

**MARCO AURÉLIO MUNIZ CORRÊA DE CARVALHO**

**TRABALHO TERCEIRIZADO E BEM-ESTAR: O CASO DOS  
TRABALHADORES DO SETOR DE LIMPEZA DA UFV/MG**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

Orientadora: Amelia Carla Sobrinho Bifano

Coorientadora: Márcia Barroso Fontes

**VIÇOSA- MINAS GERAIS**

**2020**

**Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da  
Universidade Federal de Viçosa –  
Campus Viçosa**

T

C331t  
2020

Carvalho, Marco Aurélio Muniz Corrêa de, 1991-  
Trabalho terceirizado e bem-estar: o caso dos trabalhadores  
do setor de limpeza da UFV/MG / Marco Aurélio Muniz Corrêa  
de Carvalho. – Viçosa, MG, 2020.  
135 f. : il. ; 29 cm.

Inclui anexos.

Inclui apêndices.

Orientador: Amelia Carla Sobrinho Bifano.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Viçosa.

Inclui bibliografia.

1. Trabalho. 2. Terceirização. 3. Bem-estar. 4. Emprego  
precário. 5. Universidade Federal de Viçosa. I. Universidade  
Federal de Viçosa. Departamento de Economia Doméstica.  
Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica. II. Título.

CDD 22 ed. 352.538

**MARCO AURÉLIO MUNIZ CORRÊA DE CARVALHO**

**TRABALHO TERCEIRIZADO E BEM-ESTAR: O CASO DOS TRABALHADORES  
DO SETOR DE LIMPEZA DA UFV/MG**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

APROVADA: 16 de março de 2020.

Assentimento:



Marco Aurélio Muniz Corrêa de Carvalho  
Autor



Amelia Carla Sobrinho Bifano  
Orientadora

*Dedico esta conquista, como as mais variadas, grandiosas, pequenas e exuberantes em minha vida, primeiramente a Deus. Em mim está gravado histórias de superação, amor e apoio, das quais jamais seria possível sem meus pais, Wilton e Joanete, minha companheira de vida Itamara, minha irmã Jéssica, meus tios, primos e amigos. Aos trabalhadores que participaram deste estudo, minha gratidão e admiração.*

## AGRADECIMENTOS

Enfim, uma grande etapa e jornada de crescimento se encerra, agregando conhecimento, amadurecimento, histórias, amizades. Inicialmente, agradeço a Deus por ter me dado o privilégio de viver e alcançar meus objetivos, de viver intensamente meus planos e oferecer minhas glórias a Ele.

Aos meus pais, Wilton e Joanete, que nunca mediram esforços para que eu almejasse um mundo melhor para mim, ao tempo em que fizeram sempre o máximo para fazer o mundo deles, o melhor que podiam, sem medir esforços, com afinco, preocupação e dedicação para seu filho. Neste trabalho está impresso não só uma pesquisa, mas o agradecimento de um sonho, do filho pobre de família humilde, que realiza seus sonhos apesar das dificuldades. Aos meus familiares, primos, tios e minhas irmãs Jéssica e Lícia que, apesar da distância e do pouco contato, sempre demonstraram disponibilidade de afeto e apoio, obrigado, amo vocês.

Dentre as pessoas especiais, agradeço imensamente ao apoio, confiança, suporte, dedicação, amor e companheirismo à minha companheira Itamara. Você é mais que especial, é parte fundamental desta conquista, do meu crescimento, enquanto profissional e pessoal. Agradeço de modo sentimental, no mesmo ponto em que me desculpo pelos momentos de indisponibilidade, irritação, cansaço e quaisquer incômodo, porque sei que não foi fácil para você, as noites mal dormidas e a terapia gratuita por tantos desabafos. Te amo.

Aos meus amigos que fizeram parte de forma essencial neste processo, cada um com sua contribuição, companheirismo, amizade sincera: Mário, Adriana, Leydiane, Adriana Hocayen, Palloma, Camila, Áurea e Elimara. Em especial, ao amigo e mestre Reinaldo, meu crescimento passou também por suas palavras, conselhos e ajuda.

À minha orientadora Amelia Carla, por todo suporte, paciência (que não foi pouca), atenção e dedicação pela minha formação profissional e pessoal. Hoje me reconheço uma pessoa melhor, e você é também responsável por esta mudança. À companheira e amiga Cida, pois sem sua enorme contribuição, eu jamais teria obtido tal êxito. Obrigado!

Ao professor Nelimar Ribeiro, que, já na graduação em Psicologia, me orientava e instigava acerca de meu potencial, estimulando o melhor de mim e acreditando quando poucos faziam. Meus sinceros agradecimentos!

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001, pelo fomento financeiro, imprescindível para realização deste estudo.

À Universidade Federal de Viçosa (UFV), por me proporcionar a oportunidade de viver por algum tempo a rotina de uma das maiores universidades do mundo, me aperfeiçoando com excelência e de forma gratuita.

Aos funcionários do programa, Anderson, Aloísia e Roberto, que sempre foram atenciosos e me auxiliaram neste processo, juntamente a todos os funcionários do restaurante universitário.

Aos professores do Departamento de Pós Graduação de Economia Doméstica, por serem condutores deste processo de aprendizagem e crescimento, que, de forma direta ou indireta, participaram com suas experiências e me inspiraram a almejar sonhos ainda maiores.

À cidade de Viçosa-MG, que me acolheu de forma imensa desde 2011, onde vivi, até então, os melhores anos e momentos de minha vida, com pessoas e experiências ímpares eu lavrei para todo o sempre.

No mais, obrigado a todos, e que a força esteja com vocês!

*“Assim são os meus mapas. Olho para vastos espaços. Identifico rios, montanhas, mares, cidades. Não me dizem coisa alguma. Não me produzem nenhum riso. Mas há poucos lugares que brilham como estrelas. São lugares onde eu fui feliz, vi a beleza, experimentei o amor. Cada um tem um mapa que é só seu” – Rúben Alves.*

## RESUMO

CARVALHO, Marco Aurélio Muniz Corrêa de, M.Sc, Universidade Federal de Viçosa, março de 2020. **Trabalho terceirizado e bem-estar: o caso dos trabalhadores do setor de limpeza da UFV/MG.** Orientadora: Amelia Carla Sobrinho Bifano. Coorientadora: Márcia Barroso Fontes.

O trabalho é um campo de interesse e estudos de diversas áreas do conhecimento, sendo os processos psicossociais aqueles que possuem maior relevância para se compreender como o trabalho faz parte da vida do trabalhador, afetando de modo positivo e negativo a sua existência, compondo sua personalidade e transformando a si e o mundo ao seu redor e nos diferenciando dos demais seres. As mudanças ocorridas no mundo do trabalho tendem a acompanhar a sociedade e vice-versa, sendo dotado de sentidos para o ser que trabalha, estes sentidos, conduzem o indivíduo a formar a sua personalidade, seus vínculos sociais, representações sobre si e sobre o outro. O trabalho terceirizado surge como uma atividade que, por vezes, é despojado de seus sentidos e possui uma baixa valorização, o que gera, por sua vez, sentidos negativos na vida de quem trabalha e pertence a este grupo. Este estudo objetivou analisar como o regime de trabalho terceirizado no setor público impacta no bem-estar no trabalho, a partir da percepção do sujeito que trabalha. O instrumento de coleta adotado utilizado foi um questionário estruturado; os dados foram analisados com uso da técnica estatística descritiva e distribuição de frequência. Os resultados demonstraram que o trabalhador terceirizado dos serviços de limpeza da Universidade Federal de Viçosa (UFV), *campus* Viçosa-MG, era geralmente mulher, negra, com baixo nível escolar, sendo casada e com filhos. Possuía moradia própria, com acabamento e rede de esgoto, porém em regiões periféricas. Sua renda era de até dois salários mínimos. Em relação à percepção sobre bem-estar no trabalho, constatou-se que a maioria dos trabalhadores não prioriza a precarização do trabalho, apesar de sua presença, sendo que o nível de adoecimento constatado é considerado alto. A maioria dos trabalhadores é nativo de Viçosa-MG e os resultados mostraram que os trabalhadores migrantes apresentam percepções diferentes dos trabalhadores nativos; pressupõe-se que as condições atuais de trabalho ainda representam uma condição melhor que a anterior. Já em relação às diferenças de percepção entre homens e mulheres, constatou-se que a precarização do trabalho terceirizado afeta homens e mulheres de formas diferentes, pois, os serviços de limpeza e cuidados ainda são vistos socialmente como “serviços femininos”. A demarcação da divisão sexual do trabalho está presente também no sentido de

que este trabalho aparece como desvalorizado, uma vez que é entendido como um “trabalho feminino”, tendo então uma baixa remuneração e condições ruins. Por fim, conclui-se que o estudo atingiu seu objetivo, conseguindo criar uma caracterização do trabalhador terceirizado dos serviços de limpeza da UFV, demonstrando as diferenças de percepção de bem-estar no trabalho para os diferentes grupos que o compõe.

**Palavras-chave:** Trabalho. Terceirização. Bem-estar. Precarização. Universidade Federal de Viçosa.

## ABSTRACT

CARVALHO, Marco Aurélio Muniz Corrêa de, M.Sc, Universidade Federal de Viçosa, March, 2020. **Outsourced work and welfare: the case of workers in the cleaning sector at UFV/MG.** Advisor: Amelia Carla Sobrinho Bifano. Co-advisor : Márcia Barroso Fontes.

Work is a field of interest and studies of several areas of knowledge, being the psychosocial processes those that have more relevance to understand how work is part of the worker's life, affecting in a positive and negative way his existence, composing his personality and transforming himself and the world around him and differentiating us from other beings. The changes that occur in the world of work tend to accompany society and vice-versa, being endowed with senses for the being who works, these senses lead the individual to form his personality, his social bonds, representations about himself and about the other. Outsourced work emerges as an activity that, at times, is deprived of its senses and has a low appreciation, which, in turn, generates negative senses in the life of those who work and belong to this group. This study aimed to analyze how the regime of outsourced work in the public sector impacts the well-being at work, from the perception of the subject who works. The collection instrument used was a structured questionnaire; the data were analyzed using the descriptive statistical technique and frequency distribution. The results showed that the worker outsourced from the cleaning services of the Federal University of Viçosa (UFV), Viçosa-MG campus, was generally a woman, black, with low schooling level, being married and with children. She had her own house, with finishing and sewage system, but in peripheral regions. Her income was up to two minimum wages. In relation to the perception about well-being at work, it was verified that most of the workers do not prioritize the precariousness of work, in spite of their presence, being that the level of illness verified is considered high. Most workers are native to Viçosa-MG and the results showed that migrant workers have different perceptions than native workers; it is assumed that current working conditions still represent a better condition than before. As for the differences in perception between men and women, it was found that the precariousness of outsourced work affects men and women in different ways, since cleaning and care services are still seen socially as "female services". The demarcation of the sexual division of labour is also present in the sense that this work appears to be undervalued, since it is understood as "female labour" and therefore has low pay and bad conditions. Finally, it is concluded that the study reached its objective, managing to create a

characterization of the outsourced worker of the cleaning services of UFV, demonstrating the differences in the perception of welfare at work for the different groups that compose it.

**Keywords:** Work. Outsourcing. Welfare. Precariouness. Federal University of Viçosa.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por sexo, 2019 .....	26
Tabela 2 - Distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por idade, 2019 .....	27
Tabela 3 - Distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por estado civil, 2019 .....	28
Tabela 4 – Distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por cor ou raça, 2019 .....	29
Tabela 5 - Distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por escolaridade, 2019 .....	30
Tabela 6 - Distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por número de filhos, 2019 .....	32
Tabela 7 - Distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por renda domiciliar, 2019 .....	33
Tabela 8 - Distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por ocupação domiciliar, 2019 .....	34
Tabela 9 - Distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por dificuldade em viver com o rendimento familiar, 2019 .....	35
Tabela 10 - Distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por condição de saúde .....	36
Tabela 11 – Dados segundo o número de respondentes para cada item da escala de bem-estar no trabalho .....	37
Tabela 12 – Médias das respostas obtidas em cada item abaixo da média, da escala de bem-estar no trabalho, na variável sobre condições de trabalho, 2019 .....	55

Tabela 13 – Médias das respostas obtidas em cada item abaixo da média, da escala de bem-estar no trabalho, na variável sobre organização do local de trabalho, 2019 .....	56
Tabela 14 – Médias das respostas obtidas em cada item abaixo da média, da escala de bem-estar no trabalho, na variável sobre demandas da organização, 2019 .....	57
Tabela 15 – Médias das respostas obtidas em cada item abaixo da média, da escala de bem-estar no trabalho, na variável sobre sentimentos no trabalho, 2019 .....	58
Tabela 16 – Médias das respostas obtidas em cada item abaixo da média, da escala de bem-estar no trabalho, na variável sobre bem-estar subjetivo no trabalho, 2019 .....	59
Tabela 17 – Médias das respostas obtidas em cada item abaixo da média, da escala de bem-estar no trabalho, na variável sobre percepção de sintomas físicos e/ou psicológicos, 2019 .....	61
Tabela 18 – Médias das respostas obtidas em cada item abaixo da média, da escala de bem-estar no trabalho, na variável sobre a percepção de sintomas referentes à síndrome de Esgotamento Nervoso, 2019 .....	62
Tabela 19 – Médias das respostas obtidas em cada item abaixo da média, da escala de bem-estar no trabalho, na variável sobre o envolvimento com o trabalho, 2019 .....	63
Tabela 20 – Porcentagem de respondentes para os itens que compõe a percepção de bem-estar-estar no trabalho com níveis negativos .....	67
Tabela 21 - Distribuição de municípios e trabalhadores que migraram para Viçosa-MG .....	83
Tabela 22 - Médias das respostas obtidas em cada item, da escala de bem-estar no trabalho, entre nativos e migrantes, 2019 .....	88

Tabela 23 - Resultados da escala sobre às condições de trabalho, divididos entre homens e mulheres, 2019 .....	91
Tabela 24 - Resultados da escala sobre à organização do local trabalho, divididos entre homens e mulheres, 2019 .....	93
Tabela 25 - Resultados da escala sobre às demandas da organização, divididos entre homens e mulheres, 2019 .....	94
Tabela 26 - Resultados da escala sobre os sentimentos no trabalho, divididos entre homens e mulheres, 2019 .....	96
Tabela 27 - Resultados da escala sobre a autoanálise do bem-estar subjetivo no trabalho, divididos entre homens e mulheres, 2019 .....	98
Tabela 28 – Resultados da escala sobre a percepção de sintomas físicos e/ou psicológicos do trabalho precarizado, divididos entre homens e mulheres, 2019 .....	99
Tabela 29 – Resultados da subescala sobre a percepção de sintomas da Síndrome de Esgotamento Nervoso, divididos entre homens e mulheres, 2019 .....	101
Tabela 30 – Resultados da escala sobre envolvimento e engajamento com o trabalho, divididos entre homens e mulheres, 2019 .....	102
Tabela 31 – Resultados gerais da escala sobre Sintomas da Síndrome do Esgotamento Nervoso e nível de envolvimento e engajamento com o trabalho, divididos entre homens e mulheres, 2019 .....	103

Tabela 32 – Resultados da escala sobre tempo suficiente para realizar as tarefas, divididos  
entre homens e mulheres, 2019  
..... 104

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

CV – Coeficiente de Variação

DP – Desvio padrão

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IFES – Instituições Federais de Ensino Superior

OMS – Organização Mundial de Saúde

OPAS – Organização Pan-Americana de Saúde

PEA – População economicamente ativa

PPGED - Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

QBET – Questionário de Bem-Estar no Trabalho

STATA – Data Analysis and Statistical Software

TMC – Transtorno Mental Comum

UFV – Universidade Federal de Viçosa

## SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO DA TEMÁTICA DO ESTUDO E SEU ENFOQUE METODOLÓGICO .....	17
1.1 Introdução .....	17
1.2 Objetivos .....	20
1.2.1 Objetivo geral .....	20
1.2.3 Objetivos específicos .....	20
1.3 Percurso Metodológico .....	20
1.3.1 Tipo de Pesquisa .....	20
1.3.2 Caracterização do local da pesquisa .....	20
1.3.3 População do estudo e participantes da pesquisa .....	21
1.3.4 Procedimentos de coleta de dados .....	21
1.3.5 Procedimento de análise dos dados .....	22
1.4 Aspectos éticos da pesquisa .....	22
2 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO .....	22
Artigo I: Caracterização do perfil socioeconômico do trabalhador terceirizado da Universidade Federal de Viçosa/MG .....	23
Artigo II: A percepção de bem-estar no trabalho do trabalhador terceirizado da Universidade Federal de Viçosa/MG .....	23
Artigo III: Diferenças entre a percepção de bem-estar, na perspectiva de sexo e local de origem: estudo de caso de trabalhadores terceirizado da Universidade Federal de Viçosa/MG .....	23
3 REFERÊNCIAS .....	23
CAPÍTULO I: Caracterização do perfil socioeconômico do trabalhador terceirizado da Universidade Federal de Viçosa/MG .....	26
RESUMO .....	26
ABSTRACT .....	26
1 INTRODUÇÃO .....	27
2 REVISÃO DE LITERATURA .....	29
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....	33
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES .....	34
4.1 Sexo dos entrevistados .....	34
4.2 Faixa etária dos trabalhadores .....	35
4.3 Estado Civil dos trabalhadores .....	36
4.4 Cor ou Raça dos trabalhadores .....	37
4.5 Nível de escolaridade dos trabalhadores .....	38
4.6 Composição da unidade doméstica dos trabalhadores .....	39

4.7.1 Ocupação domiciliar dos trabalhadores.....	41
4.7.2 Renda domiciliar dos trabalhadores .....	42
4.7.2.1 Dificuldade de viver com o rendimento familiar.....	43
4.8 Condição de saúde dos trabalhadores .....	45
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	47
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	49
CAPÍTULO II - A percepção de bem-estar no trabalho do trabalhador terceirizado da Universidade Federal de Viçosa/MG .....	53
RESUMO .....	53
ABSTRACT .....	53
1 INTRODUÇÃO.....	54
2 REVISÃO DE LITERATURA: O BEM-ESTAR.....	55
2.1 A precarização como propulsora de condições de adoecimento .....	55
2.2 O bem-estar no trabalho .....	57
2.2.1 Aspectos psicossociais.....	59
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....	62
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	63
4.1 Condições de trabalho .....	63
4.2 Organização do local de trabalho .....	64
4.3 Demanda da organização.....	65
4.4 Sentimentos no trabalho .....	67
4.5 Autoanálise do bem-estar subjetivo no trabalho.....	69
4.6 Percepção dos sintomas físicos e/ou psicológicos.....	70
4.7 Esgotamento, despersonalização e engajamento com o trabalho .....	72
4.8 Tempo suficiente para realizar as tarefas .....	75
4.9 Aspectos gerais sobre o nível de bem-estar.....	76
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	77
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	78
CAPÍTULO III - Diferenças na percepção de bem-estar na perspectiva de local de origem e sexo – Estudo de caso com os trabalhadores terceirizados da Universidade Federal de Viçosa/MG .....	82
RESUMO .....	82
ABSTRACT .....	82
1 INTRODUÇÃO.....	83
2 REVISÃO DE LITERATURA .....	86
2.1 BEM-ESTAR E ASPECTOS PSICOSSOCIAIS .....	86
2.2 Diferença de bem-estar entre sexo, raça e renda .....	89
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....	91

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	92
4.1 Local de origem.....	92
4.1.2 A percepção de bem-estar entre nativos e migrantes .....	94
4.2 Diferenças entre sexo.....	100
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	113
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	115
7 CONCLUSÕES GERAIS .....	120
ANEXOS.....	123
ANEXO A - Questionário aplicado aos trabalhadores terceirizados dos serviços de limpeza da UFV .....	124
ANEXO B .....	127
APÊNDICES .....	133
APÊNDICE A – Carta de autorização.....	134
APÊNDICE B – Termo de consentimento livre e esclarecido.....	135

# 1 APRESENTAÇÃO DA TEMÁTICA DO ESTUDO E SEU ENFOQUE METODOLÓGICO

## 1.1 Introdução

A motivação para a realização deste estudo surgiu a partir dos estudos sobre a Psicologia do Trabalho e Organizacional, em específico, quais os aspectos do trabalho que podem levar o indivíduo ao adoecimento, o que me instigou a aprofundar os conhecimentos sobre o processo de trabalhar, suas nuances e quais os fatores que promovem ou diminuem o bem-estar no local de trabalho. Devido a este interesse, ingressei no Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica (PPGED), da Universidade Federal de Viçosa-MG.

