

Até que ponto eu aguento! Vivências de prazer e sofrimento de terceirizados em uma instituição federal de ensino superior

How much can I take it! Experiences of pleasure and suffering of outsourced workers in a federal institution of higher education

Submetido: 15/10/2022. Aprovado: 10/01/2023

Processo de Avaliação: Double Blind Review- DOI: [10.21710/rch.v33i1.675](https://doi.org/10.21710/rch.v33i1.675)

Laíse do Nascimento Silva - laisesilva@alu.ufc.br - <https://orcid.org/0000-0002-5512-5244>

Universidade Federal do Ceará (UFC)

Elane dos Santos Silva Barroso- elane.silva@ifpi.edu.br - <https://orcid.org/0000-0002-3055-3840>

Instituto Federal Piauí (IFPI)

Marcos Antonio Cavalcante de Oliveira Júnior- marcos.cavalcante@ifpi.edu.br - <https://orcid.org/0000-0003-0630-4913> - Universidade Federal do Ceará (UFC)

Linnik Israel Lima Teixeira- linnik.lima@ifpi.edu.br - <https://orcid.org/0000-0002-5973-5373>

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)

Instituto Federal Piauí (IFPI)

RESUMO

O trabalho representa o elemento essencial na construção social do indivíduo, podendo ser fonte de prazer e sofrimento. Define-se a terceirização como o repasse de atividades de uma organização para terceiros. O estudo consistiu em analisar as vivências de prazer e sofrimento de terceirizados que atuam nos serviços de limpeza em uma instituição federal pública à luz da Psicodinâmica do Trabalho. Utilizou-se uma metodologia de abordagem qualitativa, cunho descritivo, empregando a análise de conteúdo de Bardin (2011). Teve-se a pesquisa de campo enquanto procedimento técnico e a aplicação de um roteiro de entrevista adaptado do instrumento ITRA – “Inventário sobre Trabalho e Riscos de

Adoecimento”, de Mendes e Ferreira (2007), para a coleta e análise dos dados. Evidenciou-se que o trabalho é visto como prazeroso, os recursos suficientes e o relacionamento tranquilo, apesar das limitações como falta de tempo para ir ao médico, divisão das tarefas, problemas físicos e cognitivos. Os terceirizados realizam suas atividades conforme as diretrizes impostas pela organização e evitam conflitos, tendo o controle emocional como estratégia de defesa. Identifica-se a presença de invisibilidade, uma vez que evitam manifestar seus sentimentos e suas necessidades de alternativas que minimizem os riscos de adoecimento

Palavras-chave: instituição de ensino, psicodinâmica do trabalho terceirizados, trabalho

ABSTRACT

Work represents the essential element in the social construction of the individual and can be a source of pleasure and suffering. Outsourcing is the transfer of activities from an organization to third parties. The study analyzed the experiences of pleasure and suffering of outsourced workers who work in cleaning services in a federal public institution in the light of the Psychodynamics of Work. A qualitative, descriptive approach was used, employing Bardin's content analysis (2011). Field research was carried out as a technical procedure and the application of an interview script adapted from the ITRA instrument – "Inventory on Work and Risks

of Illness" by Mendes and Ferreira (2007) for data collection and analysis. It was evidenced that work is seen as pleasurable, with sufficient resources and a peaceful relationship, despite limitations such as lack of time to go to the doctor, division of tasks, and physical and cognitive problems. Outsourced workers carry out their activities as required by the organization and avoid conflicts using emotional control as a defense strategy. The presence of invisibility is identified as they avoid expressing their feelings and their need for alternatives that minimize the risks of illness.

Keywords: educational institution, job, outsourced, psychodynamics of work

1. INTRODUÇÃO

O trabalho constitui parte indissociável do ser humano, que desde os primórdios desenvolve a atividade laboral para torná-la instrumento base do cotidiano. O trabalho está diretamente ligado à vida social, pessoal e econômica dos indivíduos, contribuindo para sua inserção na sociedade e o suprimento de suas necessidades. Com o passar dos anos, as relações de trabalho adquiriram uma nova configuração desencadeada pelo desenvolvimento social por meio de tecnologia, competitividade, globalização e reestruturação, além da inserção da terceirização nas empresas.

Segundo Silva Barreto et al. (2015), a terceirização ou “*outsourcing*” conceitua-se como o repasse de atividades que não sejam a finalidade principal de uma empresa para terceiros,

objetivando elevar a qualidade e eficiência nos produtos ou serviços para reduzir custos. Destaca-se por proporcionar maior flexibilidade e, geralmente, insere-se como fator competitivo no meio empresarial.

A terceirização tem sido adotada nas instituições de ensino na possibilidade de esta se aprofundar em sua atividade-fim, que seria promover educação, ao passo que as demais atividades, como manutenção, informática, jardinagem, cozinha, segurança, enfermagem, entre outras, são realizadas por terceiros por meio da contratação de empresas terceirizadas. Essa atitude faz que a organização de ensino “desinche” e desconstrua suas bases altamente hierárquicas, criando uma nova forma de gestão de qualidade (Amorim, 2017). Os contratos terceirizados não são estáveis e podem ocasionar desemprego, além da falta de condições favoráveis para quem participa dessa categoria, levando o indivíduo a sofrer riscos e danos. Ou seja, para as organizações torna-se benéfica a contratação desse tipo de segmento, porém quem o faz pode não alcançar grandes vantagens.

Posto isso, abordagens teóricas, como a psicodinâmica do trabalho proposta por Dejours na década de 1990, têm sido amplamente consideradas na discussão dos fatores de vivências de prazer e sofrimento no trabalho, inclusive no âmbito da terceirização (Silva & Garcia, 2018; Almeida et al., 2022). Esse autor define o sofrimento como um fator que o indivíduo tem em seus atributos mentais e físicos, cujo propósito está em superá-lo buscando meios que amenizem as insatisfações ocasionadas pela ineficiência e desvalorização fornecida ao colaborador na efetivação de seu ofício (Dejours, 2014).

Considerando que o trabalho pode ocasionar danos ao colaborador, torna-se consistente identificar tais vivências em setores de trabalho menos notórios pela sociedade, como o terceirizado, por exemplo. Dessa forma, e tendo em vista a importância dessa temática, o presente estudo buscou responder: como se configuram as vivências de prazer e sofrimento de colaboradores terceirizados que atuam nos serviços de limpeza em uma instituição federal pública de ensino?

De maneira geral, o estudo buscou analisar as vivências de prazer e sofrimento de colaboradores terceirizados que atuam nos serviços de limpeza em uma instituição federal pública de ensino. Para atender ao objetivo proposto, viu-se necessário mapear o perfil sociodemográfico dos colaboradores; analisar os elementos que integram as vivências dos terceirizados com relação ao contexto, organização, sentidos e danos do trabalho, além de identificar as estratégias empregadas para minimizar o sofrimento no trabalho dos terceirizados.

