reais);

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados: capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados: capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados: capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e

e) empresas com mais de cem empregados: capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

§ 1º Convenção ou acordo coletivo de trabalho podem exigir a imobilização do capital social em até cinquenta por cento dos valores previstos no inciso III deste artigo.

§ 2º O valor do capital social de que trata o inciso III deste artigo será reajustado:

I – no mês de publicação desta lei, pela variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), verificada de novembro de 2004, inclusive, ao mês imediatamente anterior ao do início de vigência desta lei;

II – anualmente, a partir do ano subsequente ao do reajuste mencionado no inciso anterior, no mês correspondente ao da publicação desta lei, pela variação acumulada do INPC nos doze meses imediatamente anteriores.

Art. 4º Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados e específicos com empresa prestadora de serviços a terceiros.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

§ 2º O contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante.

Art. 5º São permitidas sucessivas contratações do trabalhador por diferentes empresas prestadoras de serviços a terceiros, que prestem serviços à mesma contratante de forma consecutiva.

Art. 6º Os serviços contratados podem ser executados no estabelecimento da

empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

Art. 7º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança e saúde dos trabalhadores, enquanto estes estiverem a seu serviço e em suas dependências, ou em local por ela designado.

Art. 8º Quando o empregado for encarregado de serviço para o qual seja necessário treinamento específico, a contratante deverá:

I – exigir da empresa prestadora de serviços a terceiros certificado de capacitação do trabalhador para a execução do serviço; ou

II– fornecer o treinamento adequado, somente após o qual poderá ser o trabalhador colocado em serviço.

Art. 9º A contratante pode estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços a terceiros benefícios oferecidos aos seus empregados, tais como atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existentes nas dependências da contratante ou local por ela designado.

Art. 10. A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, ficando-lhe ressalvada ação regressiva contra a devedora.

Parágrafo único. Na ação regressiva de que trata o *caput*, além do ressarcimento do valor pago ao trabalhador e das despesas processuais, acrescidos de juros e correção monetária, é devida indenização em valor equivalente à importância paga ao trabalhador.

Art. 11. A empresa prestadora de serviços a terceiros, que subcontratar outra empresa para a execução do serviço, é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas assumidas pela empresa subcontratada.

Art. 12. Nos contratos de prestação de serviços a terceiros em que a contratante for a Administração Pública, a responsabilidade pelos encargos trabalhistas é regulada pelo art. 71 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.

Art. 13. O recolhimento das contribuições previdenciárias relativas aos trabalhadores contratados para a prestação de serviços a terceiros observa o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 14. O contrato de prestação de serviços a terceiros deve conter, além das cláusulas inerentes a qualquer contrato:

I – a especificação do serviço a ser prestado;

II – o prazo para realização do serviço, quando for o caso;

III– a obrigatoriedade de apresentação periódica, pela empresa prestadora de serviços a terceiros, dos comprovantes de cumprimento das obrigações trabalhistas pelas quais a contratante é subsidiariamente responsável.

Art. 15. O recolhimento da contribuição sindical prevista nos arts. 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) deve ser feito ao sindicato representante da categoria profissional correspondente à atividade exercida pelo trabalhador na empresa contratante.

§ 1º A contribuição sindical devida pelo trabalhador de empresa de prestação de serviços a terceiros, contratado para o cumprimento do contrato de que trata esta Lei, é proporcional ao período em que foi colocado à disposição da empresa contratante e consiste na importância correspondente a um doze avos da remuneração de um dia de trabalho por mês de serviço ou fração superior a quatorze dias.

§ 2º Não é devida a contribuição pelo trabalhador se este já houver pago, no mesmo ano, a título de contribuição sindical, importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, nos termos do art. 582 da CLT.

Art. 16. O disposto nesta Lei não se aplica:

I – à prestação de serviços de natureza doméstica, assim entendida aquela fornecida à pessoa física ou à família no âmbito residencial destas;

II – às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial.

Art. 17. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa administrativa de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador prejudicado, salvo se já houver previsão legal de multa específica para a infração verificada.

§ 1º A fiscalização, a autuação e o processo de imposição de multas reger-se-ão pelo Título VII da CLT.

§ 2º As partes ficam anistiadas das penalidades não compatíveis com esta Lei, impostas com base na legislação anterior.

Art. 18. Os contratos em vigência serão adequados aos termos desta Lei no prazo de cento e vinte dias a partir da vigência.

Art. 19. Esta Lei entra em vigor trinta dias após a publicação.

## JUSTIFICAÇÃO

O mundo assistiu, nos últimos 20 anos, a uma verdadeira revolução na organização da produção. Como conseqüência, observamos também profundas reformulações na organização do trabalho. Novas formas de contratação foram adotadas para atender à nova empresa.

Nesse contexto, a terceirização é uma das técnicas de administração do trabalho que têm maior crescimento, tendo em vista a necessidade que a empresa moderna tem de concentrar-se em seu negócio principal e na melhoria da qualidade do produto ou da prestação de serviço.

No Brasil, a legislação foi verdadeiramente atropelada pela realidade. Ao tentar, de maneira míope, proteger os trabalhadores simplesmente ignorando a terceirização, conseguiu apenas deixar mais vulneráveis os brasileiros que trabalham sob essa modalidade de contratação.

As relações de trabalho na prestação de serviços a terceiros reclamam urgente intervenção legislativa, no sentido de definir as responsabilidades do tomador e do prestador de serviços e, assim, garantir os direitos dos trabalhadores.

