



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS - CCH
CURSO DE BACHAREL EM PSICOLOGIA
MAURO SÉRGIO BARBOSA BRANDÃO JUNIOR

**A REPERCUSSÃO DO TRABALHO NA SUBJETIVIDADE DE SERVENTES
TERCEIRIZADOS EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR**

São Luís

2017

[Digite aqui]



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS - CCH
CURSO DE BACHAREL EM PSICOLOGIA
MAURO SÉRGIO BARBOSA BRANDÃO JUNIOR

**A REPERCUSSÃO DO TRABALHO NA SUBJETIVIDADE DE SERVENTES
TERCEIRIZADOS EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR**

Monografia apresentada ao curso de bacharelado em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão - UFMA, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Carla Vaz Ribeiro

São Luís

2017

[Digite aqui]

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Núcleo Integrado de Bibliotecas/UFMA

Barbosa Brandão Junior, Mauro Sérgio.

A REPERCUSSÃO DO TRABALHO NA SUBJETIVIDADE DE SERVENTES
TERCEIRIZADOS EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO
SUPERIOR / Mauro Sérgio Barbosa Brandão Junior. - 2017.
75 f.

Orientador(a): Carla Vaz dos Santos Ribeiro.
Monografia (Graduação) - Curso de Psicologia,
Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2017.

1. Prazer e sofrimento. 2. Precarização. 3.
Terceirização. I. Vaz dos Santos Ribeiro, Carla. II.
Título.

MAURO SÉRGIO BARBOSA BRANDÃO JÚNIOR

**A REPERCUSSÃO DO TRABALHO NA SUBJETIVIDADE DE SERVENTES
TERCEIRIZADOS EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR**

Monografia apresentada ao curso de bacharelado em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão - UFMA, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Carla Vaz Ribeiro

Aprovado em: / /

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Carla Vaz dos Santos Ribeiro (Orientadora)

Departamento de Psicologia – UFMA

Prof.^a Dr.^a Denise Bessa Léda

Departamento de Psicologia – UFMA

Prof. Ms. Heitor Natividade Oliveira

Instituto Florence de Ensino Superior

[Digite aqui]

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer aos meus pais, Mauro Brandão e Williane Brandão, pelo apoio e investimento, não só financeiro, mas afetivo durante toda minha jornada. Sem eles, provavelmente sofreria muito mais para alcançar meus objetivos e agradeço a Deus por tê-los ao meu lado. Sei que este momento, como muitos outros, os orgulham e a eles dedico este trabalho.

À minha família e irmão, pelo apoio e crédito que sempre me direcionaram, acreditando na minha capacidade, motivando-me sempre e me acolhendo em diversas ocasiões.

À minha namorada, Danielle Nunes, por estar me acompanhando desde o início do curso de Psicologia, sendo a minha fiel cobaia no momento de revisar conteúdos, ajudando-me bastante a superar os obstáculos e, claro, por ser minha fiel companheira em vários outros momentos decisivos. Você foi, é e continuará sendo meu suporte, minha amiga e parceira! Essa é nossa conquista.

Aos meus colegas e amigos de curso de Psicologia que de uma forma ou outra me auxiliaram neste percurso de muito aprendizado e reflexões. Especialmente a pessoa de Keila Vale pelas trocas de conhecimentos durante todo curso e os conselhos a partir de suas experiências.

Aos meus amigos da Presepada Futebol Clube (PFC) que para mim são como irmãos e compartilham comigo os bons momentos desde o IFMA até hoje. Grato pela amizade de vocês.

Aos meus amigos e colegas do grupo PET Conexões: Pesquisa e Saberes em espaços sociopedagógicos por terem me oportunizado momentos de muito aprendizado e alegria, principalmente com nossas viagens acadêmicas. Agradecer a figura do Tutor José Calos de Melo pelo acolhimento no grupo e ensinamentos durante minha passagem.

Aos serventes que se dispuseram a colaborar com esta pesquisa, eles são os principais sujeitos deste trabalho.

À minha orientadora, Carla Vaz, pela destreza, cuidado com a leitura do trabalho e por estar sempre preocupada com o andamento do mesmo. Suas pontuações foram importantíssimas na pesquisa. Agradeço, mais uma vez, pelo empenho e por fazer com que eu desenvolvesse minha escrita. Para mim, és referência de profissional. O meu muito obrigado!

[Digite aqui]

O nascimento e a morte de seres humanos não são ocorrências simples e naturais, mas referem-se a um mundo ao qual vêm e do qual partem indivíduos únicos, entidades singulares, impermutáveis e irrepetíveis. O nascimento e a morte pressupõem um mundo que não está em constante movimento, mas cuja durabilidade e relativa permanência tornam possível o aparecimento e o desaparecimento; e essa durabilidade, essa relativa permanência já existiam antes que qualquer indivíduo nela aparecesse, e sobreviverão à sua eventual partida.

Hanna Arendt

RESUMO

Buscou-se com o presente estudo analisar as repercussões do trabalho na subjetividade de servidores terceirizados em uma instituição federal de ensino superior, com o intuito de identificar os fatores de sofrimento e prazer, de analisar as estratégias utilizadas para lidar com as adversidades e de compreender o sentido desse trabalho para os sujeitos pesquisados. Foram selecionados 6 servidores que se dispuseram a participar da entrevista, sendo que a grande maioria aceitou que houvesse uso de gravação de áudio. Foi utilizada a entrevista semiestruturada para coleta de informações. O referencial teórico-metodológico foi a perspectiva sócio-histórica por estarmos tratando de um ser que não pode ser reduzido e dissecado por uma análise focal, tendo em vista a complexidade do foco da pesquisa, o sujeito cognoscente. Associada a esta perspectiva, a Psicodinâmica do Trabalho trouxe arcabouços que contribuíram para uma análise das relações do homem com o trabalho, investigando as estratégias utilizadas e os sentidos que o mesmo atribui para o trabalho. No que tange à pesquisa empírica, a análise identificou que os servidores utilizam de estratégias de defesa para lidar com a sua realidade laboral, usando da racionalização para justificar a situação em que vivem, negando o sofrimento e naturalizando a violência sutil que sofrem no dia a dia. As fontes de sofrimento estão atreladas à precarização do trabalho tanto pela gestão, quanto pelas relações interpessoais, passando pela identidade com a profissão. Também foram identificados elementos fonte de prazer que estão associados ao reconhecimento pela tarefa executada, a autonomia obtida em alguns setores e pela execução das atividades inerentes ao cargo. Em suma, a pesquisa trouxe elementos significativos para pensarmos os impactos na saúde e na subjetividade do sujeito em uma época caracterizada pela flexibilização dos processos produtivos.

Palavras-Chave: Terceirização. Precarização. Prazer e Sofrimento.

[Digite aqui]

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the repercussions of the work on the subjectivity of outsourced servants in a federal institution of higher education, in order to identify the factors of suffering and pleasure, to analyze the strategies used to deal with adversities and to understand the meaning of this work for the subjects surveyed. We selected 6 servants who were willing to participate in the interview, and the vast majority accepted that there was use of audio recording. The semi-structured interview was used to collect information. The theoretical-methodological reference was the socio-historical perspective because we are dealing with a being that can not be reduced and dissected by a focal analysis, considering the complexity of the research focus, the cognoscent subject. Associated with this perspective, the Psychodynamics Theory of Work provided frameworks that contributed to an analysis of the relations between man and work, investigating the strategies used and the meanings he assigns to the work. Regarding empirical research, the analysis identified that servants use defense strategies to deal with their labor reality, using rationalization to justify the situation in which they live, denying suffering and naturalizing the subtle violence they suffer on the day day. The sources of suffering are linked to the precariousness of work both by management, as well as by interpersonal relationships, through identity with the profession. It has also been identified elements of pleasure that are associated with the recognition of the task performed, the autonomy obtained in some sectors and the execution of the activities inherent to the position. In sum, the research brought significant elements to think about the impacts on the subject's health and subjectivity in an age characterized by the flexibilization of productive processes.

Keywords: Outsourcing. Precariousness. Pleasure and Suffering.

LISTA DE SIGLAS

ABRALIMP	Associação brasileira do Mercado de Limpeza Profissional
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
IFMA	Instituto Federal do Maranhão
MOW	Meaning of Work Team
OMS	Organização Mundial da Saúde
PET	Programa de Educação Tutorial
PMDB	Partido do Movimento Democrático Brasileiro
PSDB	Partido da Social Democracia do Brasil
S/A	Sociedade Anônima
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TCU	Tribunal de Contas da União

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 CATEGORIA TRABALHO E SUAS CONCEPÇÕES	16
2.1 Advento do capitalismo e glorificação do trabalho	21
2.2 O binômio Taylorismo/Fordismo: A indústria moderna e a racionalização do trabalho	26
3 O TOYOSTISMO E AS NOVAS FORMAS DE ACUMULAÇÃO DO CAPITAL: a terceirização	30
3.1 Toyotismo	35
3.2 Terceirização	36
3.2.1 Aspectos legislativos	39
3.2.2 A terceirização no setor público	40
4 A REPERCUSSÃO DO TRABALHO NA SUBJETIVIDADE DOS SERVENTES TERCEIRIZADOS	44
4.1 Aspectos de sofrimento na rotina laboral dos serventes	47
4.1.1 O percurso da pesquisa de campo	48
4.2 As estratégias de enfrentamento do trabalho real	57
4.3 Vivências de prazer	60
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	65
REFERÊNCIAS	68
APÊNDICES	73
APÊNDICE A – Roteiro de entrevista semiestruturado para os serventes	74
APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	75

1 INTRODUÇÃO

A construção do presente trabalho veio a partir da vivência pessoal com alguns trabalhadores de uma empresa terceirizada, que prestavam serviço a uma instituição federal de ensino superior no estado do Maranhão, onde exerciam a função de serventes. No convívio de um pouco mais de um ano (atuando em uma função administrativa no mesmo espaço laboral), pude perceber as dificuldades vivenciadas pelos trabalhadores em que diversas vezes eram silenciados por reclamar seus direitos, sofrendo assédio moral de seus superiores e tendo que conviver com o descaso dos mesmos para com seus vencimentos atrasados, às vezes ultrapassando os três meses.

As questões em mim suscitadas partiram das reclamações constantes que algumas vezes presenciara e que me levaram às seguintes reflexões: qual o impacto que as condições adversas do trabalho geram na saúde dos trabalhadores? Quais seriam os fatores de sofrimento experienciados pelos mesmos? E os de prazer? Qual a relação entre precarização do trabalho e terceirização? Qual o sentido do trabalho para os sujeitos evidenciados? Essas indagações iniciais me levaram a querer estudar e analisar a partir dos relatos dos sujeitos pesquisados como comparece o sofrimento/prazer no trabalho e como podem essas vivências implicar na saúde e na subjetividade do trabalhador.

Leva-se em conta que o trabalho enquanto um fenômeno do fazer humano tem impacto na subjetividade do indivíduo e essa ação concreta na realidade, que é o labor do homem, produz efeito em suas relações com o meio em que vive. O trabalho tem sua função social, pois nos insere em um lugar na sociedade, tendo em vista que aquele que trabalha é tido como mais valoroso. Logo, compreender a relação do trabalho e o sujeito é de fundamental importância, pois dela podemos apreender o sentido que esse indivíduo direciona ao trabalho e como o mesmo o constitui. Em situações nesse contexto em que o sofrimento é marca constante, não é difícil observar como este afeta a qualidade de vida do trabalhador, muitas vezes resultando em problemas de saúde, gerando afastamentos e também afetando a produtividade desse sujeito por não ter mais o prazer de estar no ambiente laboral.

Nesse viés, é importante considerar a saúde e o sentido do trabalho para os trabalhadores de empresas terceirizadas lócus da pesquisa, observando, a partir da convivência, a existência de uma situação vulnerável, tanto no que concerne aos direitos trabalhistas dos

[Digite aqui]

contratados, quanto na suscetibilidade a situações de exploração tendo como comparativo os trabalhadores que se enquadram em uma relação direta com seu empregador.

A dinâmica do mercado contemporâneo acompanha o ritmo de demandas cada vez mais diversificadas, exigindo a quem se propõe uma flexibilidade de ação e criatividade para lidar com as incertezas do trabalho. A terceirização se engaja nesse momento, tendo como característica a empresa contratante terceirizando atividades-meios (atualmente, acrescenta-se as atividades-fins no Brasil) para outrem com especialidade naquela atividade, tirando o encargo de controle e organização, mas ao mesmo tempo podendo pagar mais barato pela prestação de serviço e podendo dispensar seus funcionários tanto ao término do contrato ou quando há quebra do mesmo. E quando se trata de trabalhadores terceirizados que possuem baixa escolaridade, a exploração pode se tornar mais acentuada, pois a falta de conhecimento de seus direitos e também a ideia de que não poderão conseguir outro emprego pela sua condição escolar, de certa forma, os colocam em uma posição de submissão e sem muitas alternativas, se sujeitando a condições preocupantes de trabalho.

Objetivou-se, então, com o presente estudo analisar as repercussões do trabalho de serventes terceirizados na sua subjetividade tendo como objetivos específicos: a identificação de fatores de sofrimento e prazer; a análise de estratégias utilizadas para lidar com as adversidades do cotidiano laboral e a compreensão do sentido desse trabalho para os sujeitos pesquisados.

No primeiro capítulo, pretendeu-se fazer um delineamento histórico em busca do entendimento acerca das concepções do mundo do trabalho partindo da Idade Antiga remontando à Grécia, até as premissas do capitalismo, momento em que o trabalho passa a ser glorificado. A Idade Moderna é caracterizada, entre outros eventos, pelo processo de industrialização que foi avançando e trazendo consigo grandes mudanças políticas, sociais e econômicas. O sujeito começa a perder o controle sobre seu fazer ao mesmo tempo em que o maquinário ocupa o lugar do sujeito trabalhador, tornando-o apêndice da produção. Ao final do capítulo, adentra-se no período da indústria moderna caracterizado pela racionalização do trabalho, tendo como expoentes Taylor e Ford.

O segundo capítulo tem como objetivo tratar do modo de produção Toyotista que possui como característica o *lean production*, a produção no tempo certo, buscando otimizar a produtividade da empresa. Neste momento de transição entre o Taylorismo/Fordismo e a difusão do pensamento japonês, autores como Bauman e Sennet contribuem ao tratar a [Digite aqui]

transformação da sociedade, caracterizando-se por relações líquidas e flexíveis, não havendo mais espaço para o longo prazo e exigindo cada vez mais qualificação dos trabalhadores. Neste ponto, como efeito da reestruturação do capital, ganham força formas de relações trabalhistas conhecidas como flexíveis, entre elas a terceirização que traz consigo consequências para o indivíduo e grupo.

No último e derradeiro capítulo, propôs-se adentrar no universo dos sujeitos da pesquisa, buscando apreender o sentido dado por cada um ao seu trabalho, identificando também fatores de sofrimento e prazer em seu dia a dia. A pesquisa empírica trouxe elementos significativos para a construção do presente estudo com falas que trazem um pouco da realidade de cada um.

No desenvolvimento de qualquer pesquisa, é necessário que se criem objetivos para que se tenha bem definido aonde se pretende chegar, o que será analisado para a apreensão do conhecimento. Em seu desenrolar, há que se ter meios que vão estruturar a forma de agir e as técnicas a serem utilizadas. Torna-se imprescindível basear-se em alguma metodologia para que se possam alcançar os fins almejados à pesquisa, resguardando as características dos objetos de estudo para análise. No entanto, a metodologia a ser utilizada deverá se adequar ao objeto a qual se propõe analisar e dependerá do tipo de pesquisa proposta, seja ela de cunho quantitativo ou qualitativo.

Dado o foco da pesquisa do presente trabalho que lida com um segmento que traz consigo um conjunto de símbolos, signos, sentidos, historicidade e relações fluidas, o cunho mais adequado ao tipo de análise aqui proposto foi a pesquisa qualitativa. Segundo Minayo (2009) quando se trata da pesquisa social, é necessário que se compreenda que há outras formas de se fazer pesquisa, diferente daquela pautada pela cientificidade, pois estamos lidando com um objeto no qual não se pode apreender toda sua realidade, não é estático e possui consciência histórica, tendo em vista que este sujeito dá sentido à sua própria história. Dentro desta perspectiva, a pesquisa de cunho qualitativo se torna modelo para ação no campo com os sujeitos. Segundo a autora:

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se ocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ou não deveria ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes. Esse conjunto de fenômenos humanos é entendido aqui como parte da realidade social, pois o ser humano se distingue não só por agir, mas por pensar sobre o que faz e por interpretar suas ações dentro e a partir da realidade vivida e partilhada com seus semelhantes. (MINAYO, 2009, p. 21)

[Digite aqui]

Tomando como base, buscou-se apreender a realidade a partir do discurso produzido pelo sujeito, entendendo-o como ser histórico, repleto de pensamentos e sentimentos perfazendo a subjetividade, respeitando a dinâmica do mesmo enquanto tal no mundo. Duarte (2002) traz que por mais que a pesquisa qualitativa possua suas complicações, entretanto por lidar com algo ou alguém que não é, e nem pode ser, estático, não deixa de oportunizar elementos proveitosos, pois possibilita situações e análises instigantes e fascinantes para se pensar nas ciências humanas/sociais.

Dentro do viés qualitativo da pesquisa, as formas de observar os fenômenos humanos são variadas. Congruente com tal perspectiva optou-se neste estudo por utilizar a abordagem sócio-histórica como fundamento teórico-metodológico para analisar os fenômenos humanos. De acordo com Freitas (2002) a perspectiva sócio-histórica tenta superar o reducionismo tanto das concepções empiristas quanto das idealistas, que guardavam em si uma relação interna-externa que de um modo ou de outro não apreendiam a realidade do sujeito como tal. Freitas (2002) traz autores com Vygotsky, Bakhtin e Luria que defendem uma visão diferente de observar os fenômenos ligados a manifestações do ser enquanto existente, sendo o primeiro teórico citado referência no método aqui utilizado por considerar o homem como constituído historicamente, permeado por suas relações sociais e conectado com o contexto em que vive. Assim como Vygotsky, Bakhtin e Luria entendem que o fenômeno da existência humana não pode ser reduzido.

Ao se entender as inter-relações como fator para o desenvolvimento humano, tal perspectiva se apoia na não dissecação do que se pretende analisar, evitando qualquer senso de causalidade, tendo como seu principal foco o processo de investigação e não tanto o resultado bruto da pesquisa. A dialética entre a descrição e a explicação dará suporte para compreender o movimento dos sujeitos da pesquisa, guardando as qualidades inerentes a sua produção histórico-cultural sempre em busca de uma observação mais fidedigna e singular dos entrevistados. O olhar aqui lançado respeita o movimento espontâneo dos sujeitos pesquisados, tendo ciência de que nessa investigação o pesquisador também se inter-relaciona com o pesquisado, ocorrendo o encontro através dos afetos.

Em paralelo ao olhar da abordagem sócio-histórica, as bases conceituais da Psicodinâmica do trabalho serviram para chegarmos ao sujeito envolto pelas teias de conexões com a organização, fator gerador de vivências de prazer/sofrimento, compreendendo que a

[Digite aqui]

transversalidade das questões políticas, sociais, econômicas e subjetivas atravessa-no de alguma forma, em algum nível. Articula-se o entendimento de que a dinâmica do trabalho (objeto de estudo da Psicodinâmica) tem seu desenvolvimento histórico e que em cada momento inflige sua marca nas condições de vida e existência do sujeito. A apreensão do movimento feito contribui para a perspectiva crítica do trabalho

Foram convidados para participar da presente pesquisa 6 trabalhadores que exerciam a função de servente. Por se tratar de uma pesquisa de cunho qualitativo, buscou-se no discurso os processos de subjetivação em seu fazer, que ao mesmo tempo traz em si o componente de um discurso coletivo.

Para coletas de dados, foi utilizada a entrevista semiestruturada. A mesma é composta de perguntas pré-definidas, mas com respostas abertas, dando ao indivíduo certa liberdade ao discorrer, mas não se desviando dos objetivos da pesquisa. Segundo Duarte (2002), a entrevista semiestruturada é uma técnica de coletas de dados que supõe uma conversação entre o informante e pesquisador, sendo dirigida por este de acordo com seus objetivos.