O trabalho pode se configurar como prazer ou sofrimento, dependendo da maneira como o colaborador o realiza, uma vez que condiciona um processo de integração social. Logo, o estudo em questão se faz necessário por demonstrar os elementos causadores de prazer e sofrimento no âmbito da terceirização, além de contribuir na identificação das problemáticas existentes no ambiente de trabalho que interferem na qualidade do serviço prestado e na saúde do trabalhador, já que atividades dessa magnitude são caracterizadas pela existência de condições precárias, baixos salários, atividades insalubres, entre outros fatores.

A abordagem do estudo é qualitativa, de cunho descritivo no que se refere aos objetivos com emprego da análise de conteúdo. Utilizou-se como procedimento técnico a pesquisa de campo e a aplicação de um roteiro de entrevista semiestruturado adaptado do instrumento ITRA – “Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento”, de Mendes e Ferreira (2007) para a coleta e análise dos dados.

2. A PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Os pressupostos teóricos que motivaram as investigações acerca das patologias no trabalho foram iniciados nos anos 1950, na França, influenciados por pesquisas com ênfase na psicopatologia, que identifica doenças mentais ocasionadas pelo trabalho. Posteriormente, nos anos 1970, os estudos foram ampliados para investigações mais robustas, o que culminou na inserção da teoria da psicodinâmica do trabalho proposto por Dejours com o intuito de analisar não apenas as psicopatologias, mas os indicadores de prazer e sofrimento (Dejours, 2009).

A psicodinâmica do trabalho tem como objetivo investigar os fatores ligados aos elementos psíquicos no trabalho, destacando, precisamente, o prazer, o sofrimento e as estratégias de defesa adotadas pelos trabalhadores para superar os riscos de adoecimento. Trata-se de uma nova perspectiva presente na teoria dejouriana, antes não considerada nos estudos científicos (Duarte & Dejours, 2019).

O percurso evolutivo da psicodinâmica do trabalho pode ser caracterizado por três momentos principais. O primeiro, nos anos 1980, que identificava o sofrimento e as estratégias defensivas com base nos conflitos presentes na organização do trabalho. Posteriormente, nos anos 1990, houve a inserção do trabalho real como objetivo de estudo, sendo este elemento parte da identidade do indivíduo e do reflexo das vivências de prazer e sofrimento. Por fim, no fim dos anos 1990, a última etapa culminou com o reconhecimento da psicodinâmica que versa

na identificação dos processos e riscos de adoecimentos que impactam no trabalho a partir de uma abordagem científica (Mendes & Ferreira, 2007; Bottini et al., 2021).

Mendes e Ferreira (2007) elaboraram estudos com trabalhadores guiados pela base teórica da psicodinâmica para analisar fatores de risco e adoecimento. Esses estudos contribuíram para a construção de um instrumento denominado “Inventário sobre o Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA”, que expandiu as investigações sobre aspectos do trabalho. A Tabela 1 aponta estudos anteriores que buscaram identificar fatores de riscos e adoecimento com colaboradores de diferentes áreas e/ou setores expressos a partir da psicodinâmica:

Tabela 1

Estudos anteriores da psicodinâmica do trabalho

Ano	Autores	Áreas	Resultados: Fatores causadores de prazer e sofrimento
2016	Carmo, Guimarães e Caeiro	Soldados/policial	Desigualdade de gênero; orgulho da profissão e sensação de solidariedade.
2017	Girelli e Magro	Cooperativa construção civil	Indicadores de prazer e sofrimento relacionados a acidentes de trabalho, recusa de uso de EPIs e prevalência da cooperação e solidariedade entre os colaboradores.
2017	Giongo, Monteiro e Sobrosa	Suinocultores	Manutenção da tradição familiar e do cuidado dos animais; sobrecarga de trabalho. Foram identificados danos à saúde física e mental dos trabalhadores.
2018	Loureiro, Mendes e Silva	Assistentes em Administração	Condições salariais, reconhecimento, qualificação; intensificação de conflitos no trabalho.
2019	Silva, Costa e Salles	Gerentes bancários	Foco somente nos lucros, organização ameaçadora e provedora, falta de transparência nos processos.
2019	Pena e Remoaldo	Docentes	A identificação com as tarefas, autonomia, boa relação entre os colegas. Mas prevalece estresse, desgaste físico, insatisfações, esgotamento emocional.
2020	Silva, Todaro e Reis	Estudantes universitários	Fragilidades materiais e de relacionamento entre os discentes e indícios de ações suicidas.
2021	Menezes Lara, Barbosa e Paiva	Jovens trabalhadores	Criticidade no contexto de trabalho, custos humanos, indicadores de prazer e sofrimento e danos relacionados ao trabalho.

Fonte: Elaborada pelos autores (2022).

Diferentes pesquisas têm sido desenvolvidas com ênfase na identificação dos elementos causadores de prazer e sofrimento no trabalho, o que revela sua abrangência teórica. Hope e Richards (2015) estudaram as implicações do prazer em atividades laborais executadas por

profissionais autônomos e entenderam que o amor ao trabalho muitas vezes confunde o trabalhador e pode gerar sentimentos de internalização e sensação de propriedade, os quais o indivíduo passa a não diferenciar as atividades desenvolvidas no trabalho daquelas vivenciadas na vida pessoal.

Gómez e Calderón (2017) investigaram a saúde mental no contexto do trabalho colombiano com o objetivo de tornar visível uma reflexão sobre o cenário vinculado à saúde no trabalho aliado à construção das organizações. Os resultados revelaram que a Colômbia tem uma legislação que visa fornecer autocuidado, prevenção à saúde e melhorias nas condições de trabalho, porém nas organizações ainda prevalece uma necessidade de valorização, interdependência e sensibilização no relacionamento entre os colaboradores.

Silva e Garcia (2018), ao descreverem as vivências de prazer e sofrimento nas atividades laborais de mulheres terceirizadas de serviços gerais em uma instituição pública, afirmam que a função é tida como prazerosa desde que haja incentivos e recompensas financeiras como fatores de prazer. Por outro lado, foram evidenciadas nos indicadores de sofrimento cobranças excessivas e ausência de reconhecimento e autonomia.

Sinaliza-se, a partir dos estudos citados anteriormente, que, se por um lado o trabalho pode fornecer subsídios de crescimento profissional e pessoal, por outro é capaz de trazer malefícios psíquicos e físicos (Rodrigues & Faiad, 2018). Portanto, é perceptível a relevância de se observar como se comportam esses fatores, por meio de aplicações empíricas voltadas para análise das práticas laborais.