A Psicologia, enquanto área do conhecimento, possui diversificadas especificidades temáticas e perspectivas de análise. A Psicologia do trabalho e organizacional surgiu com o interesse de avaliar as condições de trabalho e seu impacto sobre o trabalhador, analisar processos e encontrar soluções para os problemas percebidos (ZAMBADA; GÓMEZ, 2012).

O trabalho é considerado uma *práxis* humana, exercendo um papel de centralidade na vida daquele que exerce tal atividade. Esta atividade se forma a partir de diversos aspectos psicológicos, socioculturais e econômicos, proporcionando ao homem o sentimento de dignidade e utilidade entre ele e a sociedade. A partir do momento em que se exerce o trabalho, o indivíduo, ele modifica a si e o ambiente no qual está inserido, sendo modificado por ele de volta (BROWNE, 1990; MAAR, 2006).

O trabalho, enquanto *práxis* humana possui particularidades que faz o homem se diferir dos demais seres vivos. Estas particularidades, trazem os sentidos que o homem agrega à sua atividade, sendo dotado de sentido ontológico, que é a idealização ante a realização da tarefa, e o sentido teleológico que é a finalidade da tarefa, formando assim a identidade do sujeito que trabalha (BROWNE, op. cit.).

No decorrer do século XX, o trabalho foi adquirindo a configuração que hoje se apresenta, com novos aspectos em relação às formas de organização. Observou-se o processo de extinção de empregos permanentes (ainda em curso), somados ao surgimento concomitante de novas tecnologias e formas transformadoras de organização do trabalho (MORIN, 2001).

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho acompanharam as mudanças ocorridas na sociedade devido à crise estrutural do capitalismo e a rápida evolução tecnológica. A configuração atual que o trabalho possui têm suas bases no Toyotismo, que reorganizou o

sistema de produção com o modelo de produção em células *just in time* e o processo de terceirização (SALM; FOGAÇA, 1995).

A terceirização, em específico, é um modo de produção que vem apresentando crescimento e ganhando destaque, pois, tem como objetivo a redução dos custos, mantendo em seu quadro apenas os funcionários e as atividades consideradas essenciais para o objetivo da organização (ANTUNES, 2015, SOUZA; MENDES, 2016).

Ela possui particulares que a diferencia no processo de trabalho em si. Enquanto trabalho, a atividade terceirizada não se coloca com clareza frente a centralidade do trabalho, uma vez que para a classe de trabalhadores terceirizados, os sentidos ontológicos e teleológicos podem se perder, devido ao fato de exercerem sua atividade de trabalho em uma organização que não a considera essencial (HACKMAN; OLDHAM, 1976, COSTA; MADEIRA; 2013, ANTUNES, 2015).

No Brasil, a terceirização teve seu primeiro marco legal com o Decreto Lei 200/1967. Este foi sucedido pela Lei 5.645/1970, que definiu certos limites para a atividade e permitia o Estado contratar a iniciativa privada para a realização de serviços não finalísticos. Apesar de permitir a subcontratação de serviços, esta lei protegia várias outras regulamentações, que visavam ampliar e facilitar a implementação em larga escala da terceirização na administração pública (MAEDA; 2016).

O governo militar, apesar de possuir um viés neoliberal, tinha um caráter protecionista e nacionalista, devido a este fato, pouco se desenvolveu em termos de leis nesta área até a década de 1990, após o fim do governo militar e o retorno da democracia. Estes novos governos eleitos democraticamente traziam consigo propagandas e um discurso de modernização do Brasil, com o discurso de “repensar o trabalho”, com base no modelo neoliberal. Assim, a Lei 5.645/1970 teve seu 3º artigo revogado pela Lei 9.527/1997 (MAEDA; op. cit.).

Mais recentemente, os últimos marcos legais foram as Leis 13.429 e 13.467, ambas de 2017 e o Decreto 9.507/2018. Respectivamente, a primeira lei trata da permissão para a terceirização de modo irrestrito, ou seja, para todos os cargos e funções; enquanto a segunda altera a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), nos pontos em que a referida consolidação trata da terceirização; e, por sua vez, o decreto regulamenta a proibição da terceirização de serviços, que envolvam tomada de decisão e planejamento, coordenação e controle de instituições e órgãos de setores estratégicos e relacionados a conhecimento e tecnologia

(incluindo as Instituições Federais e Ensino Superior - IFES), como exposto por Antunes e Druck (2013), Santos (2017), Lobo e Silva (2017) e Druck et al. (2018).

Assim, passou-se a utilizar a terceirização na administração pública, tendo como justificativa a redução do número de servidores, que acarretaria a diminuição dos gastos públicos. Por um lado, o discurso empregado para estas mudanças era o de que o Estado se tornaria mais ágil e eficaz em seus processos. Ainda nestas mudanças, foram agrupados e extintos vários cargos que, segundo o novo modelo gerencial, eram considerados desnecessários para se manter de forma permanente e, por isso, deveriam ser, a partir de então, terceirizados. Dentre estes, em sua maioria, estavam cargos como os serviços de limpeza, segurança, serventes de cozinha e outros considerados como não ligados à atividade principal das IFES (JACOBSEN; CORDEIRO, 2015).

Por outro lado, sob a ótica do trabalhador, o modelo de terceirização tem contribuído para o processo de precarização do trabalho. De acordo Antunes e Praun (2015), a precarização é uma espécie de síntese das mudanças ocorridas nos modos de produção das últimas décadas. A flexibilização tem como uma de suas características, afetar as relações de trabalho. Ainda segundo o autor, o Estado contribui com esta situação ao flexibilizar as leis relacionadas ao trabalho, permitindo uma maior maleabilidade.

Segundo Stein (et al., 2017), considerando o mesmo posto de trabalho, o trabalhador terceirizado possui menor remuneração e piores condições de trabalho do que o trabalhador que não seja terceirizado.

O impacto da flexibilização para aquele que trabalha se expressa também na diminuição do seu bem-estar, não apenas no ambiente de trabalho, mas também na vida particular. Este impacto está relacionado à alta exigência de produtividade, à insegurança frente ao desemprego, à densificação da jornada de trabalho, visto que um único trabalhador tem que fazer o trabalho que antes era exercido por dois ou mais trabalhadores, gerando, por consequência, baixa autoestima, tristeza, desmotivação, desvalorização, desgaste dos vínculos familiares e diminuição do convívio social (ANTUNES; PRAUN op. cit.).

Estes aspectos levam a um baixo nível de bem-estar no trabalho, que não se restringe a esse ambiente, impactando todo o contexto social e o cotidiano deste trabalhador. O adoecimento físico e psicológico são demonstrações da perversidade da precarização e da flexibilização para o trabalhador (ANTUNES; PRAUN op. cit.).

Conforme Zubieri (2011), o adoecimento psicológico e físico são, por tanto, resultados dos baixos níveis de bem-estar no trabalho causados pelas nuances do trabalho

terceirizado intenso, flexível e multifacetado, impactando na saúde do trabalhador e podendo levar ao surgimento de diversas formas de sofrimento físico e psicossocial, diretamente relacionados ao seu bem-estar.

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo geral**

Analisar como o regime de trabalho terceirizado no setor público impacta no bem-estar no trabalho, a partir da percepção do sujeito que trabalha.

### **1.2.3 Objetivos específicos**

- Identificar o perfil socioeconômico do trabalhador terceirizado da UFV;
- Examinar a percepção de bem-estar do trabalhador terceirizado da UFV;
- Analisar a diferença de bem-estar, na perspectiva de sexo, e de origem;

## **1.3 Percurso Metodológico**

### **1.3.1 Tipo de Pesquisa**

Trata-se de um estudo quantitativo com uma abordagem descritiva exploratória, devido ao fato de se ter o objetivo de descrever as características de determinada população e também por buscar expandir e elucidar ideias, e até mesmo conceitos que podem ser utilizados em estudos posteriores, lançando mão também da utilização de uma pesquisa documental (GIL, 2008).

Uma das vantagens de se utilizar uma perspectiva quantitativa é de que ela permite ao pesquisador quantificar seus dados obtidos em campo, formando um retrato da população que participou da pesquisa (GODOY, 1995; GERHARDT, SILVEIRA, 2009).

### **1.3.2 Caracterização do local da pesquisa**

A pesquisa de campo foi desenvolvida no município de Viçosa - MG, onde está localizada a Universidade Federal de Viçosa (UFV). Este local foi escolhido para a execução desta pesquisa por ser a maior instituição pública da microrregião de Viçosa, contando com o maior número de trabalhadores terceirizados da mesma.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), o município conta com uma população estimada de 78.286 pessoas, uma densidade demográfica de aproximadamente 241,20 hab./km<sup>2</sup>. O salário médio mensal da população era de três salários mínimos em 2016, porém, 33,9% da população vivia com um rendimento médio mensal de até meio salário mínimo em 2010.

Já a UFV possui três *campi*, situados nos municípios de Viçosa, Rio Paranaíba e Florestal. Os *campus* de Rio Paranaíba e Florestal foram criados mais recentemente, a partir de um projeto de expansão das universidades federais promovido pelo Governo Federal brasileiro no governo de Luís Inácio Lula da Silva. O *campus* de Rio Paranaíba foi criado pela Resolução nº 08/2006, de 25 de julho de 2006, tendo suas atividades acadêmicas iniciado no segundo semestre de 2007. O *campus* de Florestal inicialmente, funcionava apenas como a Central de Ensino e Desenvolvimento Agrário de Florestal, com cursos de nível técnico. A partir de 2006, a universidade criou o *campus* UFV Florestal e passou também a ofertar cursos de nível superior (PPO-UFV, 2018).

Escolheu-se a UFV, pois, ela é a instituição pública de maior relevância na microrregião de Viçosa, sendo também aquela com o maior contingente de trabalhadores terceirizados, espalhados em diversos setores.

### **1.3.3 População do estudo e participantes da pesquisa**

A pesquisa de campo teve o objetivo de ser desenvolvida com a totalidade de trabalhadores terceirizados dos serviços de limpeza predial da UFV, contabilizando 164 participantes. Todos os trabalhadores foram procurados e contactados, porém, devido a negativas, participaram do estudo 89 trabalhadores.

Os sujeitos deste estudo foram os trabalhadores dos serviços de limpeza predial da Universidade Federal de Viçosa, que trabalham no *campus* de Viçosa, e que são terceirizados. Este grupo de trabalhadores foi escolhido por ser um dos maiores contingentes de terceirizados na instituição, além de representar uma função já extinta a cerca de 20 anos pelo Governo Federal.

De acordo com dados obtidos pela Diretoria de Manutenção de Estruturas Urbanas e Meio Ambiente, a UFV conta com 164 trabalhadores terceirizados para os serviços de limpeza, sendo 5 encarregados de supervisionar os demais, 4 para limpeza de vidros, 17 como serventes para limpeza de banheiro (que possuem adicional de insalubridade) e 138 serventes de limpeza geral das diversas edificações do *campus*.

### **1.3.4 Procedimentos de coleta de dados**

O procedimento de coleta de dados se conceituou na pesquisa bibliográfica e documental, além de aplicação de questionário.

Segundo Chaer et al. (2011), o questionário permite ao pesquisador realizar uma pesquisa de baixo custo, garante o anonimato aos participantes, coleta informações da

realidade destes participantes podendo ser opiniões, experiências, percepções, crenças, situações e expectativas, dentre outros, porém, possui como desvantagens a possibilidade dos inquiridos de não dizerem a verdade em suas marcações, dos sentimentos e significados particulares de cada não podem ser transmitidos e algumas questões podem ser ignoradas por serem consideradas irrelevantes por parte dos inquiridos.

Para atender o primeiro objetivo, foi utilizado um questionário semiestruturado (Apêndice A), adaptado de Conceição (2018), e para atender o segundo e terceiro objetivos específicos foi utilizado o Questionário de Bem-estar no trabalho, elaborado por Goulart et al. (2012), nos estudos sobre qualidade de vida no trabalho em organizações públicas de serviços humanos.

### **1.3.5 Procedimento de análise dos dados**

Questionário semiestruturado: Os dados foram tratados com o auxílio do software STATA – Data Analysis and Statistical Software, versão 12, utilizando-se análise estatística descritiva, levando em consideração a frequência absoluta, média, frequência relativa (porcentagem) e coeficiente de variação (CV) das respostas.

### **1.4 Aspectos éticos da pesquisa**

Para a realização da pesquisa, foi solicitado e autorizado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa, o projeto de pesquisa e a aplicação do questionário (Apêndice A), sendo aprovado, conforme o parecer nº3.445.186.

Os trabalhadores terceirizados foram convidados a participarem da pesquisa, sendo apresentados os objetivos do estudo, os aspectos éticos envolvidos e o procedimento de coleta de dados do referido estudo. A coleta de dados, foi realizada após os pesquisados assinarem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice B), com base nos requisitos estipulados pela Resolução CNS 466/2012.

## **2 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO**

Após a definição dos objetivos específicos, optou-se por estruturar a dissertação em forma de artigos, sendo que cada artigo responde a um objetivo.

**Artigo I: Caracterização do perfil socioeconômico do trabalhador terceirizado da  
Universidade Federal de Viçosa/MG**

Este artigo propôs caracterizar o perfil socioeconômico do trabalhador terceirizado do setor de limpeza da Universidade Federal de Viçosa (UFV) com base nos questionamentos sobre como a terceirização afeta esta categoria, mais especificamente sobre a terceirização no setor público, cada vez mais presente na realidade brasileira.

**Artigo II: A percepção de bem-estar no trabalho do trabalhador terceirizado da  
Universidade Federal de Viçosa/MG**

Este artigo propôs identificar os aspectos relativos à percepção de bem-estar no trabalho dos trabalhadores terceirizados dos serviços de limpeza da Universidade Federal de Viçosa (UFV), partindo da hipótese de que o processo de terceirização pode levar à precarização e ao sofrimento no trabalho, considerando os fatores físicos e psicológicos relacionados ao bem-estar.

**Artigo III: Diferenças entre a percepção de bem-estar, na perspectiva de sexo e local de  
origem: estudo de caso de trabalhadores terceirizado da Universidade Federal de  
Viçosa/MG**

Este artigo propôs verificar a existência e como se dão as diferentes percepções de bem-estar entre pessoas de diferentes regiões de origem e sexo, dos trabalhadores terceirizados dos serviços de limpeza da Universidade Federal de Viçosa (UFV).

### 3 REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. A sociedade da terceirização total. **Rev. da ABET**, v. 14, n. 1, Jan/ jun., 2015.
- ANTUNES, R.; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, Sept. 2015.
- ANTUNES, R.; DRUCK, G. A terceirização como regra? **Rev. do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 214-231, out./dez. 2013.
- BROWNE, P. Lukács' later ontology. **Science & Society**, v. 54, p. 193–218. 1990.
- CHAER, G.; DINIZ, R. R. P.; RIBEIRO, E. A. A técnica do questionário na pesquisa educacional. **Evidências**, v. 7, n.7, p. 251-266, 2011.
- COMIS, M. A. C.; PINTO, D. D. **A influência da cognição no bem-estar subjetivo na visão da teoria cognitiva**. Disponível em: <https://psicologado.com.br/abordagens/psicologia->

cognitiva/a-influencia-da-cognicao-no-bem-estar-subjetivo-na-visao-da-teoria-cognitiva. Acessado em: 13/02/2019.

CONCEIÇÃO, L. R.; Idosos e tecnologias na contemporaneidade. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica). **Universidade Federal de Viçosa**. Viçosa – MG. 2018.