As entrevistas ocorreram nas dependências da instituição de ensino, em alguns Centros Acadêmicos da instituição pesquisada escolhidos de forma intencional. A escolha específica dos espaços ocorreu pela proximidade com alguns personagens que laboram no local, facilitando o acesso e a coleta das informações pertinentes à pesquisa. O contato com os outros sujeitos se deu também a partir da intermediação destes primeiros pesquisados, utilizando aqui da rede de relações.

Antes da pesquisa em si, foi realizado um contato inicial para explicar a proposta do estudo e sua relevância, assim como evidenciar a importância da participação dos mesmos. As entrevistas ocorreram de modo individual, em horários confortáveis para os entrevistados, sem que com isso atrapalhasse sua rotina. Foi entregue e lido o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para análise e autorização dos mesmos. Também foi utilizado aparelho para gravação de áudio, quando permitido pelos envolvidos. A pesquisa seguiu os princípios e disposições contidos na resolução nº 510 de 07 de abril de 2016 que trata sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana, na forma definida nesta Resolução.

[Digite aqui]

2 CATEGORIA TRABALHO E SUAS CONCEPÇÕES

A discussão que envolve a temática do mundo do trabalho produz questões que estimulam o pensar sobre a atual conjuntura em que vivemos e os impactos sentidos ou não, não sendo possível negar a grande relevância do tema na sociedade contemporânea, tendo em vista que estamos inseridos em um contexto social em que “trabalhar” é necessário e para o qual somos formados, até certo ponto moldados para certas funções dentro do funcionamento do maquinário do capitalismo. O “trabalhar” ocupa boa parte de nosso tempo, preenchendo o ciclo da vida que é iniciado e findado, sendo este início e fim considerados “dois supremos eventos de aparecimento e desaparecimento”, como citado por Arendt (2007, p. 108). O termo “trabalhar” é aqui utilizado entre aspas pelo fato de estarmos tratando de uma categoria que possui diversos significados. Assim a forma como foi colocada no início do texto, está intercambiando o sentido de emprego que trata da ocupação humana em troca de valores que possa dar a subsistência a este sujeito, vinculada ao contrato de trabalho em que se cumpre determinada rotina [trabalho assalariado] (BORGES; YAMAMOTO, 2014).

Esta é uma maneira específica de se pensar o trabalho. Pode ser observada, também, em alguns segmentos da música brasileira, a percepção das organizações produtivas a partir da ótica daqueles que vivenciam o cotidiano laboral. São atribuídos vários sentidos que denotam a ideia do trabalho enquanto algo penoso, tendo que lançar do artifício da malandragem para se desvencilhar da rotina imposta, driblando a lógica de uma estrutura rígida de horários fixos de entrada e saída, exploração e afazeres prescritos. Ou seja, há a criação de estratégias defensivas para lidar com uma função que desgasta e se torna aversiva para o funcionário.

Há, também, músicas que reiteram a luta por melhores condições ou vendo no trabalho o meio que possui para subsistir no mundo. Como exemplo do último ponto mencionado, podemos citar o samba “Inventor do trabalho” cantado e composto por Batatinha (Oscar da Penha, 1969).

O tal que inventou o trabalho só pode ter uma cabeça oca pra conceber tal ideia/
Que coisa louca o trabalho dá trabalho demais e sem ele não se pode viver/
Mas há tanta gente no mundo que trabalha sem nada obter/
Contradigo meu protesto com referência ao inventor... a ele cabe menos culpa por seu invento causar tanto pavor...
Dona necessidade é dona absoluta da minha situação [...]

De certo, a sua música reflete a questão do mundo do trabalho enquanto

[Digite aqui]

subsistência, trazendo as nuances de um fazer que exige produtividade, assiduidade, aceitação de condições precarizadas deste homem *laborens* e no decorrer da composição começa a questionar quem o inventou para depois, no final, decretar que “ a dona necessidade é dona absoluta de sua situação”, demonstrando que apesar das dificuldades e do evidente desprazer, ele tem que ser feito, pois o sustento perpassa pela superação e resignação das condições adversas no contexto laboral para subsistir.

Mas o que pode ser entendido sobre o presente tema? Malvezzi (2014) pontua que o trabalho é tido como uma prática transformadora em que o indivíduo garante sua sobrevivência mediando também a realização de seus projetos, constituindo a si mesmo e a realidade na qual está inserido, agindo sobre a natureza para obter os seus fins. O mesmo ainda é notado como principal foco na formação da sociedade, sendo propulsor das relações interpessoais (OLIVEIRA, SANTOS; CRUZ, 2007). Autores como Hegel, Engels e Marx analisam a dinâmica do trabalho e seus impactos na constituição do indivíduo e o seu meio, sendo Karl Marx o principal expoente sobre o tema por ter estudos relevantes no que tangem às relações de trabalho. (OLIVEIRA, SANTOS; CRUZ, 2007)

Marx entende que o trabalho é inerente à condição humana, assim como um eixo da história da humanidade. Segundo Oliveira, Santos e Cruz (2007), a concepção trazida por Marx é de que a natureza, outrora condicionante do comportamento dos animais, agora é condicionada pelo homem para atingir seus fins, a partir de seu trabalho. Logo, tal ação concreta é considerada a expressão da vida humana, pois daí que toda realidade humana é construída, suas relações sociais e sendo a essência do homem seu trabalho, pois é construído e ao mesmo tempo constrói a partir dele. Para Marx, o trabalho humano é característico por sua intencionalidade, dado que antes mesmo de construir, o homem planeja como irá construir se diferenciando assim dos outros animais.

Oliveira, Santos e Cruz (2007) desenvolvem essa discussão a partir da afirmativa de Marx e corroboram ao dizer que os animais trabalham e produzem, mas para atender suas exigências e limitados à sua condição instintiva. Já o homem, anterior ao seu trabalho, é capaz de “projetá-lo em nível de consciência” (OLIVEIRA, SANTOS; CRUZ, 2007, p. 3), assim demarcando profundamente a diferença entre o trabalho humano e animal. Para Marx, o que delimitava o trabalho do pior arquiteto para melhor abelha era a capacidade de projetar antes de transformá-lo. Em vista de uma sociedade baseada em um processo de produção que tem por finalidade o consumo e demanda, o planejamento e o projeto são fundamentais para se [Digite aqui]

chegar ao que se objetiva, sendo essa a maior qualidade do trabalho humano. A relação com o seu meio o transforma e sua interação com os outros fomenta suas relações sociais.

Esse apanhado nos faz refletir sobre como o mundo do trabalho assume conceitos polissêmicos, influenciados pelo momento histórico, pela perspectiva que se observa (PAIVA, 2014), dando aporte substancial ao processo de entendimento das transformações e construções do significado do trabalho. Acontecimentos históricos como o desenvolvimento da divisão do trabalho e as revoluções, tanto tecnológicas quanto industriais, foram eventos que contribuíram para uma nova dinâmica das relações do homem com o homem e com seu mundo, não deixando de afetar o significado e sentido do labor. (BORGES; YAMAMOTO, 2014).

Desde os primórdios da humanidade, o homem precisou usar de artifícios para manter-se vivo e, em consequência, garantir a propagação de sua espécie. Para isso, utilizava a sua força de trabalho para conseguir dar conta da realidade como tal. Na Grécia antiga, o trabalho era considerado algo dispensável e relegado aos escravos. Em suas ideias, Sócrates e Platão acreditavam ser conveniente (aos homens pensadores) o tempo de ociosidade, pois assim teriam disposição para lidar com assuntos considerados superiores - como a política. Todavia, por considerarem o trabalho como algo “degradante”, instituíram o lugar na sociedade grega daqueles que eram considerados não-cidadãos da pólis atribuindo o trabalho como forma de penitência.

Arendt (2007) coloca que, para os antigos gregos, o trabalho era visto com ojeriza por não ser considerado algo digno e era utilizado como forma de penitência, punição. Não obstante, o termo *trabalho* tem sua origem na palavra *tripalium* (instrumento de tortura, remetendo a ideia de trabalho como algo penoso) direcionando às concepções acima vistas. O que está por trás desta ideia é que, pontua Arendt (2007), a luta do homem pela sua necessidade sempre foi, ao máximo, evitada. Somado a isso, havia a impaciência por qualquer e todo tipo de esforço que não deixasse vestígio, como nos mostra emblematicamente a história de Sísifo¹ (BORGES; YAMAMOTO, 2014). Logo, suas energias eram voltadas à política, algo considerado superior para os gregos, enquanto que qualquer tipo de atividade que fosse atrelada à subsistência ficasse a cargo dos servís, já que eram subjugados. Com esta concepção, os

¹ Segundo narra Homero em A odisseia, Sísifo, após desafiar os deuses, fora condenado a empurrar uma rocha montanha acima pela eternidade que retornava ao chão logo após alcançasse o cume. Tal representação remete a ideia de um trabalho inútil e desesperançoso, pois Sísifo via todo seu esforço esvair-se tão rápido quanto o tempo que ele havia despendido para empurrá-la. O aspecto trágico de seu destino se encontra na consciência de sua condição.

gregos justificavam a escravidão por considerar que a liberdade só seria alcançada quando o homem se desfizesse das necessidades triviais e assim teria tempo suficiente para lidar com questões de maior interesse. O *animal Laborans* era apenas a mais desenvolvida das espécies que viviam na terra, mas abaixo do *animal rationale*.

Antes da estruturação do capitalismo enquanto modo de produção vigente, cabe expor a concepção de trabalho na Idade Média. De acordo com Araújo e Sachuk (2007), o trabalho se transformava e se organizava em economia de subsistência, tendo como característica o sujeito preso à terra, espaço que promovia o sustento e que caracterizava as relações e o modo de vida nos feudos. O feudo era caracterizado como unidade econômica, política-jurídica e territorial e seu funcionamento estava associado à produção de bens para a manutenção do sistema, troca de produtos e as obrigações que eram decorrentes da relação entre senhores e servos (ARAÚJO; SACHUK, 2007). Pode-se identificar que a terra era a base econômica do sistema feudal e dali decorriam as relações produtiva e sociais entre os sujeitos.

Na conjuntura do sistema feudal, os vínculos pessoais poderiam ocorrer de duas formas: entre suseranos e vassalos; ou entre servos e senhores (ARAÚJO; SACHUK, 2007). O senhor feudal possuía o feudo e dali provinha quase tudo que fosse necessário, tendo a produção um caráter de autossuficiência. As trocas de produtos que ocorriam, no entanto, eram processos pontuais que não afetavam profundamente a dinâmica estratificada e rígida do feudalismo. Os servos tinham deveres para com seus senhores, dado que o usufruto de suas terras agregava funções a serem obrigatoriamente cumpridas, ou seja, a produção dos camponeses era feita para sua subsistência tendo que, ao mesmo tempo, oferecer parte da produção para seu senhor. Além disso, faziam serviços diversos para seus senhores e pagavam impostos para os mesmos. Nessa relação, não só os camponeses tinham obrigações, os senhores também assumiam responsabilidades como defender de ataques os sujeitos sob sua custódia.

O trabalho do sujeito era algo necessário para sua subsistência no feudalismo. Em uma sociedade que se baseava na ordem natural das coisas, o trabalho não tinha função de ascensão social, algo que é presente no modo de produção capitalista, sendo primordial a manutenção do *status quo*. Logo, a característica quase que imutável nas relações sociais do feudalismo não propiciava a superação das camadas mais pobres para uma possível liberdade do sujeito, incorrendo ao fatalismo de uma vida de subordinação.

Araújo e Sachuk (2007) apontam que por mais que houvesse a relação de servidão, o trabalho feito pelo servo, de certa forma, lhe garantia sua autonomia, tendo em vista que o [Digite aqui]

mesmo possuía os instrumentos de produção e controlava o tempo do seu trabalho, dentro dos limites. Uma diferença substancial, se equipararmos à nova dinâmica que estava na eminência do advento, o capitalismo.

No mesmo corte temporal, destacam Araújo e Sachuk (2007), os artesãos lançavam mão das habilidades para a criação de seus produtos e os mesmos detinham todo o controle do processo, desde a concepção até a finalização. O trabalho artesanal era feito e acompanhado por mestre e aprendizes. O primeiro era quem comandava todo o processo, pois possuía a ideia dos materiais a serem utilizados, a forma para consecução da tarefa até sua forma final para venda, demarcando um trabalho que não era fragmentado.

Como característica da concepção do trabalho na Idade Média, pode-se citar que o mesmo tinha uma perspectiva paradoxal, pois era algo divino e punitivo (expição dos pecados), certo controle da produção material do sujeito voltado à subsistência e manutenção do sistema. Contudo, os vínculos servis ligados ao dever para com seu senhor por usufruto da terra, característicos da estrutura do feudalismo, agora se viam dissipados, dando margem ao surgimento de uma relação baseada no contrato livre e regime assalariado, sendo o sujeito persuadido e impelido pelas condições a trabalhar consolidando a concepção de trabalho chamada capitalismo tradicional (ARAÚJO; SACHUK, 2007)

De acordo com Araújo e Sachuk (2007), ante o surgimento de uma dinâmica que prenunciava mudanças, com o crescimento das cidades e o desenvolvimento do comércio, as relações foram se perfazendo, o trabalho artesanal foi alcançando determinado nível de produção encaminhando para um processo de industrialização. Tais eventos já assinalavam para um novo momento que provocaria profundas alterações na rotina, nas relações e, conseqüentemente, no sentido do trabalho. Ainda com os autores, uma das principais características da transição é que as produções de bens deixam de caracterizar-se tanto pelo valor de uso, agora sendo estabelecida como característica o valor de troca. A produção agrícola voltada para subsistência passa a estar atrelada ao comércio, focado na produção de alimentos agrícolas que detinham maior apelo comercial.

Borges e Yamamoto (2014) trazem que as mudanças em relação aos gregos antigos e romanos acerca das acepções vigentes à época, foram ocorrendo de forma gradual até a Idade Média, momento em que as estruturas das sociedades foram se alterando e as concepções do trabalho se modificaram com o advento do capitalismo, época em que o labor do sujeito começa a ser comercializado e inicia-se o processo de divisão do trabalho, instituindo uma nova [Digite aqui]

dinâmica nas relações laborais.

2.1 Advento do capitalismo e glorificação do trabalho

Como todo e qualquer processo na história, as mudanças ocorreram de maneira progressiva, coadunando fatores que propiciaram o surgimento de uma nova estruturação na sociedade. Irrompe a Revolução Industrial, que alterou de forma significativa a dinâmica social. Sanson (2009) enfatiza o impacto gerado pela Revolução Inglesa, que mudou de maneira profunda a organização do trabalho e as relações sociais, sendo um acontecimento sem precedentes na história da humanidade, sendo também o ponto de tensão para o desenvolvimento da indústria moderna, culminado nos modelos de gestão Fordistas e Tayloristas como conhecidos.

As chaminés das fábricas, as multidões de operários, o trepidar das máquinas mudaram a paisagem de um sistema baseado na servidão, que agora se via em um processo intenso de mudança econômica, política e social. Dá-se início a sociedade industrial, que dá forma a um novo jeito de produzir, entrando em cena, em posições opostas, o proprietário dos meios de produção e o trabalhador que utiliza de sua força. O trabalho eleva o patamar de algo antes desvalorizado para algo central, constituindo-se a sociedade do trabalho.

Para que houvesse as condições necessárias para a estruturação da sociedade do trabalho pautada no modo produção baseado no valor de troca e mais-valia, foi necessário um processo lento em que implicaram alguns fatores – Desenvolvimento do comércio, expansão das cidades, as navegações (ARAÚJO; SACHUK, 2007). As transformações ocorridas no período modificaram o sentido do trabalho para os sujeitos, tornando o labor central na vida. Na sociedade do trabalho (NAVARRO; PADILHA, 2007), o trabalho produtivo agora é glorificado e fonte última de realização do homem.

A transição de uma atividade não importante para o patamar de valorização do labor, anteriormente não percebido, foi resultado de três processos, relacionado também com o próprio desenvolvimento do capitalismo: a releitura teológica sobre o trabalho; o surgimento de um tipo de modernidade que quebra as correntes com o divino; e teoria do liberalismo (SANSON, 2009).

A releitura teológica, tendo Tomás de Aquino e santo Agostinho como expoentes do catolicismo, discutiu uma maneira distinta de conceber o trabalho. O mesmo fora imaginado [Digite aqui]

como algo para glorificação de Deus, não tendo no momento intuito de acumulação, rompendo a ideia anterior ligando o trabalho à penitência eterna herdada pelo homem por ter cometido o primeiro pecado. Com a Reforma Protestante, tem-se Lutero e Calvino ensejando um labor árduo que era visto com bons olhos perante Deus e que seria capaz de assemelhar a criatura ao divino. A ideia presente, principalmente em Calvino, era a que quanto mais trabalhasse, maior a possibilidade de conquistar espaço de graça no paraíso. Esse tipo de pensamento coloca a riqueza como desejável e apreciável, algo que era condenado anteriormente, fomentando a competitividade. Sanson (2009) observa que, a partir da leitura de Weber, a ética protestante ensinou o espírito capitalista de acumulação de bens ao libertar o homem moral e eticamente para tais fins.

Há que se considerar o processo de libertação do homem ao divino, entendendo a si como ser único e responsável pelo seu destino. A concepção trazida pela modernidade está pautada na razão e no direito de igualdade para todos os indivíduos, o que desloca a igreja da centralidade do mundo, sendo o sujeito agora a medida de todas as coisas. O período de consolidação da Era Moderna ensinou mudanças na forma de pensar e fomentou o desenvolvimento da criticidade e a busca pela causa dos eventos naturais, em busca da matematização do mundo (SANSON, 2009). O período foi o momento oportuno para difusão da ciência que afetou a sociedade, a vida cotidiana e as organizações pautadas no trabalho.

Outro aspecto que teve sua influência, em certo grau, é o que tange às bases filosóficas que estruturam o liberalismo, que tem Adam Smith como um dos principais representantes. Segundo Sanson (2009), a recontextualização do trabalho na sociedade é respaldada pelas contribuições da filosofia liberal, especificamente contendo nos estudos de Adam Smith indicativos de um processo produtivo baseado na liberdade do trabalho e aspectos da divisão do trabalho para obter maior produtividade, produção. Menciona-se que a produção do homem se torna mercadoria, desocupando o espaço na vida do sujeito e se ajustando às leis do mercado, tendo agora valor de troca como qualquer outro objeto. As concepções da filosofia liberal, aponta Sanson (2009), são o marco da sociedade industrial.

Como resultado dos três eixos apontados (releitura teológica, modernidade e liberalismo), a Revolução Industrial irrompe com força produzindo efeitos no contexto da época, tendo o capitalismo enquanto modo de produção momento embrionário em seu desenvolvimento. Sanson (2009) aponta que o capitalismo se assenta nos trabalhos nas oficinas de artesanato, espaço onde os artesãos detinham a autonomia no processo de produção como

[Digite aqui]

um todo. Na medida em que as transformações e o mercado vão se ampliando, vai ocorrendo a divisão das tarefas em busca do atendimento das demandas e a especialização.

Com o desenvolvimento das manufaturas, ocorre a parcialização do trabalho e o início da divisão entre concepção e execução. As manufaturas eram espaços que agrupavam mais pessoas para as tarefas de ofício, baseado na fragmentação do trabalho e na expropriação. Entretanto, a expropriação pelo capital do labor humano não se configurava de maneira total, ao passo que os sujeitos ainda detinham o saber-fazer do processo (SANSON, 2009). A ferramenta era tida como a extensão do corpo dos funcionários, em uma época em que ainda dominavam o fazer. Com a inserção do maquinário, há uma profunda radicalização da divisão do trabalho, aprofundando as relações na organização. Agora o sujeito é apenas um apêndice do maquinário, perdendo a autonomia, voltado à especialização das tarefas.

A expropriação do trabalho concreto para o trabalho real (NAVARRO; PADILHA, 2007) altera a projeção do indivíduo ao seu fazer, visto que a autonomia que exercia é cindida entre saber e fazer, tornando a atividade diária, no que se configura como indústria, tarefa desprovida de sentido.