Nesse sentido, depreende-se que, com relação às categorias do modelo teórico da psicodinâmica do trabalho, avaliam-se as condições de trabalho e as relações interpessoais, as quais são elementos que expressam as práticas de gestão e relações pessoais, como produtividade, normas formalizadas, controle, equipamentos e divisão de tarefas. Os danos correspondem aos fatos que ponderam malefícios, sejam físicos ou cognitivos no ambiente organizacional. Os custos estão relacionados aos elementos de caráter físico, afetivo e psíquico. Abrangem características atreladas à concentração mental, criatividade, uso da coordenação motora, controle emocional e afetividade. Assim, as condições de trabalho, as relações interpessoais, os danos e os custos influenciam diretamente o indivíduo na integração e no exercício de suas funções de forma plena, por meio do uso de recursos físicos e psíquicos, doando-se, dessa forma, para a organização (Tundis & Monteiro, 2018).

O prazer, por sua vez, é visto pela psicodinâmica como a capacidade de o indivíduo mobilizar-se para alcançar autonomia, buscar o reconhecimento e, ao mesmo tempo, a obtenção da valorização e do crescimento no local de trabalho (Dourado & Honório, 2019). Nas concepções de Tundis e Monteiro (2018) e Paiva et al. (2020), o prazer pode ser compreendido a partir de fatores como liberdade de expressão e realização profissional, enquanto o sofrimento atrela-se ao esgotamento profissional e falta de reconhecimento. Sinaliza-se que a satisfação se condiciona às experiências ligadas ao bem-estar no trabalho, contribuindo na construção de uma identidade estruturada e que se manifesta positivamente no meio organizacional.

Segundo Silva et al. (2017), um colaborador na sua condição de trabalhador se depara diariamente com dificuldades que implicam as atividades no ambiente de trabalho e resultam em sofrimento. Em contrapartida, as ações de favorecimento e satisfação no ambiente de trabalho fornecem benefícios que contribuem para o prazer (Linhares et al., 2020).

Nesse contexto, é importante considerar que em alguns casos pode ocorrer invisibilidade, que se revela quando o indivíduo se sente inseguro ao expressar seus sentimentos relacionados ao trabalho. Costa (2008) afirma que a invisibilidade pública se concentra principalmente em funções menos valorizadas socialmente, o que leva o colaborador a retrair-se com medo de prejudicar-se e sofrer penalizações sociais no ambiente de trabalho.

A maneira como o indivíduo se relaciona com o trabalho depende das circunstâncias enfrentadas por este e a maneira como lida com os desafios presentes na realização de sua função. Na visão psicológica, o trabalho provoca diferentes níveis motivacionais e de satisfação, principalmente na forma como se desenvolvem as atividades (Dario & Lourenço, 2018).

Logo, é perceptível que este não seja tão efetivo com relação à satisfação das vontades dos sujeitos. Assim, as ideias do sofrimento como fator de insucesso no trabalho e cuja notoriedade respalda-se na presença de elementos que provocam insatisfação, como medo, insegurança, resistências (Dourado & Honório, 2019).

Apesar da existência de prazer e sofrimento no ambiente de trabalho, ambos estão integrados, visto que o prazer pode ocasionar o sofrimento quando as satisfações são interrompidas por algum fator desfavorável. Dejours (2014) declara que não se deve separar o sofrimento do prazer, pois este propicia a eliminação da possibilidade de o indivíduo mobilizar-se e elevar sua capacidade de conquistar melhores resultados e solucionar os conflitos e os desafios presentes no local de trabalho.

Para amenizar as práticas de sofrimento, as estratégias de defesa surgem como formas de proteção dos elementos destrutivos, as quais correspondem a uma conquista individual ou coletiva com relação aos fatores organizacionais e psíquicos.

3. A TERCEIRIZAÇÃO

Estudos como o de Silva e Garcia (2018) e Silva et al. (2020) apresentam fatores relacionados às vivências de prazer e sofrimento no trabalho terceirizado. Além disso, denotam que, ao tempo em que há satisfação no desenvolvimento de atividades ligadas a essa função, também ocorrem vivências de sofrimento nas condições, organizações e relações de trabalho.

A terceirização é uma forma de trabalho que busca transferir serviços de uma empresa para outros colaboradores ligados a uma empresa prestadora de serviços (Costa, 2017). Esse evento acontece pela intenção de a organização diminuir custos com mão de obra e aumentar a produtividade das tarefas.

Para Lopes et al. (2020) essa nova forma de flexibilidade do trabalho tem seu princípio na crise de 1970 com a revolução produtiva capitalista e a profundidade da intenção de compra, oferta e demanda. A partir desse período de grandes transformações no mercado industrial, as organizações deixaram de trabalhar com uma hierarquia vertical, ou seja, quando as atividades eram gerenciadas pelos próprios agentes das empresas, e passaram a utilizar a forma de estrutura mais horizontal, em que podiam direcionar suas atividades a outras organizações ao promover parcerias e utilizar-se da terceirização.

Em meados dos anos 1990, o Brasil passou por um processo de desenvolvimento no contexto do trabalho, o capitalismo começou a crescer e desencadeou a precariedade do trabalho para a população brasileira, com o dilema de ampliar a estrutura de empregos e as formas de mercado para atender à demanda empresarial e possibilitar o profissional ter uma base salarial menor por funções e responsabilidades maiores (Alves, 2014).

De acordo com Moura (2017), a terceirização corresponde a um modelo de atividade que visa melhorar a estratégia de gerenciamento das empresas. Se bem utilizada, pode promover aumento da produtividade e criar mais competitividade entre as organizações. Apesar de ser um fenômeno novo, o serviço terceirizado é utilizado comumente como ferramenta operacional, porém não é considerado uma habilidade intelectual. Entre as funções mais destacadas, pode-se citar a limpeza e a segurança.

Segundo a Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a terceirização se dá através das atividades-meio que uma empresa oferece para cumprir em outra empresa, como limpeza, manutenção, enfermagem e segurança, por exemplo (Brasil, 2011). Essas atividades-meio dizem respeito às funções operacionais que levam a organização a realizar a sua atividade-fim. Druck, Dutra e Silva (2019) definem que as atividades-fim são consideradas aquelas que procuram cumprir a missão, a visão e os valores da organização, a fim de alavancar a sua competitividade no mercado.

Para Alves (2014) não há como julgar o que é atividade-meio e atividade fim, haja vista que dependerá de um olhar clínico voltado para empresas específicas. Essas denominações seriam uma “brecha” para o capitalismo brasileiro destituir os direitos conquistados arduamente pelos trabalhadores e utilizar da terceirização para explorar o físico e o mental do trabalhador, que se vê obrigado a aceitar essa situação por suas condições de vida e sustento familiar.