COSTA, R. G.; MADEIRA, M. Z. A. Trabalho, práxis e Serviço Social. **Rev. Katálysis**, Florianópolis, v. 16, n. 1, p. 101-110, Jun. 2013.

DRUCK, G.; SENA, J.; PINTO, M. M.; ARAÚJO, S. A terceirização no serviço público: particularidades e implicações. In: **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília. p. 113-142. 2018.

DUTRA, F. C. M. S.; COSTA, L. C.; SAMPAIO, R. F. A influência do afastamento do trabalho na percepção de saúde e qualidade de vida de indivíduos adultos. **Fisioterapia e Pesquisa**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 98-104, Mar. 2016.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Rio Grande do Sul, 120 p., 2009.

GIL, A. C.; **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo, Editora Atlas, 2008.

GODOY, A. Introdução à Pesquisa Qualitativa e suas Possibilidades. **Rev. de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 35, n. 2, Mar-Abr. 1995.

GOULART, P. M.; BLANCH, J. M. R.; SAHAGÚN, M. A.; BOBSIN, T. S. Questionário de Bem-Estar no Trabalho: estrutura e propriedades psicométricas. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 29, p. 657-665, Dec. 2012.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Motivation through the design of work: test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 16, n. 2, p. 250-279, 1976.

Instituto Brasileiro de Geografia e estatística – IBGE. **Cidade e estados**. Disponível em <<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/mg/vicosa.html>> Acessado em 04/09/2018.

JACOBSEN, A. L.; CORDEIRO, E. R. A terceirização da segurança nas instituições federais de ensino superior: um estudo na ufsc. **XV Colóquio Internacional de Gestão Universitária**, Mar del Plata, Argentina, 2015.

LOBO, B. N. L.; SILVA, R. P. “Reforma trabalhista” e terceirização na administração pública: reflexões críticas. **Rev. Tribunal Regional Trabalhista 3ª Região**, Belo Horizonte, edição especial, p. 457-469, Nov. 2017.

MAAR, W. L. A dialética da centralidade do trabalho. **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 26-28, Dec. 2006.

MAEDA, P. Terceirização no Brasil: histórico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 49, p. 127-150, jul./dez. 2016.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **RAE-Rev. de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul. 2001.

NEVES, D. R.; NASCIMENTO, R. P.; FELIX, M. S. JR.; SILVA, F. A.; ANDRADE, R. O. B. Sentido e significado do trabalho: Uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cadernos EBAPE.BR**, v.16, p. 1-15. 2018.

SALM, C. L.; FOGAÇA, A. Questões críticas da educação brasileira. **Consolidação de propostas e subsídios para ações nas áreas da tecnologia e da qualidade**. MCT/Programa de Apoio à Capacitação Tecnológica da Indústria; MICT/Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade, Brasília, 1995.

SANTOS, E. R. A nova lei da terceirização – Lei n. 13.429/2017 - um cheque em branco ao empresariado. **Rev. do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Rio Grande do Sul, n. 51, p. 69-78, Jul./Dez. 2017.

SOUZA, H. S.; MENDES, A. N. Outsourcing and "dismantling" of steady jobs at hospitals. **Rev. Escola de enfermagem USP**, São Paulo, v. 50, n. 2, p. 286-294, Apr. 2016.

STEIN, G.; ZYLBERSTAJN, E.; ZYLBERSTAJN, H. Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil. **Estudos Econômicos**, São Paulo, vol.47, n.3, p. 587-612, Jul/Set. 2017.

UNIVERSIDADE FEREAL DE VIÇOSA – UFV. **Histórico da instituição**. Disponível em: <https://www.ufv.br/a-ufv/a-ufv-historia/>. Acessado em: 11/02/2019.

\_\_\_\_\_. **UFV em números**. Disponível em: <http://www.ppo.ufv.br/wp-content/uploads/2018/11/UFV-EM-N%C3%9AMEROS-2018-Gr%C3%A1fica.pdf>. Acessado em: 11/02/2019.

ZAMBADA, R. F.; GÓMEZ, S. M. M., Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia. **Acta Universitaria**, n. 22, Fev-Mar. 2012.

ZUBIERI, D. Contracting out hospital support jobs: The effects of poverty wages, excessive workload, and job insecurity on work and family life. **American Behavioral Scientist**, v. 55, n. 7, p. 920-940. 2011.

## **CAPÍTULO I: Caracterização do perfil socioeconômico do trabalhador terceirizado da Universidade Federal de Viçosa/MG**

### **RESUMO**

Este artigo propõe realizar uma caracterização do trabalhador terceirizado do setor de limpeza da Universidade Federal de Viçosa (UFV), a partir do seu perfil socioeconômico, tendo como embasamento os questionamentos sobre como a terceirização afeta esta categoria, em específico no setor público. Trata-se de um estudo quantitativo feito com 89 trabalhadores, com caráter descritivo-exploratório, cujo instrumento de coleta de dados foi o questionário estruturado, sendo os dados tratados pelo software STATA versão 12. Os resultados demonstraram que mais da metade dos trabalhadores era do sexo feminino, negra, com baixo nível de escolaridade, na faixa etária de 31 a 50 anos, casada e com filhos. A renda constitui um fator limitante desta população, já que grande parte das famílias recebem dois salários mínimos, proveniente do seu trabalho e de seu cônjuge, fazendo com que tivessem dificuldades para todo o mês. Essas famílias residiam preferencialmente na área urbana periférica, em imóvel próprio e com acabamento e rede de esgoto. Os dados relativos à saúde informaram que apenas 36% dos trabalhadores relataram possuir algum problema de saúde e, destes, 28,09% adquiriram o problema após o início do trabalho como terceirizado. Conclui-se que o trabalhador terceirizado dos serviços de limpeza da UFV vivencia uma situação de precariedades, com um nível de adoecimento considerado relevante, apesar de não ser maioria. Confirma-se a naturalização do serviço de limpeza como feminino, bem como a condição de precarização do trabalho terceirizado no setor público, como consequência do modelo de governança liberal, a falta de políticas públicas de suporte, como acesso a creches, formação, transporte, alimentação e fiscalização e promoção da saúde no ambiente de trabalho.

**Palavras chave:** perfil socioeconômico, terceirização, Universidade Federal de Viçosa

### **ABSTRACT**

This article proposes a characterization of the outsourced worker in the cleaning sector of the Federal University of Viçosa (UFV), based on his socioeconomic profile, having as basis the questions about how outsourcing affects this category, specifically in the public sector. It is a quantitative study made with 89 workers, with a descriptive-exploratory character, whose data collection instrument was the structured questionnaire, being the data treated by the software STATA version 12. The results showed that more than half of the workers were female, black, with low level of schooling, in the age group of 31 to 50 years, married and with children. Income is a limiting factor for this population, since most families receive two minimum wages, from their work and their spouse, causing them difficulties for the whole month. These families lived preferably in the peripheral urban area, in their own property and with finishing and sewage system. The health data informed that only 36% of the workers reported having some health problem and, of these, 28.09% acquired the problem after starting work as a contractor. It is concluded that the outsourced worker of the cleaning services of UFV experiences a precarious situation, with a level of illness considered relevant, although it is not the majority. It is confirmed the naturalization of the cleaning service as female, as well as the condition of precariousness of outsourced work in the public sector, as a consequence of the liberal governance model, the lack of public policies of support, such as

access to day care centers, training, transportation, food and inspection and promotion of health in the work environment.

**Key words:** profile socioeconomic, outsourcing, Federal University of Viçosa

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho, atividade particularmente humana, se constitui de diversos aspectos psicológicos, socioculturais e econômicos. Esta atividade possui a capacidade também de trazer dignidade para a vida da pessoa nos âmbitos psicossociais e intermedia a relação entre o homem e a sociedade em que está inserido. Por meio do trabalho, o homem modifica a si mesmo e o ambiente em que está inserido, assim como é por ele modificado, exercendo, assim, um papel na formação da identidade do sujeito que trabalha (DUTRA, 2016).

O mundo do trabalho segue um modelo atual hegemônico do modo de produção, que é o capitalismo. Ao longo da história, este modelo passou por diversas crises, que o levaram a uma dificuldade para se reproduzir, abalando seus pilares, que são os modos e as relações de produção. Desde a reformulação ocorrida nos anos 1980, o capitalismo se encontra na fase reconhecida como “reestruturação produtiva”. Desse processo, ocorre a reorganização da produção, que leva ao surgimento do Toyotismo – produção em células e *just in time*; e o processo de terceirização, sendo este, o foco deste trabalho (SALM; FOGAÇA, 1995, CAMPOS; VIANA, 2015).

A terceirização ganhou apelo mundial, sendo adotada tanto por organizações privadas quanto por Estados, em sua esfera administrativa. O modelo neoliberal que preconiza um Estado enxuto, ampliando as áreas da atuação da iniciativa privada, assim como promove a ausência do Estado do “mundo produtivo”, apoia, também, o aumento da produtividade por meio da flexibilização das leis trabalhistas, o que, por consequência, além de incrementar a acumulação capitalista, aumenta também a exploração do sujeito que trabalha, o que acarreta sobrecarga física, emocional e social. No caso brasileiro, a implantação do modelo neoliberal se deu nos anos de 1990, quando o Brasil, enquanto país com baixo desenvolvimento tecnológico, era um local onde este modelo poderia ser amplamente explorado e ter suas leis alteradas. Nesta reestruturação produtiva brasileira ocorreram mudanças importantes, como a criação dos contratos temporários. No caso da administração pública, iniciou-se o processo de extinção de cargos públicos, cortes nas organizações estatais e privatizações, políticas de ajuste fiscal, implementação de políticas públicas com aspecto paliativo e com foco de promover o aumento da mão de obra terceirizada (CAMPOS; VIANA, op. cit.).

No cenário atual, necessário dar destaque à promulgação da Lei 13.429 de 2017, por abranger as normas para a terceirização a nível consideravelmente amplo, tendo, conseqüentemente, um impacto proporcional no que diz respeito à precarização do trabalho. Esta lei retirou a proibição das empresas de terceirização das atividades-fim, além de permitir o aumento da carga horária para os trabalhadores terceirizados (ALVES, 2017).

A justificativa utilizada no discurso do Governo Federal foi o de que a reforma contribuiria positivamente para a economia, gerando mais empregos. Além da criação, por parte do governo de federal, de programas de qualificação de mão de obra através do Programa de Qualificação Profissional (constituído pelo Pronatec e Programa Jovem Agricultor) o que, de acordo com a proposta governamental, proporcionaria a elevação do nível de instrução das classes mais baixas.

Destaca-se, entretanto, a necessidade de se levar em consideração os impactos de todo esse processo para o trabalhador, visto que, ao flexibilizar as leis trabalhistas, eximiu a empresa contratante da garantia de direitos básicos, como férias remuneradas, folgas remuneradas, exames de admissão e demissão, vale transporte e licença-maternidade (ALVES, 2017), tanto a um dano existencial<sup>1</sup> quanto de saúde (como desgaste das articulações, dores musculares, dores de cabeça e acidentes de trabalho), além de contribuir com a informalidade, através dos contratos temporários.

Estes impactos, então, podem levar a uma segmentação do público que trabalha enquanto terceirizado, possuindo características e situações específicas de trabalho e situações particulares do cotidiano.

Por tanto, o objetivo deste estudo foi caracterizar o perfil socioeconômico dos trabalhadores terceirizados dos serviços de limpeza da UFV. Apresentando uma caracterização do trabalhador terceirizado do setor de limpeza da Universidade Federal de Viçosa (UFV), a partir do seu perfil socioeconômico, com base nos questionamentos sobre como a terceirização afeta esta categoria, mais especificamente, sobre a terceirização no setor público, cada vez mais presente na realidade brasileira. Este questionamento se coloca relevante devido à importância de reconhecer quem são essas pessoas, o que poderá permitir reflexões sobre quais aspectos socioeconômicos a sociedade e o Estado deverão intervir para auxiliá-los.

---

<sup>1</sup> Os danos existenciais são “caraterizados pelas conseqüências externas, na vida da vítima, em razão de alteração de seus hábitos de vida e forma de se relacionar com os outros, prejudicando sua realização pessoal e comprometendo sua capacidade de gozar plenamente de sua vida”. (FACCHINI NETO; WESENDONCK, 2012, p. 240-241)

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

Traçar o perfil socioeconômico desta classe de trabalhadores se mostra importante ao ponto que, estes representam uma classe em amplo crescimento no Brasil, e conhecer suas particularidades se faz necessário para compreender o movimento de expansão econômico neoliberal e suas consequências. Para se compreender e traçar este perfil, é preciso contextualizar o momento e o arranjo em que estes trabalhadores se encontram. Assim, é importante considerar todos os reflexos que o trabalho terceirizado trás para este trabalhador e para a sociedade.

A revisão de literatura centrou-se no perfil socioeconômico e no contexto de trabalho, o perfil socioeconômico do trabalhador terceirizado já foi tema de algumas pesquisas (CHILLIDA; COCCO, 2005, OLHER, 2013, 2015, DRUCK, 2016, 2018), por se tratar de um tema relevante e intrigante, ao se destacar quem são essas pessoas que estão na linha de frente ao sentirem as mudanças do sistema econômico vigente, que podem ser afetadas de forma direta pela economia neoliberal e também pela condução do Estado.

As mudanças ocorridas no mundo de uma forma geral, a partir da década de 1990, estão atribuídas à evolução das Tecnologias de Informação e Comunicação, num processo denominado Globalização. Este processo permitiu que houvesse uma reestruturação produtiva que trouxe mudanças na economia e novas configurações nas relações de trabalho (GEMMA; ROJAS; SOARES, 2017).

Estas novas configurações nas relações de trabalho afetaram também as relações sociais que são construídas no ambiente de trabalho, que somadas às mudanças nas formas de organização e precarização das condições de trabalho, podem levar à uma instabilidade no trabalho. Com essa característica de instabilidade e condições precárias, a terceirização surge como uma forma de organização do trabalho (GEMMA; ROJAS; SOARES, op. cit, BATTISTINI, 2018).

Apesar da diferença entre o setor público e o setor privado, a terceirização vem sendo empregada em ambos os setores, sendo que o setor privado busca a redução dos custos e uma obtenção maior do lucro, terceirizando atividades que não são consideradas essenciais para a instituição, podendo focar na atividade principal, objetivando aumentar sua competitividade no mercado. Já o setor público, através das diretrizes do Estado, busca a redução dos custos e a modernização da máquina pública, diminuindo a burocratização das tarefas, sem prejuízo, mantendo ou melhorando o serviço para as pessoas que o utilizam (JACOBSEN; CORDEIRO, 2015, CARNEIRO, 2016, SALVADOR; RIBA, 2017).

Autores, como Lima (2010), Druck (2016) e Alves (2017), reforçam a ideia de que a terceirização carrega consigo, como ponto negativo uma flexibilização que leva a uma precarização das condições de trabalho, que surge através dos contratos temporários e sem seguridade social, da impossibilidade de escolhas no local de trabalho, regimentos muito rígidos que impedem relações sociais, diferenciação aos demais trabalhadores, novas hierarquias e uma segmentação do coletivo, que, por sua vez, enfraquece os sindicatos e impossibilita uma organização dos trabalhadores para a defesa ou conquista de seus interesses. A precarização gera uma vulnerabilidade social e do trabalho, fazendo com que estes trabalhadores assumam seus postos de trabalho sem a possibilidade de exercer os direitos trabalhistas e seguridade, sendo as mulheres, os jovens e os idosos aqueles com maior vulnerabilidade e preferência por parte das empresas, por apresentarem um menor custo e menor exigência para com a empresa (ALVES, op. cit., LIMA, op. cit., DRUCK, op. cit.).

Por outro lado, a terceirização pode apresentar uma oportunidade de renda e melhoria na qualidade de vida destas pessoas e suas famílias, é o que dizem Hernández e Peñalver (2012), Vargas e Monsalve (2016), Dutra (2016) e Vogelmann (2017), pois o indivíduo que não possui emprego fica em uma posição de fragilidade econômica e social, dependendo economicamente dos outros integrantes da família, já que uma vez inativo economicamente, ele não possui meios próprios de sustento. O mercado informal surge, então, como um caminho necessário, enquanto a reinserção no mercado formal não é conquistada, e a terceirização aparece neste momento, tanto como uma solução de emprego formal quanto um trabalho temporário formal, fazendo que este trabalhador consiga recursos financeiros para sobreviver.

Esta relação de necessidade *versus* oportunidade é vista de uma forma perversa, uma vez que as condições de trabalho são ruins e a remuneração oferecidas são colocadas abaixo do valor comum de mercado. Portanto, esta relação já se inicia em um processo de precarização e desvantagem por parte do trabalho (DRUCK, op. cit.).

Entre os anos de 2004 a 2014, a economia brasileira apresentava uma melhoria significativa na geração de empregos formais, melhorando a condição econômica de muitas pessoas antes desempregadas, porém, quase 95% dos postos de trabalho formais criados neste período não ultrapassavam o valor de 1,5 salários mínimos por mês, o que comprova que estes empregos surgiram para os ditos “trabalhadores de base” (ANDRETA; CAMPOS, 2015).

O número de trabalhadores terceirizados no Brasil, em 2014 (dados mais recentes), chegou a representar à época pouco mais de um quarto de todos os trabalhadores registrados no país (DIEESE, 2017). Contudo, por mais que o emprego formal seja o ideal, por garantir (em teoria) uma seguridade social em relação ao trabalho, o trabalho terceirizado possui particularidades como alta rotatividade, salários mais baixos, alta carga de trabalho, suscetibilidade a acidentes por falta de treinamento ou instrumentos de segurança e questões relativas às normas da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), como exposto por Andreta e Campos (op. cit.).

Grande parte destes trabalhadores é absorvida pelo setor terciário, que é o setor de prestação de serviços, pois ele se torna uma opção para aqueles que não conseguem emprego em outros setores. Estes trabalhadores então se veem com pouca opção e força de negociação diante os termos propostos, assim, o trabalho precarizado se firma na estrutura econômica (GEMMA; ROJAS; SOARES, 2017).