A maquinaria aniquila qualquer pretensão do saber operário. O que acontece é que, se por um lado o trabalhador não deixa de ser o instrumento ativo do processo de trabalho, por outro, atua no processo de trabalho conduzido por um conhecimento não mais formulado por ele, mas que está inscrito e prescrito em normas técnicas. (SANSON, 2009, p. 47)

Navarro e Padilha (2007) apontam que a técnica e a ciência não são imbuídas de qualquer tipo de perversidade em si, são elementos neutros em sua base. Contudo, foram apropriadas pelo capital, a fim de que alinhassem o trabalho humano à força produtiva. O maior triunfo considerado pelas autoras reside no fato da maquinaria disciplinar o sujeito e assujeitá-lo aos fins econômicos, por meio de ideologia moralizante do capital de que tempo é dinheiro.

A interação passa de homem-homem para uma interação homem- máquina, uma relação fria, impessoal, fragilizando a comunicação e cooperação, algo que até então era presente nas oficinas de artesãos. A máquina agora ocupa o espaço que era ocupado por várias pessoas, produzindo de maneira incessante e deslocando o homem à mera condição de apêndice da produção.

Michel Beaud (1987) em “HISTÓRIA DO CAPITALISMO” descreve as transformações da sociedade nesse contexto de transição da estrutura medieval para a modernidade. O desenvolvimento da tecnologia e, em decorrência, o incremento do motor a

[Digite aqui]

vapor nas máquinas, moldou a organização da produção e o ritmo do trabalho, configurando uma nova disciplina com “regulamento inflexível” (BEAUD, 1987, p.107). A rotina fabril mecanizada fez com que o homem se adequasse ao maquinário, embrutecendo e transformando o fazer laboral em algo sem alma. As atividades, então, apresentam-se de formas prescritas, controladas desde a entrada até a saída, início de um processo de racionalização na organização e docilização dos operários.

Tem-se uma nova realidade que carrega consigo aspectos de uma dinâmica própria. Borges e Yamamoto (2014) traçam a conjuntura do modo de produção capitalista, apontando as mudanças ocorridas no período e na organização do trabalho e as características que o constituem na essência. A partir do seu advento, em um primeiro momento demarcado como capitalismo tradicional, ocorre a acumulação de capital por um só indivíduo, sendo o mesmo detentor dos meios de produção, enquanto os trabalhadores ofereciam sua mão-de-obra e tendo como influência a economia clássica e o protestantismo.

De acordo com Borges e Yamamoto (2014), o surgimento do modo de produção capitalista se pauta em dois fenômenos: a posse (pelo mesmo capital individual) de uma grande quantidade de operários e a quase eliminação das diferenças individuais. Tais fenômenos ocorrem com o surgimento da manufatura, e pode-se pontuar o surgimento do capitalismo tradicional, em que o indivíduo altera seu *modus operandis*, agora separando do seu seio familiar, as atividades laborais (o que outrora era comum) ocorrendo a divisão entre o ambiente doméstico e do trabalho, realocando a espaços limitados, repletos de outros operários, cumprindo determinada rotina.

O indivíduo se depara com possibilidades escassas tendo que se submeter à venda da força de trabalho para conseguir subsistir na nova dinâmica da sociedade e a partir dessa nova relação surge o contrato de trabalho, por sua vez, considerado trabalho assalariado (BORGES; YAMAMOTO, 2014). Então, temos nesse momento como particularidade o sujeito capitalista - detentor dos meios de produção assim como do produto da força de trabalho do trabalhador - o sujeito que oferece sua força de trabalho, tendo como produto desta relação, a mais valia (diferença daquilo que é despendido e o que é capitalizado). Ou seja, o trabalho do homem se torna uma mercadoria e o mesmo é alienado em seu uso. De acordo com Beaud (1987), o grande contingente de mão-de-obra era formado por camponeses que não tinham como suprir suas necessidades básicas e que foram expulsos da propriedade como soldados licenciados, indigentes sob custódia das paróquias. Além disso, grande parte dos operários era [Digite aqui]

constituída por crianças e mulheres que trabalhavam de maneira precarizada e por muitas horas.

As condições que se impuseram ao contingente de trabalhadores entre o fim do século XVIII para o XIX fizeram com que o labor, na sociedade industrial e apropriado pelo capital, se mostrasse ao invés de humanizador, alienante, explorador, humilhante, monótono, discriminante, embrutecedor e opressor, incidindo com o surgimento de classes - capitalistas e proletárias (BORGES; YAMAMOTO 2014). Tal relação entre proletariado e capitalistas entrava em conflito, pois cada um estava representando seus interesses, demarcando assim momento de tensão.

Com uma nova estruturação de poder representada pelo proletariado e os capitalistas, admite-se que uma das partes é a mais frágil (assim como os senhores e servos, cidadão e escravos) e é justamente a que não pode prescindir da força de trabalho, necessitando vendê-la para subsistir e existir. O proletariado é o lado mais propenso às penúrias, e como alternativa de defesa à exploração do capital e simbologia de resistência à forma embrutecedora que o trabalho lhe infligia, os sujeitos encontraram respaldo na coletividade, constituindo-se em classes.

Classe é a reunião de um grupo de pessoas que vivem as mesmas mazelas e que em prol de um objetivo comum se organizam para poder barganhar o lugar que ocupam no contexto industrial, sendo também movimento de resistência. Sanson (2009) traz que classe é a identidade comum dos operários e que possuem consciência de sua condição enquanto assalariados. A classe proletária então depende da sua união, mas não somente disso, há a necessidade de uma ação coletiva dos sujeitos em busca de uma afirmação constante para que não sucumbam.

Como aponta Sanson (2009) a indústria moderna representada pelo Taylorismo-Fordismo é o coroamento da grande indústria que se desenvolveu com as mudanças ocorridas em resultado da implementação da técnica resultando na Revolução Industrial, a divisão do labor, assim como o pensamento influenciado pela modernidade que inaugurou o primado do individualismo. Beaud (1987) trata da transição do capitalismo industrial para o capitalismo financeiro, havendo concentração da riqueza por grandes grupos, afirmação do proletariado e mundialização do mercado.

2.2 O binômio Taylorismo/Fordismo: A indústria moderna e a racionalização do trabalho

De acordo com Araújo e Sachuk (2007), o processo de transição do capitalismo tradicional para as premissas da indústria moderna, marcadas pelos estudos de Taylor - que marcam o início do processo de racionalização do trabalho - não foi de forma abrupta. Os autores citam que o desenvolvimento das forças produtivas culmina na base técnica da produção, ou seja, com o avanço da ciência e sua aplicação no contexto laboral na produção, o homem começa a compartilhar seu espaço com os maquinários, alavancando e aumentando a agilidade, mas, ao mesmo tempo, este homem acaba se tornando um apêndice, sendo separado do operário o objetivo do subjetivo no trabalho. O homem não é mais conhecedor do todo de sua ação, apenas lhe é cabível o conhecimento estrito da sua parte produtiva.

Vê-se que desde os primórdios do capitalismo até o desenvolvimento da indústria moderna ocorreu um processo lento e progressivo. Bittar (1997, apud ARAUJO; SACHUK, 2007) mostra que os valores identificados com a industrialização como o sucesso, produtividade e lucro permitiram o desenho das tarefas, a estruturação das empresas assim como regras e condições pertinentes para a institucionalização do trabalho, permitindo espaço para inserção de modelos gerenciais que detinham como foco a produtividade elevada em menor tempo e custo, constituindo modelos de produção sendo denominadas de abordagens mecânicas da administração (FERREIRA, 2009).

Os modelos de administração considerados mecânicos, que tiveram seu surgimento no início do século XX, tiveram como principais propositores Frederick Taylor, Henri Fayol e Henry Ford. Cada um possui suas especificidades, no entanto, em geral concebem o sujeito não enquanto pessoas que carregam consigo emoções e pensamentos, mas enquanto recurso, sendo também o ambiente laboral desconsiderado, em detrimento da produção racional e com baixo custo. Frederick Taylor, nascido na Filadélfia, teve como pensamento central a racionalidade do trabalho, acreditando que para aumento da lucratividade das empresas era importante analisar cientificamente cada processo, reduzindo o esforço físico e aumentando a eficiência da produção para distribuir objetos de qualidade e preços mais acessíveis (FERREIRA, 2009). Então, a concepção de gerenciamento para Taylor perpassava pela eficiência das atividades executadas na empresa fazendo estudo de tempo e movimento para que pudesse identificar os fatores que poderiam estar prejudicando otimização dos serviços.

[Digite aqui]

Ferreira (2009) coloca alguns pontos principais do pensamento de Taylor, em que elenca os princípios que caracterizam o Taylorismo e que foram incorporados por diversas organizações como: o princípio do planejamento, preparação, controle e da separação entre concepção e execução. De acordo com os princípios, as tarefas deveriam ser planejadas pela direção, não envolvendo a parte operacional nas discussões, sendo que para cada função a ser exercida dentro do contexto laboral era importante estudos que pudessem indicar para qual tipo de tarefa o operário seria mais apto a exercer. Além disso, o trabalho exercido pelo sujeito deveria ser controlado para que não ocorresse nenhum tipo de situação adversa que fugisse do que fora planejado e o trabalho de concepção era separado da execução. Estes pontos demarcam como o Taylorismo lidava com o trabalhador dentro das organizações, dando a ele apenas a tarefa para execução, tendo o sujeito que cumprir a todas as regras impostas.

Henry Ford (1863-1947) foi contemporâneo de Taylor e utilizou das premissas teóricas do Taylorismo, ampliando os estudos na racionalização do trabalho. As principais características do Fordismo se concentravam na diminuição do esforço na tarefa executada pelos operários e no emprego de peças padronizadas. Ford também foi o idealizador da linha de montagem, que após análises em relação ao tempo gasto pelo operário pela fábrica, percebeu a necessidade de otimização do tempo em que o produto se deslocava e o trabalhador ficava parado fazendo o trabalho ao qual era designado. O filme *Tempos Modernos* (1936) é um clássico e referência quando se trata do assunto, pois retrata como funcionava a linha de produção na época e como o sujeito se apresentava nas relações fabris.

Ford promoveu algumas mudanças no processo produtivo, investindo em produtos padronizados e em larga escala, fomentando o consumo em massa, alcançando preços acessíveis e possibilitando o acesso do que era produzido por seus funcionários. De acordo com Ferreira (2009) o fruto do trabalho ao alcance do trabalhador não era viável desde a Revolução Industrial, sendo tal visão algo sem precedentes para revolução das políticas corporativas e auxiliando na criação do mercado de massa. Por mais que Ford fosse um pouco mais além que Taylor e propiciasse ao funcionário da fábrica, o contato com seu trabalho final permitindo as condições necessárias como diminuir o tempo de trabalho e dobrando o valor da remuneração, a subjetividade ainda não detinha lugar de destaque no chão da fábrica.

Faz-se mister pontuar que a preocupação de Henry Ford ao dobrar os proventos e diminuir o tempo de trabalho dos seus operários não necessariamente indicava uma preocupação com o coletivo da fábrica. Neste momento, dá-se o lugar da publicidade que [Digite aqui]

ganhava força e propagava o *american way life*.

Fayol traz contribuições ao modelo de produção, sendo contemporâneo tanto de Ford quanto de Taylor, que reside na divisão do trabalho na organização, delineando as estruturas que compõem o contexto organizacional. De acordo com Ferreira (2009), alguns dos princípios básicos formulados são: a divisão do trabalho, autoridade, remuneração de pessoal, unidade de comando. Sua concepção o fez ser conhecido como anatomista da organização, devido ao seu detalhamento na estrutura organizacional.

A perspectiva do trabalho, enquanto condição histórica e social, perfaz-se ao tempo em que novas formas de relação com o homem vão surgindo em uma sociedade direcionada ao consumo, produção, lucro, fatores que ampliam com o desenvolvimento da indústria moderna, atravessando a concepção de trabalho para o sujeito – não cessando neste ponto. No processo artesanal, o artesão detinha o meio e a concepção global do que seria construído a partir das matérias-primas disponíveis. O sujeito migra da residência particular, dos campos onde produziam para um lugar que engloba vários indivíduos executando tarefas de forma fragmentada. Agora o homem *laborens* se vê confrontado com outra realidade.

A forma mecânica que caracteriza o período considerado clássico mostra como o sujeito perde a autonomia no seu fazer, sendo um serviço superespecializado, fatigante e monótono. Os espaços além-fábrica eram variáveis imperceptíveis ou desconsideradas.

Ainda assim, os estudos não necessariamente demarcaram uma ruptura com o paradigma Taylorista/Fordista, apenas foi adequada à realidade da máquina burocrática e utilizada para os fins de produção. Para essa análise do sujeito no espaço das organizações fabris do século XX baseados na perspectiva Taylorista/ Fordista, Navarro e Padilha (2007) observam que das premissas do capitalismo até a implementação dos modelos de gestão as mudanças foram bem pontuais no que tange aos métodos e organização. Houve o aprofundamento da divisão do trabalho, havendo o controle total da gerência sobre a execução da tarefa pelo operário, levando a separação entre execução e concepção. Enfatiza-se como o sujeito perdeu a possibilidade de agir por si, tendo como principal trunfo do capital o controle do funcionário. A ciência e a técnica, pontuam Navarro e Padilha (2007), não são mais elementos neutros no instante que são utilizados pelo capital para domar e absorver o indivíduo para que produza, coisificando sua existência, incorrendo no distanciamento de si. Todo o gigantismo das empresas pautadas no modelo Taylorista/Fordista começou a sucumbir a partir da segunda metade do século XX. A crise do capital na década de 70 forçou a busca de novas alternativas [Digite aqui]

de acumulação. As novas exigências do mercado não são compatíveis com a estrutura rígida que marca o modelo, exigindo maior flexibilidade e novas relações de trabalho. Somado a esses fatores, têm-se a globalização e a revolução tecnológica que promovem um contexto de competitividade mais acirrado.

Para entendermos um pouco o impacto da inserção tecnológica no mundo do trabalho, tomemos como exemplo o desenvolvimento do código de barras. Seu uso propiciou o crescimento das lojas de alimentos inicialmente, entre elas a WalMart, facilitando processo de estoque, aumentando a eficiência reduzindo as filas, promovendo a expansão e a variedade de produtos, tudo pelo fato de poder codificar as informações do produto em um sistema e com apoio de um leitor de códigos de barra que lê de forma ágil as informações ligadas ao produto selecionado, agilizando o processo que antes era manual e moroso. A reverberação dessa nova tecnologia na indústria alimentícia fez com que a balança pesasse para um lado - o comerciante varejista - que conseguiu enxugar os custos e ampliar a quantidade e a variedade de produtos, fazendo assim que se desenvolvessem não só dentro do país, mas atravessando fronteiras.

O exemplo mencionado dá a dimensão do impacto econômico e na relação do sujeito com o trabalho, pois o mesmo se depara com a necessidade de se adequar às novas exigências de um mundo cada vez mais conectado, devido a um mercado volátil que não mais admite como antes um funcionário apenas operacional, mas funcional. Uma era caracterizada por relações flexíveis.

3 O TOYOSTISMO E AS NOVAS FORMAS DE ACUMULAÇÃO DO CAPITAL: a terceirização

Pode-se observar que a relação do homem com seu trabalho vem estabelecendo contornos de algo fluido, sendo vinculado aos processos histórico-culturais de cada organização social e do trabalho. Podem ser perceptíveis as dimensões que o trabalho ocupa em cada contexto se fizermos uma análise desde as épocas antigas, na sociedade industrial e do trabalho, desembocando no processo de massificação das produções do trabalho em série iniciado por Taylor/Ford - o qual não propiciava ao sujeito conhecimento de seu produto. O modelo Toyotista, em última análise, acaba sendo a nova característica da sociedade contemporânea em termos de produção incluído nesse continuum, utilizando tal modelo de estratégias sutis para uma captura subjetiva do indivíduo nas organizações com intuito de afeiçoar o sujeito à empresa, imbuindo-lhe de forma sorrateira os objetivos corporativos e mantendo o controle sobre a subjetividade do mesmo tendo como foco o desenvolvimento de suas competências - como demonstra a educação corporativa (CRUZ, 2010).

Além dos aspectos ideológicos, a noção de local de trabalho também vem se aperfeiçoando. Como cita Malvezzi (2014), o contexto da fábrica acaba sendo elemento de um passado em contrapartida a uma realidade menos ligada às estruturas compartmentalizadas, dando a possibilidade ao sujeito de poder resolver muitas questões pertinentes à sua função a partir de um smartphone, mandando e-mails e falando com seus clientes seja em qual parte do mundo estejam sem estarem restritos ao seu escritório ou qualquer espaço concreto que delimite seu fazer. Claro, deve-se considerar a revolução tecnológica que contribuiu para uma nova relação do sujeito com seu trabalho e também a crise ao qual perpassou o capital por volta da década de 70, fazendo com que houvesse um rearranjo na forma de acúmulo de capital (MANDARINI, ALVES; STICCA, 2016). Faz-se necessário compreender que o homem parece seguir a premissa da teoria evolucionista, a premissa da adaptação aos contextos nas quais vive como modo de sobrevivência, contudo considerando que o capital molda as relações em busca sempre de um espaço onde possa se estabelecer e se desenvolver.

Como visto, alternam-se os modelos de produção, as estruturas de local do trabalho se modificam, guardando em si elementos característicos de uma nova dinâmica nas relações do homem com sua produção e acúmulo do capital: a flexibilização. Nesse panorama, observa-se que os planejamentos em longo prazo são substituídos por planejamentos mais imediatos

[Digite aqui]

pelo fato da demanda do mercado ser inconstante. Assim a estrutura burocrática rígida, que havia anteriormente, começa a dar lugar a um espaço de constantes mudanças, de maior flexibilidade. De acordo com Sennet (2004), as empresas e instituições em busca de adaptação às novas exigências buscaram eliminar as burocracias existentes para se tornarem mais planas e flexíveis. Fazer mais com menos é o que se pretende, então atividades antes centralizadas começam a ser delegadas a outras empresas a fim de otimizarem-se. A terceirização, por conseguinte, está inclusa na reengenharia das empresas em busca de readequação as novas exigências do mercado.

O termo flexibilização, coloca Sennet (2004), pode ser compreendido a partir da analogia feita com os galhos de uma árvore: Enquanto o vento sopra e dobra os galhos da árvore, os mesmos resistem à força aplicada, sendo capazes de retornar à posição de origem. Associando a capacidade flexível dos galhos ao comportamento humano, como competência do homem flexível, deve-se possuir a mesma força tênsil de resistir às mudanças e variações como observado no “vai e vem” dos galhos e não se romper com tamanha facilidade. Segundo alguns filósofos, nosso ego teria tal capacidade ao ser comparado com a flexibilidade a partir das sensações do eu que seriam influenciadas por estímulos externos, possuindo a qualidade de se dobrar aos vários tipos de sensações (SENNET, 2004). Oliveira (2017), ao citar Bernardo (2006), aponta que o termo flexibilização assume função polissêmica ao representar estratégia de mercado e gestão de pessoas.

E essa flexibilidade ocorre com maior ênfase no momento em que o binômio Taylorismo/Fordismo começa a dar sinais de desgaste frente às demandas de um novo mercado, caracterizado pelo acúmulo flexível. A capacidade de reinventar-se comparece desde a gênese do capitalismo, aponta Oliveira (2017), e o que é peculiar no processo de reestruturação do capital na década de 70 é no que tange a estrutura rígida que caracteriza a relação que deu condição ao Taylorismo/Fordismo para ascender em um dado contexto político-econômico. Entretanto, não mais dava o suporte a um mundo impactado com as novas tecnologias, com o consumo flexível exigindo da empresa mais possibilidades para o consumo. Não que tenha ocorrido o desaparecimento do “velho” modelo, contudo novas formas, até mistas, foram ocupando o espaço.

“A jaula de ferro” como trata Max Weber a máquina burocrática (SENNET, 2004), torna-se menos resistente as imperiosas mudanças e os ferros que garantiam a fixação da rotina, dos valores, da ordem em um contexto industrial e social não mais correspondem as atuais [Digite aqui]

demandas. O que se trata agora é de um trabalho que está cercado de incertezas cotidianas, fazendo sucumbir o plano “a longo prazo” em detrimento do projeto de curto prazo, pois não se sabe como estarão as condições para acúmulo em algum tempo no futuro.