A primeira extensão da regulamentação para terceirização foi a Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017, que compreendeu o trabalho temporário de forma ampla, a intenção de contratação dos serviços por terceiros. Essa Lei, por meio do §2º, arts. 4º e 5º, caracteriza as empresas que contratam e as que prestam serviços, o que possibilita a autorização da terceirização no meio empresarial de forma generalizada e legal (Amorim, 2017).

Apesar das inúmeras reivindicações de inconstitucionalidade por contrariar a Súmula n. 331 do TST, que formaliza como possível a contratação de serviços de outra empresa somente para atividades-meio, a intenção permaneceu, o que permitiu a possibilidade também para atividades-fim, o que dá a chance de as empresas terceirizarem tanto que não se preocupem mais com os direitos trabalhistas, o que configura um retrocesso no ambiente laboral legal.

Nesse contexto, as empresas ganham foco em suas atividades núcleo e concentram-se nas atividades administrativas, podendo diminuir custos e ganhar competitividade, mas o colaborador perde em sentido trabalhista, já que a empresa fica livre de formações salariais. As características negativas da terceirização são o desemprego, a rotatividade e a insegurança sobre a manutenção do colaborador dentro daquele ambiente de trabalho (Costa, 2017).

Druck et al. (2019) afirmam que o processo de terceirização no Brasil é uma maneira de o empresário explorar o trabalhador legalmente, sem um salário digno, sem estabilidade e sem plano de cargos e salários. Alves (2014) corrobora com a ideia ao dizer que nesses últimos anos a terceirização tem flexibilizado as interações de trabalho à medida que precariza o ambiente dos colaboradores.

O profissional sofre ao se deparar com uma situação de descaso com o ser humano e se vê obrigado a aceitar por sua realidade como indivíduo e muitas vezes como produtor da renda familiar (Druck et al., 2019). Dessa maneira, o desgaste físico e mental do trabalhador terceirizado é equiparado aos insumos produzidos por máquinas, para tanto, essa excessiva jornada de adquirir serviços de terceiros minimiza gastos trabalhistas obrigatórios, mas não melhora o desempenho dos profissionais contratados e não aumenta os ganhos da empresa como se imagina (Silva & Garcia, 2018; Trebien et al., 2021).

Conforme infere Dejours (2014), o trabalho não se firma apenas na execução, mas envolve pessoas que são responsáveis por sua efetivação e que o vê como um fenômeno significativo e pessoal. Assim, a psicodinâmica centra-se na busca por compreender a interação entre o ser humano e o trabalho e a maneira como o indivíduo integra a organização no atendimento das metas propostas por ela aos seus objetivos pessoais a fim de minimizar os riscos de adoecimento.

4. MÉTODO

O propósito desta pesquisa se concentra nas vivências de prazer e sofrimento dos profissionais terceirizados que atuam em uma instituição pública federal de ensino, levando em conta o que diz respeito a contexto do trabalho, custos atrelados à função, danos resultantes dessa atividade e técnicas e métodos utilizados para lidar com o sofrimento no trabalho.

Os participantes foram os colaboradores que atuam nos serviços de limpeza, sendo que a amostra obtida correspondeu a 9 respondentes em um universo de 12 colaboradores. A coleta de dados decorreu por meio de entrevista semiestruturada junto aos participantes com base em um roteiro de entrevista adaptado do instrumento “Inventário sobre o Trabalho e os Riscos de Adoecimento (ITRA)”, validado por Mendes e Ferreira (2007).

O roteiro de entrevista foi aplicado virtualmente, transcrito e posteriormente agrupado em categorias, conforme dispõe a Tabela 2.

Tabela 2

Categorias de análise

Categoria	Subcategorias	Roteiro de entrevista
Contexto do trabalho	Organização do trabalho	Como você avalia a organização do trabalho enquanto terceirizado? O que, em sua ótica, necessitaria ser mudado?
	Condições de trabalho	Como você avalia as condições de trabalho oferecidas? (Ambiente, recursos materiais, carga horária, salário etc.).
	Relações socioprofissionais	Como é sua relação com a chefia? E com os colegas?
Custo do trabalho	Afetivo, cognitivo e físico	O trabalho tem afetado seu comportamento? E sua saúde? Como?
Sentidos do trabalho	Vivências de prazer	Quais os seus sentimentos em relação ao seu trabalho nessa organização? E quando você acorda e pensa em vir trabalhar, o que passa pela sua cabeça? Quais estratégias você utiliza para lhe motivar no trabalho? Para concluir, resuma seu trabalho em duas palavras.
	Vivências de sofrimento	Quais pontos negativos e positivos que você vivencia no seu trabalho? Ex.: insegurança, medo, trabalho tem causado dores no corpo, estresse, esgotamento emocional e físico.
Danos do trabalho	Físicos e psicossociais	O trabalho tem afetado seu comportamento? E sua saúde? Como?

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Conforme expõe o Tabela 2, o roteiro de entrevista contemplou 8 perguntas ordenadas em categorias e subcategorias, construídas de modo que possibilitasse a análise do conteúdo. Os dados foram discutidos com base na técnica de Análise do Núcleo do Sentido (ANS) utilizada por Mendes (2007), que se referenciou na análise de conteúdo de Bardin. Freitas et al. (2014) utilizaram esse método ao investigar as vivências de prazer e sofrimento em uma fundação pública de pesquisa.

Como mencionado, as categorias utilizadas foram *contexto do trabalho*, *custos de trabalho*, *sentidos do trabalho* e *danos do trabalho*. O procedimento de análise em categorias proporcionou o estabelecimento de seleção dos dados com base nos depoimentos dos participantes que melhor atendesse ao objetivo do estudo. Por fim, utilizou-se o recurso da nuvem de palavras como estratégia para identificar as ideias mais recorrentes transmitidas pelos entrevistados. A representação individual dos entrevistados foi codificada para manutenção do anonimato.