A presente proposição tem origem no Projeto de Lei nº 4.302, de 1998, que após mais de cinco anos de tramitação, teve a retirada solicitada pelo Poder Executivo. Ressalta-se que durante a tramitação do Projeto de Lei do Executivo, que também alterava a lei do trabalho temporário, travaram -se longos e frutíferos debates sobre o tema, tanto nesta Casa quanto no Senado Federal, que muito enriqueceram a proposta original.

O Projeto de Lei que ora apresentamos exclui os dispositivos que tratavam do trabalho temporário, limitando-se à prestação de serviços a terceiros, e incorpora as contribuições oferecidas por todos os que participaram dos debates do Projeto de Lei nº 4.302, de 1998.

A nossa proposição regula o contrato de prestação de serviço e as relações de trabalho dele decorrentes. O prestador de serviços que se submete à norma é, portanto, a sociedade empresária, conforme a nomenclatura do novo Código Civil, que contrata empregados ou subcontrata outra empresa para a prestação de serviços.

Deve ser destacada a definição da empresa prestadora de serviços como aquela que presta serviços determinados e específicos para a empresa contratante.

É a prestadora responsável pela contratação, remuneração e direção do trabalho de seus empregados, podendo, ainda, subcontratar outras empresas para realizar os serviços contratados.

Não há, obviamente, vínculo empregatício entre a tomadora de serviços e os trabalhadores contratados pela prestadora ou seus sócios.

São estabelecidos requisitos para o funcionamento das empresas prestadoras de serviço que visam a garantir o adimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias. O capital social mínimo estipulado em função do número de empregados é um exemplo.

É prevista, ainda, a possibilidade de ser exigida a imobilização de até 50% do capital social da prestadora de serviços mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A nossa proposição define também a figura do contratante que pode ser pessoa física ou jurídica. A inclusão de pessoa física justifica-se pela necessidade de permitir a contratação de prestadoras de serviço por profissionais liberais.

Vários dispositivos estipulam limitações contratuais que protegem o trabalhador, como a vedação de sua utilização, pela empresa contratante, em atividades diversas das estipuladas em contrato com a empresa prestadora de serviços.

O objeto da contratação deve ser especificado. É, no entanto, amplo, podendo versar sobre atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante.

Uma das situações que muito nos preocupou foi a possibilidade de um trabalhador continuar prestando serviços a uma empresa contratante, ainda que se sucedam várias empresas prestadoras de serviço. Optamos por abordar o tema no art. 5º, permitindo a continuidade do trabalho para a mesma empresa contratante.

A empresa contratante é diretamente responsável pelas condições de segurança e saúde do ambiente de trabalho.

Além disso, caso seja necessário treinamento específico para a realização do trabalho, a empresa contratante pode exigir da prestadora o certificado de capacitação do trabalhador ou pode fornecer o treinamento adequado.

Uma das maiores críticas que se faz à terceirização é a precarização das relações de trabalho dela decorrentes, apresentando altos índices de acidentes do trabalho. Atribuir a responsabilidade à contratante por esse aspecto ligado às

condições de trabalho representa uma garantia ao trabalhador e, certamente, contribui para a melhoria do ambiente laboral.

É prevista a responsabilidade subsidiária da contratante quanto às obrigações trabalhistas, sendo-lhe assegurado, obviamente, o direito de ação regressiva contra a prestadora de serviços / devedora.

O projeto inova ao assegurar mediante a ação regressiva, além do ressarcimento dos valores pagos pela contratante, o pagamento de uma indenização equivalente ao valor pago ao trabalhador.

Há, ainda, previsão de responsabilidade solidária quanto às obrigações trabalhistas pela empresa prestadora de serviços que subcontratar outra empresa.

No caso de contratação com a Administração Pública, o projeto remete à Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que *“regulamenta o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências”*.

Isso significa que a Administração Pública é solidariamente responsável quanto aos encargos previdenciários, mas não quanto às dívidas trabalhistas.

O contrato de prestação de serviços deve conter a especificação do serviço a ser prestado e o prazo para a sua realização. Deve, além disso, prever a apresentação periódica, pela empresa prestadora de serviços, dos comprovantes de cumprimento das obrigações trabalhistas, o que possibilitará a fiscalização por parte da empresa contratante.

Outro aspecto relevante da proposição é que o recolhimento da contribuição sindical compulsória deve ser feito à entidade representante da categoria profissional correspondente à atividade terceirizada. Aumenta-se, dessa forma, o poder de negociação com as entidades patronais, bem como é favorecida a fiscalização quanto à utilização correta da prestação de serviços.

São excluídas da aplicação da lei as atividades de empregado doméstico, e ainda as atividades de vigilância e transporte de valores, que já possuem legislação específica.

É estabelecida multa administrativa de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador prejudicado em caso de descumprimento da norma.

É concedida anistia aos débitos, penalidades e multas impostas com base em normas não compatíveis com a lei.

A proposição concede prazo de cento e vinte dias para a adequação dos



contratos vigentes aos termos da nova lei, sendo que a vigência ocorrerá trinta dias após a publicação.

Tal prazo, acreditamos, é suficiente para que as partes interessadas tenham ciência das alterações e adequem seus contratos.

Destacamos, ainda, que a proposição é fruto de discussão com vários segmentos da sociedade. Tal discussão não está encerrada. Deve, outrossim, ser ampliada, a fim de aprimorar o texto da norma. Colocamo-nos, desde já, à disposição daqueles que queiram contribuir para a regulação dessa matéria, tão relevante para as relações de trabalho no Brasil.

Por considerarmos de alta relevância a regulamentação da terceirização, rogamos aos nobres Colegas pela aprovação deste Projeto de Lei.

Sala das Sessões, em 2004.

Deputado Sandro Mabel