O fenômeno da reestruturação produtiva, cada vez mais crescente, somada à entrada das mulheres e dos jovens no mercado de trabalho, a partir da década de 1980, e o processo de terceirizar atividades tidas como de “segunda categoria” e de baixo nível acadêmico tende à precarização da situação de trabalho. Mas há de se considerar, por outro lado, que esta situação acaba se colocando como uma opção viável de se obter os direitos trabalhistas (uma vez que o contrato de trabalho não seja temporário e menor que 12 meses) e fugir da informalidade, (MONTALI, 2003, BARHAN; VANALLI, 2012).

Este fenômeno leva a uma entrada em grande escala das mulheres no mercado de trabalho, tendo ligação também com outros fatores sociais, como, por exemplo, a queda na taxa de fecundidade e a ampliação da renda familiar brasileira, permitindo a muitas famílias uma melhor condição econômica e social (MONTALI, 2003, BARHAN; VANALLI, op. cit.).

Os serviços de limpeza são ainda um dos setores de terceirizados com maior contingente e rotatividade de funcionários. Esta função, ligada diretamente com os serviços domésticos ou de cuidados, ainda possui maioria feminina em sua população total, pois, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD, 2011), o Brasil possuía 6,6 milhões de pessoas trabalhando com serviços domésticos ou de cuidados, sendo 92,6% mulheres (GEMMA; ROJAS; SOARES, 2017).

Mesmo quando fora do âmbito doméstico, os serviços de limpeza tendem a ser executados por mulheres. Um fator que pode corroborar com este dado é fato de que, em muitos casos, a renda que a mulher gera é vista como um complemento para a renda familiar,

mesmo que, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres participam com 42,4% da renda familiar quando residem na zona rural, e 40,7% quando vivem na cidade (IBGE, 2014, GARBIN; SANDRA, 2014).

Além destas características de sexo e renda, os trabalhadores terceirizados, como citado anteriormente, são vistos como de “segunda categoria”, por terem geralmente um baixo nível acadêmico (MONTALI, 2003, BARHAN; VANALLI, op. cit.). Corroborando com esta perspectiva, segundo Druck et al. (2018), eles também residem, geralmente, em bairros periféricos, recebem em média um salário mínimo para exercer esta função e sofrem discriminações por serem terceirizados.

Uma pesquisa realizada por Bastos Filho et al. (2019) buscou avaliar qual seria o nível de segregação socioespacial no município de Viçosa-MG, e quais as diferenças entre as regiões do mesmo. Esclarecendo que, a segregação socioespacial, é uma forma de reprodução da divisão social do trabalho no território, onde aqueles vistos como “mais importantes” tendem a ter maior suporte e maior facilidade de acesso a todos os recursos disponíveis no município, deixando, por outro lado, aqueles “menos importantes” à margem da dos recursos e com pouco acesso.

Os dados apresentados pelos autores, nos mostram que, em termos socioeconômicos, as regiões que apresentaram os maiores índices de segregação socioespacial são periféricas ao centro da cidade e possuem como características a maioria dos chefes de família serem pretos ou pardos; com uma renda média familiar mensal consideravelmente menor que da região central e residência em bairros periféricos, fazendo com que os trabalhadores acabem por levar mais tempo até o local de trabalho e um gasto maior, devido ao uso de transporte público coletivo ou automóvel (BASTOS FILHO et al., 2019).

Em relação à escolaridade, os dados apresentados por Bastos Filho (2019) sobre os bairros periféricos, apresentam que 50% chefes de família possuíam até o ensino básico. Este dado está diretamente ligado à ocupação, sendo que, no geral, os chefes de família dos bairros periféricos tinham um baixo nível de escolaridade e, por consequência, uma baixa remuneração, possuindo ocupações autônomas ou temporárias, constando que até 20% das mulheres, que eram chefes de família nestes bairros, trabalhavam com serviços de limpeza.

Outra pesquisa realizada no município de Viçosa que complementou a discussão sobre as percepções colocadas por Druck et. al. (2018) e Bastos filho et. al. (2019) foi o Retrato Social de Viçosa (CRUZ, 2014). Este documento traz informações relevantes sobre todo o município, como, por exemplo, o fato de que os 20% mais pobres da população local

apropriavam-se de 7,57% da renda municipal, enquanto os 20% mais ricos representavam 53,74%. Esta diferença mostrou uma grande desigualdade econômica existente no município, que poderia estar afetando diretamente estes trabalhadores.

Estas questões, afetam o trabalhador não apenas o deixando de fato em uma situação socioeconômica difícil, com uma renda familiar insuficiente para todos os membros da família, e tendo questões de fragilidades observadas em bairros periféricos, como violência, falta de saneamento básico e difícil acesso, mas também em outras questões que pode compor seu perfil socioeconômico, que seria o uso de álcool e outras drogas (REIS, et al. 2013, BRITES, et al. 2014).

Por vezes, em uma situação de fragilidade, em um local de segregação socioeconômica e espacial, o indivíduo pode buscar alento em substâncias que tem seu uso reforçado socialmente, naquele lugar. O uso de álcool surge como uma das principais formas de alívio e lazer para pessoas que moram em regiões periféricas e de baixa renda, já que, em seu local de moradia, geralmente não possui infraestrutura ou opções para prática de lazer e entretenimento. Já o uso de drogas, é tido como um problema, apesar de ter um alto índice de uso (BRITES, et. al., op. cit., REIS, et al., op. cit.).

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Trata-se de um estudo quantitativo com uma abordagem descritiva exploratória, tendo como participantes da pesquisa os trabalhadores terceirizados dos serviços de limpeza da UFV. A pesquisa de campo foi desenvolvida no município de Viçosa - MG, onde está localizada a UFV.

O instrumento de coleta utilizado foi o questionário estruturado (Anexo B), que buscou coletar dados sobre sexo, estado civil, idade, cor da pele, escolaridade, número de filhos, moradia, aspectos relacionados à renda familiar e sobre saúde, a fim de definir um perfil socioeconômico destes trabalhadores.

Da população total de 164 trabalhadores terceirizados dos serviços de limpeza existentes na UFV, 89 aceitaram participar da pesquisa de forma voluntária. Este valor ainda se considera relevante, pois, com um nível de confiança de 90%, erro amostral de 10% e desvio padrão de 0,5, indicou que para a amostra ser válida, deveriam ser realizadas 81 aplicações.

Os dados foram tratados com o auxílio do software STATA – Data Analysis and Statistical Software, versão 12, utilizando-se análise estatística descritiva, levando em

consideração a frequência absoluta, média e a frequência relativa (porcentagem) das respostas.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste tópico, serão apresentados e discutidos os resultados que dizem respeito ao perfil socioeconômico dos trabalhadores terceirizados dos serviços de limpeza da UFV.

### 4.1 Sexo dos entrevistados

A variável sexo tem relevância por se tratar de uma característica determinante em fatores sociais, sendo um instrumento de análise em diferentes aspectos da sociedade, como, por exemplo, educação, mercado de trabalho, escolaridade e arranjo familiar (IBGE, 2011).

A Tabela 1, apresenta a distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por sexo nos serviços de limpeza da UFV.

Tabela 1- Distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por sexo nos serviços de limpeza da UFV

<b>Sexo</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Masculino	29	32,58
Feminino	60	67,42
Total	89	100

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

De acordo com os resultados apresentados na Tabela 1, 29 pessoas são do sexo masculino (32,58%) e 60 do sexo feminino (67,42%). Este resultado é compatível com os dados apresentados pela PNAD (2011) e por Gemma, Rojas e Soares (2017), que já indicavam uma maioria feminina no que diz respeito a trabalhos ligados a serviços domésticos ou de cuidados.

O setor de serviços é, atualmente, aquele que possui o maior número de trabalhadores, sendo que, em 2016 (dados mais recentes), 61,5% da população feminina mundial assalariada encontrava-se empregada neste setor; já, no caso masculino, a porcentagem é de 42,6% (OIT, 2016).

Estes dados confirmam um aspecto pejorativo relativo à atividade de limpeza, relacionada ao cuidado e à casa, como também demonstra os dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Nos países que possuem um PIB - Produto Interno Bruto, baixo, a agricultura é a maior e mais importante fonte de empregos e renda da população feminina, nos países de PIB médio, cerca de 33,9% das mulheres estão no setor de serviços e comércio e já naqueles de PIB alto ou considerados desenvolvidos, a principal fonte de empregos e renda feminina está nos setores de saúde e educação (OIT, 2016).

Por tanto, os dados apresentados na Tabela 1 estão em acordo com a tendência vista no contexto mundial, onde as mulheres são maioria no setor de serviços e cuidados, e também relacionado ao fato do Brasil hoje possuir o oitavo maior PIB mundial, figurando entre aqueles países considerados de PIB médio (IMF, 2016).

#### 4.2 Faixa etária dos trabalhadores

A variável idade foi investigada por meio da pesquisa do mês e dia de nascimento de cada indivíduo participante.

A Tabela 2, apresenta a distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por idade nos serviços de limpeza da UFV.

Tabela 2- Distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por idade nos serviços de limpeza da UFV, 2019

<b>Idade</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Até 30 anos	9	10,11
De 31 a 40 anos	34	38,20
De 41 a 50 anos	29	32,58
De 51 a 60 anos	14	15,73
Mais de 60 anos	2	12,25
Abstenção	1	1,12
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Observa-se na Tabela 2, que a maioria dos trabalhadores possuem entre 31 e 40 anos (38,2%), seguido pelo grupo de 41 a 50 anos (32,58%). Somados, estes dois grupos possuem um percentual total de 70,78% desta população, contra os 29,22% dos outros três grupos.

Estas pessoas representam uma faixa da população denominada de “população economicamente ativa” (PEA), passando pelo seu auge da capacidade de trabalho. O serviço de limpeza é considerado um serviço de alta exigência física e, por este fator, à medida que a idade se torna mais avançada, o número de trabalhadores diminui, seja por fatores físicos, ou mesmo, pelo preconceito existente no mercado de trabalho com pessoas com mais de 60 anos, e devido a isso existe a hipótese de que pessoas com 60 anos ou mais tendem a não permanecer neste emprego (CORRÊA; GONÇALVES; SANTOS, et al., 2016).

Os dados apresentados na Tabela 2 são coerentes quando se observa o cenário demográfico brasileiro, devido ao evento conceituado como “bônus demográfico”, caracterizado por grande número de trabalhadores na faixa considerada economicamente ativa. No caso do Brasil, esse número diz respeito a dois terços de sua população estarem na faixa entre 15 e 64 anos. Logo, este cenário populacional é propício para o aumento do setor

de serviços a nível nacional, incluindo assim, os trabalhadores terceirizados (CORRÊA; GONÇALVES; SANTOS, et al., 2016).

Outro ponto a se destacar, é o fato de que, apesar estar mais próximo da faixa inicial da PEA, as pessoas de até 30 anos representam apenas 10,11% do total de trabalhadores, levantando a hipótese de que estas pessoas procuram outros empregos, ou ainda, que a empresa terceirizada tenha a preferência de contratar pessoas a partir dos 30 anos de idade e/ou com experiência na função.

Esta observação pode estar ligada também ao fato de Viçosa–MG ser um local onde a produção agrícola ainda é um dos setores de maior relevância, o que seria mais uma justificativa para a pouca incidência de jovens no setor terceirizado de limpeza, já que para funções básicas de plantio e colheita não se exige experiência. Outras funções que ganham destaque no município, devido à baixa exigência de experiência e qualificação são os trabalhos de *motoboy*, atendentes, balconistas e vendedores (DIEESE, 2014).

O setor agrícola ainda possui grande parte dos trabalhadores nos países em desenvolvimento, ou subdesenvolvidos, dividindo com o setor de serviços o primeiro posto em contingente de trabalhadores. Sendo o Brasil, um país ainda em desenvolvimento, municípios, como Viçosa-MG possuem o setor agrícola presente, juntamente com o comércio e a prestação de serviços, tendo, por exemplo, 15,37% de sua área territorial total para plantio, sendo que a média nacional é de 7,67% (IPEA, 2010).

### 4.3 Estado Civil dos trabalhadores

A Tabela 3, apresenta a distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por estado civil nos serviços de limpeza da UFV.

Tabela 3- Distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por estado civil nos serviços de limpeza da UFV, 2019

Estado Civil	N	%
Solteiro	18	20,22
Casado	50	56,18
União Estável	7	7,87
Divorciado	7	7,87
Viúvo	3	3,37
Outro	3	3,37
Abstenções	1	1,12
Total	89	100

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Constatou-se segundo a Tabela 3, que mais da metade (56,18%) dos trabalhadores era casada, seguido por 20,22% e 7,87%, solteiros e união estável/divorciados, respectivamente. Estes resultados demonstram que a maioria destes trabalhadores convive com um cônjuge,

sendo que a soma daqueles casados e de união estável é de 64,05%. Aqueles que não moram com um cônjuge (solteiros e divorciados) somam 28,09%. A variável “outro”, correspondeu a 3,37% do total, tendo em número absolutos 3 respostas, que significam que estas pessoas moram com um companheiro, porém não são casados e também não possuem união estável, os mesmos se classificam como “juntados”.

Esta variável nos mostra um pouco sobre o arranjo doméstico destes trabalhadores. Em relação aos solteiros, o grupo feminino tem 25% nesta condição, enquanto os homens tem 10,34%. Em relação aos casados, 55% das mulheres se encontram nesta situação, ao passo que os homens tem 58,82%. Nenhum homem assinalou ser viúvo, enquanto 5% das mulheres se declararam como viúvas. Em uma pesquisa com mulheres que trabalham com serviços de limpeza, realizada por Azevedo (2004), as mulheres que possuem este tipo de trabalho tendem a serem casadas, sendo, as solteiras, o segundo maior público desta população, possuindo, em média, 31 anos. Estes dados são coerentes ao observado na população desta pesquisa, onde as mulheres dos serviços de limpeza da UFV tendem a serem casadas estarem nesta faixa etária

#### 4.4 Cor ou Raça dos trabalhadores

A variável cor ou raça foi elaborada a partir da classificação utilizada pelo IBGE, sendo as categorias branca, negra, parda e amarela. Segundo o IBGE (2010), esta variável possui relevância por retratar a variedade étnica brasileira, demonstrando aspectos relativos à população e suas possíveis divisões e segregações, sendo um importante instrumento de análise para as relações inter-raciais e socioeconômicas.

A Tabela 4, apresenta a distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por cor ou raça autodeclarada nos serviços de limpeza da UFV.

Tabela 4- Distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por cor ou raça nos serviços de limpeza da UFV, 2019

Cor ou Raça	N	%
Parda	35	39,33
Preto	31	34,83
Branco	19	21,35
Amarela	1	1,12
Abstenções	3	3,37
Total	89	100

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Para o IBGE (2010), as pessoas que assinalam preto ou pardo estão dentro da classificação aglomerada entendida como negro, assim, somando os 34,83% que se dizem pretos e 39,33% que se dizem pardos, totalizando 74,16%, que se classificaram como negros; 21,35% como brancos; 1,12% como amarelo e 3,37% não quiseram responder.

O fato de se autodeclarar de uma determinada cor ou raça possui uma representatividade no Brasil, que está ligada a fatores históricos e sociais. A partir do momento em que o indivíduo se autodeclara pertencente àquela categoria de cor ou raça, ele se assume parte daquele grupo, sendo participante de suas características culturais e sociais. O racismo estrutural presente na sociedade brasileira faz com que muitas pessoas evitem se autodeclarar, ou utilizarem termos, como negro ou preto, buscando termos como “moreno” para suavizar o aspecto negativo que ser negro ou preto possui para os mesmos (IBGE, 2010, 2016).

Um fator que ajuda a explicar a maioria de trabalhadores negros neste setor está relacionado às condições sociais, econômicas e educacionais construídas ao longo do histórico social brasileiro. Segundo Druck (2016) o trabalho terceirizado é visto de forma desvalorizada, o que resulta em uma baixa remuneração e condições precárias de trabalho, tendo como mão de obra principal aquela população de baixa escolaridade, morador de periferia e condições socioeconômicas frágeis.

Desta forma, em um nacional, a população negra se encaixa nestes aspectos, já que possui índices menores de escolaridade, dificultando a busca por posições mais qualificadas e de melhor remuneração. Estas características, por sua vez, refletem na sua rotina e estrutura familiar, dificultando a busca por melhores condições de moradia, saúde e educação, levando a uma perpetuação do preconceito e da condição socioeconômica desta população (ARAÚJO, et al., 2009).

#### 4.5 Nível de escolaridade dos trabalhadores

A Tabela 5, apresenta a distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por nível de escolaridade nos serviços de limpeza da UFV.

Tabela 5- Distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por escolaridade nos serviços de limpeza da UFV, 2019

Nível Escolar	N	%
Analfabeto	0	0
Ensino fundamental incompleto	13	14,61
Ensino fundamental completo	30	33,71
Ensino médio incompleto	17	19,10
Ensino médio completo	22	24,72
Magistério	1	1,12
Ensino superior incompleto	2	2,5
Ensino superior completo	2	2,25
Abstenções	2	2,25
Total	89	100

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Os níveis de escolaridade apresentados representam a nomenclatura e divisão adotada pelo Governo Federal a partir Lei de nº 9.394/1996 de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, porém, no momento da aplicação do questionário, foram utilizados termos diferentes para facilitar a compreensão de alguns participantes, como “primeiro grau” para designar ensino fundamental e “segundo grau” para designar ensino médio.

Constata-se que 33,71% dos trabalhadores estudou até o fim do ensino fundamental, sendo que outros 24,72% continuaram estudando e concluíram o ensino médio. Observou-se também que 19,10% iniciaram, porém não concluíram o ensino médio, logo, eles também se encaixam no grupo das pessoas que possuem ensino fundamental completo, somando 52,81% do total de trabalhadores. Apenas uma pessoa (1,12%) assinalou possuir magistério, duas pessoas (2,25%) iniciaram o ensino superior, mas abandonaram e outras duas (2,25%) concluíram o ensino superior.