A incerteza do mundo que vivemos e compartilhamos exige uma qualidade mais flexível, e a possibilidade de adaptação garantiria a liberdade do indivíduo, entendendo que poderíamos nos desamarrear do entrave da monotonia e normas e poder fazer o tempo do trabalho, não construindo uma rotina específica, tendo a liberdade para criar, talvez, o próprio caminho. Contudo, Sennet (2004) traz como uma falsa liberdade propagada, tendo o poder e controle – outrora marcado na rigidez - se disfarçado na forma de flexibilização. “a repulsa a rotina burocrática e a busca pela rotina flexibilizada produziram novas formas de poder e controle” (SENNET, 2004, p. 54)

No caminho das mudanças para uma época de incertezas, Bauman (2007) analisa alguns desafios no novo tempo que se apresenta. Esse “viveiro de incertezas” - que dá nome ao capítulo introdutório da sua obra “Tempos líquidos” (2007) - é iniciado pela passagem do sólido para o líquido que agregam marcos característicos da transição. A sociedade em si vai dissolvendo o que antes era absoluto, inquestionável, passando ao patamar de algo volúvel, sem forma definida. Como afirma Bauman (2001), a fluidez é qualidade dos líquidos e gases, diferentemente dos sólidos, o que representa basicamente que os líquidos quando admitidos de uma força, tendem a se opor ao ponto onde a força incide, causando um fluxo para outro ponto. A sua forma não é definida nem tanto resiste às grandes pressões, o que não se observa nos sólidos.

A definição dos tempos líquidos que vivemos se relaciona com a flexibilidade trazida por Sennet (2004) ao ponto que ambos os termos transmitem a ideia de algo ou alguma coisa que sofre mutação e reage de acordo com as exigências do ambiente externo que impõe determinada força, não garantindo uma base sólida de ação. Bauman (2007) reflete que a ação humana fica sem respaldo, tendo em vista que não temos certeza e muito menos controle das vicissitudes do cotidiano e o sintoma perceptível é que as organizações sociais demoram mais tempo para se estabelecer do que o tempo para se dissolver (BAUMAN, 2007) e conseqüentemente levam o sujeito a experienciar o sentimento de deriva - como posto por Sennet (2004) - sendo que o planejamento de ação não acompanha o ritmo alucinante das mudanças.

Bauman (2007) entende também como fator importante do processo de liquefação
[Digite aqui]

(sólido para o líquido) o fato da referência que o Estado deveria possuir e promover se encontrar em iminente divórcio, dada a cisão entre poder e política. O Estado progressivamente vai abrindo espaço para as forças do mercado atuarem e, em decorrência, lançarem os sujeitos em mares mais profundos de incertezas. Quando o Estado começa a abrir mão do seu poder, transfere o encaminhamento a ser dado em um campo de certo controle e em busca de uma base sólida que caberia a si para a iniciativa privada e ao próprio indivíduo. Contudo, o mercado tem o interesse substancial da produtividade e no lucro decorrente e o sujeito, sem referências, acaba sucumbindo às exigências de um mercado global descontrolado, sendo que o mesmo acaba responsável por escolhas que vão além da capacidade de previsão, agindo praticamente “às cegas”.

As transformações ocorridas no período pós-industrial denotam a existência de uma sociedade aberta que não possui mais barreiras, ou se possui, são tão mais frágeis do que representavam à época sólida do período fordista. Dada a profundidade e velocidade das transformações, não há espaço em branco no mapa ou costume que não se faça conhecido, haja vista que o mundo se torna a cada dia mais interligado e dependente das decisões em nível global. A população que subsiste na sociedade aberta é caracterizada por sua heteronomia, infelicidade e vulnerabilidade.

O senso de comunidade outrora vivido não passa despercebido e acaba por se dissipar, havendo a primazia pelo individual de forma exacerbada. As relações se tornam tão fugazes, não apresentando enquanto estruturas, mas enquanto redes: Com a mesma facilidade que se conectam, com essa mesma facilidade se desconectam. As relações interpessoais acabam, então, se tornando cada vez mais superficiais, descartáveis, havendo a coisificação do humano em um contexto extremamente competitivo.

É isso que aponta Bauman (2007) ao tratar da sociedade hoje. Poder do Estado, comunidade, individualidade sofrem as mutações de um mundo cada vez menos previsível e mais globalizado, fragmentando a identidade e capacidade de ação dos indivíduos. O longo prazo é substituído pelos sucessivos planos em curto-prazo que não permitem ao sujeito muitas vezes se realizarem com os objetivos que necessitem de um prazo mais longo.

O caráter flexível de um tempo marcado por relações líquidas altera as formas de representação do trabalho. De acordo com Alves (2011), sob a era da mundialização do capital, das revoluções tecnológicas e da penetração da ideologia neoliberal, a categoria da flexibilidade assume diferentes determinações, apontando até oito dimensões de flexibilidade sendo uma [Digite aqui]

delas a flexibilização da força de trabalho que é considerada estratégica para acúmulo do capital. (ALVES, 2011)

A flexibilidade, segundo Alves (2011, p. 4), é “um atributo da própria organização de produção” e que na força de trabalho é caracterizada enquanto “flexibilidade relativa à legislação e regulamentação social e sindical” e entende que este último é a capacidade que o capital tem de subsumir o sujeito aos seus interesses, desmontando a capacidade de barganha e ocupando parte da vida do sujeito nos tais contratos temporários e o banco de horas.

Alves (2011) aponta que o trabalho flexível é a principal característica do precário e novo mundo do trabalho. O metabolismo social do trabalho se dá de maneira distinta para os novos empregados e funcionários deste mundo do trabalho reestruturado. Primeiro aspecto apresentado é a inserção tecnológica no âmbito das organizações e a nova exigência técnico-comportamental dos sujeitos. As máquinas flexíveis agora exigem homens e mulheres flexíveis, capazes de se adaptar às constantes mutações. O funcionário que se exige tem que romper a linha da execução e utilizar da capacidade cognitiva para encontrar novas soluções aos problemas apresentados.

O segundo aspecto está relacionado com o modelo de gestão que é proposto. Passa-se à “gestão de pessoas” com intuito de captar o indivíduo aos interesses da empresa, entrando agora como “colaborador”, sendo investido e desenvolvido para fins empresariais. Alves (2011) fala da transição da administração de recursos humanos para a manipulação de talentos humanos, cativando no sujeito formas de tornar seus os objetivos da empresa, disseminando valores, sonhos, expectativas.

O terceiro ponto trata da transfiguração do coletivo na era do capital flexível. As novas demandas empresariais implicam não somente na configuração de uma organização tecnológica-organizacional, mas também geracional. Com a reformulação constante, programa de demissão e aposentadoria voluntária, dá-se abertura para a inserção de jovens empregados na força produtiva e também na diversidade de contratação, existindo em paralelos empregados estáveis e funcionários de empresa tomadoras de serviço ou contratos temporários. É um novo espaço de trabalho que surge dando outra configuração nas organizações.

A “quebra”, a “dobra” (SENNET, 2004), e a liquidez das relações (BAUMAN, 2001) trazem consigo o risco associado a um modelo flexível de acúmulo que é a precarização. E a condição precarizada pode ganhar volume nas terceirizações, no trabalho temporário e nas subcontratações. Não à toa que a terceirização irrompe como uma nova possibilidade de [Digite aqui]

acumulação de capital. Sua amplitude se ancora em um modelo que prima pelo enxugamento da linha de produção (*lean production*), restando somente o necessário para o caminhar da organização transferindo a terceiros a responsabilidade pela criação do que antes era produzido dentro da fábrica (ASSUNÇÃO-MATOS; BICALHO, 2016). Fala-se da escola japonesa, conhecida como Toyotismo.

3.1 Toyotismo

Como alternativa ao Taylorismo/Fordismo, outras formas consideradas mais enxutas e mais adaptativas foram ocupando o espaço cedido como os modelos suecos, italiano e o Toyotismo (NAVARRO; PADILHA, 2007). Dentre as três, a que obteve maior propagação foi a filosofia japonesa de qualidade total, conhecida como Toyotismo. A sua filosofia se baseia na produção eficiente, evitando os altos custos e estimulando a produção de pequenas séries. A fábrica mínima e administração pelos olhos representam a forma de produção da escola japonesa, sendo consideradas duas descobertas (NAVARRO; PADILHA, 2007). A primeira consiste na perspectiva de fábrica reduzida em suas funções, equipamentos e efetivos, otimizando seu tempo e visando a economia; a segunda visa a eliminação dos excessos, introduzindo na organização o *Just in time* que prima pelo estoque mínimo e funcionários em atividades reduzidas, com a escoação e produção dos produtos em tempo certo, ou seja, obter melhor aproveitamento possível do tempo para produção (SILVA, 2009).

De acordo com Silva (2009), o Toyotismo opera, além do que já fora comentado, de forma distinta do Taylorismo/Fordismo, ao estar atrelado às demandas, ao foco em equipes, em funcionários polivalentes e proativos que atendam às exigências de um mercado multivariado e flexível. Há ainda uma distinção em seu processo produtivo, pois atua de maneira horizontalizada. Silva (2009) aponta que a produção no modelo japonês concentra na fábrica em torno dos 25 % dos processos, sendo o restante descentralizados para outras empresas, parceiros. Ao passo que no binômio americano, 75% dos processos se concentravam na fábrica. Nota-se uma desconcentração de atividades, o que revela uma quantidade expressiva que afeta a eficiência da produção e conseqüentemente, os trabalhadores.

O trabalhador agora é visto como principal capital da empresa, tendo que buscar altas qualificações e estar constantemente se atualizando. Aqui estamos tratando do capital intelectual, diferentemente do que ocorria nos pátios das fábricas em que o essencial era [Digite aqui]

somente a execução das tarefas, o que fica nítido é o interesse no desenvolvimento das capacidades cognitivas do funcionário e na cooptação do mesmo para que se alinhe aos interesses de produção.

Dentro das características apresentadas, pode-se considerar um feito a forma sutil de controle que a escola japonesa implementou nas organizações e conseqüentemente semeou no indivíduo a ideia de trabalhar o máximo possível em prol de um objetivo comum, é o que Silva (2009) quer representar ao dizer que o que temos hoje é o “eu S/A”, aquele homem que não tem mais o supervisor direto controlando seu tempo, sendo ele mesmo seu monitor; labuta até o último instante como se fosse seu próprio negócio ou que não tem hora e nem lugar para trabalhar, entendendo que um bom funcionário é aquele que dá tudo de si e deve aceitar ocupação de outros espaços da vida para poder ser reconhecido como funcionário de excelência.

Tal movimento modifica o patamar do homem de recurso racional para capital humano, nele dever ser “investido” e a condução ideológica faz crer que assim que deva ser tendo em vista que é necessário se qualificar mais e mais para atingir o sucesso que se almeja alcançar. Citando o sociólogo Osvaldo Lopez-Ruiz, Silva (2009) mostra que a vida começa a ser guiada como uma empresa, não somente dentro das organizações, mas também na sua vida pessoal. Qual o entendimento disso? Que o homem detentor de suas habilidades e capacidades, também tem o dever de fazer a manutenção das mesmas, afinal, como uma empresa, deve ser capaz de oferecer seu produto com qualidade para que possa ser absorvido pelo mercado.

Apresenta-se uma nova forma de acúmulo de capital, em tempos de flexibilização, as organizações alteram a dinâmica interna e externa, as relações interpessoais acompanham a mudança, sendo fatores importantes nas empresas modernas, se há a pretensão de se manter. Contudo, o homem ainda serve de instrumento para os fins do capital (SACHUK; ARAUJO, 2007), e ele ao mesmo tempo em que auxilia no crescimento, na estruturação dos modos produtivos, é alvo de conseqüências tanto físicas quanto psicológicas que aparecem de formas severas. Há uma extrapolação do campo laboral que invade outras esferas da existência humana, aliás, estamos tratando aqui do trabalho enquanto constituinte da subjetividade humana, que mobiliza o sujeito a transformar o meio para alcançar os objetivos sejam eles quais forem.

3.2 Terceirização

A terceirização é um reflexo das novas formas de relação trabalhista que mantém seu papel dentro da dinâmica que vivenciamos. De acordo com Assunção- Matos e Bicalha (2016) as novas exigências do mercado e o pré-requisitos agora esperados do indivíduo ganham [Digite aqui]

contornos distintos, adequando-se ao predomínio das formas de trabalhos terceirizados e temporários. Podemos constatar em Carvalho (2014) que o trabalho terceirizado é aquele em que os serviços são delegados a outra empresa contratada desde que os serviços prestados não sejam o escopo principal da empresa tomadora (recentemente as atividades fins foram inclusas), tendo como objetivo central a redução de custos e uma maior eficiência produtiva. Entretanto essa relação tem seus efeitos no trabalhador.

Mandarini, Alves e Sticca (2016, p. 144) colocam que o trabalho terceirizado é uma “prática que consiste na subcontratação de empresas que oferecem o serviço de trabalhadores para executar e desenvolver atividades secundárias ou periféricas do processo produtivo”, ou seja, as atividades fins das empresas que contratam são mantidas a empresa tomadora. Independente dos vieses tomados pelos autores citados, denota-se a concepção dada a terceirização como reflexo de uma relação de flexibilidade, instituída por um mercado cada vez mais exigente, requerendo do sujeito mais produtividade em menos tempo.

A terceirização se apresenta como uma ferramenta útil para os objetivos das organizações, possibilitando um enxugamento da empresa tomadora do serviço, preocupando-se somente em seu produto estratégico, naquilo que caracteriza a essência da empresa enquanto há um trabalho paralelo, mas secundário. A importância da atividade delegada a terceiros incorre em um momento de racionalização de recursos, Para Rabelo, Castro e Silva (2016) a terceirização é constituída enquanto um processo de externalização das relações trabalhistas, resultado de uma lógica da flexibilização no âmbito do capitalismo neoliberal. busca pela produtividade e qualidade, redefinição de operações (ASSUNÇÃO-MATOS; BICALHA, 2016)

Tal processo de reestruturação do capital, segundo Assunção-Matos e Bicalha (2016), possui suas vantagens, sendo seus benefícios pautados na ordem das finanças como: redução dos custos; economia na utilização dos recursos; tecnologicamente falando: a empresa disponibiliza as inovações tecnológicas, promovendo uma atualização e conseqüentemente um melhor preparo para as demandas futuras; excelência profissional.

Todavia, há que se considerar as repercussões desta modalidade de trabalho, tendo em vista que a mesma está relacionada com a precarização do trabalho. De acordo com Antunes e Alves (2004) um dos efeitos da mutação do mundo do trabalho é o enfraquecimento da coletividade que vem se tornando heterogênea, fragmentada e isso vem acontecendo devido a reestruturação do capital e as novas formas de acúmulo.

[Digite aqui]

Há um aumento substancial do proletariado formado por terceirizados, *part-times* e subcontratados (ANTUNES; ALVES, 2004). Isso indica uma precarização das novas formas de trabalho, dado que o binômio Taylorista/Fordista já não era tão eficiente às novas demandas mundiais levando ao desemprego muitos trabalhadores e tendo eles que se submeterem a outros tipos de exploração sem as garantias que outrora tiveram. Aliás, outra característica relacionada à mutação do mundo do trabalho é a expansão do setor de serviços, que antes considerado setor improdutivo agora se alia a lógica de produtividade, e boa parte dos trabalhadores desempregados são absorvidos por esse segmento.

De acordo com o dossiê apresentado pela Central Única dos Trabalhadores (CUT, 2014) o trabalho terceirizado está diretamente relacionado às atividades laborais precarizadas, sendo espaço de discriminação entre quem trabalha diretamente pela empresa contratada e terceiros. Segundo o levantamento feito em parceria com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), em nível nacional 26,8% dos contratos são de setores tipicamente terceirizados contra 76,2% dos setores tipicamente contratantes. Quando direciona para as condições de trabalho, observa-se uma diferença percentual na política de remuneração, na jornada de trabalho e no tempo de serviço. De acordo com a pesquisa, a diferença na remuneração média entre terceiros e contratados típicos é de 24% menor para os terceirizados; tratando-se da jornada de trabalho, os terceirizados tendem a trabalhar 7,5% a mais levando a uma jornada extenuante e implicando, futuramente, na diminuição de postos de trabalho, tendo em vista que os trabalhadores desse setor acabam estendendo sua permanência e executando tarefas que compensam a necessidade de outro trabalhador.

Outro aspecto característico do processo de terceirização é a alta rotatividade nas funções. A diferença encontrada comparada aos setores tipicamente contratantes é de 53,5 %. Observa-se ser um ambiente muito instável prejudicando qualquer tipo de planejamento profissional a médio/ longo prazo (se assim desejar), e também na identificação com o trabalho que executa, já que internaliza a brevidade de suas funções. Os fatores não são explícitos no levantamento, mas pode-se hipotetizar que as condições precárias possibilitem a quebra de contrato, o término de contrato com as empresas contratantes. Em termos de níveis de qualificação e estudo dos trabalhadores, nota-se que das séries fundamentais até o ensino médio, os terceirizados absorvem mais que o outro setor, sendo que de ensino superior a média maior se encontra nos setores tipicamente contratantes.

A pesquisa elaborada mostra a outra faceta que o processo de terceirização pode
[Digite aqui]

implicar nas relações de trabalho e na própria relação do sujeito com seu trabalho. Não se pretende com o estudo negatar a ideia de terceirização, contudo é importante avaliar os impactos e como esse processo vem sendo implementado no contexto do mundo do trabalho. Diante de tais aspectos, cita-se a reflexão feita por Assunção-Matos e Bicalho (2016, p. 127), ao tratar como controversa a forma como se utiliza a terceirização ao fazer o seguinte questionamento “não se tornou um subterfúgio para precarizar o trabalhador, agora denominado ‘terceirizado’?” A resposta não é tão simples, entretanto, o que se observa é uma suscetível perda dos direitos que têm sido conquistados, uma precarização que fragiliza o sujeito perante as exigências do novo mercado. Antunes e Alves (2004) situam essa categoria como a classe-que-vive-do-trabalho, que é caracterizada pela venda da força de trabalho e sem o controle dos meios de produção, sendo o trabalho feito produtivo ou improdutivo.

3.2.1 Aspectos legislativos

Atualmente, vivenciam-se grandes debates na sociedade sobre as reformas que estão sendo colocadas em pauta para votação pelos representantes do povo, ao menos em tese. Dentre as reformas propostas, está a da terceirização. Os conceitos sobre terceirização enfatizavam as atividades-meio como características do processo a ser delegado a outrem. Contudo, no Brasil, o governo aprovou a delegação além das atividades-meio, incluindo as atividades fins para terceiros, com a proposta da PL 4302/98, conhecida como PL da terceirização. Tal projeto de lei teve sua primeira versão encaminhada ainda na gestão do então presidente Fernando Henrique Cardoso (PSDB) e devido a delicadeza do seu conteúdo sofreu sucessivas alterações e tramitou até que pudesse em 2017 ser colocado em votação, aprovado e sancionado pelo presidente Michel Temer (PMDB). Foi transformado na lei ordinária 13.429/2017 de 31 de março de 2017 (BRASIL, 2017).

Não havia uma lei específica para o trabalho terceirizado especificamente anterior a lei 13.429/2017, havia uma omissão legal do Estado no que tange a estruturação da terceirização por não estabelecer quais atividades seriam alvos do processo e quais os procedimentos a serem observados (SILVA, 2011), sendo as discussões nesse âmbito juridicamente pautadas na lei 6.019/1974 (Atualmente alterada pela lei 13.429/2017, que modifica alguns dispositivos e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviço a terceiros) e, principalmente na súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

[Digite aqui]

Um dos pontos a se destacar da súmula é o fato de pontuar a ilegalidade da terceirização até então para atividades-fins.

Logo, o Projeto de Lei teve como objetivo regulamentar a atividade, sendo um dos principais pontos da proposta, como já dito, a terceirização irrestrita, ou seja, a empresa tomadora de serviço pode delegar as atividades-fins para a empresa contratada, também não sendo obrigada a fornecer refeição aos terceirizados em seus refeitórios. Outros pontos são: Causa trabalhista – a empresa contratante é responsável subsidiária em relação as obrigações pertinentes a prestadora de serviços, logo, a contratante só será chamada a responder caso a prestadora não possua nenhum bem que possa valer para o pagamento das indenizações; terceirização – a empresa contratada pode subcontratar outra empresa; Trabalho temporário – no trabalho temporário, o tempo máximo de contrato passa de 3 meses para 6 meses com possibilidade de acréscimo de 90 dias contínuos ou não. As mudanças propostas causam controvérsias, aos que defendem, seria um fato que reduziria os custos e que geraria mais empregos; do outro lado, a perspectiva de que irá precarizar ainda mais as relações de trabalho, e que acarretaria em menos empregos, tendo em vista a alta rotatividade e os calotes dados por algumas empresas do setor.