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esta seção aborda a análise dos principais resultados obtidos na pesquisa. As tabelas 2, 3, 4 e 5 apresentam os achados referentes a cada categoria do ITRA adotado no estudo: *contexto do trabalho, custos do trabalho, sentido do trabalho e danos do trabalho*, no que diz respeito à entrevista junto aos terceirizados do setor de limpeza. A Tabela 3 notifica os dados relacionados às características do perfil dos respondentes:

Tabela 3

Perfil dos colaboradores

	Faixa etária	Sexo	Estado civil	Tempo na instituição	Escolaridade	Exclusividade à instituição	Atividades autônomas
L1	36 a 40 anos	M	Casado	03 a 05 anos	Ensino Fundamental	Sim	Não
L2	25 a 30 anos	M	Casado	03 a 05 anos	Ensino Fundamental	Sim	Não
L3	Acima de 50 anos	F	Solteira	06 a 10 anos	Ensino Fundamental	Sim	Não
L4	25 a 30 anos	F	Casada	03 a 05 anos	Ensino Fundamental	Sim	Não
L5	46 a 50 anos	M	Casado	06 a 10 anos	Ensino Fundamental	Sim	Não
L6	46 a 50 anos	F	Casada	01 a 05 anos	Ensino Fundamental	Sim	Não
L7	46 a 50 anos	M	Casado	06 a 10 anos	Ensino Fundamental	Não	Não
L8	Acima de 50 anos	F	Casada	06 a 10 anos	Ensino Fundamental incompleto	Sim	Não
L9	41 a 45 anos	M	Solteiro	De 6 a 10 anos	Especialização incompleta	Sim	Não

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A Tabela 3 mostra que a maioria dos participantes é do sexo masculino, sete deles são casados, seis têm mais de 40 anos e grande parte dos colaboradores atua na instituição em um período entre 6 e 10 anos. Dos nove indivíduos pesquisados, sete têm o ensino fundamental completo e apenas um possui especialização incompleta e realiza atividades como zelador em outra instituição. Nenhum terceirizado desenvolve atividades autônomas. Logo, todos mantêm seu sustento exclusivamente do seu salário.

Por meio dos dados demográficos, são observados pontos relevantes: a maioria dos entrevistados tem baixo nível de escolaridade e não tem perspectiva de retomar os estudos, fato que inviabiliza o acesso a outros tipos de cargos que exigem maior especialização. Acrescenta-se a prevalência de faixa etária acima dos 40 anos, situação em que empregos de maior esforço físico valorizam pessoas mais jovens. Outro ponto é que todos os entrevistados têm vínculos trabalhistas formalizados em um município onde há prevalência de empregos informais. Tais fatores podem influenciar a percepção de prazer e motivação do funcionário no seu trabalho, uma vez que o contexto em que as organizações estão inseridas pode variar quanto à percepção de trabalho (Gómez & Calderón, 2017).

Em seguida, a análise desenvolvida com os dados da entrevista nos fez compreender a visão dos terceirizados a respeito das vivências de prazer e sofrimento no trabalho. A Tabela 4 apresenta informações sobre a categoria contexto do trabalho:

Tabela 4

Categoria contexto do trabalho

Categorias	Subcategorias	Entrevista
Contexto do trabalho	Organização do trabalho	“Mudar a equipe e se ajudarem mais porque às vezes um trabalha mais do que o outro” (ENTREVISTADO F). “No meu ponto de vista, não precisa ser mudado nada, acho que todo terceirizado está fazendo seu trabalho da melhor maneira possível, com esforço e com dedicação, prova disso é que temos recebido vários elogios” (ENTREVISTADO D). “Enquanto terceirizado, só tenho a elogiar a organização. Em minha ótica, não sei responder se mudaria alguma coisa” (ENTREVISTADO H).
	Relações socioprofissionais	“Tenho uma excelente relação, com muito respeito e carinho com todos” (ENTREVISTADO A). “Com a chefia tenho uma relação muito boa, são pessoas competentes no que fazem e com os colegas a relação também é boa, claro que às vezes acontecem atritos, mas depois fica tudo bem” (ENTREVISTADO D). “Com a chefia sempre tive bom relacionamento, com os colegas também” (ENTREVISTADO H).
	Condições de trabalho	“As condições são ótimas” (ENTREVISTADO F). “Ambiente favorável, materiais suficientes, carga horária dentro do normal” (ENTREVISTADO H). “O ambiente de trabalho sempre é composto de boas amizades, por isso o serviço é desenvolvido com satisfação, a carga horária é respeitada dentro dos princípios da Legislação” (ENTREVISTADO I).

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No contexto do trabalho, subcategoria organização do trabalho, os entrevistados consideram o trabalho positivo e mencionaram não haver a necessidade de mudanças. No entanto, para alguns colaboradores, a mudança na organização da equipe com relação à divisão de tarefas e responsabilidades pode melhorar o ambiente organizacional. Além disso, eles opinaram que essa alteração é viável para a realização do ofício, o que evidencia a existência de peculiaridades e opiniões divergentes a serem avaliadas quanto à forma de organização das atividades

De acordo com a psicodinâmica do trabalho proposta por Dejours (2014), a maneira como o trabalho é organizado acarreta possibilidade da manifestação de bem-estar ou aquisição de doenças, sendo o contexto do trabalho uma ferramenta mediadora no desempenho do colaborador. Além disso, o ambiente e as condições de trabalho, quando positivos, fornecem motivações para que o colaborador tenha melhores resultados e sintam-se satisfeitos com o que realiza.

Nas relações socioprofissionais, há consenso de que a comunicação entre a chefia e os colegas é bastante tranquila, havendo mínimas interrupções e reflexo nas atividades. Assim como no relacionamento, nas condições de trabalho prevalece uma concordância com relação à condução das atividades impostas aos entrevistados, o que reflete na valorização daquilo que realizam. A respeito disso, Dario e Lourenço (2018) afirmam que a contextualização do trabalho é desencadeada pelas tarefas que são executadas e as relações entre os participantes da organização, o que reflete na forma como indivíduo se posiciona na atividade laboral, podendo ocasionar conflitos e bloqueio psíquico no processo de adaptação na organização e o anseio individual no trabalhador (Marinho et al., 2021).

Assim, percebe-se que, diferentemente de alguns estudos como o de Silva e Garcia (2018), o contexto do trabalho se mostra significativo para os terceirizados, enfatizando que, apesar da existência de limitações, a função se apresenta como satisfatória. Não obstante, vale considerar que cada avaliação depende do ambiente em que o participante está inserido e das atividades que realiza. Por conseguinte, A Tabela 5 revela aspectos relacionados aos custos afetivo, cognitivo e físico no trabalho:

Tabela 5

Categoria custo do trabalho

Categoria	Subcategorias	Entrevista
Custo do Trabalho	Afetivo, cognitivo e físico	"Às vezes me sinto cansada, mas é por dia só quando a demanda é um pouco grande" (ENTREVISTADA G). "Não, não tem afetado minha saúde" (ENTREVISTADO E). "Às vezes falta tempo para ir ao médico, mas quando precisamos ou adoecemos temos que nos afastar um pouco do trabalho" (ENTREVISTADO B).

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Na categoria *custos do trabalho*, a respeito dos elementos afetivo, físico e cognitivo, foram declaradas pelos entrevistados que as atividades realizadas não têm afetado a saúde. No entanto, para alguns a função tem refletido na sua condição física e cognitiva, sendo afirmado que esgotamento físico e falta de tempo para ir ao médico são custos participantes do trabalho.