Apesar do público da pesquisa ser de trabalhadores terceirizados, tidos como mão de obra de classe popular, onde as pessoas não possuem elevado grau de instrução, além da dificuldade de acesso à educação, saúde e transporte, o que pode se tornar uma barreira para a melhoria da condição socioeconômica, o que se vê são resultados melhores do que os níveis regionais e nacionais. Este resultado pode estar ligado ao fato de que Viçosa-MG apresenta índices altos educacionais, com 30 unidades escolares de nível fundamental, alcançando a 97ª posição no índice escola estadual e a segunda da microrregião (BARHAN; VANALLI, 2012, IBGE, 2018, BASTOS FILHO, 2019).

Os trabalhadores que se encontram nos grupos ensino fundamental incompleto, ensino médio incompleto e ensino superior incompleto estão relacionadas ainda a outros fatores que levaram à evasão escolar, como a dificuldade de conciliar os estudos com o trabalho, dificuldade de acesso e, no caso das mulheres, a alta incidência ao trabalho doméstico e maternidade (IBGE, 2016).

#### 4.6 Composição da unidade doméstica dos trabalhadores

A Tabela 6, apresenta a distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por número de filhos nos serviços de limpeza da UFV.

Tabela 6- Distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por número de filhos nos serviços de limpeza da UFV, 2019

Número de filhos	N	%
Não possui	11	12,26
1 ou 2 filhos	59	66,29
3 ou 4 filhos	18	20,22
5 filhos ou mais	1	1,12

Total	89	100
-------	----	-----

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Constatou-se que do total, 66,29% dos trabalhadores possuíam 1 ou 2 filhos, seguido por 20,22% que tinham 3 ou 4 filhos; 12,26% sem filhos e 1,12% com 5 filhos ou mais.

Nos demais itens da variável “composição da unidade doméstica”, que são “moradores da unidade doméstica” e “localização da unidade doméstica”, os resultados estão descritos a seguir.

Em termos absolutos, os trabalhadores compartilham sua residência com 43 crianças com idade até 12 anos e 41 adolescentes com idade de 13 a 18 anos. Entre as pessoas com idade entre 19 e 59 anos, houve uma divisão entre adultos jovens e adultos maduros, sendo que os adultos jovens (com idade entre 19 a 40 anos) somam 114 pessoas e os adultos maduros (com idade entre 41 a 59 anos) somam 63.

Dos 89 participantes, apenas seis alegaram que, além dos filhos e cônjuges, também moram com pessoas acima dos 60 anos, sendo que o total de idosos seriam de cinco do sexo masculino e cinco do sexo feminino. Assim, a média de pessoas por domicílio, considerando o total da amostra foi de 3,09.

Em relação à localização destes domicílios, 76 trabalhadores (85,39%) alegaram residirem em zona urbana e 13 trabalhadores (14,61%) em zona rural. Do total, 62 trabalhadores (69,66%) afirmaram residir em imóvel próprio, 24 trabalhadores (26,97%) em imóvel alugado e três trabalhadores (3,37%) não responderam.

Em relação às características da residência, 75 trabalhadores (84,27%) relataram que sua residência possui acabamento, laje, rede de esgoto e banheiros, enquanto 12 trabalhadores (13,48%) possuíam uma moradia sem acabamento, telhado e sem rede de esgoto; 2 pessoas (2,25%) não responderam.

Considerando todas as residências, somam-se 24 bairros diferentes, no município de Viçosa, e um no município de Teixeira-MG. Destes 24 bairros citados, o que mais se repetiu foi o bairro Santo Antônio, com 13 moradias, seguido por São José do Triunfo, com 8 moradias e Bom Jesus e Fátima com 6 moradias cada. O bairro Centro foi citado 3 vezes.

Estes bairros apresentam relevância neste dado por serem bairros que possuem certa referência histórica. O processo de expansão da cidade de Viçosa-MG está diretamente atrelado à expansão e desenvolvimento da UFV e, sendo assim, famílias inteiras migravam da microrregião para Viçosa atrás de emprego e, uma melhor condição de vida. As primeiras famílias que vieram neste intuito se assentaram em bairros específicos do município, principalmente o bairro Santo Antônio. Devido ao percurso histórico de expansões da cidade

e da universidade, este bairro acabou se tornando uma certa referência, pois se configurava como um ponto de apoio por ser a moradia de conhecidos, conterrâneos e preservar parte da cultura do local de origem (CRUZ, 2014).

Segundo Druck (2018), geralmente estes trabalhadores residem em regiões periféricas nos municípios onde vivem, sendo corroborado por Bastos Filho (2019), que apresenta um índice de segregação socioespacial no município de Viçosa-MG, que varia em uma escala de 0 a 1. Segundo o autor, para a elaboração deste índice, o Bairro São José do Triunfo é considerado um distrito e não pertence ao perímetro urbano do município, logo, foi excluído. Desta forma, o bairro Fátima apresenta um índice de segregação de 0,311; o bairro Santo Antônio apresenta um índice de 0,378; o bairro Bom Jesus apresenta um índice 0,442; e o bairro Centro apresenta um índice de segregação de 0,078. Os índices mais altos de segregação socioespacial pertencem aos bairros Santa Clara, com um índice de 0,636, que conta com o domicílio de 5 trabalhadores e o bairro Nova Viçosa, com um índice de 0,681, que tem o domicílio de 4 trabalhadores.

#### 4.7.1 Ocupação domiciliar dos trabalhadores

A variável ocupação familiar diz respeito ao número de integrantes do domicílio que possuem emprego. Esta variável representa um dado que está diretamente relacionado à qualificação e renda domiciliar, visto que o número de ocupantes do domicílio que não estão ativos economicamente representam uma parcela da população que necessita de oportunidades, qualificação e políticas ou ações do governo que impactem na economia (IBGE, 2016).

A Tabela 7, apresenta a distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por ocupação domiciliar nos serviços de limpeza da UFV.

Tabela 7- Distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por ocupação domiciliar nos serviços de limpeza da UFV, 2019

Ocupação domiciliar	N	%
Cônjuge e eu	36	40,45
Apenas eu	31	34,83
Outros	8	8,99
Todos	8	8,99
Filhos e eu	5	5,62
Abstenções	1	1,12
Total	89	100

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Como apresenta-se na Tabela 7, 34,83% dos trabalhadores são a única fonte de renda domiciliar; outros 40,45% alegam que a renda familiar provém da sua ocupação e de seu

cônjuge; e apenas 8,99% assinalaram que todos os integrantes do domicílio possuem ocupação e contribuem com a renda.

Percebe-se que na constituição domiciliar destes trabalhadores existe um contingente considerável de pessoas desocupadas, considerando que 34,83% são os únicos do domicílio com ocupação, e apenas 8,99% possuem todos os integrantes com trabalho. Este dado reflete o cenário brasileiro, que vem se recuperando lentamente de uma crise econômica, onde que, no ano de 2017, possuía 13,7% da população desocupada e, hoje, possui um índice de 11,8% (12,6 milhões de pessoas) de desocupação. Apesar de apresentar uma melhora nestes números, o índice de desemprego ainda é considerado alto (PNAD, 2019).

Devido ao fato de a maioria destes trabalhadores estar na faixa etária de 30 a 50 anos, muitos filhos podem não estar em idade para trabalho. O fato de a infraestrutura dos bairros periféricos ser precária também deve ser levada em consideração, ao passo que, na inexistência de creches, mães com filhos pequenos tendem a não trabalhar, por não terem com quem deixar as crianças. Outra parte dos filhos e cônjuges destes trabalhadores podem estar também incluídos no grupo considerado de subutilizados, que são pessoas que trabalham menos de 40 horas semanais. Estas representam 24,6% da força de trabalho disponível no país e afetam principalmente jovens e adultos até os 30 anos de idade (PNAD, op. cit.).

Com o aumento da população e a diminuição dos índices de ocupação devido à crise, ocorreu um aumento da população economicamente não ativa (PNEA), sendo que, no ano de 2015, havia cerca de 54 milhões de brasileiros desocupados, visto que destes, 69% eram mulheres. Além do sexo, outro fator de análise desta população foi a faixa etária e a escolaridade, percebendo que cerca de mais da metade possuía 50 anos ou mais e 51,8% contava apenas com o ensino fundamental completo.

Segundo IBGE (2016), para se compreender as mudanças populacionais do mercado de trabalho, a idade e a escolaridade são dois dos principais fatores de observação, pois, estes fatores caracterizam o perfil da mão de obra disponível. Dentro da população economicamente ativa (PEA) 37,8% possuía escolaridade até o ensino fundamental, apesar disso, 36,9% das pessoas ocupadas possuíam ensino médio completo ou ensino superior.

#### **4.7.2 Renda domiciliar dos trabalhadores**

A Tabela 8, apresenta a distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por renda domiciliar nos serviços de limpeza da UFV.

Tabela 8- Distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por renda domiciliar nos serviços de limpeza da UFV, 2019

<b>Renda domiciliar</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Até 1 salário mínimo	30	33,71
Entre 1 e 2 salários mínimos	42	47,19
Entre 2 e 3 salários mínimos	13	14,61
Entre 3 e 4 salários mínimos	1	1,12
Mais de 4 salários mínimos	1	1,12
Abstenções	2	2,25
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Como pode ser observado na Tabela 8, quase a metade dos trabalhadores (47,19%) possuía uma renda familiar entre 1 e dois salários mínimos e 33,71% tinha renda familiar de até um salário mínimo. Por outro lado, apenas dois trabalhadores (2,24%) responderam possuir uma renda familiar maior do que três salários mínimos.

Segundo o CENSO 2010 (dado mais recente), a desigualdade de renda é uma realidade brasileira, onde a renda familiar média nacional era de R\$ 668,00, vivendo um quarto da população com R\$188 e metade da população com até R\$ 375. Mesmo considerando que o salário mínimo da época era de R\$ 510, percebe-se uma diferença desses três quartos da população para os vinte e cinco por cento restante.

Ainda segundo o CENSO 2010 (dado mais recente), a renda média domiciliar *per capita* de Viçosa-MG era de R\$872,59. Quando se separa por cor ou raça, observa-se que os rendimentos dos brancos são de R\$ 1.216,56, enquanto dos pretos são de R\$ 468,59 e dos pardos de 608,55.

Esta diferença de rendimento por cor ou raça pode estar associado a outros fatores, como a escolaridade, sendo que da população deste estudo, 67,42% possuíam até o ensino fundamental e 74,16% da mesma população é preta ou parda. Segundo o CENSO 2010 (dado mais recente), a população que se declara preta ou parda possui um menor nível escolar e um rendimento médio que equivale à metade do rendimento da população branca, considerando também que a taxa de desocupação destas populações é de 11,8% e 8,6%, respectivamente.

Estes dados corroboram também com a pesquisa de Druck et al. (2018), ao apresentar que a precarização dos trabalhadores terceirizados se dá também pela vulnerabilidade social e econômica, na qual estes trabalhadores se contentam em receber um salário mínimo para poder sair do desemprego ou do setor informal.

#### **4.7.2.1 Dificuldade de viver com o rendimento familiar**

Esta variável diz respeito ao grau de dificuldade relatado pelo trabalhador considera ter para passar o mês com os rendimentos mensais domiciliares percebidos. A tabela 9

apresenta a distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por dificuldade em viver com o rendimento familiar nos serviços de limpeza da UFV.

Tabela 9- Distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por dificuldade em viver com o rendimento familiar nos serviços de limpeza da UFV

<b>Grau de dificuldade para viver com o rendimento domiciliar</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Muito difícil	27	30,34
Mais ou menos difícil	51	57,30
Sem dificuldade	9	10,11
Abstenções	2	2,25
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Constata-se que 57,30% dos trabalhadores consideram mais ou menos difícil chegar ao fim do mês com o rendimento domiciliar atual; 30,34% consideram muito difícil chegar ao fim do mês com o rendimento domiciliar atual e apenas 10,11% consideram fácil chegar ao fim do mês com o rendimento domiciliar atual.

Este dado nos mostra que 87,64% dos trabalhadores passam dificuldades em algum momento para poder chegar ao fim do mês com algum dinheiro, sem se preocupar e controlar os gastos de maneira mais necessária e rígida. Este dado pode estar diretamente relacionado com os últimos dois dados apresentados, sendo o primeiro a renda *per capita* domiciliar que apontou que 60,80% dos trabalhadores deste estudo possuía renda de até dois salários mínimos, além do fato de que apenas 34,83% dos trabalhadores eram os responsáveis por toda renda domiciliar.

Como apresentado, essa dificuldade expressada é um desdobramento da situação socioeconômica destes trabalhadores, porque, além de mais da metade possuir renda de até 2 salários mínimos, 87,74% tenham filhos e residiam geralmente em bairros periféricos.

De acordo com o IBGE (2016), as classes sociais são estratificadas segundo a renda *per capita* domiciliar mensal, sendo dividida em cinco classes (A, B, C, D e E), sendo que estes trabalhadores, em sua maioria, estão incluídos na classe E, que possui rendimento de até dois salários mínimos. Uma vez representante de determinada classe social, possui especificidades e questões que precisam de políticas públicas para serem sanadas, pois tende a influenciar questões ligadas à educação, moradia, saúde e lazer (IBGE, 2016).

Esta classificação é apenas um dado que reforça este desdobramento, pois, como já apresentado por Druck et al. (2018) e Bastos Filho et al. (2019), as pessoas pertencentes a esta classe social tendem a residir em regiões periféricas, com pouca acessibilidade a recursos de

transporte, educação, lazer e saúde, além de geralmente serem negras e possuir um baixo nível escolar e baixa remuneração.

#### **4.8 Condição de saúde dos trabalhadores**

Esta variável diz respeito a condição de saúde dos trabalhadores terceirizados, uma vez que o trabalho terceirizado possui um caráter precarizado (ANTUNES, 2015, DRUCK, 2016, GEMMA; ROJAS; SOARES, 2017) e esta precarização afeta diretamente a saúde do trabalhador.

A Tabela 10, apresenta a distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por condição de saúde nos serviços de limpeza da UFV.

Tabela 10- Distribuição de frequência de trabalhadores terceirizados por condição de saúde nos serviços de limpeza da UFV, 2019

<b>Condição de saúde</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Péssima	0	0
Ruim	0	0
Regular	24	26,97
Boa	48	53,93
Ótima	16	17,98
Abstenções	1	1,12
Total	89	100

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Constatou-se que mais da metade dos trabalhadores (53,93%) considera que seu estado de saúde é bom, seguido por 26,97% que avaliou sua saúde como regular e 17,98% que considera sua saúde ótima. Apenas um trabalhador (1,12%) se absteve de responder e nenhum trabalhador considerou que sua saúde fosse péssima ou ruim.

Este dado não se caracteriza com os estudos apresentados por Antunes (2015), Druck (2016) e Gemma, Rojas e Soares (2017), que apontam que, no geral, a saúde destes trabalhadores fica comprometida, uma vez que o trabalho terceirizado é um trabalho precarizado, quando se trata das condições do trabalho, remuneração, tempo e carga de serviço excessivos e um risco maior de acidentes.

Um fator que ajuda a explicar esta condição é que este indicador é baseado na autodeclaração do trabalhador, e pressupõe-se que os trabalhadores tendem a se considerarem saudáveis, já que aqueles não saudáveis são substituídos devido aos seus problemas de saúde, buscando, assim, manter o seu emprego o máximo que puder (ANTUNES; PRAUN, 2015).

Por outro lado, o número de adoecimentos aumentou, quando foi perguntado se apresentavam algum problema de saúde. Dos respondentes, 35,96% alegaram apresentar algum problema de saúde, enquanto 61,80% dos trabalhadores afirmaram não possuir nenhum problema de saúde, enquanto 2,25% trabalhadores se abstiveram em responder.

Quando foi perguntado aos trabalhadores se surgiram problemas de saúde depois que começaram a trabalhar como terceirizados, 70,79% dos trabalhadores alegaram que não, enquanto 29,21% dos trabalhadores afirmaram que surgiram problemas de saúde após o início de trabalho enquanto terceirizado. Destaca-se que 29,1% é número elevado, se considerando que o adoecimento é oriundo da atividade de trabalho do sujeito.

Dos problemas de saúde o mais citado foi a dor de coluna (10 vezes), seguido por dor nas articulações (4 vezes), hipertensão e estresse (3 vezes cada), problemas com joelho, tendinite, dor nas costas, ansiedade, diabetes e dor nos ombros (2 vezes cada). Alguns trabalhadores apresentavam mais de um desses problemas de saúde.

A presença de determinados tipos de adoecimento está diretamente relacionada à atividade de trabalho, que é uma atividade de alto esforço físico e com movimentos repetitivos, estando também sempre com risco de acidentes, que podem promover outros adoecimentos. Outro fator que contribui para o surgimento de doenças está relacionado ao fato de que o trabalho terceirizado é mal remunerado, e por vezes, este trabalhador pode precisar trabalhar informalmente para completar sua renda, aumentando ainda mais o esforço e o risco à acidentes (ZUBERI, 2011).

A presença deste tipo de adoecimento demonstra que a promoção de saúde no local de trabalho, que é uma ação da gestão que busca controlar as variáveis que seriam danosas à saúde, é deficitária (CASAS; KLIJN, 2006).

A saúde do trabalhador terceirizado é uma questão que, apesar de importante, ainda enfrenta certo descaso, por parte de carência de ações da gestão e também falhas contratuais. Segundo Cordeiro (2018), grande parte dos danos à saúde que ocorrem aos trabalhadores terceirizados se dão em função do despreparo e insegurança dos fiscais e encarregados, além da pressão das empresas por reduzir gastos e a pouca importância dada à essa questão, devido ao fato de não pertencerem à instituição pública na qual exercem sua força de trabalho, mas sim à uma empresa terceirizada, constituindo uma questão voltada a sua apropriação de local e à falta de incentivo contratual que permita o cuidado com sua saúde.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A caracterização do perfil socioeconômico do trabalhador terceirizado dos serviços de limpeza da UFV indicou uma maior presença de trabalhadores do sexo feminino, sugerindo uma naturalização das atividades de limpeza e cuidados às mulheres. Mais da metade desses trabalhadores possuiu entre 31 a 50 anos, o que demonstra uma população em sua plena idade de capacidade de trabalho, considerada população economicamente ativa (PEA).