3.2.2 A terceirização no setor público

O fenômeno da terceirização também interferiu na rotina administrativa da máquina pública. O objetivo da utilização se pauta no mesmo princípio que faz a iniciativa privada aderir ao processo: redução de custos e aumento da eficiência. Contudo, deve-se frisar que no setor público há peculiaridades em relação ao setor privado. O Estado deve garantir os direitos básicos para os cidadãos, como direito a saúde, ao lazer, a educação, a segurança, entre outros e grande parte do investimento para estas áreas vem dos impostos que a população arca no dia a dia. A contribuição deve ter retorno nos serviços essenciais para a organização da sociedade, atendimento às necessidades para o bem-estar da população, então, o setor público basicamente se restringe aos serviços à sociedade, salvo alguns casos em que o setor público possui fins de exploração econômica. Diferentemente do que podemos encontrar nas empresas de capital privado que objetivam o lucro na consecução do produto final.

No Brasil, o processo de terceirização está relacionado à instalação de empresas multinacionais, forçando as empresas locais a se tornarem mais eficientes devido a grande
[Digite aqui]

concorrência. No que tange ao setor público, a máquina do Estado rígida, partidária do séc. XX precisava se adequar as novas demandas, alavancadas pela crise de 1970, sendo uma influência incisiva a ideologia neoliberal, que prega a ideia de Estado mínimo (ALVES, 2011). Tal perspectiva possui duas vertentes: a limitação da intervenção do Estado nas questões relacionadas à economia, e a descentralização das atividades não-essenciais na administração pública para redução de gastos e aumento da eficiência.

O que se observa diante das influências político-econômicas é que a Administração Pública progressivamente vai flexibilizando, adequando a máquina do Estado a novas formas de relação de trabalho, implicando em decretos e leis que evidenciam a perspectiva de um Estado mais enxuto interligado a um processo de flexibilização. O decreto-lei 200/67, lei 5645/70, lei 6019/1974 e o decreto 2271/1997 (BRASIL, 1967; 1974; 1997) são alguns dispositivos jurídicos que tratam do trabalho flexibilizado e a função do Estado.

O decreto-lei 200 de 1967 dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências que em seu Capítulo III sobre descentralização no artigo 10, inciso 7 menciona:

Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada.

§ 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

O Estado assume, até então, a possibilidade de transferir serviços a terceiros (não concebendo a ideia de terceirização ainda) tendo como justificativa o aumento substancial de atividades concentradas que trariam como consequência lentidão e onerosidade aos cofres públicos, delegando a execução de atividades indiretas a empresas privadas mediante contrato. A lei 5.645/70 (BRASIL, 1970) previa as atividades a serem terceirizadas na Administração Pública relacionadas à União e autarquias federais (ALVES, 2011). Esta lei em seu artigo 3, parágrafo único, mencionava que as atividades de conservação, custódia, limpeza entre outros eram objetos de execução indireta, contudo fora revogada.

O decreto 2271/97 atualizou no mesmo ano as atividades a serem terceirizadas pela administração pública direta autárquica e fundacional. Em seu Art. 1 e § 1 do mesmo artigo, respectivamente, mencionam:

No âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional poderão

[Digite aqui]

ser objeto de execução indireta as atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem área de competência legal do órgão ou entidade.

As atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações serão, de preferência, objeto de execução indireta.

A relação público-privada deve seguir o que está descrito na lei nº 8666 de 1993 (BRASIL, 1993), conhecida como lei das licitações. Essa lei regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Para que as relações do Estado com a iniciativa privada não sejam viciadas, seguem-se os princípios e analisa-se o melhor contrato para serviço com bom custo e serviço de qualidade para o cidadão. Esta lei, então, regulamenta a tomada de serviços da Administração Pública com empresas privadas e que caracteriza a relação de terceirização entre o setor. Como traz Cavalcante Filho (2015) é com base em tal abertura na legislação que se justifica a terceirização na Administração Pública.

Mediante as novas propostas de lei para regulamentação da terceirização, há um temor que os concursos públicos tenham fim aproximado já que o texto aprovado não restringe de maneira explícita a terceirização de atividades-fim para Administração Pública como um todo. Ou seja, poderia haver a possibilidade das escolas terceirizarem os serviços relacionados à finalidade da sua criação que seria o ensino. Assim, os professores poderiam ser contratados através de empresas tomadoras e não mais por via de concurso.

Na discussão do tema, Cavalcante Filho (2015) articula um debate acerca da possibilidade da terceirização do setor público nas atividades-fim. O autor entende que está previsto em dispositivos de lei como o decreto-lei 200/67 a descentralização das atividades do Estado, mas que a partir do momento que tais atividades impliquem na razão de ser do órgão, há um confronto com o princípio do concurso público, previsto na nossa carta magna (Inciso II do art. 37, CF). Esse atendimento perpassa pelo Tribunal de Conta da União (TCU) de que a terceirização é cabível às atividades-meio, não podendo estar associadas a atividades executadas por cargos de carreira.

O princípio do concurso público prevê que o acesso aos cargos, funções e empregos públicos se dará através de concursos de prova ou prova e títulos. Tal obrigatoriedade abrange tanto a administração federal, autarquias, fundação e empresas públicas. Mesmo as empresas públicas regidas pelo mesmo regime do setor privado, sofrem limitações relativas a intervenção do poder público, entre elas a previsão de concurso (CAVALCANTE FILHO, 2015). Tem-se [Digite aqui]

que somente em serviços temporários de excepcional interesse público há a permissão para contrato de terceiros.

O temor acerca das possibilidades de terceirização irrestrita reside na possibilidade de gestores públicos ao invés de admitirem pessoas a partir de concursos, em optar pelo uso indiscriminado de terceiros, impactando no serviço prestado à população. Coloca também em xeque o princípio da isonomia, ao tempo que as preferências pessoais dos que comandam poderiam afetar o preenchimento de vagas (CAVALCANTE FILHO, 2015), não considerando a igualdade de condições e desequilibrando a balança, pois as ligações políticas e pessoais estarão em voga em detrimento, por vezes, das competências.

Diante dos aspectos apresentados e peculiaridades mostradas entre setor público e o privado, faz-se a seguinte reflexão: Como fica o trabalhador inserido nas relações de trabalho terceirizado? Quais os impactos notificados na saúde e subjetividade do indivíduo? Rabelo, Castro e Silva (2016) trazem uma contribuição para pensarmos os impactos gerados na construção da identidade do trabalhador a partir de uma análise no setor elétrico de uma empresa, partindo-se da premissa do trabalho como estruturante da vida social e psíquica do indivíduo. De acordo com os autores supracitados, o mesmo é compreendido como construtor da identidade e intermediário de diálogo para com tempo vivido do sujeito, através da relação dialética do indivíduo com sua realidade objetiva e subjetiva. Em suma, identificaram que os trabalhadores terceirizados sentem sua condição mais vulnerável em detrimento aos funcionários que são contratados diretos pela empresa, tendo salários mais baixos, diminuição de seus benefícios sociais, ausência de equipamento, jornadas extensas e abusivas e o não reconhecimento de suas ações.

Há ainda poucos estudos que tratem do impacto na saúde psíquica do sujeito em setores terceirizados, entretanto as pesquisas encontradas fomentam valiosas contribuições para compreender como essa maneira de organização de trabalho é absorvida pelos indivíduos e como os profissionais irão se adequar e enfrentar esta nova condição.

Então, diante de um contexto laboral que afeta de múltiplas maneiras, observa-se que cada um vai direcionar ou projetar um sentido para sua função. O trabalhador vai se colocar enquanto sujeito-histórico nas teias de relações imbricadas entre si que perfazem o fazer humano. A terceirização, como qualquer outro tipo de perspectiva de labor, constitui um sentido para o sujeito e implica na subjetividade.

[Digite aqui]

4 A REPERCUSSÃO DO TRABALHO NA SUBJETIVIDADE DOS SERVENTES TERCEIRIZADOS

O homem se constitui em relação, pois há uma ação do homem para com sua realidade concreta, sendo que ao mesmo tempo há uma contrapartida do real na subjetividade do homem. Então, o sujeito não é por si, mas constituído dialeticamente pelas suas ações e tendo refletido seus atos em sua interioridade. Vários autores contribuem a essa concepção ao pensar o homem incluso dentro de um contexto histórico e social e sendo ele produto de tal momento, não tendo como pensá-lo a parte do processo histórico.

Diogo (2007) corrobora com o que foi supracitado, trazendo que a vida em sociedade de certa forma determina quem somos, como se pensa e sente o mundo em nossa volta e, ao mesmo tempo, promovendo a reflexão de que a sociedade é formada pelos mesmos sujeitos que têm uma posição ativa perante sua realidade, caracterizando a dinâmica dialética presente no discurso e o que está sendo apresentado. Em suma, o indivíduo, além das heranças genéticas, recebe a herança cultural e assim concebe sua própria trajetória individual.

O pensamento sartreano evoca a ideia do homem que constrói sua base a partir de histórias pregressas, mas não é a história em si que se torna fator de mudança, mas o que o homem faz a partir da sua realidade presente, caracterizando sua posição de agente de ação (SARTRE apud. DIOGO, 2007) . Estas condições denotam a impossibilidade de dissociar o objetivo do subjetivo.

Refletindo acerca dessa ideia, Coutinho (2009) traz o viés das mudanças no contexto laboral a partir das novas organizações trabalhistas diante da crise do capital. Ela pontua que as relações concretas com o trabalho vêm se alterando e sendo acompanhadas de mudanças nas perspectivas do sujeito. A inserção de uma nova perspectiva no processo de trabalho denominado de trabalho flexível traz consequências nas relações, as quais já foram pontuadas na presente pesquisa. Logo, traz a necessidade de estudos dos sujeitos imbricados na nova relação de trabalho com as organizações e ao mesmo tempo a necessidade de realização de estudos para apreender os sentidos direcionados ao trabalho.

Sennet (2004) fomenta reflexões acerca do momento que se vive, nas relações frouxas, fragilizadas e inconstantes. Em seu livro “A corrosão do caráter”, o autor delinea a trajetória do pai e do filho que viveram momentos distintos no desenvolver da sociedade, usando o percurso de ambos nas organizações como pano de fundo para o debate proposto pelo

[Digite aqui]

livro. O sentido do trabalho para ambos segue rumos diferentes, ao passo que o pai detinha o cronograma quase que inabalável da atividade laboral exercida, promovendo planejamentos a longo prazo, em um trabalho repetitivo e monótono, mas que de alguma forma sabia que dificilmente algum elemento mudaria; e o filho vive e trabalha em um mercado cheio de incertezas, que dá a sensação de um vazio. O embate entre dois momentos do modo de produção mostra como os aspectos econômicos, políticos, sociais e culturais implicam na representação individual/ coletiva do trabalho (COSTA, 2013).

Toda construção histórica e análise dos momentos passados, atuais (e por que não futuros) nos dão os parâmetros para entendermos ou acompanharmos a dinâmica do sentido dado ao trabalho através dos tempos levando em conta a centralidade do mesmo na vida dos indivíduos. O trabalho pode assumir conotações negativas, positivas e de centro contínuo (COUTINHO, 2009). A partir da análise, Coutinho traz que a primeira consiste na famigerada ideia de trabalho como punição, penitência; a segunda leva a ideia de trabalho como algo valoroso, vocação, auto-realização – a tal ética do trabalho em Weber (BORGES; YAMAMOTO, 2014); a última com mera função instrumental para serviço da sobrevivência material. Todas essas concepções são entendidas a partir da ótica de cada momento e sempre vinculando às dimensões do coletivo e do singular.

Costa (2013) ao falar sobre sentido do trabalho analisa as duas palavras isoladamente, entendendo que sentido está relacionado à ideia de representação que se pode dar para uma proposição, pontos de vista, pensamento; o trabalho conceitualmente seria a ocupação da atividade humana de caráter físico e intelectual. O sentido do trabalho, logo, seria “representação individual/coletiva do ato de trabalhar desenvolvida por meio de um processo de percepção e reprodução do sentido, onde se apreciam as situações vivenciadas no ambiente de trabalho [...]” (COSTA, 2013, p. 375).

O mesmo autor coloca a proposta de outros filósofos que pensaram especificamente na ideia do trabalho, porém implicando na conceituação de sentido. A ideia se constrói a partir da concepção de trabalho enquanto instrumento para realizar mudanças na natureza com fim de satisfação das necessidades. A necessidade é considerada um dos sentidos do trabalho. O sentido da necessidade do trabalho foi colocado por Kiekergaard que via o trabalho enquanto algo do próprio universo humano. Hegel entendia como meio para mediação do homem para com o mundo. Na ótica de Marx, o trabalho era visto não somente como meio de subsistência, mas como produção da vida (COSTA, 2013).

[Digite aqui]

A partir da perspectiva de Dejours (1994), o entendimento sobre toca no que compete à importância da coletividade na representatividade do labor, não excluindo a importância dos aspectos individuais. Dejours (1994) entende que no contexto laboral eventos de sofrimentos são inerentes tanto do trabalho como da própria condição humana e que os sujeitos confrontados com o embate do real lidam de maneiras diversas para manter o equilíbrio da saúde psíquica. Para que o trabalho faça sentido e a classe-que-vive-do-trabalho possa resistir aos conflitos, é importante a coletividade como forma de ressignificação das vivências em busca de um sentido à função. Por isso, pontua a importância de compreender o que dá sentido ao trabalho ou o que não dá, para amparar os estudos sobre saúde psíquica nos campos de trabalho.

Faz-se importante frisar as distinções existentes entre significado e sentido atribuídas ao trabalho, sendo que tais termos não possuem consenso para alguns autores. Diogo (2007) traz que o significado é considerado como construído socialmente, uma práxi humana vinculada ao real e generalizado; o sentido como algo que incita o sujeito a realizar uma ação, sendo formado pela experiência pessoal e social de cada indivíduo. Já Schweitzer et. al (2016) afirmam que ambos os termos surgem da mesma palavra de origem latina *sensos*, significando percepção. Os mesmos autores em seu estudo fizeram um levantamento acerca do tema “sentido/significado” e notaram que, por mais que pareçam sinônimos, os termos mantêm suas diferenças significativas tendo em vista que significado se refere a uma construção histórica em um dado momento obtendo nas pesquisas uso proeminente de pesquisa quantitativa; enquanto o sentido é considerado uma percepção individual a partir das experiências mais íntimas, sendo encontradas mais em pesquisas de cunho qualitativo.

A produção de sentido/significado está relacionada à atividade intermediada pelo sujeito. Paiva (2014) expõe que o sentido do trabalho se relaciona a construção subjetiva do sujeito acerca do mundo que o cerca, é algo da ordem do singular que perpassa a história de vida do sujeito e de como ele projeta a realidade que vive. O significado estaria na ordem do coletivo do trabalho, algo que está consolidado no mundo relacional. Logo, o sentido está relacionado ao processo anterior ao que será falado envolvendo a motivação, as vivências enquanto o significado é a palavra falada, já dita.

Estudos do Meaning of Work Team (MOW) fomentam a discussão acerca do significado/ sentido do trabalho (PAIVA, 2014). O grupo estabelece uma diferença entre os dois aspectos ao evidenciar que o significado é um processo multifacetado constituído por 4 dimensões: Centralidade do trabalho, normas sociais, resultado e identificação. Paiva (2014) [Digite aqui]

traz o estudo de Estele Morin que indicou que sentido está associado a uma esfera positiva formada por: autonomia, satisfação no trabalho, responsabilidade, relacionamentos satisfatórios e contribuição social.

Apesar da tentativa de colocar as diferenças, os dois pontos devem ser entendidos como parte da mesma dimensão. Não há como dicotomizar algo que possui uma inter-relação, entendendo que o sentido dado pelo sujeito singular pode receber significado coletivo e o contrário também se faz verdadeiro. Na perspectiva sócio-histórica, observa-se o fenômeno de maneira entrelaçada para não incorrer no equívoco de simplificar a complexidade que está envolvida (PAIVA, 2014). Na presente pesquisa, objetivou-se partir do discurso do sujeito para captar os sentidos atribuídos à sua função, contudo não restringindo o espaço para o significado coletivo do trabalho para os serventes.

4.1 Aspectos de sofrimento na rotina laboral dos serventes

Como parte da investigação da pesquisa, pretendeu-se compreender a dinâmica do serviço executado e as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos pesquisados em sua atuação laboral. No presente estudo, entende-se o trabalho como fonte de sentido, um elemento central na interação do homem com seu mundo que media o pensamento e a ação. Entretanto, quando o trabalho em algum campo de ação se torna *no-sense* (Sem sentido), e/ou as situações nas organizações se tornam insalubres para o sujeito, constituem-se estratégias de enfrentamentos para manutenção e sustentação da saúde do sujeito.

É necessário que o trabalhador esteja bem amparado para que não sucumba às doenças psíquicas decorrente de sua ocupação. As vivências de prazer e sofrimento no campo laboral perfazem uma relação não excludente e constante, assim evidenciando o aspecto ambivalente que o trabalho traz consigo, pois, de acordo com Mendes e Morrone (2011), o labor humano corresponde ao fato de ser ao mesmo tempo fonte de sofrimento; mediador da saúde e fonte de autor realização.

A ideia de sofrimento e prazer no trabalho é estudada a partir da ótica da Psicodinâmica do trabalho. Como mostra Mendes (2007) o seu objeto de estudo se caracteriza pela relação dinâmica entre organização e processos de subjetivação, manifestando no indivíduo os efeitos intrínsecos como vivências de sofrimento e prazer, estratégias de mediação,

[Digite aqui]

patologias, processo de saúde e adoecimento.

De acordo com Mendes e Morrone (2011), o desenvolvimento do arcabouço teórico que fundamenta a abordagem da Psicodinâmica do trabalho teve três fases distintas. A primeira é marcada pelos estudos sobre a gênese e o desenvolvimento do sofrimento derivado dos conflitos psíquicos do trabalhador entre organização do trabalho. O livro *TRAVAIL: USURE MENTALE* (1980) publicado no Brasil com o título *A LOUCURA DO TRABALHO* (1987) demarca este primeiro momento. Dejours (1994) aponta que anterior a sua proposta de estudo, mais ampla e multidisciplinar sobre o trabalho e os impactos na saúde, havia um entendimento causalista e solipsista, efeitos de um modelo médico-psiquiátrico Causalista pelo fato de atribuir ao trabalho toda desordem na saúde do homem e na integridade fisiológica. Solipsista por considerar o sujeito de forma individualizante, e não destacar o coletivo com reguladores da saúde mental-trabalho.

O segundo momento, por meados da década de 90, esteve voltado ao polo da saúde, estudando elementos de prazer e mecanismo utilizados, assim como estudando a dinâmica do reconhecimento para a construção da identidade do sujeito (MENDES; MORRONE, 2011). Terceiro momento já é demarcado pelos estudos sobre os processos de subjetivação, patologias sociopsíquicas e análise dos processos relacionados à saúde (MENDES; MORRONE, 2011)

Compreende-se que os contextos das organizações afetam o indivíduo em certo nível e neste jogo de resistência e mobilização feito pelo indivíduo ocorre constantemente embates, sendo positivo ao ponto que mobiliza o sujeito à manutenção da saúde e negativo quando há o rompimento da situação incorrendo nas psicopatologias. Logo, observa-se o caráter dúbio que há nas interrelações dentro das organizações, afetando a todos os inseridos no contexto.

Para a Psicodinâmica, as vivências de prazer e sofrimento são elementos que fazem parte do movimento do homem, surgindo desta relação estratégias de defesa, por este estar inserido em uma realidade que o exige cada vez mais, resultado de um modo de trabalho cada vez mais imprevisível e que imprime sua marca na subjetividade, mas sempre lidando com a contrapartida do sujeito em não assumir uma posição que cause disruptura na saúde.

4.1.1 O percurso da pesquisa de campo

Em busca não de respostas, mas de uma compreensão do sujeito em relação ao seu labor, propôs-se neste estudo escutar o trabalhador em sua vivência na organização do trabalho,
[Digite aqui]

serviço marcado pelo prazer, sofrimento, reconhecimento, estratégias de defesa, mobilização subjetiva, fenômenos que surgem na intrínseca relação homem-trabalho e na marca deixada pelo encontro de ambos. Os pesquisados, serventes de uma universidade pública, serviram de grupo de investigação acerca das implicações de um trabalho marcado por angústias, prazeres, medos, desconfiança, meios de realização e manutenção na vida.