A colocação dos entrevistados possibilita entender que a demanda de atividades influencia nesses custos, além de que trabalhar em equipe e lidar com pessoas de diferentes personalidades requer maior afetividade à função ao qual estes pertencem. A esse respeito, ressalta-se que o trabalho atua como fonte mediadora entre o que pode ser caracterizado como satisfação, mas que por outro lado tende a influenciar na saúde do trabalhador quando há um esforço contínuo nas atividades ocasionando desgastes físicos e cognitivos (Mendes, 2007).

Os resultados obtidos confirmam que os custos envolvidos no trabalho refletem na vontade de o indivíduo adquirir uma profissão, conduzindo-o rotineiramente a empregar aspectos físicos, afetivos e cognitivos como parte do exercício pleno de sua função, doando-se para a organização no intuito de alavancar sua carreira (Tundis & Monteiro, 2018). Por outro lado, apesar da busca do atendimento aos objetivos tanto da organização como pessoais, é importante a inserção de meios para reduzir impactos sobre a saúde do indivíduo diante os riscos de adoecimento.

Na Tabela 6 é possível visualizar a caracterização da categoria *sentidos do trabalho*, referentes às vivências de prazer e sofrimento participantes das atividades dos terceirizados pesquisados:

Tabela 6

Categoria sentidos do trabalho

Categoria	Subcategorias	Entrevista
Sentidos do trabalho	Vivências de prazer	“Procuo sempre estar bem com todos, pois a melhor coisa que se faz no ambiente de trabalho é sempre estar de bem com os colegas de trabalho” (ENTREVISTADA E). “prazer e responsabilidade” (ENTREVISTADO I), “dedicação e empenho” (ENTREVISTADO D), “amo o que faço” (ENTREVISTADO C).
	Vivências de sofrimento	“Sentimos muita saudade dos professores, alunos e de todos. Devido ao momento difícil o <i>campus</i> está sem fluxo de pessoas e sentimos muita saudade, querendo que isso tudo passe para podermos receber novamente os alunos e amigos” (ENTREVISTADO E). “Um dos pontos negativos é a falta de compromisso por parte da empresa em relação aos vencimentos, ficam a desejar. E o lado positivo é que a administração do <i>campus</i> tem de todas as formas buscado resolver e atender às nossas necessidades”. (ENTREVISTADO I). “O que pude perceber é que apesar do medo da doença, tristeza, estresse, também tenho despertado um grande amor, especialmente humanitário” (ENTREVISTADA B).

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Na categoria *sentidos do trabalho*, quanto às vivências de prazer e sofrimento, notou-se que os entrevistados têm uma relação profissional amigável no ambiente de trabalho, sendo este caracterizado como fonte de prazer, visto que as relações entre chefia e colegas tiveram indagações positivas, tornando a rotina mais promissora. Para os respondentes, realizar o trabalho da forma como foi imposto representa uma motivação, uma vez que a necessidade de trabalhar é tida como fator imprescindível para a manutenção financeira, e ainda que haja dificuldades na condução do trabalho, procura-se saná-las a partir de estratégias, como atender aos anseios da organização construindo laços de amizade e compreensão com os colegas a fim de evitar conflitos.

Paiva et al. (2020) definem que a presença de fatores causadores de sofrimento é capaz de direcionar o indivíduo a elaborar alternativas favoráveis ao enriquecimento da sua relação com a organização, a fim de não comprometer sua saúde. Os problemas no âmbito laboral tornam-se um instrumento propulsor que pode ser utilizado com criatividade para minimizar o risco de adoecimento no momento em que motiva o trabalhador a solucioná-lo ou ocasionar um sofrimento patogênico, quando a atenção do colaborador volta-se exclusivamente para as dificuldades e frustrações, o que traz adoecimento.

Apesar da existência de sofrimento, o prazer pode ser vislumbrado quando o colaborador se sente satisfeito com o que faz. Nas palavras dos entrevistados, no que se refere

a resumir o sentimento em relação ao trabalho, foram perceptíveis expressões como “prazer”, “responsabilidade”, “amor”, “empenho”, “dedicação”, entre outras. O prazer e o sofrimento no trabalho abrangem elementos subjetivos e objetivos conectados à realidade que o indivíduo enfrenta na função que executa e as metas da própria gestão. Isso remete à participação da organização em subsidiar as atividades prestadas, apoiando o colaborador, haja vista que o trabalho faz parte da sua história de vida, desejos e objetivos pessoais, muitas vezes ignorados (Bottini et al. 2021).

Daí a relevância de olhar o colaborador como parte da organização, propondo estratégias que promovam maior prazer e minimizem os riscos de adoecimento. A valorização do trabalhador estima o alcance de melhores resultados para a organização, mas quando há uma prevalência de problemas físicos e psicossociais, o surgimento de malefícios tende a ocasionar limitações ao bem-estar do colaborador.

A Tabela 7 sinaliza informações relacionadas aos elementos de danos no trabalho de cunho físico e psicossocial:

Tabela 7

Categoria danos do trabalho

Categoria	Subcategorias	Entrevista
Danos do trabalho	Físicos e psicossociais	“Já tive alergia nas mãos por várias vezes por conta dos produtos que uso no meu trabalho, mas fui medicada nessas ocasiões” (ENTREVISTADA H). “Não afetou nada, trouxe mais estima na minha saúde” (ENTREVISTADO F). “De certa forma, sim, aprendi a trabalhar em grupo e tive experiências boas, mas também ruins. Mas é normal onde trabalham muitas pessoas” (ENTREVISTADO D).

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Na categoria *danos do trabalho*, conforme relatado pelos participantes, elementos físicos como uso das mãos têm ocasionado adesão de alergias para alguns colaboradores, porém, em contrapartida, alguns destacaram não sofrer nenhum dano quanto à execução das tarefas. Outro destaque correspondeu ao fator lidar com as emoções, visto que houve a necessidade de aprender a trabalhar em grupo para tornar o ambiente mais tranquilo.

Carmo et al. (2016) declaram que a disposição de o indivíduo cumprir suas obrigações pode acarretar danos consideráveis à saúde do colaborador. No entanto, a rotatividade e o desemprego são fatores que impulsionam os indivíduos a buscarem atender aos anseios da organização (Costa, 2017).

Outras palavras que merecem destaque equivalem à caracterização dos sentimentos de prazer, tais como “tranquilidade”, “gratidão”, “colegas”, “amigos”, “carinho”, “respeito”, “coragem”, “amor”, entre outras, e de sofrimento, com destaque para “estresse”, “estratégia”, “medo”, “dores”, “enfrentar”, “demanda”, entre outras. Isso revela que, conforme apresentado nas categorias, há prevalência de satisfação na realização das atividades no ambiente de trabalho, apesar das limitações identificadas.