Em relação ao contexto familiar, predominou o status civil casado e com filhos, com domiciliar de até dois salários mínimos, o que influenciava no modo de viver destas pessoas, em termos do local de moradia e acesso à serviços de lazer, educação, saúde e alimentação. Os locais de moradia predominantes eram as áreas urbanas periféricas, sendo os domicílios próprios, com acabamento e rede de esgoto.

A condição econômica, é um fator limitante desta população, uma vez que, além do rendimento ser baixo e provavelmente basicamente do trabalhador terceirizado e seu cônjuge, o que nos permite aferir que cada um recebe no máximo um salário mínimo, fazendo com que mais de 80% dificuldade em viver um mês com os rendimentos atuais.

A maioria dos trabalhadores terceirizados era negra e com nível escolar até o ensino fundamental, demonstrando a realidade brasileira, ao se tratar que, em trabalhos precarizados e pouco valorizados como o trabalho terceirizado, a maioria possui baixa escolaridade e são negros, representando a parcela mais pobre da população nacional.

Por fim, os aspectos relacionados à saúde mostraram que, no geral, os trabalhadores terceirizados consideram seu estado de saúde atual de regular a ótimo. Considera-se que pode ter sido influenciado por um receio por parte dos trabalhadores, que estas informações fossem transmitidas à empresa terceirizada. Apenas 36% dos trabalhadores relataram possuir algum problema de saúde, sendo que, cerca de 28% adquiriram após o início do trabalho como terceirizado.

Neste aspecto, os trabalhadores, além do medo, também podem não reconhecer que certos adoecimentos que possuem estão relacionados à atividade de trabalho que exercem, devido ao esforço necessário para realizar certas atividades, movimentos repetitivos e o uso de produtos químicos.

Por fim, pode-se concluir que o trabalhador terceirizado dos serviços de limpeza da UFV é geralmente mulher, negra e com baixo nível escolar. Tende a residir em periferia e possui filhos, obtendo um rendimento domiciliar de até 2 salários mínimos. Apesar de não ser maioria, o nível de adoecimento nesta população é considerado relevante.

Confirma-se a precarização do trabalho que chega aos setores públicos, consequência de um modelo mais liberal de governança, a ausência de políticas públicas que poderiam colaborar com acesso a creche, formação, transporte, alimentação, fiscalização e promoção da saúde.

Elege-se como contribuição para futuros trabalhos pensar na dificuldade de fiscalização da garantia de bem-estar dos terceirizados pela rede pública, a avaliação do impacto do trabalho terceirizado no cotidiano familiar destes trabalhadores e possíveis danos existenciais na vida dos mesmos.

Estas considerações permitem que, devido ao entendimento desta população, possam ser tomadas medidas à fim de garantir os direitos e melhoras as condições de trabalho e remuneração destes trabalhadores, buscando não só a participação do setor privado, como também a fiscalização e intervenção do setor público, afim de proteger e melhorar a vida destas pessoas.

## 6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES, R. A sociedade da terceirização total. **Revista da ABET**, v. 14, n. 1, Jan/ Jun, 2015.
- ANTUNES, R; PRAUN, L. The society of illness at work. **Serviço Social e Sociedade**, n.123, pp.407-427. 2015.
- ALVES, G. Outsourcing: The future of labor in Brazil. **Trabalho educação e saúde**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 337-339, Aug. 2017.
- ARAÚJO, E. M.; COSTA, M. C N; HOGAN, V. K.; ARAÚJO, T. M.; DIAS, A. B.; OLIVEIRA, L. O. A. The use of the variable of race/color within Public Health: possibilities and limits. **Interface Comunicação, Saúde, Educação.**, v.13, n.31, p. 383-94, Out./Dez. 2009.
- BARHAM, E. J.; VANALLI, A. C. G. Work and family: theoretical perspectives and current challenges. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 47-59, Abr. 2012.
- BASTOS FILHO, R. A. **Segregação socioespacial e redes de apoio familiares em regiões periféricas de uma cidade média mineira**. Tese (Doutorado em Economia Doméstica). Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, Universidade Federal de Viçosa, Minas Gerais, 2019.
- BASTOS FILHO, R. A.; PINTO, N. M. A.; FIÚZA, A. L. C.; REZENDE, D. F. A. Efeito da atuação do poder público municipal sobre as condições de vida das famílias: um estudo comparativo da segregação socioespacial em regiões periféricas e central da cidade de Viçosa (MG). **VI Encontro Brasileiro de Administração pública e políticas públicas**. Salvador, BA. 2019.
- BATTISTINI, O. R. ¿Qué hay de nuevo y de viejo en la subcontratación laboral moderna? **Sociológica**, México, v. 33, n. 93, p. 281-318, Abr. 2018.
- BRASIL, Lei Federal nº 9.394 de 1996. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Acessado em 10/02/2020. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm)>.
- BRITES, R. M. R.; ABREU, A. M. M. Alcohol consumption pattern among workers and socioeconomic profile. **Acta paulista de enfermagem**, São Paulo, v. 27, n. 2, p. 93-99, Apr. 2014.
- CASAS, S. B.; KLIJN, T. P. Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 14, n. 1, p. 136-141, Feb. 2006.
- CAMPOS, C. M. S.; VIANA, N.; SOARES, C. B. Transformations in contemporaneous capitalism and its impact on state policies: the SUS in debate. **Saúde e sociedade**, São Paulo, v. 24, p. 82-91, Jun. 2015.

CARNEIRO, F. M. A. A Terceirização na Administração Pública: Vantagens, Desvantagens e Ameaças ao Regime Jurídico das Relações do Trabalho. **Revista de Direito Administrativo e Gestão Pública**, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 61 – 80, Jul/Dez 2016.

CHILLIDA, M.; COCCO, M. Worker's health & outsourcing: worker's profile in a hospital cleaning servisse. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**. 2005.

COTA; J. E. M; BERMÚDEZ, K. J. G. Discriminación salarial por género en México. **Problemas del Desarrollo**, vol.40 no.156, México Jan./Mar. 2009

CORRÊA, D. A.; GONÇALVES, W. A.; SANTOS, A. L. L.; NOVAES NETTO, A. F. Impactos do bônus demográfico para gestão de pessoas. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 15, n. 3, 2016.

CRUZ, T. A. **Retrato social de Viçosa V**. Viçosa, MG: CENSUS, 2014.

DIEESE. **Especial Terceirização**. Acessado em: 10/07/2019. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/estudotecnico/terceirizacao.html>>.

\_\_\_\_\_. **Terceirização e Desenvolvimento**: Uma conta que não fecha. Acessado em: 11/11/2019. Disponível em: <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>

DRUCK, G. Unrestrained outsourcing in Brazil: more precarization and health risks for workers. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, jun, 2016.

DRUCK, G.; SENA, J.; PINTO, M. M.; ARAÚJO, S. A terceirização no serviço público: particularidades e implicações. **Terceirização do trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília. p. 113-142. 2018.

DUTRA, F. C. M. S.; COSTA, L. C.; SAMPAIO, R. F. A influência do afastamento do trabalho na percepção de saúde e qualidade de vida de indivíduos adultos. **Fisioterapia e Pesquisa**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 98-104, Mar. 2016.

GARBIN, S. Trabalho feminino e terceirização: um estudo de caso. Trabalho de conclusão de curso. **Universidade Federal de Santa Catarina**. Centro socioeconômico. 2014.

GEMMA, S. F. B.; ROJAS, M. F.; SOARES, M. J. B. Agentes de limpeza terceirizados: entre o ressentimento e o reconhecimento. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, São Paulo, v. 42, e4, 2017.

HERNÁNDEZ, F C.; PEÑALVER, A. J. B. La administración inteligente como fator para reducir el fracasso empresarial. **Tourism & Management**, nº 8, 2012.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **IBGE Cidades – Panorama 2018**. Acessado em 10/02/2020. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/vicosa/panorama>>

\_\_\_\_\_. **Síntese de indicadores sociais**. Rio de Janeiro, 2016.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios: síntese de indicadores 2013**. IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. – 2 ed, Rio de Janeiro: IBGE, 296p, 2014. Acessado em: 14/05/2019 Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv94414.pdf>>

\_\_\_\_\_. **Indicadores sociais municipais – uma análise dos resultados do universo do CENSO demográfico 2010**. Rio de Janeiro, 2011.

\_\_\_\_\_. **Nupcialidade, fecundidade e migração 2010**. Rio de Janeiro, 2010.

\_\_\_\_\_. **Educação e deslocamento 2010**. Rio de Janeiro, 2010b

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Agricultura: Veja produção agrícola e área plantada por cidade do Brasil - VIÇOSA, MG**. Acessado em: 11/11/2019. Disponível em: <<http://www.deepask.com/goes?page=vicosa/MG-Agricultura:-Confira-a-producao-agricola-e-a-area-plantada-no-seu-municipio>>.

JACOBSEN, A. L; CORDEIRO, E. R. **A terceirização da segurança nas instituições federais de ensino superior: um estudo na ufsc**. XV Colóquio Internacional de Gestão Universitária, Mar del Plata, Argentina, 2015.

LIMA, J. C. Outsourcing and workers: revisiting some questions. **Caderno de psicologia social do trabalho**, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 17-26, 2010.

MONTALI, L. Relação família-trabalho: reestruturação produtiva e desemprego. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 123-135, Jun. 2003.

OIT, Organização internacional do trabalho. **Mulheres no trabalho**. Genebra: OIT, 2016.

OLHER, B. S. **Terceirização das atividades de apoio em instituições federais de ensino da Zona da Mata de Minas Gerais**. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal de Viçosa. Viçosa, Minas Gerais.

OLHER, B. S.; COSTA, I. S.; TEIXEIRA, M. I. Reflexões sobre os efeitos da terceirização dos cargos de apoio no serviço público federal: estudo de caso no instituto federal do sudeste de MG campus Rio Pomba. **Holos**, ano 31, v. 5. Ago. 2015.

REIS, L. M.; UCHIMURA, T. T.; OLIVEIRA, M. L. F. Socioeconomic and demographic profile in a vulnerable community to the use of drugs of abuse. **Acta paulista de enfermagem**, São Paulo, v. 26, n. 3, p. 276-282, 2013.

SALM, C. L.; FOGAÇA, A. **Questões críticas da educação brasileira. Consolidação de propostas e subsídios para ações nas áreas da tecnologia e da qualidade**. Brasília. MCT/Programa de Apoio à Capacitação Tecnológica da Indústria; MICT/Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade, 1995.

SALVADOR, M.; RIBA, C. La externalización como estrategia de gestión en los servicios públicos locales. **Revista de Administración Pública**, Rio de Janeiro, v. 51, n. 4, p. 633-652, Aug. 2017.

VARGAS, C. P.; MONSALVE, M. E. Labor outsourcing: between efficiency and social equity. *Rev. Ces Derecho, Medellín*, v. 7, n. 1, p. 3-10, Jan. 2016.

VOGELMANN, Rafael. A Problem for Moral Naturalism: Outsourcing Moral Judgments. **Manuscrito**, Campinas, v. 40, n. 3, p. 1-27, Sept. 2017.

## **CAPÍTULO II - A percepção de bem-estar no trabalho do trabalhador terceirizado da Universidade Federal de Viçosa/MG**

### **RESUMO**

Este artigo propõe identificar os aspectos relativos à percepção de bem-estar no trabalho dos trabalhadores terceirizados dos serviços de limpeza da Universidade Federal de Viçosa (UFV), partindo do princípio de que o processo de terceirização pode levar à precarização e ao sofrimento no trabalho. Trata-se de um estudo quantitativo com caráter descritivo-exploratório, cujo instrumento de coleta de dados foi um questionário estruturado proposto por Goulart et al. (2012). Foram aplicados 89 questionários, sendo os dados tratados pelo software STATA, versão 12. Os resultados evidenciaram seis itens apresentaram índices positivos em relação à percepção do bem-estar no trabalho, em termos de: condições de trabalho, como lidar com as demandas da organização, sentimentos em relação ao trabalho, análise do bem-estar subjetivo, efeitos colaterais e nível de envolvimento. Dois índices apresentaram níveis negativos, sendo o tempo para execução das tarefas e os sintomas da síndrome de Burnout. Por tanto, destaca-se a presença da precarização no trabalho terceirizado nos serviços de limpeza da UFV, apesar disto, a primeira percepção dos trabalhadores sobre a precarização é de que ela não acontece de forma clara. Considera-se que tal resultado está associado a um sentido de sobrevivência para este grupo, pois o desemprego significa uma dificuldade ainda maior para o sustento da família e o trabalho informal é a realidade mais presente e, desta forma, o sofrimento é mascarado, pois estar empregado, apesar das condições precárias, é necessário.

**Palavras chave:** bem-estar, terceirização, trabalho, Universidade Federal de Viçosa

### **ABSTRACT**

This article proposes to identify the aspects related to the perception of well-being at work of outsourced workers of the cleaning services of the Federal University of Viçosa (UFV), assuming that the outsourcing process can lead to precariousness and suffering at work. This is a quantitative study with a descriptive-exploratory character, whose data collection instrument was a structured questionnaire proposed by Goulart et al. (2012). We applied 89 questionnaires, and the data were processed by STATA software, version 12. The results showed six items with positive indexes regarding the perception of well-being at work, in terms of: working conditions, how to deal with the demands of the organization, feelings regarding work, analysis of subjective well-being, side effects and level of involvement. Two indexes presented negative levels, being the time to perform tasks and the symptoms of Burnout syndrome. Therefore, the presence of precariousness in outsourced work in the cleaning services of UFV is highlighted, despite this, the first perception of workers about precariousness is that it does not happen clearly. It is considered that such result is associated to a sense of survival for this group, because unemployment means an even greater difficulty to support the family and informal work is the most present reality and, in this way, suffering is masked, because being employed, despite the precarious conditions, is necessary.

**Key words:** welfare, outsourcing, work, Federal University of Viçosa

## 1 INTRODUÇÃO

Este artigo tem como temática o bem-estar no trabalho dos trabalhadores terceirizados dos serviços de limpeza da Universidade Federal de Viçosa (UFV), pressupondo que o processo de terceirização pode levar à precarização e ao sofrimento no trabalho.

O trabalhador terceirizado tem condições de trabalho e ganhos salariais tidos como “de segunda categoria”, sendo vistos, às vezes, como uma analogia ao trabalho escravo. Há nestes casos uma grande discriminação por parte da instituição contratante e também dos trabalhadores que possuem contratos diretos com a empresa para com os terceirizados. Essas diferenças podem ser observadas também em processos que ocorrem dentro da instituição, como, por exemplo, o treinamento recebido ao entrar na instituição para exercer tal função, que, em geral é menor; acesso limitado às instalações da empresa; revistas ao entrar e sair; carga horária de trabalho maior e mais intensa; maior rotatividade e menor salário em média; condições de trabalho menos seguras, dentre outras (ANTUNES; DRUCK, 2013).

Em geral, os trabalhadores terceirizados tem um menor salário, maior carga horária de trabalho, maior risco de acidentes e menor possibilidade de exercer direitos trabalhistas, e, infelizmente, a grande parte dos acidentes que acontece com os trabalhadores terceirizados não é contabilizada nos controles sociais do governo. Outro fator, que é um desdobramento desta precarização e que afeta o bem-estar, se refere às relações sociais que o trabalhador constrói no ambiente de trabalho, sua subjetividade e autopercepção (DRUCK, 2016).

A relação que o trabalhador terceirizado possui quando inserido em sua empresa empregadora e o local em que ele trabalha, sendo neste caso uma instituição pública, é de diferenciação, já que se tratam de organizações com objetivos, funcionamentos, setores e tipos de vínculos empregatícios diferentes. Quando se considera o lado do coletivismo, a terceirização leva a uma fragmentação que impede esta coletividade de existir, produzindo então uma disputa entre os trabalhadores que convivem e têm suas atividades no mesmo espaço e mesmas funções, pelo simples fato de usar um uniforme, crachá ou alguma identificação que os diferencia (ANTUNES; DRUCK, 2013).

Outro fator que influencia o bem-estar do sujeito é a forma como se percebe em sua valorização e seu reconhecimento pelo trabalho desempenhado. Segundo Bendassolli (2012), o reconhecimento no trabalho está associado às expectativas de retorno pelo trabalho feito e se mostra diretamente ligado à construção de identidade e saúde no trabalho, logo, sua falta leva a processos de sofrimento e adoecimento. A base do reconhecimento deriva do status e

honra, e hoje se baseia nos direitos individuais e mérito do desempenho (VOGELMANN, 2017)

O sofrimento surge, então, do encontro do sujeito com o real, sendo um ponto de partida para o processo de subjetivação. Este é um processo por meio do qual o sujeito se constitui, criando vínculos com todo o meio em que está inserido, mobilizando seus sentimentos e suas atitudes para lidar com este real (BENDASSOLI, op. cit.).

Mesmo com toda questão voltada para o sofrimento e adoecimentos que a precarização acarreta, a baixa oferta de empregos e a necessidade de sobrevivência faz com que a terceirização se torne uma oportunidade de emprego para a população das cidades de pequeno e médio porte, devido à baixa oferta de empregos, destacando-se dentro desse quadro, os trabalhadores da baixa ou nenhuma qualificação profissional (OLHER, 2013).

O estudo realizado por Olher (op. cit.) sobre a terceirização nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) da Zona da Mata mineira, incluindo a Universidade Federal de Viçosa (UFV), indica que o processo de terceirização ocorre de forma gradual. É um processo que apresenta similaridades de contexto históricos, momentos e estágios sociais em universidades de estados diferentes e até mesmo em regiões diferentes, dentro do mesmo estado, fazendo com que a percepção sobre o bem-estar e a precarização sejam vistas de formas diferentes, num contexto em que o desemprego se torna um mal maior do que condições de trabalho ruins.

Neste contexto, objetivou-se identificar os aspectos relacionados ao impacto do trabalho terceirizado no bem-estar do sujeito que trabalha, considerando os fatores físicos e psicológicos relacionados ao bem-estar (WISNER, 1994, DEJOURS, 1998, MAGGI, 2006, ANTUNES, 2015, DUTRA, 2016, STEIN, et al., 2017, DRUCK, 2016, 2018).