A minha inserção na rotina laboral dos trabalhadores ocasionou inicialmente certo desconforto aos entrevistados, contudo pouco a pouco fui conseguindo que participassem da pesquisa, totalizando seis entrevistas, sendo todas feitas com pessoas do sexo feminino, entre 27 e 60 anos de idade, tendo no geral o ensino médio completo. Apesar de já ter conseguido o material da pesquisa que eram suas impressões e sentimentos acerca do seu trabalho, a desconfiança sempre esteve acompanhada, entendendo que a resistência para falar sobre o seu trabalho era enorme devido às situações que serão explicadas mais à frente. As minhas tentativas iniciais foram frustrantes, pois não conseguia contato adequado para que pudesse entrevistá-las. Senti que a reação quando me aproximava era uma mistura de medo e de desconfiança e que dificultava o detalhamento das situações que fossem tidas como adversas.

Estava em busca da fala dos sujeitos, de uma descarga de sentimentos e reclamações, entretanto, derrapei no real da pesquisa obtendo o silêncio e a negativa como resposta. Mas este não falar dos serventes já me dizia muita coisa. Ao passo que me aproximava, apresentava-me e explicava os objetivos da pesquisa aos pesquisados dando margem para que se ausentassem caso não se sentissem à vontade mais em participar. Percebia em seus olhos a desconfiança do tipo “não sei para que fim tu queres essa entrevista “, ou para quem seria ou se por um acaso alguém não autorizado pudesse saber. Até mesmo nas entrevistas era perceptível a precariedade em que viviam. Isso fica bem claro na fala de uma das entrevistadas:

Não, é como eu estou te dizendo [...] todos evitam falar, tem medo! Para onde você for falar alguém não vai querer dizer! Eu sei que você vai guardar sigilo pra não prejudicar ninguém, mas aqui acontece isso. Tenho que deduzir o que: irregularidade. Entendeu? (ENTREVISTADA 5)

Outra entrevistada permitiu que eu gravasse somente o que considerasse oportuno. Em dado momento, solicitou que eu parasse de gravar, tendo em vista que estava falando sobre algumas situações delicadas ocorridas ali e não se sentia confortável em falar com alguma gravação em curso. Respeitei seu desejo. Então, a título de exemplo ao que eram submetidos, mencionou que uma de suas colegas ao reivindicar seus direitos junto ao chefe representante da empresa teve como resposta a demissão.

[Digite aqui]

Outro momento, mencionado pela entrevistada, foi quando alguém, não sabendo para quais fins, perguntou se a funcionária estava recebendo seus proventos, tendo a mesma respondido que não. De alguma forma este diálogo foi de conhecimento dos seus superiores que entenderam como uma maneira de reclamação por parte da funcionária que, conseqüentemente, sofreu retaliações, sendo mudada de setor de maneira frequente. Aponta Dejours (1994, p. 14) que a organização é a vontade do outro, então o conflito dentro do espaço laboral é constante e o sujeito tem que se a ver com o real do seu trabalho. Ainda com o autor:

Entre o homem e a organização prescrita para a realização do trabalho, existe, às vezes, um espaço de liberdade que autoriza uma negociação, invenções e ações de modulação do modo operatório, isto é, uma invenção do operador sobre a própria organização do trabalho, para adaptá-la, mas congruente com seu desejo. Logo que esta negociação é conduzida a seu último limite, e que a relação homem-organização do trabalho fica bloqueada, começa o domínio do sofrimento- e da luta contra o sofrimento.

Os sujeitos se deparam com o real do seu trabalho, cerceados a falar o que lhes aflige, até para negociar condições melhores. A atividade prescrita, aquela atividade programada, se depara com o inesperado, o espaço de negociação, de liberdade essencial para a constituição de um sentido, como cita Dejours (1994), é aviltado, chegando ao seu limite tendo os serventes que lançar mão de estratégias para lidar com as situações para conservar tanto o trabalho e, em um campo intrapsíquico, sua saúde. De certa forma, tornam-se passíveis as exigências e acatam o que é solicitado, sendo restringidos em sua liberdade de ação. Quando bloqueados de sua manifestação por condições melhores, ou pelo menos o mínimo para sua permanência no serviço, a vontade do outro prepondera, não sendo esse outro qualquer outro, mas o que detém o controle dos meios de produção, que possibilita ou não a continuidade dos sujeitos que oferecem a sua força de trabalho para subsistir e se realizar. Não havendo para os sujeitos alternativas, resignam-se a assujeitar-se.

Um aspecto importante para a Psicodinâmica é quando se fala de espaço público de discussão. De acordo com Merlo Bottega e Magnus (2011) a expressão tem seu sentido originado na Grécia antiga de Aristóteles, onde tais espaços eram utilizados para a discussão de temas relevantes para todos os cidadãos da pólis grega, tendo o direito de opinar e decidir. Era o espaço para deliberações, decisões públicas. Arendt e Habbermas (apud. (MERLO; BOTTEGA; MAGNUS, 2013, p. 147- 48) reforçam o pensamento grego ao tratar os espaços públicos de discussão como “lugar por excelência que o homem alcança por meio do diálogo” e “lugar de debate e de uso público da razão argumentativa”.

[Digite aqui]

No que tange a Psicodinâmica, estes espaços são de fundamental importância tendo em vista que são nestes locais públicos que o sujeito pode ressignificar o sofrimento do labor, entendendo que somente o sujeito de forma individualizada não promoverá a efetiva mudança das condições. De acordo com Merlo, Bottega e Magnus (2013), o espaço de discussão é entendido como ambiente de expressão para os trabalhadores, validado e legitimado, onde podem falar de maneira irrestrita sem que se preocupem com qualquer tipo de represálias. Propicia aos indivíduos fortificação de vínculos afetivos, solidariedade e cooperação, por estar promovendo momento de expressão e compartilhamento das situações vivenciadas, dando à possibilidade de homens e mulheres que vivem do trabalho a capacidade de se ouvir e serem ouvidos.

Ao mesmo tempo em que estes espaços são fundamentais na relação homem-trabalho, a falta ou precariedade prejudicam a formação dos vínculos, acarretando em desagregamento do coletivo e fragilizando mediante as tensões advindas de uma relação de poder entre capital e força de trabalho. Apontam Merlo, Bottega e Magnus (2013) que o não falar leva ao embotamento, traduzido no silêncio.

Este silêncio que pude perceber em toda pesquisa, o tabu existente em comentar algo referente às condições de trabalho e o que achavam sobre, estiveram sempre presentes. Como quando perguntado a uma das entrevistadas quais as dificuldades vivenciadas na sua função. “Huumm... pula! Pula! [risos]” (ENTREVISTADA 3)

A entrevistada hesitou em comentar qualquer dificuldade vivenciada, demonstrando o caráter defensivo em prestar qualquer tipo de informação que de alguma forma afete-os. Percebe-se também a corrosão, a desestruturação do coletivo como consequência do embotamento de um grupo que trata as dificuldades como algo individual e não universal. A presente fala retrata um pouco a situação:

Pesquisador: Você sente falta de uma ação coletiva?

Entrevistada: Demais! Ninguém se manifesta. Ninguém! E agora que está passando por uma licitação, ninguém sabe de nada, estão devendo o povo, pagam uns, outros não pagam e está tudo bom para eles? Aí não tem ninguém por a gente, acho que até a própria reitora deve saber também. (ENTREVISTADA 5)

A entrevistada 5 manifesta o desejo de uma ação coletiva, mas revela que não há uma movimentação do grupo em relação ao protagonismo na organização do trabalho. Antunes e Alves (2004) apontam que o desenvolvimento do modo de produção caracterizado pela

[Digite aqui]

flexibilidade trouxe novas características ao mundo do trabalho. Ao passo que com a derrocada do modelo Taylorista/Fordista, o proletariado fabril, industrial herdeiro do binômio passou a reduzir seu contingente, dando abertura a formas desregulamentadas de trabalho como terceirizados, sub-contratados entre outros. Em contrapartida, aumenta o proletariado fabril e de serviços nas novas modalidades de contrato em que se observa a desestruturação do coletivo de trabalho que não possui a mesma representatividade combativa que detinha anteriormente. Há uma fragmentação do grupo de trabalho e acarreta em efeitos negativos para a construção da identidade e do sentido do trabalho devido a vínculos empregatícios frágeis, trabalho precarizado.

Como dado relevante no que tange aos vínculos temporários, Kruger, Pérez-Nebra e Antloga (2016) analisam a categoria de auxiliar de serviços gerais (ou serventes) e apontam um alto índice de rotatividade na profissão, que gira em torno de 60% de acordo Associação Brasileira do Mercado de Limpeza Profissional (ABRALIMP). O alto índice pode ter relação tanto com a execução da função em si, mas também das mudanças de empresa e condições precarizadas de trabalho.

Ainda com a entrevistada 5, ela retoma questões sobre o processo de licitação que está por vias de ocorrer, deixando a todos apreensivos pela continuidade ou não da empresa atual.

Entrevistada: Hoje que eu trouxe [as filhas], mas não é certo trazer, porque atrapalha o serviço da pessoa [...] A empresa vai sair agora em setembro.

Pesquisador: Já está definido?

Entrevistada: Ainda não.

Pesquisador: Quando será a licitação?

Entrevistada: No mês de setembro...

Pesquisador: E a senhora já sabe como vai ser? Quem vai ficar?

Entrevistada: Não sei... tomara que seja a empresa x [a qual trabalha] porque a empresa é boa. Já empregou muita gente aqui da área... então, é assim. Tenho que dar o duro para criar minhas duas filhas. (ENTREVISTADA 5)

A entrevistada demonstra receio por ter que levar vez ou outra suas filhas para o trabalho, ainda mais nesse período de definição em que qualquer situação pode ser motivo para não continuidade do contrato. Outro aspecto que envolve é o fator do diretor do prédio² poder indicar, quando conveniente, quem fica ou sai.

Eu [...] não adianta se preocupar, não adianta se preocupar porque as coisas aí são tudo certo, cabe o chefe aí de cada empresa. Por exemplo, prédio P, é lógico que ele vai apontar os funcionários que eles vão querer, não depende da gente [...] é uma

² A instituição é dividida em centros, sendo cada centro correspondente a uma grande área de conhecimento.

Ex: Humanas, Sociais, Saúde, etc.

[Digite aqui]

expectativa [...] é por isso que o povo está calado, entendeu? Porque a crise está muito grande de desemprego e nós estamos passando por essa situação [...] E daqui para a frente eu acho que vai “arrochar” mais ainda porque poderá chegar o quê? O x de tudo para poder ver quem fica, quem não fica. Até a própria empresa também porque ela tem 5 anos, né? Nela e na gente também [...] E o pivô é a universidade para saber o que vai fazer com todos. [risos] (ENTREVISTADA 5)

É um procedimento racional para empresa que entra assumir a maioria dos funcionários que estão trabalhando no setor, pois economiza gastos com o recrutamento, a seleção, o treinamento e a contratação, além não perder tempo e não prejudicar o serviço em todo processo. Contudo, percebe-se que fica a sensação aos trabalhadores de insegurança sobre seu futuro, se a empresa vai permanecer, se a que assumir irá absorver os antigos trabalhadores ou mandará boa parte embora. A relação se fragiliza ainda mais, tendo os mesmos que demonstrar serviço para dar conta das tarefas mesmo que não se deem conta de imediato dos vínculos frágeis e, muitas vezes, sendo subservientes.

Entrevistada: Hoje eu tava com dor de barriga, tomei um chá de boldo e me mandei pra cá. Com as dificuldades e tudo, mas eu vim.

Pesquisador: Tem muita gente nova aqui?

Entrevistada: Tem, na cobertura de férias. (ENTREVISTADA 4).

Sob mais de um olhar da gestão, os comportamentos se condicionam a trabalhar até onde possam, mostrando sempre serviço, além de estarem sujeitos a incertezas da continuidade até que o resultado da licitação ocorra. É uma espécie de violência velada aos funcionários que se sentem presos e com menos forças para lidar com as adversidades de um trabalho que absorve deles sem saber se terão o retorno devido. De acordo com Faria (2013) o entendimento da Organização Mundial da Saúde (OMS) sobre violência é de uma agressão que não se caracteriza por ser somente física, mas psicológica e moral em condições relacionadas ao trabalho.

Faria (2013) entende que a violência está institucionalizada na prática social compreendendo sua presença desde as organizações sociais, as relações de trabalho e os modelos gerenciais. Pode se considerar que, em termos gerais, é uma forma de ação que resulta da opressão e da injustiça que pode ser empreendida no físico, no psicológico, na moral e nas normativas. O autor compreende então que a violência tem por finalidade conservar as estruturas de injustiças, privilégios a determinados segmentos minoritários, observando as duas dimensões que ela pode se manifestar: violência explícita e violência oculta.

No âmbito social, a violência possui 5 formas distintas e complementares (FARIA, 2013). 1 – A violência estrutural se caracteriza por afetar toda sociedade, é uma marca da própria construção da estrutura social, presentifica-se nas relações de produção e do trabalho; [Digite aqui]

2- Violência institucional está nas regras, leis, modos de agir padronizados em que ações repressoras são justificadas pelas políticas implementadas; 3- A violência econômica decorre do controle das organizações sobre o processo produtivo, gestão e tecnologia; 4- Violência pedagógica se realiza na prática da educação reprodutiva, internalizando no sujeito os valores, competências “ideais” para adequação no mercado de trabalho, assim como o controle de currículos e grades curriculares; 5- A violência discursiva presente no discurso eufemizado e ideológico descaracterizando a violência enquanto tal usando justificativas plausíveis para seu uso.

Nas relações do trabalho, a violência aparece de três maneiras: Econômica, política e psicossocial. Em todas as formas supracitadas que a violência aparece nas organizações, há 5 aspectos que atravessam os três tipos (FARIA, 2013). Primeiro aspecto está ligado à violência sobre o corpo do sujeito; segundo aspecto está relacionado à exploração dos aspectos psicológicos; o terceiro expressa a reprodução dos meios sem o devido questionamento acerca das práticas sociais; o quarto está relacionado a racionalização do trabalho, em um regime burocrata e permeado por leis e o quinto está relacionado a manipulação dos símbolos.

Percebe-se que a violência está presente na própria sociedade e, não obstante, resvala no mundo do trabalho. As práticas vivenciadas e sentidas pelos serventes quando ficam nesse processo angustiante sobre se irão permanecer ou não em seus empregos podem provocar consequências que impactam na saúde dos mesmos. Este tipo de violência, principalmente a que corresponde à psicológica, afeta a subjetividade e o sentido do trabalho para os sujeitos.

A sobrecarga de trabalho também pode ser levada em consideração quando falamos em tipos de violência física, pela falta de mão de obra ou de materiais necessários para a execução das tarefas.

[...] O prédio aqui é um prédio grande, né? É um prédio onde tem cada lado [...] tem o que [...]10 salas? Tem vários departamentos. Então isso [...] eu acho grande assim para um funcionário ou dois, aí se torna cansativo no caso do serviço, mas [...]. É a crise, né? (ENTREVISTADA 5)

É um pouco estressante, nós estamos passando uma barra na universidade. Dois funcionários, um de manhã outro à tarde, para lavar umas 10 salas dessas, não tem um reforço, não tem ninguém para motivar [...] Dizer assim “ É muito serviço, vamos cooperar!” (ENTREVISTADA 6).

Os relatos das pesquisadas demonstram algumas dificuldades encontradas no seu dia-dia laboral e que revela um pouco do que vivem e como percebem cada situação, afetando tanto físico quanto psicologicamente. Contudo, aponta Faria (2013), a violência é legitimada

[Digite aqui]

socialmente tendo em vista que a não ação dos grupos, consciente ou inconsciente, é uma brecha propícia para o processo de institucionalização da mesma. Mais uma evidência da necessidade de ação coletiva tendo em vista que a consciência do grupo sobre as condições que os cercam é que vai poder possibilitar a superação, sendo que nem todas às vezes será uma ação bem-sucedida.

As relações interpessoais aparecem como outro fator gerador de sofrimento para os sujeitos pesquisados. Nem sempre é fácil lidar com pessoas, com histórias distintas das deles e perspectivas alheias as que se concebem sobre um mesmo ponto, objeto, assunto. Mendes e Morrone (2011) apontam que os aspectos interpessoais são fatores que propiciam o sofrimento do indivíduo nas organizações. Fica bem claro quando as entrevistadas relatam as dificuldades que percebem:

É o que estou te dizendo [...] por exemplo, essa menina ali está trabalhando comigo, é uma ferista³. Não tem entusiasmo nenhum de trabalho! Se eu não pegar, as coisas não andam! A outra está de férias, está cansada. Assim, a responsabilidade na costa de uma pessoa só. É cansativo, mas a gente tira força não sei de onde. Eu acho que em outros andares as pessoas poderão até levar de letra porque não tomam consciência assim, mas comigo não. As pessoas me separam, as pessoas não gostam de mim. Mas [...] eu sei lá! É uma coisa assim [...] acho que é uma grande dificuldade aqui com colega. Cada um engole o outro atravessado. Quem disser que está feliz com colega daqui de dentro [...] (ENTREVISTADA 6)

É parceira, né? Parceira de serviço querendo “tirar onda” com a pessoa. Dá vontade da gente explodir em cima, não dá? Tem umas que querem ser chefas, aí dá vontade de pegar no gogó assim [...] A pessoa não sabe pedir para a pessoa, porque ela acha que ela está no setor melhor do que eu, ela quer manobrar com a pessoa, entendeu? mas ganha o mesmo tanto que a pessoa, só não executa a mesma tarefa que eu, né? Aí quer ser mais que a pessoa?! Isso que me entristece. (ENTREVISTADA 4)

Nota-se na entrevistada 6 certa melancolia ao relatar que não possui boa relação com algumas pessoas ao mesmo tempo que questiona a sua colega de trabalho por mais iniciativa, apontando também para uma relação frágil entre os colegas de trabalho ao afirmar que “cada um engole o outro atravessado”. A entrevistada 4 mostra que há situações em que não tolera atitudes consideradas por ela como inadequadas. Subtende-se do seu relato que não é admitido alguém que faça parte da mesma categoria, exercendo tarefas distintas, queira dar conta do seu trabalho. Admite-se que a entrevistada 6 reivindique, mesmo que inconsciente, uma consciência coletiva, de uma classe que sofre as mesmas mazelas e, portanto, deveria entender e ajudar a desenvolver o coletivo por mais que não estivesse na mesma função.

³ Pessoa contratada temporariamente para suprir a ausência de outra funcionária no período de férias.
[Digite aqui]

Nas duas falas supracitadas, denota-se a necessidade de cooperatividade, mais claro no discurso da entrevistada 6, algo que na Psicodinâmica está relacionada a esforços conjuntos de superação das contradições inerentes as relações de produção e do trabalho, dado que a confiança entre níveis hierárquicos e pares é frágil (GHIZONI, 2013). A confiança leva a solidariedade e ambas são bases importantes para a construção de um coletivo forte e presente, possibilitando uma mobilização subjetiva e a inteligência prática de ações coordenadas.