Vale ressaltar ainda a resistência dos participantes nas entrevistas em aprofundar suas opiniões e sentimentos, supostamente devido ao receio de que expressar suas percepções poderia comprometê-los negativamente no trabalho. Costa (2008) denomina essa característica como invisibilidade pública, na qual o indivíduo se sente reprimido em expor sentimentos por medo de retaliação ou com receio de se prejudicar, principalmente quando é pertencente a uma classe trabalhadora considerada de nível mais baixo e operacional.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo consistiu em identificar as causas de prazer e sofrimento relacionadas ao trabalho dos terceirizados em uma instituição pública federal, utilizando como base o instrumento “Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA”, validado por Mendes e Ferreira (2007). O perfil dos entrevistados revela uma predominância do gênero masculino, casados, com idade acima de 40 anos e atuação entre 6 e 10 anos na instituição. Apenas um participante conta com formação superior e trabalha em outra organização. Os demais têm formação fundamental e não exercem outras atividades.

Com relação às categorias, verifica-se que no contexto do trabalho em sua maioria os entrevistados declararam não haver necessidade de mudanças na organização do trabalho, porém algumas percepções divergiram ao informar a importância de alterações concernentes à divisão das tarefas. As condições foram descritas de maneira satisfatória e os recursos disponíveis atendem suficientemente à execução das atividades, além do que as relações socioprofissionais e o processo de comunicação ocorrem tranquilamente entre todos os envolvidos no ambiente organizacional.

Na categoria de custos, os fatores de caráter afetivo, físico e cognitivo não têm afetado a saúde dos colaboradores pesquisados. Por outro lado, uma pequena parcela dos respondentes explanou consequências na sua condição física e cognitiva, como esgotamento físico e falta de tempo para cuidar da saúde.

Com relação aos indicadores de prazer e sofrimento, os participantes sinalizaram a existência de relações amigáveis entre o grupo de trabalho e a própria organização, o que promove motivação na rotina destes. Olhar o trabalho como fonte de renda singulariza uma motivação diante de peculiaridades que possam trazer sofrimento como estresse, problemas físicos e cognitivos. Já na caracterização de danos, foi citado o uso recorrente das mãos para trabalhar, o que causa alergias, e saber lidar com as emoções, contrariando aqueles que informaram não sofrer nenhum dano advindo do trabalho.

Em suma, na nuvem de palavras expressões como “trabalho”, “necessidade”, “mudanças”, “tranquilidade”, “gratidão”, “colegas”, “amigos”, “carinho”, “respeito”, “coragem”, “amor”, “estresse”, “estratégia”, “medo”, “dores”, “enfrentar”, “demanda”, entre outras nomeações, simplificam os sentimentos, a organização, as condições e os danos ocasionados no ambiente de trabalho, demonstrando limitações e potencialidades trazidas para o colaborador em sua vida profissional.

Percebe-se que o trabalho é visto como satisfatório, mas existem peculiaridades a serem avaliadas, haja vista a discordância em alguns aspectos nas percepções dos terceirizados. As vivências de prazer e sofrimento são expostas individualmente, denotando que cada colaborador possui perspectivas particulares acerca do trabalho que realiza.

Nesse contexto, evidencia-se a necessidade de propostas de defesa e redução dos riscos de adoecimento, por meio de estratégias como eficiência nas repartições funcionais, maior liberdade de expressão e permanência do controle emocional, desde que não interfiram na qualidade de vida do colaborador, visto que, por receio, eles evitam manifestar seus sentimentos diante dos colegas e da organização como um todo, aumentando o efeito da invisibilidade pública.

Dessa forma, conclui-se que os resultados trouxeram contribuições para o meio acadêmico na temática dos sentidos do trabalho no âmbito institucional público a partir de um arcabouço teórico reconhecido. De maneira prática, essa contribuição se concretiza na perspectiva das vivências enfrentadas pelos terceirizados que confirmam proposições teóricas apresentadas empiricamente, dando abertura para um olhar voltado para atividades de cunho operacional, muitas vezes desvalorizadas. Isso possibilita identificar fatores que refletem na saúde do trabalhador, a fim de que se estabeleçam mudanças que minimizem os riscos de adoecimentos causados por elementos sociais e pessoais, externos e internos, da organização e do próprio indivíduo.

Quanto às limitações, elencam-se o pequeno número de entrevistados, haja vista a resistência em adquirir a participação destes, a questão da invisibilidade na exposição das percepções sobre o trabalho realizado e seus aspectos, além de abarcar apenas uma unidade de análise. Logo, tais limitações possibilitam pesquisas futuras para ampliação do estudo, abordando outros campos e métodos de pesquisa e até mesmo o incremento dos efeitos da pandemia, colaborando para as produções acadêmicas futuras, haja vista que houve a apresentação de expressões sobre o respectivo assunto.

REFERÊNCIAS

- Almeida, H. F. R., Pacheco, M. A. B., Leite, L. M. C., Santos, R. D. C., & Loyola, C. M. D. (2022). Narrativas de prazer e sofrimento no trabalho: impactos na saúde do trabalhador. *Research, Society and Development*, 11(6), e9811628645-e9811628645. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i6.28645>
- Alves, G. (2014). Terceirização e capitalismo no Brasil: um par perfeito. *Revista TST*, 80(3), 91-108.
- Amorim, S. H. (2017). A terceirização na reforma trabalhista. *Revista TST*, 83(4), 156-183.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Brasil. (2011). Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 331 do TST. Auxiliar de laboratório. Ausência de diploma. Efeitos (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html
- Bottini, F. F., Paiva, K. C., & Gomes, R. C. (2021). Resiliência individual, prazer e sofrimento no trabalho e vínculos organizacionais: reflexões e perspectivas de pesquisas para o setor público. *Cadernos Ebape.br*, 19(1), 45-57. <https://doi.org/10.1590/1679-395120200091>
- Carmo, J. G. M., Guimaraes, L. V. M., & Caeiro, M. L. (2016). Prazer e sofrimento no trabalho: vivências de mulheres soldados da PMMG. *Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 3(8), 1.313-1.357.
- Costa, F. B. (2008). Moisés e Nilce: retratos biográficos de dois garís. Um estudo de psicologia social a partir de observação participante e entrevistas. 2008 [Tese de Doutorado em Psicologia Social, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo]. <https://doi.org/10.11606/T.47.2008.tde-09012009-154159>
- Costa, M. D. S. (2017). Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente. *Cadernos Ebape.br*, 15(1), 115-131. ISSN 1679-3951. <https://doi.org/10.1590/1679-395137235>
- Dario, V. C., & Lourenço, M. L. (2018). Cultura organizacional e vivências de prazer e sofrimento no trabalho: um estudo com professores de instituições federais de ensino superior. *Revista Organizações em Contexto*, 14(27), 345-395.
- Dejours, C. (2014). Works and self-Developmental: the point of view of the psychodynamics of work. *Critical Horizons*, London, 15(2), 115-130, 2014. <https://doi.org/10.1179/1440991714z.00000000027>
- Dejours C. (2009). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Cortez-Oboré.