## **2 REVISÃO DE LITERATURA: O BEM-ESTAR**

### **2.1 A precarização como propulsora de condições de adoecimento**

A terceirização na administração pública vem se modificando e se adaptando ao longo dos anos através dos governos e da sociedade. No que diz respeito ao serviço público, incluindo então as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), a terceirização se tornou um processo com limites tão flexíveis a ponto de, com seu crescimento e com a extinção de cargos públicos, levarem à reestruturação de carreiras. Na atualidade, existem poucos ou nenhum servidor público nas IFES para as funções relativas aos serviços de limpeza (DRUCK et al., 2018).

De acordo com os resultados do estudo de Druck et al. (op. cit.), em uma IFES com os trabalhadores terceirizados, quase a totalidade dos trabalhadores dos serviços de limpeza recebe um salário mínimo; seu relacionamento com seus colegas de trabalho e com os estudantes é considerado bom no geral, porém, quase um quarto dos trabalhadores alegou já terem sofrido alguma discriminação devido à sua posição de trabalho terceirizada. Um fato que se destacou foi o de que o sentimento de pertencimento destes trabalhadores é maior em relação à universidade na qual prestam serviço, e não com a empresa na qual possuem o vínculo de trabalho, por terem ali seus vínculos afetivos.

No contexto do trabalho, qualquer indivíduo está sob influência de diversos fatores, sejam eles sociais, culturais e/ou psicológicos. Por vezes, estes fatores conduzem à situações negativas e/ou danosas a saúde física e mental do trabalhador, diminuindo o nível de bem-estar e levando a consequências nocivas à sua integridade, que podem surgir em forma de adoecimentos. O trabalhador com exaustão, ansiedade e depressão não consegue desempenhar satisfatoriamente seu trabalho e demais atividades fora dele. Ao ser humilhado no trabalho, o trabalhador perde seu bem-estar e está mais propenso a acidentes (GOUVEIA, et al., 2008).

De acordo com Clot (2006), que desenvolveu o conceito de “função psicológica do trabalho”, o processo de trabalho é o meio pelo qual o trabalhador constrói sua identidade e também percebe sua condição de saúde. O autor considera que o trabalho é uma atividade dirigida para três fontes. A primeira, diz respeito às preocupações dos sujeitos, estando incluídos os seus desejos, expectativas e projetos; a segunda, diz respeito às preocupações dos outros, visto que a atividade vai ser desenvolvida juntamente às atividades de outros sujeitos no mesmo local; a terceira, diz respeito ao ofício e ao gênero profissional, estando ligada a uma forma transpessoal do coletivo trabalho, permitindo ao sujeito o pertencimento a um coletivo, se reconhecendo e servindo como ferramenta para ação e comunicação. Considera-se, então, que a atividade é marcada em uma história de coletividade, permeada por regras específicas do local e do ofício e uma coletividade de trabalho (CLOT, 2006).

O trabalhador terceirizado, ao exercer sua atividade de trabalho, está imerso em um ambiente de constante contraste devido às possíveis diferenciações das situações de trabalho, que podem ser a causa de seu adoecimento. Quem nos traz esta perspectiva é Dejours (1998), ao afirmar que ao ser inserido em determinadas organizações, as relações em que o trabalhador se engaja o despoja de sua subjetividade.

Para Wisner (1994), um dos fatores ligados ao sofrimento psíquico do trabalhador é a “carga mental de trabalho”, sendo que esta, possui três aspectos: o físico, o psíquico e o

cognitivo, onde cada um pode ter alguma sobrecarga, que é o que leva a um sofrimento ou adoecimento. O aspecto psíquico pode estar diretamente relacionado ao adoecimento físico e que, às vezes, apesar dos componentes físicos ou psíquicos não estarem em foco na atividade de trabalho exercida, existem e exercem importância. O terceiro fator (o cognitivo) ganha mais importância ao se relacionar com a capacidade e a possibilidade de o trabalhador ter autonomia para tomar decisões, estando diretamente ligado ao aspecto cognitivo da própria tarefa, e caso haja, então, uma sobrecarga neste aspecto, a tomada de decisão fica comprometida.

## **2.2 O bem-estar no trabalho**

O bem-estar no trabalho é um estado que almeja a valorização do trabalhador enquanto pessoa e suas questões individuais, tendo como busca o equilíbrio saudável entre o trabalhador e a empresa para que ambos possam ter suas necessidades atendidas e satisfeitas (ALVES, 2010).

A definição de bem-estar vem de uma base relacionada a juízos de valor e de reações emocionais relativas à satisfação, prazer e felicidade (GOULART et al., 2012). Na busca de unificar estes conceitos, a Organização Mundial da Saúde (OMS) propôs o seguinte conceito: “a percepção do indivíduo de sua inserção na vida no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (WHOQOL GROUP, 1994, p. 28).

Este conceito engloba aspectos de bem-estar físico e psicológico, direito a saúde, segurança física e psicossocial, além da possibilidade de realizar suas tarefas com segurança, nível de independência, crenças e relações pessoais. Esta definição, criada pelo Grupo WHOQOL, demonstra a complexidade na qual o sujeito está imerso e que o conceito de bem-estar envolve aspectos culturais, sociais e ambientais, tendo como principal pilar a autopercepção sobre suas questões (FLECK, 2000).

A Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS) considera o local de trabalho um dos principais locais para a promoção da saúde, pois as pessoas tendem a passar, em média, um terço de suas vidas em algum ambiente de trabalho. Este serviço de promoção à saúde é considerado como primário para o desenvolvimento social, econômico e pessoal. Para a OMS, a promoção da saúde é a capacidade de o indivíduo controlar os processos que implicam em danos ou a melhorias à saúde. Assim, tanto para a OMS quanto para a OPAS, a promoção da saúde no ambiente de trabalho é uma tentativa de aumentar o controle sobre as variáveis que

afetam a mesma, contribuindo para uma melhoria econômica e psicossocial das pessoas (CASAS; KLIJN, 2006).

Os principais aspectos para a promoção da saúde são de ordem variável em níveis de conhecimento e aplicação. Os indicadores que mostram se um ambiente de trabalho é saudável ou não são de duas ordens, objetivo e subjetivo. Estes indicadores podem mostrar a satisfação dos indivíduos em realizar as tarefas e permanecer naquele ambiente. O fator objetivo diz respeito às formas de organização e condições de trabalho e o subjetivo, sobre o contentamento das necessidades intrínsecas. Logo, o bem-estar no trabalho está pautado no equilíbrio sócio laboral, estando envolvido no que este equilíbrio pode proporcionar em termos de recursos financeiros, segurança física e psicológica, relações sociais e oportunidade de crescimento profissional (CASAS; KLIJN, op. cit., FARSEN et al., 2018).

O bem-estar também exerce influência nos processos psicossociais dos trabalhadores, gerando impactos na sua capacidade de trabalho. Quando em um nível alto ou positivo, o trabalhador se sente motivado, produz mais e melhor, além de criar um vínculo mais forte com a instituição e com seus colegas de trabalho. Quando este nível está baixo ou negativo, o trabalhador se sente desmotivado, desconfiado, busca sair do emprego e não cria vínculos positivos (ZAMABADA; GÓMEZ, 2012).

Nesta perspectiva, a melhoria nas práticas organizacionais representa um ponto importante para a manutenção positiva do bem-estar no trabalho, sendo buscado pela instituição através da melhoria do bem-estar no trabalho, o aumento do comprometimento e produtividade. As estratégias utilizadas para alcançar estes objetivos passam pela reestruturação da organização do trabalho, buscando criar uma valorização do indivíduo e um canal de comunicação direto entre os trabalhadores e seus superiores, ampliando as relações interpessoais, que por sua vez, levam a uma diminuição das queixas e sintomas psicológicos negativos (SANTOS; CEBALLOS, 2013).

Ainda segundo Santos e Ceballos (op. cit.) apesar de existirem variáveis que definem se o bem-estar no trabalho terá impacto positivo ou negativo, eles afirmam que o contexto de trabalho é o mais importante, pois, ele impactará sobre outros fatores, como, por exemplo, as condições sociodemográficas destes trabalhadores. Dentro do contexto de trabalho, tanto as relações, quanto o clima social são entendidos como os fatores de maior influência, o que embasa a hipótese dos autores de que as relações interpessoais pelo seu caráter psicológico são importantes para o bem-estar.

Por outro lado, demandas excessivas no trabalho, sejam elas de ordem psicológica ou física e o sentimento de frustração por não ter o reconhecimento ou a recompensa esperada aumenta a insatisfação, que, por sua vez, pode abalar as relações interpessoais, reduzindo o bem-estar no trabalho (SANTOS; CEBALLOS, op. cit.).

### 2.2.1 Aspectos psicossociais

O estudo do bem-estar está diretamente ligado à Psicologia, visto sua conexão com as emoções e a saúde mental das pessoas de forma geral. Estudos, como o de Santos e Ceballos (2013), mostram que os impactos causados pelo trabalho no bem-estar podem ter efeitos positivos e negativos à saúde do trabalhador.

Historicamente, a Psicologia teve um investimento maior sobre o tema do bem-estar, no início da década de 1970, devido às mudanças ocorridas no período pós-guerra. O conceito de bem-estar proposto se compunha de dois fatores. O bem-estar objetivo, também chamado de *welfare*, e o bem-estar subjetivo, também chamado de *well-being*. O primeiro diz respeito ao acesso a recursos que o indivíduo possui para obter uma satisfação em relação às necessidades básicas de vida e segurança, estando intimamente ligado ao salário e as condições sociodemográficas. O segundo está relacionado a fatores relativos à satisfação sobre a vida, aspectos psicológicos e emocionais, dando então este caráter subjetivo e individual sobre cada modo de vida (GONÇALVES; LEITE, 2009).

Este conceito está ligado também a um fator de segurança para os processos de ação e decisão. Segundo Bendassoli (2012), o ofício funciona como um “destinatário de segurança” que garante ao trabalhador ações e decisões previamente estabelecidas para lidar com o embate entre o prescrito – as regras e normas estabelecidas pela empresa e o real – como de fato acontece a atividade de trabalhar no dia a dia. O autor ainda coloca que, caso haja uma mudança de contexto e o trabalhador seja despojado destas garantias de segurança, ele se sente inseguro em relação aos processos decisórios e em relação à organização do trabalho.

Ainda dentro deste conceito, Bendassoli (op. cit.) ressalta que o bem-estar psicossocial está ligado também ao reconhecimento sobre si e sobre o seu trabalho. Portanto, o reconhecimento, enquanto categoria de bem-estar subjetivo, tem sua importância na execução das atividades e no reconhecimento deste gênero profissional.

A falta de bem-estar no trabalho pode ser ocasionada por diversos fatores, como, por exemplo, questões relacionadas ao local de trabalho, remuneração, condições de contrato, relações interpessoais, estilos de gerência, pressão por resultados, entre outros. Todas estas condições levam a um baixo do nível de bem-estar do trabalhador e ao surgimento de

adoecimentos físico e psicológico. Quando se trata das relações familiares, estas começam a ser afetadas na medida em que o sofrimento do trabalhador avança, sendo que elas podem ser um dos preditores da insatisfação no trabalho (GOULART JÚNIOR, et al., 2013, BARHAN, VANALLI, 2012).

Considerando apenas o bem-estar no trabalho em seus aspectos objetivos, considera-se principalmente os fatores que estão ligados à organização do local de trabalho, condições de trabalho e aspectos contratuais, e em relação aos aspectos subjetivos se considera a satisfação e contentamento das necessidades particulares de cada trabalhador, passando nos aspectos de valorização, relacionamentos interpessoais, segurança e vida particular (FARSEN, et al., op. cit.).

Para a dimensão objetiva, alguns fatores podem ser elencados como relacionados à boa ou má qualidade de bem-estar no trabalho, como, por exemplo: (1) o contexto do ambiente físico; (2) fadiga física; (3) risco a acidentes; (4) dificuldade de operação e realização das tarefas; (5) ambiente contratual; (6) segurança; (7) benefícios. Outro fator objetivo são as (8) formas gerenciais, que também aparecem como um fator importante no que diz respeito a influência e impacto no bem-estar do trabalhador. Estas formas e relações geram situações e inadequações no trabalho, que por sua vez, são os causadores dos processos de adoecimento e acidentes (GRANADOS, 2011).

No caso das condições subjetivas, estas dizem respeito a: (1) problemas enfrentados dentro do local, como rixas e dificuldades de relacionamento; (2) a atividade individual e profissional, que seria a possibilidade de desenvolver seu conhecimento e alcançar metas profissionais; (3) organização e função política interna; (4) confiança; (6) comunicação interna na empresa; (7) auto avaliação sobre si e seu trabalho; (8) reconhecimento de terceiros sobre seu trabalho; (9) Sentimentos sobre si e o local de trabalho (GRANADOS, op. cit.).

Pode-se considerar ainda alguns fatores que permeiam ambas, tanto as condições objetivas, quanto as subjetivas: 1) o conjunto de estruturas organizacionais e práticas que são relevantes para o bem-estar do trabalho do trabalhador; 2) todos os processos de interpretação e/ou desempenho realizados pelo trabalhador na sua situação de emprego e que também afetam o seu bem-estar de trabalho; 3) grau de ajustamento, correspondência ou concordância que se realiza entre o trabalhador e o trabalho que tem de fazer; 4) os diferentes elementos componentes e a estrutura interna de bem-estar no trabalho que o trabalhador experiencia (GRANADOS, op. cit.).

Indicadores de baixo nível de bem-estar podem se apresentar na forma de sofrimento psicológico e/ou físico ou ainda com comportamentos nocivos relacionados ao ambiente, sejam eles no trabalho ou no contexto familiar.

Dentro dos estudos da Psicologia sobre o bem-estar, destaca-se a ideia de que o bem-estar subjetivo tem sua base principalmente a partir de auto avaliações sobre si e sua vida, sendo este um dos indicadores desta pesquisa. Considera ainda que essas avaliações têm como base os sentimentos positivos relacionados ao passado, presente e futuro, havendo uma diferenciação apenas quando se trata do nível individual, onde se destacam também as habilidades interpessoais, capacidades emocionais dirigidas para si e para o outro, espiritualidade e competências e, no nível grupal, onde se destacam as virtudes cívicas, como educação, altruísmo, empatia e eticidade (GONÇALVES, LEITE, 2009).

Os adoecimentos que estão relacionados a esta questão são denominados TMC - Transtorno Mental Comum. Correspondem a uma variedade de sintomas emocionais, psicológicos e somáticos, como insônia, cansaço, irritabilidade, dificuldade de concentração e de memória, que podem ocasionar incapacitação funcional, absenteísmo, além sentimentos negativos, como insegurança sobre seu futuro e sobre si, que, por sua vez, geram pensamentos negativos em relação a si e sobre a empresa que possui vínculo, desgastes das relações sociais e baixa autoestima. (ASSUNÇÃO; SILVA, 2013, MURCHO, et al., 2016).

Os TMC's podem ainda levar a adoecimentos maiores, como a depressão, a ansiedade e a síndrome de Burnout. Sentimento de insegurança exagerada e comportamentos que possam ser nocivos e excessivos, como o uso abusivo de tabaco, álcool e outras drogas citados anteriormente, também surgem, como indicadores destes adoecimentos, apesar de não serem propriamente adoecimentos (RANGÉ; MARLLAT, 2008, PALOSKI; CHRIST, 2014, FERREIRA, et al., 2015).

Pode-se dizer que as condições objetivas têm impacto sobre as condições subjetivas, sendo, por vezes, as condições objetivas as causadoras das questões de adoecimento físico e psicológico. As condições objetivas estão diluídas entre as atividades realizadas pelo trabalhador, como cita Wisner (1994), ao falar sobre o aspecto cognitivo da tarefa. Sendo assim, o local de trabalho e seu contexto, incluídas as pessoas, o local em si e sua estrutura, as relações com as outras pessoas e o contrato de trabalho, estão sempre influenciando de uma forma singular as questões psicossociais de cada trabalhador, que por sua vez, afeta seu bem-estar em um todo (COMIS; PINTO, 2014, DEJOURS, 1998, FERREIRA, 2015, ZUBIERI, 2011, GONÇALVES, 2017).

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Trata-se de um estudo quantitativo, com uma abordagem descritiva exploratória, tendo como participantes da pesquisa os trabalhadores terceirizados dos serviços de limpeza da UFV. A pesquisa de campo foi desenvolvida no município de Viçosa - MG, onde está localizada a Universidade Federal.

O instrumento de coleta utilizado foi o Questionário de Bem-estar no Trabalho (QBET), proposto por Goulart et al. (2012), apresentado no Anexo B. Este instrumento é formado por oito escalas, por afirmações tipo *Likert* com a finalidade avaliar a tendência do trabalhador a perceber: as condições de trabalho (péssimo-0, ótimo-10), organização do local de trabalho (nunca-0, sempre-10), demandas da organização (nunca-0, sempre-10), sentimentos no trabalho (sempre ruins-1, sempre bons-7), autoanálise do bem-estar subjetivo (diminui-1, aumenta-7), percepção de sintomas físicos e psicológicos de adoecimento (nunca-0, sempre-6), esgotamento e engajamento no trabalho (nunca-0, sempre-6), tempo para realizar as tarefas (falta tempo-1, sobra tempo-7).

A população total de trabalhadores terceirizados dos serviços de limpeza era de 164 trabalhadores, foram contactados todos os trabalhadores e 89 aceitaram participar da pesquisa de forma voluntária. Este valor ainda se considera relevante, pois, com um nível de confiança de 90%, erro amostral de 10% e desvio padrão de 0,5, indicou que para a amostra ser válida, deveriam ser realizadas 81 aplicações. Porém, para a validação dos resultados, foram excluídos os participantes que deixaram de responder pelo menos 1 (um) item de cada variável, fazendo com que cada uma possua um número diferente de respondentes.

A Tabela 11 apresenta os dados segundo o número de respondentes para cada item que compõe o constructo de percepção de bem-estar no trabalho.