A própria representação social da categoria de servente traz implicações na identidade do trabalho, tendo muitas vezes os trabalhadores que suportar a invisibilidade social por toda a carga trazida. Isso fica evidente em uma fala das entrevistadas quando perguntada sobre se havia diferença entre a função de secretária que exerceu e a de servente:

Aah, lógico! Com certeza! Isso é evidente. Por exemplo, de recepcionista para serviços gerais a diferença é grande, né? Totalmente! Até em termo da remuneração, dos salários, também tem muitas pessoas que veem esse emprego da gente [...] ainda tem aquele preconceito que eu acho isso uma burrice! veem as pessoas como se fossem... nem olham... já aconteceu caso de eu estar limpando, a pessoa passou e nem olhou. Outra vez que me olhou com roupa diferente e disse:
 - Você [...] já te olhei em algum lugar.
 Respondi: sim, tu me olhaste lá na universidade trabalhando.
 - Nossa, mas você está diferente [...]
 Então veja, já aconteceu coisas assim [...] (ENTREVISTADA 4)

A entrevistada 4 também relata outro caso:

Já aconteceu outro caso comigo, eu também trabalhando de limpeza, limpando lá, fazendo meu serviço [...] aí passaram uns dias, a menina perguntou para mim onde eu trabalhava, pois ela já tinha me visto [...] ela só me via de uniforme.
 - Olha, trabalho lá na universidade trabalhando de limpeza [...]
 - Nossa, mas em qual setor?
 Primeiro eu disse que trabalhava na universidade aí ela perguntou:
 - Qual setor?
 Nessa época trabalhava no prédio x.
 - Poxa, nunca lhe vi!
 - Eu trabalho no terceiro andar
 Ela pensando que eu trabalhava no administrativo. Aí ela disse:
 - Mas qual setor?
 Respondi: Eu trabalho lá da parte x, na limpeza.
 - Você trabalha na limpeza? Não parece.
 Eu disse: É, por quê?
 - Não, porque você anda bem arrumada, fala bem
 Aí eu disse assim:
 - Quem foi que falou para você que tem que falar mal, ser burro e ser idiota e andar mal arrumado? Então, é pobreza de espírito sua pensar desse jeito. Olha só, o fato de eu estar trabalhando aqui de limpeza tá faltando é oportunidade, mas eu tenho capacidade. Eu estudei, não tenho curso superior, mas sei me expressar muito bem [...] O meu segundo grau, o meu magistério dá de 10 a 0, assim... em termos de comunicação, se você colocar um universitário para fazer uma leitura comigo, tenho certeza que eu sei ler melhor que eles, porque eles não sabem fazer nenhuma vírgula, ponto e vírgula, nem nada.
 Então, isso não quer dizer de trabalhar de limpeza que eu sou burra ou outras possam

[Digite aqui]

ser. Isso já aconteceu comigo também.

Kruger, Perez-nebra e Antloga (2016) analisam que desde a revolução industrial, a concepção de trabalho se alterou e o sujeito, expropriado do domínio do seu fazer, teve como única alternativa a venda da sua força de trabalho. Com a reestruturação do capital, surge uma nova demanda de trabalhadores que possam exercer as atividades de maneira polivalente, entrando aí a busca pela qualificação incessante. A dualidade do trabalho qualificado e não qualificado propiciou a divisão de atividades consideradas de alto valor com remunerações convincentes e atividades que oferecem remunerações baixas e menor valor agregado, de menor qualificação.

Dado a esse valor social agregado, as atividades como a de servente carregam consigo o estigma de algo que é feito para sobreviver. Historicamente, aponta Kruger, Perez-nebra e Antloga (2016), o trabalho de limpeza era relegado aos escravos e o *status* da profissão, mesmo que inconsciente, esteve sempre associado trazendo consigo a representação social de uma atividade subalterna, feminina e não qualificada e tais pensamentos têm impacto direto na identidade social do trabalho. É o que aparece no discurso da entrevistada, que não aceita a posição de indiferença e de incredulidade que uma servente ou auxiliar de limpeza possa estar vestida adequadamente ou falar bem. A literatura encontrada corrobora com a tese de que a função ainda é vista como de baixa qualificação e subalterna e que todos e todas que estão ali executando a tarefa tenham capacidade limitada.

4.2 As estratégias de enfrentamento do trabalho real

O sofrimento é entendido como algo inerente a condição humana e do trabalho, tanto que é posto como elemento essencial para que haja a mobilização e engajamento necessário do trabalhador em busca de condições promotoras de sua saúde, no entanto, carrega consigo uma característica ambígua, pois ao mesmo tempo em que mobiliza a saúde, pode servir aos interesses do capital para obtenção de maior produtividade (MENDES, 2007). Por conseguinte, tal ideia corrobora para entender que o sofrimento produz o trabalho, o que sugere que as estratégias de defesa utilizadas para se distanciar dos sofrimentos acabam sendo absorvidas pelas organizações com intuito de servirem aos seus objetivos. Como exemplo de

[Digite aqui]

tal perspicácia, encontra-se as estratégias de auto-aceleração, utilizada como evitamento do sofrimento e manipuladas pelos gestores para aumento da produção.

De acordo Mendes (2007), o homem é marcado pelo poder da resistência, de engajamento e da mudança confrontado por uma realidade massacrante, com exigências incessantes a qual a habilidade de se criar alternativas para lidar com as agruras é constituinte do processo de subjetivação. Não obstante, são criadas estratégias que visam dirimir ou minimizar o sofrimento decorrente desta forma de relação com o real. Moraes (2013) define as estratégias defensivas como recursos utilizados pelos trabalhadores, individual e coletivamente, para minimizar a percepção do sofrimento no trabalho, servindo de suporte para as situações adversas e mantendo a normalidade do funcionamento psíquico.

Além das definições trazidas pelos autores mencionados (MENDES, 2007; MORAES, 2013), tais estratégias possuem aspectos de fragilidade em seu equilíbrio e ação inconsciente. Os mesmos autores afirmam que as estratégias utilizadas podem ser exploradas pela organização levando a uma ação alienante, as categorizando em três tipos de defesa: Defesa protetora, defesa adaptativa e defesa exploradora. De acordo com Mendes:

As defesas de proteção se fundamentam na racionalização e consistem no modo de pensar, sentir e agir compensatórios, que são utilizados para suportar o sofrimento. Tendem a perder sua eficácia quando as adversidades do trabalho se intensificam. As de adaptação e de exploração, por sua vez, se baseiam na negação ao sofrimento e na submissão do desejo dos trabalhadores aos objetivos da organização (2007, p. 155)

Nas entrevistas, foram notórias algumas estratégias de enfretamento no discurso dos sujeitos. Indagados como lidavam com as situações difíceis, responderam:

Só arrumo, passo os panos [...] Normal [...] antes a empresa mandava cera e tudo, hoje nem isso mais. (ENTREVISTADA 1)

As difíceis, as situações difíceis a gente está passando no dia a dia. Então, a gente tem que reagir de forma natural. Então, a minha reação é encarar naturalmente. Nada de estresse, nada de ficar estressada porque não adianta [...] (ENTREVISTADA 3)

Eu nem ligo, nem dou ouvido. Só pego minhas trouxinhas e vou embora. [trecho inaudível] como estou nessa idade, meu filho, 44 anos, é difícil arranjar um emprego e as coisas estão tão difíceis, né, pai? Para todo mundo, né pai? E ainda tem gente que fica faltando serviço. (ENTREVISTADA 4)

Pode -se perceber nos discursos das entrevistadas que lançaram mão da estratégia de negação das situações vividas, agindo com naturalidade, sem questionamentos aos eventos que as confrontam no dia- a dia. Moraes (2013) aponta que a negação pode ser sinalizada pela presença de alguns fatores como desconfiança, individualismo e banalização da organização do

[Digite aqui]

trabalho, o que podemos acessar no discurso da entrevistada 4 que ela e somente ela é responsável pela sua manutenção no emprego, mesmo que para isso sacrifique-se fisicamente.

Nota-se a docilização das mesmas frente às condições precárias de trabalho e de gestão, sendo a maneira quase que coletiva de defenderem-se dos conflitos na organização do trabalho. “só arrumo, passo os panos” demonstra a continuidade da tarefa apesar de que a mesma possa não concordar com o que está sendo dito e/ou demonstrado, canalizando para a execução do trabalho os esforços necessários para não entrar em contato com o sofrimento.

Importante ressaltar como estratégia de negação no que tange a comportamentos de desconfiança. Como fora exposto no início do capítulo, o fato de serem solicitadas a falar sobre o trabalho que exerciam, faziam-nas agir com profunda desconfiança, evitando até o contato direto com o pesquisador. De alguma forma, falar sobre a situação que viviam, levavam-nas a entrar em contato com algo que não era desejado, e para além disso, para quem seria dito.

Entre as negações das vivências de sofrimento, observa-se também a utilização da estratégia de racionalização. De acordo com Oliveira (2016), a racionalização está relacionada à eufemização do sofrimento, baseado em justificativas e explicações aceitas socialmente para suporte dos conflitos no labor. A entrevistada 3 atenua as exigências do campo do trabalho abrangendo a própria existência, ao afirmar que “situações difíceis a gente ta passando no dia a dia” considerando como algo estrutural da vida como um todo.

A entrevistada 4 justifica a postura adotada ao se referir a atual conjuntura econômica que se está vivendo com a redução de empregos formais e por estar em um faixa etária de difícil absorção pelo mercado de trabalho, fatores que, aponta ela, são suficientes para que mantenha uma postura de subserviência, mesmo que se sacrifique fisicamente para isso, como explicitado no trecho “Hoje eu tava com dor de barriga, tomei um chá de boldo e me mandei pra cá”.

Em determinado ponto da entrevista com a entrevistada 1, quando perguntada o que lhe dá prazer na função de servente:

Entrevistada: Quando eles reconhecem que a gente faz [...]

Pesquisador: Frequente?

Entrevistada: Para gente eles não falam, mas o errado eles sempre dizem nas reuniões [...]

Pesquisador: Como vocês sabem então que eles reconhecem?

Entrevistada: Não sei, eu acho que devem saber [...]

O que há de interessante na fala da entrevistada é que inicialmente ela trata como fator de prazer o reconhecimento, mas na mesma frase, quando questionada, diz que não sabe [Digite aqui]

se eles reconhecem, contudo as críticas são constantes “mas o errado eles sempre dizem na reunião...” e justificando depois que ela supõe que eles (seus superiores) tenham ideia do trabalho apresentando por eles (serventes). Como aponta Moraes (2013), as estratégias de defesa são sinalizadas no cotidiano do trabalho do indivíduo por comportamentos paradoxais ou ritualísticos.

Ao passo que a entrevistada afirma que o reconhecimento é positivo, dando a entender que ocorre tal atitude, mas depois afirma que não lembra de fazerem isso já indica um comportamento que não condiz com a real situação, uma ideia compensatória que sinaliza que, de alguma forma, eles sabem do que fazem produzindo assim sentido na execução da tarefa pelos mesmos.

Moraes (2013) aponta que por mais que as estratégias sirvam para proteger o psiquismo, as mesmas não promovem a emancipação dos trabalhadores. Esse tipo de percepção e comportamento não leva a uma situação que realmente altere a condição laboral dos trabalhadores, servindo apenas de atenuante e não dando conta do seu próprio sofrimento, algo de fundamental importância no trabalho da Psicodinâmica do Trabalho.

O que se percebe aí é o que Mendes (2007) traz como ideologia defensiva caracterizada pelo fato do sujeito esconder, sufocar ou estrangular a angústia de um grupo delimitado, tendo como foco a evitação do risco real, e para que tenha o efeito desejado é importante contar com o apoio coletivo para a sustentação. Característica desse tipo de formação é a rigidez da estrutura que exclui aquele que de certa forma ameaça o *Status quo* do grupo. Tal ideologia pode levar ao risco já mencionado da alienação no trabalho, algo que não traz efeitos benéficos à saúde do trabalhador.

4.3 Vivências de prazer

Em outra base, encontra-se o prazer no trabalho, que é visto como reapropriação do vivido pela ação, que surge a partir do sofrimento e as estratégias concomitantes, sendo subvertidas em uma ação de sentido. O prazer convive com o sofrimento em uma relação dialética, não podendo ser os dois objetos isolados, pois são inerentes a produção, relação humana. Para Mendes e Muller (2013), o mesmo é visto como mobilizador da dinâmica no contexto do trabalho, sendo o mesmo resultante da vitória sobre o real. Tal mobilização leva o

[Digite aqui]

indivíduo a ir em busca da auto-realização, gratificação e reconhecimento pelo outro das suas ações.

Mendes (2007) identifica a partir de Dejours, que a mobilização subjetiva é um fator de vivência do prazer, pois se utiliza como estratégia que possibilita a ressignificação do sofrimento, colocando o sujeito como agente de sua construção e crítico em relação a sua realidade e seus sentimentos. Ainda de acordo com Mendes (2007), tal mobilização subjetiva do sujeito leva à dinâmica do reconhecimento, sendo a última entendida como vivência de prazer para o indivíduo.

Esta dinâmica pressupõe sua manifestação da seguinte forma: o sujeito mobiliza-se frente às adversidades do contexto organizacional, utilizando dos recursos psíquicos que desenvolveu e utilizando dos espaços abertos para manifestação enquanto sujeito histórico. Nesse processo de emancipação, o coletivo tem papel fundamental, pois viabiliza que o processo se concretize, uma vez que somente a ação individual não garantirá a sustentação do projeto de apropriação da sua condição, de seu sofrimento. O coletivo tem nesta perspectiva uma função fundamental e guarda consigo alguns elementos constituintes como a cooperação, segurança, confiança, solidariedade, sendo importante lançar mão de um espaço para discussão das condições precárias do seu labor.

Quando perguntadas o que lhe davam satisfação, foi respondido por uma das entrevistadas:

O que me dá mais alegria são os alunos daqui. Tem uns alunos, assim, bem-educados, tratam a gente tão bem. ‘ele, tia, como é que você tá?’ aí eu digo ‘to bem, graças a Deus!’ aí, com isso a gente vai levando a vida, né? Alguns alunos são bem-educados, trata a gente bem, a gente se sente bem trabalhando aqui. [...] (ENTREVISTADA 4)

Observa-se no discurso da entrevistada a importância dada pelo fato dos alunos a reconhecerem e, algumas vezes, reforçar laços de amizade com a mesma, compartilhando momentos e histórias. Durante a entrevista, foi perceptível a comunicabilidade da entrevistada com os alunos que ali passavam, indicando que além de a perceberem em sua atividade que socialmente não é prestigiada, ainda param para conversar. O outro aí se apresenta e tem papel fundamental no que se fala em reconhecimento.

O reconhecimento é visto como processo de valorização diante do esforço feito para a subversão das condições de sofrimento, possibilitando o indivíduo construir sua identidade. Em vista disso, está implicado enquanto uma mobilização política fazendo com que o sujeito modifique e construa novas perspectivas da realidade em que vive, assim reconhecendo seu [Digite aqui]

papel possibilitando a conversão do sofrimento em prazer (MENDES, 2007).

Apesar das dificuldades enfrentadas no dia a dia do trabalho, a entrevistada se vê a partir do olhar do outro e quão importante se torna para os serventes o reconhecimento do sujeito que está ali cotidianamente. “Alguns alunos são bem-educados, trata a gente bem, a gente se sente bem trabalhando aqui” o se sentir bem aparece interligado com o tratamento educado dado pelos alunos do prédio, o que nos oferece a hipótese de uma fonte de prazer. O sujeito apreende a realidade do trabalho oferecendo um sentido, mobilizando-se e construindo sua identidade. Há a retribuição simbólica pelo engajamento do sujeito, o reconhecimento do outro é parte essencial para erigir sensação de satisfação.

O reconhecimento não só perpassa por quem utiliza do serviço, mas pelos pares do serviço e os superiores que ajudam (da mesma forma que podem dificultar) a boa execução do trabalho. De acordo com a entrevistada 1, o que lhe traz satisfação é fato de ser reconhecida “quando eles reconhecem o que a gente faz...”. Apesar da mesma não ter vivenciado de forma direta o reconhecimento, ela compreende a fundamental importância de estar em um trabalho que observa no sujeito a sua contribuição para a organização, sendo muitas vezes mais recompensador que o próprio retorno financeiro.

Outra entrevistada aponta elementos que auxiliam a construção de sentido:

Olha, vou te falar uma coisa, eu gosto de fazer, porque assim [...] aqui nesse setor eu gosto porque [...] tudo influencia também, o setor de trabalho, as pessoas que você trabalha [...] Graças a Deus aqui as pessoas com quem eu trabalho só gente maravilhosa. A gente tem prazer de trabalhar com eles. Então, o serviço aqui é como se a gente estivesse fazendo esse serviço em casa. O meu serviço aqui [...] eu sou chata, porque na minha casa tudo é organizado, limpinho [...] O serviço aqui é como se fosse serviço da minha casa. Limpar banheiro, limpar casa [...] A mesma coisa assim. (ENTREVISTADA 3)

A vivência com seus colegas lhe propicia momentos de prazer que possibilitam uma resiliência e oferecem a possibilidade de autonomia da execução da sua tarefa. Ao citar que o serviço que exerce é muito parecido com o que faz em casa, a entrevistada aproveita do espaço para pôr em ação a sua inteligência prática. De acordo com Mendes (2007) três coisas, quando articuladas, dão ao sujeito a possibilidade de suporte à “loucura do trabalho” que são: a personalidade, a cooperação e a inteligência prática. O que se entende por inteligência prática concerne na ideia de astúcia, na criação do novo em algo corriqueiro, do cotidiano.

A transgressão do *modus operandis* da organização dá ao sujeito a possibilidade de se colocar como controlador da situação. O fato de comparar a atividade que exerce na função de servente e o que exerce em casa, denota o fato de poder fazer da sua maneira com a mínima [Digite aqui]

intervenção externa. O domicílio é local privado do sujeito, podendo agir de maneira livre e espontânea de acordo com as regras delimitadas por si, algo que geralmente não ocorre na organização do trabalho. O fato de poder usufruir de autonomia possibilita agir e se colocar na atividade que exerce. Coloca Vasconcelos (2013) que a primeira coisa que possibilita a mobilização da inteligência prática é a existência de uma prescrição flexível que dê espaço para certa autonomia do sujeito.

O termo autonomia, aponta Siqueira (2013), tem sua origem nas concepções de Kant que tratava o mesmo como a independência da vontade sobre o desejo ou objeto do desejo. Saber guiar-se de forma racional diante situações e ter independência nas decisões constituem o processo de autonomia do sujeito. Ainda com Siqueira (2013):

A emancipação do indivíduo se inicia no momento em que ele mais se sente confortável em ceder sua liberdade e manter-se atrelado a estruturas e processos institucionais e organizacionais. Há o desejo de liberdade, e, como diria La Boetie (1999), o querer é o primeiro passo para se sair da servidão, que de voluntária tem muito (p. 61)

A discussão acerca do conceito de autonomia se concentra em um nível macro, entendendo que a libertação do sujeito se dá das amarras das estruturas que, de uma forma ou de outra, tentam cercear a vontade do sujeito visando a dominação e a consecução dos seus desejos sobre indivíduo. Contudo, dentro do campo do trabalho, das organizações que absorvem o trabalhador, o vácuo deixado para ação do mesmo permite uma ação autônoma que, por um instante, dá ao sujeito a possibilidade de se a ver com o seu fazer, imprimindo resquícios de si na tarefa.

Apesar de certa autonomia na execução de algumas atividades, não foi perceptível a autonomia no sentido amplo de se libertar e confrontar as ideologias que os amarram, sendo o coletivo engolido pelo desejo da organização, configurando uma servidão voluntária, não havendo um espaço público para fala e, conseqüentemente, uma ressignificação do sofrimento.

Outro fator identificado na entrevista como proporcionador de prazer é a gestão do trabalho que envolve mais especificamente a relação chefe/empregado. Na pesquisa de Mendes e Morrone (2011) é identificado que o fator da gestão influencia no ambiente. As autoras partem da ideia de que sentimentos ou/e comportamentos associados às vivências de prazer e sofrimento no campo laboral estão envolvidos com três aspectos: Organização do trabalho, condição do trabalho e relações interpessoais. No que tange aos fatores de vivência de prazer

[Digite aqui]

relacionado à organização do trabalho, o item “gestão do trabalho” aparece na pesquisa das autoras supracitadas como fator gerador de vivências de prazer, dada a uma relação transparente e salutar que oferece ao sujeito flexibilidade na rotina, autonomia, liberdade. O fator da gestão atravessa o discurso de uma das entrevistadas ao falar do seu gestor:

Quando a pessoa [...] assim, o que me deixa satisfeita aqui é o patrão [...] porque, não porque ele seja meu patrão, mas ele é uma ótima pessoa, é uma pessoa muito compreensiva e [...] do ambiente em si, no caso aqui no prédio – vou citar o nome – porque é um local que trabalha bem porque a gente não trabalha sob pressão. É ruim a gente trabalhar sob pressão, ter alguém todo tempo em cima de você é muito ruim e aqui não, aqui não tem isso, a gente se sente à vontade. (ENTREVISTADA 5)

A fala da entrevistada demonstra como uma gestão aparentemente não muito controladora pode facilitar o relacionamento de trabalho e suavizar as situações adversas vivenciadas no mesmo âmbito, propiciando abertura para o sujeito se manifestar e trabalhar com pouca carga de estresse, corroborando com o item apontado por Mendes e Morrone (2011).