- Dourado, M. S., & Honório, L. C. (2019). O trabalho de médicos oncologistas: Evidências psicodinâmicas de prazer e sofrimento ocupacional. *Revista Gestão Organizacional*, 12(2), 3-23. <https://doi.org/10.22277/rgo.v12i2.4321>
- Druck, G., Dutra, R., & Silva, S. C. (2019). A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. *Caderno CRH*, 32(86), 289-306. ISSN 1983-8239. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30518>
- Duarte, A., & Dejourns, C. (2019). Le harcèlement au travail et ses conséquences psychopathologiques: une clinique qui se transforme. *L'Évolution Psychiatrique*, 84(2), 337-345.
- Freitas, L. G., Augusto, M. M., & Mendes, A. M. (2014). Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. *Psicologia em Revista*, 20(1), 34-55. <http://dx.doi.org/DOI-10.5752/P.1678-9523.2014v20n1p34>
- Giongo, C. R., Monteiro, J. K., & Sobrosa, G. M. R. (2017). Suinocultor: vivências de prazer e sofrimento no trabalho precário. *Psicologia & Sociedade*, 29. e147648. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2017v29i147648>
- Girelli, S., & Magro, M. L. P. D. (2017). Saúde do trabalhador e economia solidária: estudo de uma cooperativa de construção civil. *Fractal: Revista de Psicologia*, 29(1), 9-16. ISSN 1984-0292. <http://dx.doi.org/10.22409/1984-0292/v29i1/1184>
- Gómez, V. M. A., & Calderón, C., P. A. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Katharsis*, 23, 189-217.
- Hope, S., & Richards, J. (2015). Loving work: Drawing attention to pleasure and pain in the body of the cultural worker. *European Journal of Cultural Studies*, 18(2), 117-141. <https://doi.org/10.1177/1367549414563299>
- Linhares, C. D., Ponciano, J. R., Pereira, F. S., Rocha, L. E., Paiva, J. G. S., & Travençolo, B. A. (2020). Visual analysis for evaluation of community detection algorithms. *Multimedia Tools and Applications*, 79(25), 17.645-17.667.
- Loureiro, T., Mendes, G. H. D. S., & Silva, E. P. (2018). Estigma, invisibilidade e intensificação do trabalho: estratégias de enfrentamento do sofrimento pelos assistentes em administração. *Trabalho, Educação e Saúde*, 16(2), 703-728. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00111>
- Lopes, F. J. O., Silva, G. E. D., Shiozaki, M. P., & Freitas, S. M. P. D. (2020). (De)Forma Trabalhista: flexibilização e precarização pela(s) perspectiva(s) da(s) psicologia(s) do trabalho. *Psicologia em Estudo*, 25, e48213, 2020. <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v25i0.48213>
- Marinho, P. R. R., Schmidt, M. L. G., & Vasconcelos, M. S. (2021). Prazer-sofrimento no trabalho: um estudo de caso com professores de escolas rurais. *Educação (UFSM)*, 46(1), 88-1.
- Mendes, A. M. (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., & Ferreira, M. C. (2007). Inventário sobre o Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: Mendes, A. M.(Org.). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Menezes Lara, S., Barbosa, J. K. D., & de Paiva, K. C. M. (2021). Percepções temporais, prazer e sofrimento no trabalho: um estudo com jovens trabalhadores de Curitiba (PR). *Gestão & Regionalidade*, 37(110).
- Moura, P. J. D. (2017). Terceirização como estratégia de gestão do conhecimento. *Cadernos Ebape.Br*, 15(2), 229-255. <https://doi.org/10.1590/1679-395148416>

- Paiva, K. C., Pereira, J. R., Guimaraes, L. R., Barbosa, J. K. D., & Sousa, C. V. E. (2020). Women of Easy Living? Time, pleasure and suffering in the work of prostitutes. *Revista de Administração de Empresas*, 60(3), 208-221. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020200304>
- Pena, L., & Remoaldo, P. (2019). Psicodinâmica do Trabalho: um estudo sobre o prazer e o sofrimento no trabalho docente na Universidade Óscar Ribas. *Saúde e Sociedade*, 28(4), 147-159. ISSN 1984-0470. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902019170487>
- Rodrigues, C. M. L., & Faiad, C. (2018). Avaliação psicossocial no contexto das normas regulamentadoras do trabalho: desafios e práticas profissionais. *Psicologia Revista*, 27(2), 287-310.
- Silva, A., Gonçalves, M., & da Silva Zonato, V. C. (2017). Determinantes de prazer e sofrimento no trabalho hospitalar: uma análise à luz da teoria da psicodinâmica do trabalho. *BASE-Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos*, 14(3), 197-212. ISSN: 1984-8196.
- Silva, E. B., Costa, I. D. S. A., & Salles, D. M. R. (2019). Meteoro da ilusão: sentidos do trabalho para jovens gerentes de bancos públicos. *Cadernos Ebape.Br*, 17, 765-782. <https://doi.org/10.1590/1679-395176658>
- Silva, E. P., Todaro, A. P., & Reis, A. C. (2020). O sofrimento do universitário e suas relações com a dinâmica da universidade. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 7(18), 37-75.
- Silva, J. S. C., & Garcia, F. C. (2018). Prazer e sofrimento no trabalho: estudo com mulheres terceirizadas que atuam nos serviços gerais em uma Instituição Federal de Ensino Superior. *Revista Brasileira de Administração Científica*, 9(2), 36-49. <http://doi.org/10.6008/CBPC2179-684X.2018.002.0004>
- Silva Barreto, L. K., Guerra, N. M. D. C. P., Reis, S. B., & da Rocha Neto, M. P. (2015). Prazer e sofrimento em empresa terceirizada. *RAUnP*, 7(1), 67-76. ISSN 1984-4204 <https://doi.org/10.21714/raunp.v7i1>
- Trebien, V. M., Trindade, L. D. L., Amestoy, S. C., Corralo, V., Zocche, D. A., & Bordignon, M. (2021). Women in the management of higher education: illness and strategies to cope with the work demands. *Saúde e Sociedade*, 30(4). <https://doi.org/10.1590/S0104-12902021200048>
- Tundis, A. G. O., & Monteiro, J. K. (2018). Ensino superior e adoecimento docente: um estudo em uma universidade pública. *Psicologia da Educação*, (46). ISSN: 2175-3520. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-69752018000100001