Observa-se que o trabalho oferece ao sujeito ao mesmo tempo vivências de sofrimento e de prazer, sendo ambas as forças opostas que se complementam. O sujeito no campo laboral precisa mobilizar física e psicologicamente para dar conta do real do trabalho para que possa ressignificar o sofrimento em busca do prazer, de um sentido, na busca incessante pela saúde. O próprio trabalho é autor realização para os serventes, mesmo que futuramente almejem atingir outros objetivos. Vê-lo feito é de grande estima:

Pesquisador: E o que mais gosta no seu trabalho?

Entrevistada: Ver ele executado. (ENTREVISTADA 2)

Pesquisador: E quanto a sua tarefa?

Entrevistada: Eu faço o máximo que posso para executar, não sei se me saio bem. Eu tento me sair bem, fazer o melhor. (ENTREVISTADA 5)

Eu gosto, gosto de trabalhar com limpeza, não gosto de viver parada [...] eu gosto do que faço aqui, é muito serviço, mas eu gosto [...] é uma coisa que você faz assim porque você gosta, não é nem uma obrigação, porque quando você faz por obrigação em relação a outras coisas você não tem mais vontade de trabalhar, né? Então, eu gosto. (ENTREVISTADA 6)

O trabalho é lugar de investimento afetivo, simbólico e mediante as contradições das organizações e as ideologias subjacentes, o *homem laborens* busca alternativas para adaptar-se as exigências de um mundo globalizado, cada vez mais precarizado tanto nas relações sociais quanto nas relações do trabalho.

[Digite aqui]

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho através dos tempos ocupou distintas posições a depender do bojo da realidade que estamos considerando. A perspectiva adotada neste estudo avalia o trabalho enquanto central na vida do homem, pois a partir dele o sujeito elabora a realidade que vive e sente e, ao mesmo tempo, põe-se em íntima relação produzindo sentido e significações, afetando, também, o meio que ocupa, pois estamos tratando aqui de uma relação dialética, a qual não se dicotomiza em subjetivo e objetivo, é interrelacional. Portanto, é imperioso compreender o processo de transformação da concepção sobre a categoria trabalho, uma vez que implicará no próprio sujeito cognoscente ao se falar de sentido do trabalho. As atribuições de sentido e as implicações no indivíduo são variáveis levando muitos trabalhadores ao esgotamento físico e/ou psíquico.

O trabalho terceirizado, como elemento característico de uma era flexível, tem consequências que são avaliadas e julgadas a partir dos lugares que os personagens ocupam. Como uma categoria que em sua grande maioria é terceirizada, os serventes (ou auxiliar de serviços gerais, auxiliar de limpeza, serviços gerais) sentem os efeitos e expressam das mais variadas formas a precarização da sua atividade seja por desconfiança, absenteísmo, individualismo. Uma das características observadas dos coletivos de trabalhadores de terceirizadas é a fragilidade dos vínculos e a falta de coesão entre si.

No que tange aos pesquisados, o que ficou mais evidente para mim durante a pesquisa foi a fragilidade do coletivo. Eles não tinham uma coesão e muitos poucos demonstraram a necessidade de uma ação coletiva para, de alguma forma, confrontar a situação precária que muitos vivenciavam em seu dia a dia. Claro, deve ser levado em consideração que o universo de pesquisados em termos quantitativos não possa predizer o que realmente o grupo pense, também a forma defensiva que muitos se encontravam pode não ter colaborado para discursos mais veementes com receio de represálias, muito possivelmente pelo processo licitatório que naquele momento estava ocorrendo. Contudo, levando em consideração que os espaços públicos de discussão são elementos fundamentais para ressignificação do sofrimento à luz da Psicodinâmica, fica notório a ausência de discussões que empreendam nos serventes engajamento para condições mais adequadas e salutares de trabalho. O sujeito por si só não pode alterar as condições que o aflige se não recorrer ao coletivo.

Como reflexo de uma coletividade fragmentada as relações entre os serventes são
[Digite aqui]

permeadas de intrigas que não colaboram e dividem ainda mais a equipe, exacerbando o individualismo e sendo instrumento eficaz para controle dos mesmos pela gestão. Uma equipe fracionada que não tenha uma comunicação fluida entre si favorece a quem os comanda, pois, suas ações tomam mais força e o medo implantado acaba sendo absorvido de forma individual, entendendo que a resistência é muito menor e controle muito maior. Logo, acabam sucumbindo aos desejos da organização e ficam à mercê dos mandos e desmandos tendo como exemplo salários atrasados por tempo superior a 1 mês e sem muita possibilidade de questionamento.

Essa docilização os tornam servos da sua própria situação, sendo poucos os que confrontam e buscam outras alternativas. A justificativa da maioria atravessa a questão da subsistência, por possuir filhos/filhas e que não podem abrir mão, além da pouca qualificação das entrevistadas. Entendível ainda mais levando em consideração a atual conjuntura econômica do país, entretanto, estamos falando não só da saúde financeira, mas também da física e psíquica e entender até que ponto é válido.

Como em qualquer espaço que ocupemos, não só de sofrimento está caracterizada a organização do trabalho. Sofrimento e prazer estão em um continuum, logo vivências de prazer estão também presentes nas relações. Os serventes atribuem sentido no que fazem ao vê-lo executado ou quando há reconhecimento dos alunos, professores ou qualquer um que os observam ali, dado que a categoria de servente ainda carrega consigo o estigma de uma profissão desprivilegiada.

A forma como os mesmos lidam com as adversidades da sua função são variadas. Cada sujeito utiliza de estratégias defensivas para conseguir dar conta do real do trabalho que está envolvido em busca de um sentido, prazer. Racionalização, negação das vivências, naturalização foram estratégias identificadas e muito utilizadas para poder dar continuidade. O sujeito pode ou não sucumbir aos desejos da organização (que muitas vezes não são os seus!) e o trabalho se torna balizador entre a realização, o sentido do trabalho em si ou adentrar no campo da psicopatologia.

Os resultados encontrados na pesquisa apontam para uma precariedade no trabalho terceirizado dos serventes lotados nessa universidade, corroborando com a ideia que se tem que terceirização é sinônimo de precarização, apesar do relato positivo de alguns serventes sobre a empresa. Muitos serventes vivem a incerteza do amanhã, até pelo fato dos vínculos frágeis criados com a organização, gerando insegurança e ansiedade. A hipótese inicial de que tal modalidade repercute tanto quanto a relação direta do trabalhador e empresa é reforçada, [Digite aqui]

contudo é preciso mais estudos que possam aprofundar e aprimorar os dados observados na presente pesquisa, analisando o universo de atividades que subsistem na terceirização, trazendo os relatos a partir dos pesquisados e intercambiando os resultados para uma análise qualitativa.

A terceirização é uma modalidade que apresenta seus prós e seus contras, contudo é importante frisar os impactos que podem trazer à saúde do trabalhador. As pesquisas que tratam sobre os impactos na subjetividade e saúde ainda são poucas, e espera-se que este estudo contribua para outras pesquisas no âmbito, pois cada vez mais é comum observar casos de afastamentos por questões psicológicas e enquanto futuro profissional da saúde, lidando com sujeitos históricos, é imprescindível que pensemos os impactos e as possíveis ações para refletir sobre o bem-estar do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório - O novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha.** *Revista Estudos do Trabalho*, Ano IV, Número 8, Marília, UNESP. 2011. Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org>. Acesso em: 05 ago. 2017.

ANTUNES, Ricardo; GIOVANI, Alves. **As mutações no mundo do trabalho na era da Mundialização do Capital.** *Educ. Soc.*, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004. Disponível em < <http://www.cedes.unicamp.br> > Acesso em: 20 jul. 2017

ARAÚJO, Romilda Santos de; SACHUK, Maria Iolanda. **Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas.** *Revista de Gestão USP*, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 53-66, janeiro/março 2007.

ARENDT, Hanna. **A condição humana:** tradução de Roberto Raposo, posfácio de Celso Lafer. – 10 ed. – Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

ASSUNÇÃO-MATOS, Alfredo; BICALHO, Pedro Paulo Gastalho de. **O trabalho, a terceirização e o Legislativo brasileiro: Paradoxos e controvérsias.** *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 16(2), abr-jun 2016, p. 120-129.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida.** Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor Ltda, 2001. 192 p.

_____. **Tempos Líquidos.** Tradução Carlos Alberto Medeiros. – Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor Ltda, 2007. p. 7-32.

BEAUD, Michel. **História do capitalismo: De 1500 até nossos dias.** Tradução Maria Ermantina Galvão Gomes Pereira. São Paulo: Editora Brasiliense S/A, 1987. 405 p.

BORGES, Livia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime **Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos.** In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt (org.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil.* 2ª Ed.-Porto Alegre: Artmed, 2014.

BRASIL. Decreto nº 2271, de 7 de julho de 1997. Dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Brasília, DF, 7 jul. 1997. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2271.htm > Acesso em: 02 ago. 2017.

_____. Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Brasília, DF, 25 fev. 1967. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm > Acesso em: 02 ago. 2017.

[Digite aqui]

_____. Lei 13.429 de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF, 31 mar. 2017. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm > Acesso em: 02 ago. 2017.

_____. Lei 5645, de 10 de dezembro de 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Brasília, DF, 10 dez. 1970. Disponível em: < <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/104116/lei-5645-70> > Acesso em: 02 ago. 2017.

_____. Lei nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF, 3 jan. 1974. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm > Acesso em: 02 ago. 2017.

_____. Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Brasília, DF, 21 jun. 1993. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666compilado.htm > Acesso em: 02 ago. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula de jurisprudência, enunciado nº 331 (Contrato de prestação de serviços. Legalidade). DEJT 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: < http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331 > Acesso em: 02 ago. 2017.

CARVALHO, Almir Antônio Fabrício de. **A terceirização e as normas internacionais do Trabalho**. In: NEWTON, Paulla Christianne da Costa.; CADEMARTORI, Daniela Mesquita Leutchuk; ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. (Coord.). DIREITO DO TRABALHO IV: XXIII Congresso Nacional do CONPEDI. 1 ed. Florianópolis: CONPEDI, 2014, p. 190-207.

CAVALCANTE FILHO, João Trindade. **Terceirização na Administração Pública e Princípio Constitucional do Concurso Público: considerações sobre o PL nº 4.330, de 2004**. Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas/CONLEG/Senado, Abril/2015 (Texto para Discussão nº 173). Disponível em: www.senado.leg.br/estudos. Acesso em: 30 jul. 2017

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos**. Resolução 466, de 12 de dezembro de 2012.

COSTA, Sérgio Henrique Barroca. **Sentido do trabalho**. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Orgs.). Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho. Curitiba: Juruá, 2013, p. 375 - 380.

COUTINHO, Maria Chalfin. **Sentidos do trabalho contemporâneo: As trajetórias identitárias como estratégia de investigação**. Caderno de Psicologia Social do Trabalho, 2009, vol. 12. N. 2, p. 189 – 202.

[Digite aqui]

CRUZ, Daniele. **Educação corporativa: A proposta empresarial no discurso e na prática.** Educ. rev. vol.26 no.2 Belo Horizonte Aug. 2010. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-46982010000200016 >
Acesso em: 25 jan. 2017

DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** Coordenação: Maria Irene Stocco Bertiol; tradutores: Maria Irene Stocco Bertiol et al. – São Paulo; Atlas, 1994.

DIOGO, Maria Fernanda. **Os sentidos do trabalho de limpeza e conservação.** Psicologia em Estudo, Maringá. V. 12, n. 3, p. 483 – 492, set/dez. 2007.

DUARTE, Rosália. **Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo.** Cadernos de Pesquisa, n. 115, março/ 2002 Cadernos de Pesquisa, n. 115, p. 139-154, março/ 2002.

FARIA, José Henrique de. Violência no Trabalho. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho.** Curitiba: Juruá, 2013, p. 489 - 498.

FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; CARDOSO, Antônio Semeraro Rito; CORRÊA, Carlos José; FRANÇA, Célio Francisco. **Modelos de gestão.** 3. Ed. – Rio de Janeiro ; Editora FGV, 2009.

FREITAS, Maria Teresa de Assunção. **A abordagem sócio-histórica como orientadora da pesquisa qualitativa.** Cadernos de Pesquisa, n. 116, p. 21-39, julho/ 2002.

GHIZONI, Lilian Deisy. Cooperação. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho.** Curitiba: Juruá, 2013, p. 99 - 102.

KRUGER, Mohana Oliveira; PÉREZ-NEBRA, Amalia Raquel; ANTLOGA, Carla Sabrina. **Relação entre significado do trabalho e rotatividade de serventes de limpeza.** Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 16(2), abr-jun 2016, p. 190-202.

MALVEZZI, Sigmar. Prefácio. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt (org.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil.** 2ª Ed.-Porto Alegre: Artmed, 2014.

MANDARINI, Marina Bernardo; ALVES, Amanda Martins; STICCA, Marina Gregghi. **Terceirização e impactos para a saúde e trabalho: Uma revisão sistemática da literatura.** Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 16(2), abr-jun 2016, p. 143-152.

MENDES, Ana Magnólia. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas.** São Paulo; Casa do psicólogo, 2007.

MENDES, Ana Magnólia; MORRONE, Carla. Trajetória teórica e pesquisas sobre prazer e sofrimento no trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia. **Psicodinâmica e Clínica do trabalho:**

[Digite aqui]

- Temas, interfaces e casos brasileiros.** 1ª Ed. (ano 2010), 1ª reimpr./ Curitiba: Juruá, 2011.
- MENDES, Ana Magnólia; MULLER, Thiele da Costa. Prazer no trabalho. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho.** Curitiba: Juruá, 2013, p. 289 - 292.
- MERLO, Álvaro Roberto Crespo; BOTTEGO, Carla Garcia; MAGNUS, Cláudia de Negreiros. Espaço Público de Discussão. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho.** Curitiba: Juruá, 2013, p. 147 - 152
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. O DESAFIO DA PESQUISA SOCIAL. In: DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu; MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade.** 28. Ed – Petrópolis, RJ; VOZES, 2009.
- MORAES, Rosângela Dutra de. Estratégias Defensivas. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho.** Curitiba: Juruá, 2013, p. 153 - 158.
- NAVARRO, Vera Lucia; PADILHA, Valquíria. “ **Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo**”. *Psicologia & Sociedade*; 19, Edição Especial 1: 2007, p. 14-20.
- OLIVEIRA, Heitor Natividade. “**EU TENHO UM AMBIENTE MARAVILHOSO, MAS EU TENHO UM AMBIENTE ENORME DE INCERTEZAS**”: prazer e sofrimento no trabalho no contexto das startups. 2017. 91f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia/Cch, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2017.
- OLIVEIRA, Hilderline Camara ; SANTOS, Joseneide Sousa Pessoa dos; CRUZ, Eduardo Franco Correia. **Mundo do trabalho: Concepção e historicidade.** III jornada de políticas públicas. São Luís, 28 a 30 de agosto 2007.
- PAIVA, Juliana Cavalcante Marinho. **Trabalho e seus sentidos: estudo com servidores com deficiência em uma IES.** 2014. 163 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes – Programa de Pós- Graduação em Psicologia. 2014.
- PENHA, Oscar da. **Inventor do trabalho.** In: Batatinha & companhia ilimitada. JS discos, 1969.
- RABELO, Laís Di Bella Castro; DE CASTRO, Marcelle La Guardia Lara; SILVA, Julie Micheline Amaral. **Dublês do setor elétrico: Reflexões sobre identidade e trabalho terceirizado.** *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 16(2), abr-jun 2016, p. 166-175.
- SANSON, César. **TRABALHO E SUBJETIVIDADE: da sociedade industrial à sociedade pós-industrial.** Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia,

[Digite aqui]

Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2009. Acesso em: 28 ago. 2017

SCHWEITZER, Lucas; GONÇALVES, Júlia; TOLFO, Suzana da Rosa; SILVA, Narbal. **Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais.** Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 16(1), jan-mar 2016, p. 103-116.

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter:** consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Tradução Marcos Santarrita – 14 ed. – Rio de Janeiro. Record, 2004.

SILVA, Rafael Alves da. **TOYOTISMO E NEOLIBERALISMO: novas formas de controle para uma sociedade-empresa.** SURVEILLANCE IN LATIN AMERICA: “Vigilância, Segurança e Controle Social”. PUCPR. Curitiba. Brasil. 4-6 de março de 2009.

SILVA, Rogério Geraldo da. **A terceirização no Brasil e a súmula 331 do TST.** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV, n. 92, set 2011. Disponível em < HTTP:// WWW.ambito-juridico.com.br> Acesso em: Mar 2017.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Autonomia. . In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho.** Curitiba: Juruá, 2013, p. 61 - 64.

TEMPOS MODERNOS. Direção de Charles Chaplin. Elenco: Charles Chaplin; Paulette Goddard. Continental, 1936. preto e branco, 87 min.

TERCEIRIZAÇÃO e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em: <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>.

VASCONCELOS, Ana Cláudia Leal. Inteligência Prática. In: VIEIRA, F. de O; MENDES, A. M; MERLO, A. R. C (Org.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho.** Curitiba: Juruá, 2013, p. 237 - 242.

APÊNDICES

[Digite aqui]

APÊNDICE A – Roteiro de entrevista semiestruturado para os serventes

1. Qual a sua escolaridade?
2. Você trabalhou em outras empresas? Quais?
3. Há quanto tempo você exerce a função de servente?
4. O que a (o) motiva a trabalhar enquanto servente?
5. Qual a importância desse trabalho para você?
6. Fale-me um pouco sobre seu dia a dia no trabalho. (suas tarefas, rotina no trabalho)
7. Fale sobre as situações que lhe dão satisfação no trabalho.
8. Como você distribui o tempo entre seu trabalho, família, amigos?
9. Fale sobre as dificuldades vivenciadas no seu trabalho
10. Como você reage às situações difíceis no trabalho?
11. Você acha que o seu trabalho interfere na sua saúde? Como?
12. Quais são seus projetos pessoais e profissionais para daqui a alguns anos?
13. Você gostaria de falar mais alguma coisa?

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

BASEADO NAS DIRETRIZES CONTIDAS NA RESOLUÇÃO CNS Nº466/2012, MS.

Prezado (a) Senhor (a), convido-o a participar desta pesquisa intitulada UMA ANÁLISE SOBRE A REPERCUSSÃO DO TRABALHO NA SUBJETIVIDADE DO SUJEITO: A função de servente em uma empresa terceirizada na UFMA que está sendo desenvolvida por MAURO SÉRGIO BARBOSA BRANDÃO JUNIOR, estudante do Curso de PSICOLOGIA da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), sob a orientação do(a) Prof(a) CARLA VAZ RIBEIRO. Os objetivos do estudo são analisar os impactos do trabalho terceirizado na subjetividade dos serventes da UFMA, assim como identificar elementos de satisfação e dificuldades vivenciadas no decorrer do trabalho. A finalidade deste trabalho é contribuir para estudos na área da saúde do trabalhador. Solicitamos a sua colaboração para esta entrevista composta por 13 questões, podendo responder de forma livre, como também sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos da área de saúde e/ou qualquer outra área que envolva os objetivos do estudo, além de publicar em revista científica nacional e/ou internacional. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo absoluto. Informamos que essa pesquisa oferece riscos mínimos dado o sigilo nas respostas e o cuidado para que interfira o mínimo possível na rotina do trabalho. Esclarecemos que sua participação no estudo é voluntária e, portanto, o(a) senhor(a) não é obrigado(a) a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pelo Pesquisador(a). Caso decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento desistir do mesmo, não sofrerá nenhum dano. Os pesquisadores estarão a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Assinatura do(a) pesquisador(a) responsável

Considerando, que fui informado (a) dos objetivos e da relevância do estudo proposto, de como será minha participação, dos procedimentos e riscos decorrentes deste estudo, declaro o meu consentimento em participar da pesquisa, como também concordo que os dados obtidos na investigação sejam utilizados para fins científicos (divulgação em eventos e publicações). Estou ciente que receberei uma via desse documento.

São Luís, ____ de _____ de _____

Assinatura do participante ou responsável legal

Quaisquer dúvidas, entre em contato pelo e-mail: maurobrandao20@gmail.com, ou pelo telefone: 98 9 96056309

[Digite aqui]