Tabela 11- Dados segundo o número de respondentes para cada item da escala de bem-estar-estar no trabalho

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8
N	56	65	80	82	78	81	71	86

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Os dados foram tratados com o auxílio do software STATA – Data Analysis and Statistical Software, versão 12, utilizando-se análise estatística descritiva, levando em consideração a frequência absoluta, média, desvio padrão (DP), coeficiente de variação (CV) e a frequência relativa (porcentagem) das respostas.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados sobre bem-estar são concernentes aos 89 trabalhadores terceirizados dos serviços de limpeza da UFV, o que representa aproximadamente 54,5% da população total (N=164), sendo 67,42% mulheres e 32,58% homens; em sua maioria, na faixa etária entre 31 e 50 anos (71,18%) e com tempo médio de serviço na empresa de três anos e quatro meses. A escolaridade predominante era o ensino fundamental completo, com 52,81%.

Em termos de análise do bem-estar desses trabalhadores, procurou-se examinar, como proposto, por Goulart et al. (2012), as seguintes variáveis: condições de trabalho, demanda da organização, sentimentos no trabalho, bem-estar subjetivo, percepção dos sintomas físicos e/ou psicológicos, esgotamento/despersonalização/engajamento, tempo para tarefas.

### 4.1 Condições de trabalho

O QBET possui oito escalas que avaliam a percepção de bem-estar no trabalho. A primeira escala é composta por vinte e dois itens e diz respeito às condições de trabalho (0-10), e obteve uma média de 7, demonstrando uma tendência de perceber de forma boa as condições de trabalho, sendo o desvio padrão (DP) equivalente a 1,8. O coeficiente de variação (CV) foi de 25,72%, indicando que há uma relativa homogeneização dos dados com uma dispersão mediana em torno da média.

Porém, seis itens apresentaram resultados abaixo da média. A Tabela 12 destaca as médias das respostas em cada item abaixo da média, da escala de bem-estar no trabalho, na variável sobre condições de trabalho.

Tabela 12 – Médias das respostas obtidas em cada item abaixo da média, da escala de bem-estar no trabalho, na variável sobre condições de trabalho, 2019

Item	Médias
Retribuição econômica	6,50
Autonomia na tomada de decisões	5,54
Justiça na contratação, remuneração e promoção	5,27
Oportunidade de formação	4,36
Oportunidade de promoção	2,30
Participação nas decisões organizacionais	3,23

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Constata-se que os itens de oportunidade de formação, oportunidade de promoção e participação nas decisões organizacionais estão, inclusive, abaixo da média subtraindo o DP,

valor que seria correspondente a 5,2, significando uma tendência a uma percepção negativa a muito negativa em relação à essas variáveis.

Em relação aos participantes, os resultados mostraram que 11 (18,65%) dos 56 respondentes apresentaram uma média menor do que 5,2, representando que, pela percepção destas pessoas, suas condições de trabalho são ruins a muito ruins. Por outro lado, 10 (17,85%) pessoas apresentaram média maior do que 8,8 (valor obtido da média somado ao desvio padrão), o que demonstra na visão dos trabalhadores, as condições de trabalho são percebidas como boas a muito boas.

Estes dados apresentam dois caminhos reflexivos. O primeiro está associado à tendência de que os trabalhadores possuem a considerar suas condições de trabalho boas; ou seja o bem-estar no trabalho pode estar vinculado a uma predominância de emoções positivas na empresa e à percepção própria do indivíduo de que naquele local de trabalho ele poderá desenvolver seus potenciais profissionais, alcançar metas de vida e buscar estabilidade, elevando também seus resultados para com a organização. Esta predominância de emoções positivas pode, ainda, estar relacionadas ao contexto econômico local, na qual o emprego como terceirizado é uma oportunidade, frente à informalidade, o que representa condições piores de vida (AGAPITO; POLIZZI FILHO; SIQUEIRA, 2015).

O segundo caminho está relacionado ao fato de que 18,65% dos trabalhadores tendem a possuir uma percepção ruim a muito ruim, pois, todos os seis itens que apresentaram resultados abaixo da média dizem, de alguma forma, sobre a valorização do sujeito, envolvendo salários, promoção, contratação e treinamentos. Este fator é um dado comum ao se considerar o serviço terceirizado, já que o posto de trabalho é desvalorizado, começando pelo salário que tende a ser menor do que o não terceirizado e também sobre desvalorização do terceirizado enquanto pessoa, levando a um processo de “invisibilidade” destes trabalhadores por parte da comunidade no local de trabalho (BLANCH, et. al., 2010b, ANTUNES; DRUCK, 2013).

#### **4.2 Organização do local de trabalho**

A escala número dois da avaliação do bem-estar diz respeito à organização do atual local de trabalho, sendo composto por quinze itens (0-10), tendo sido a média das respostas equivalente a 6,69 (DP=2,40), demonstrando uma tendência dos trabalhadores a perceberem a organização do local de trabalho mediana. O CV foi de 35,87%, indicando que há uma alta dispersão dos dados em torno da média, o que demonstra uma amostra heterogênea.

Em relação à média de respostas por respondente, 11 (16,93%) trabalhadores apresentaram resultados com valores abaixo da média subtraída do DP, valor equivalente a 4,29, apresentando um resultado que demonstra uma tendência a perceber a organização como ruim a muito ruim; enquanto 8 (12,31%) trabalhadores apresentaram resultados com valores superiores à média somada ao DP, valor equivalente a 9,09, o que demonstra uma tendência a perceber a organização boa a muito boa.

Dos quinze itens, cinco deles obtiveram resultados abaixo da média. A Tabela 13 destaca as médias das respostas em cada item abaixo da média, da escala de bem-estar no trabalho, na variável sobre organização do local de trabalho.

Tabela 13 – Médias das respostas obtidas em cada item abaixo da média, da escala de bem-estar no trabalho, na variável sobre organização do local de trabalho, 2019

Item	Médias
Exigência de capacidades	6,27
O trabalho atual se ajusta às aspirações	6,08
Facilita os méritos serem reconhecidos com justiça	6,35
Promove sensação de liberdade	6,25
Permite desenvolver aspirações profissionais	5,42
Participação nas decisões organizacionais	3,23

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A satisfação com a organização do local de trabalho e o bem-estar geral no trabalho estão envolvidas com fatores de classe subjetivas e objetivas, sendo as subjetivas, àquelas voltadas mais para os sentimentos e interpretações dos sujeitos, e as objetivas aquelas voltadas aos aspectos físicos e palpáveis do trabalho (DES GASPER, 2005).

Neste sentido, constou-se que os itens que apresentaram valores abaixo da média são todos de ordem subjetiva. Esta característica subjetiva tende a ser afetada por fatores inerentes tanto ao indivíduo quanto aqueles que compõem sua vida, como a condição social e econômica, sexo, escolaridade e também a sua história de vida (DES GASPER, op. cit.) Logo, o fato de que a média do item não apresenta um resultado positivo ou negativo, mas tenha um terço dos itens abaixo da média, sugere que estas experiências e condições inerentes ao indivíduo podem estar influenciando este resultado.

#### 4.3 Demanda da organização

A escala número três da escala de bem-estar diz respeito à percepção do trabalhador diante as demandas da organização, sendo composto por sete itens (0-10), sendo a média das

respostas equivalente a 7,76, (DP=1,95) representando uma tendência a ter uma percepção positiva sobre as demandas da empresa. O CV foi de 25,13% indicando que há uma relativa homogeneização dos dados com uma dispersão mediana em torno da média.

No que diz respeito às médias obtidas pelos itens, três estavam abaixo da média, mas ainda dentro da escala considerava positiva. A Tabela 14 destaca as médias das respostas em cada item abaixo da média, da escala de bem-estar no trabalho, na variável sobre demandas da organização.

Tabela 14 – Médias das respostas obtidas em cada item abaixo da média, da escala de bem-estar no trabalho, na variável sobre demandas da organização, 2019

Item	Médias
Valores da direção	7,01
Identificação com o espírito de mudança proposta	7,18
Aplicação do protocolo diante qualquer dilema de consciência	7,51

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Considerando as médias obtidas pelos respondentes, constatou-se que 12 (15%) trabalhadores apresentaram resultados abaixo da média subtraindo o DP, valor correspondente a 5,81, apresentando um resultado que demonstra uma tendência a perceber de modo ruim a muito ruim diante das demandas da empresa, e 12 (15%) trabalhadores apresentaram resultados acima da média somando o DP, valor correspondente a 9,71, demonstrando uma tendência a perceber de modo bom a muito bom diante das demandas da empresa.

Observou-se, por tanto, que a percepção dos trabalhadores frente às demandas da instituição tende a ser variada, apesar de a maioria considerar que lida bem com as mesmas, 15% considera que lida de forma ruim ou muito ruim, como demonstrado. Esta relação de variação pode estar relacionada com fatores sociais existentes na sociedade, uma vez que o sistema social vigente produz a todo o momento contradições e conflitos que representam os interesses de cada classe, visando seus objetivos e desejos. Desta forma, um trabalhador que se encontra em uma situação socioeconômica frágil, tende a suportar situações e demandas de alta exigência com mais afinco do que outro com maior estabilidade socioeconômica, devido aos seus interesses (SILVA, 2017; ZUBIERI, 2011).

#### 4.4 Sentimentos no trabalho

O item número quatro do bem-estar diz respeito aos sentimentos percebidos pelo trabalhador atualmente durante seu trabalho e é composto por vinte itens (1-7). A média das respostas foi de 5,2 (DP=1,47), demonstrando uma tendência a perceber sentimentos positivos. O CV foi de 28,27%, indicando que há uma relativa homogeneização dos dados, com uma dispersão mediana em torno da média.

No que diz respeito às médias obtidas nos itens, seis apresentaram resultados abaixo da média. A Tabela 15 destaca as médias das respostas em cada item abaixo da média, da escala de bem-estar no trabalho, na variável sobre sentimentos no trabalho.

Tabela 15 – Médias das respostas obtidas em cada item abaixo da média, da escala de bem-estar no trabalho, na variável sobre sentimentos no trabalho, 2019

Item	Médias
Insegurança/segurança	6,27
Impotência/potência	6,08
Desconfiança/confiança	6,35
Incerteza/certeza	6,25
Confusão/clareza	5,42
Insensibilidade/sensibilidade	3,23

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Considerando as médias obtidas pelos respondentes, constatou-se que 11 (13,42%) trabalhadores apresentaram resultados abaixo da média subtraindo o DP, com um valor correspondente a 3,73 , o que demonstra uma percepção tendência a perceber sentimentos ruins a muito ruins; enquanto 14 (17,1%) trabalhadores apresentaram resultados acima da média somando o DP, com um valor correspondente a 6,67, significando uma tendência a perceber sentimentos bons a muito bons, enquanto realiza sua atividade de trabalho.

Os resultados apresentados demonstram que, os trabalhadores tendem a perceber sentimentos positivos durante sua atividade de trabalho; porém, os itens que apresentam níveis abaixo da média subtraído o DP sugere a existência de “sintomas” observados em trabalhos precarizados, como a desconfiança, incerteza, insegurança e confusão.

Estes “sintomas” são sinais do processo de adoecimento psicológico ocorrido quando o trabalhador está inserido em um local de trabalho em condições precárias, sejam elas relacionadas ao espaço físico, contratuais, materiais e instrumentos, ou condições de ordem subjetiva, como as relações psicossociais (SOUZA; MENDES, 2016).

Neste sentido, se discute atualmente a Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT), que configura o adoecimento causado pela precarização, como uma psicopatologia da precarização. Esta psicopatologia analisa os sentimentos como sintomas do processo de adoecimento, que poderá culminar em um transtorno psicológico e/ou físico, sendo que estes sentimentos surgem à medida que o trabalhador sofre o que é considerado violência psicológica (FRANCO; DRUCK, SELIGMANN-SILVA, 2010).

Abre-se espaço para a hipótese de que, presença de sentimentos negativos, que surgem como sintomas apresentados pela SMRT, pode estar ligada à percepção das condições de trabalho, uma vez que o sentimento de desvalorização presente na percepção destes trabalhadores influencia de forma direta sua relação com a atividade de trabalho e todo seu

contexto. Estes sentimentos também podem ter suas bases nos três pontos apresentados anteriormente, condições e organização do local de trabalho e as demandas da organização, uma vez que, apesar de demonstrarem uma média de repostas geralmente positivas acerca destas variáveis, há sempre uma parcela de trabalhadores insatisfeitos, ou que apresentam níveis baixos. A insatisfação por falta de condições dignas e confortáveis de trabalho, um ambiente desorganizado e com demandas altas que não consideram o sujeito em suas particularidades e limites levam à presença e a permanência de sintomas negativos

#### 4.5 Autoanálise do bem-estar subjetivo no trabalho

O item número cinco diz respeito à autoanálise do bem-estar subjetivo no trabalho, e é composto por vinte e dois itens (1-7), tendo sido a média das respostas de 5,4 (DP=0,95), demonstrando uma tendência a realizar uma autoanálise positiva sobre o bem-estar subjetivo no trabalho. O CV foi de 17,60% indicando que há uma relativa homogeneização dos dados com uma dispersão mediana em torno da média.

No que diz respeito às médias obtidas pelos itens, cinco apresentaram resultados abaixo da média. A Tabela 16 destaca as médias das respostas em cada item abaixo da média, da escala de bem-estar no trabalho, na variável sobre bem-estar subjetivo no trabalho.

Tabela 16 – Médias das respostas obtidas em cada item abaixo da média, da escala de bem-estar no trabalho, na variável sobre bem-estar subjetivo no trabalho, 2019

Item	Médias
Confiança no meu futuro profissional	4,90
Oportunidades de promoção no trabalho	2,82
Sensação de segurança no trabalho	4,28
Participação nas decisões da organização	2,99
Realização profissional	4,92

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Considerando as médias obtidas pelos respondentes, constatou-se que 12 (15,39%) trabalhadores apresentaram resultados abaixo da média subtraindo o DP, valor correspondente a 4,45, demonstrando, na visão do trabalhador, uma tendência a autoanálise do bem-estar subjetivo no trabalho ruim a muito ruim, enquanto 6 (7,7%) trabalhadores apresentaram resultados acima da média somando o DP, valor correspondente a 6,35; ou seja, uma tendência a autoanálise do bem-estar subjetivo no trabalho boa a muito boa.

Os resultados apresentados neste subtópico têm ligação direta com os dados dos subtópicos anteriores, uma vez que os itens que apresentaram resultados abaixo da média são

de ordem subjetiva. Este fato reforça a ideia de que o trabalho destas pessoas é precarizado, e seus impactos estão sendo demonstrados, por parte da população pesquisada, através dos indicadores de ordem subjetiva, como os sentimentos e a percepção que cada um tem das demandas da organização, da organização do local e das condições de trabalho (que apesar de objetivas, podem ser entendidas como boas por uns e ruins por outros).

Como apresentado, a psicopatologia da precarização pode surgir de várias formas e, neste caso, a falta de confiança, segurança, clareza e os demais são base também para a autoanálise do trabalhador, para que ele não possua segurança no trabalho e se sinta desvalorizado, por não participar das decisões ou não possuir oportunidades de promoção, sendo que, tudo isso, vem rodeado pela rotatividade no posto de trabalho. Estas circunstâncias também se configuram como violência psicológica, variando de trabalhador para trabalhador em sua percepção e demonstração, mas, sempre, refletindo os sinais de uma precarização existente (FRANCO; DRUCK, SELIGMANN-SILVA, 2010).

#### 4.6 Percepção dos sintomas físicos e/ou psicológicos

O item número seis do estudo de bem-estar refere-se à percepção de sintomas físicos e/ou psicológicos do trabalho terceirizado precarizado, sendo composto por treze itens (0-6). A média das respostas foi de 2,41 (DP=1,53), na qual 0 representa ausência de sintomas e 6 representa a existência contínua dos sintomas, demonstrando uma tendência a perceber poucos sintomas físicos e/ou psicológicos. O CV foi de 63,50% indicando que há uma alta dispersão dos dados em torno da média, o que demonstra a presença de uma amostra heterogênea.

No que diz respeito às médias obtidas pelos itens, seis apresentaram resultados acima da média. A Tabela 17 destaca as médias das respostas em cada item abaixo da média, da escala de bem-estar no trabalho, na variável sobre a percepção de sintomas físicos e/ou psicológicos.

Tabela 17 – Médias das respostas obtidas em cada item abaixo da média, da escala de bem-estar no trabalho, na variável sobre percepção de sintomas físicos e/ou psicológicos, 2019

Item	Médias
Dores nas costas	3,09
Tensões musculares	3,19
Sobrecarga de tarefas	2,77
Desgaste emocional	2,79
Esgotamento físico	3,49
Esgotamento mental	3,16

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Considerando as médias obtidas pelos respondentes, constatou-se que 17 (20,74%) trabalhadores apresentaram resultados abaixo da média subtraindo o DP, valor correspondente a 0,88, o que demonstra uma tendência a um nível baixo a inexistente da presença sintomas físicos e/ou psicológicos, e 14 (17,1%) trabalhadores apresentaram resultados acima da média somando o DP, com um valor correspondente a 3,94, significando uma tendência a um nível alto à constante da presença de sintomas físicos e/ou psicológicos.

Em função dos dados obtidos neste item, que existe um número considerável de trabalhadores com sintomas de adoecimento físico e/ou psicológico, uma vez que 17,1% dos respondentes estão acima do valor médio somado o DP, e, em um ambiente de trabalho ideal, este número deveria ser próximo à zero, ou seja, sem adoecimentos. Esta questão se reforça ainda mais ao se observar que os itens que obtiveram índices maiores de efeitos colaterais, quatro dizem respeito à ordem física, e um à ordem psicológica.

Este dado sugere que o ambiente e o exercício de trabalho são os principais causadores destes efeitos colaterais da precarização do trabalho, sendo que a sobrecarga de tarefas, condições ruins de trabalho e pouco tempo de descanso são os principais fatores para que os trabalhadores terceirizados de limpeza desenvolvam sintomas e doenças físicas (BLANCH , 2010, ZABALA-VILLALON; VIDAL-MOLINA, 2019).

Desta forma, a predominância de sentimentos negativos no trabalho pode estar associada ao nível de adoecimento apresentado. Uma vez que o trabalhador, que experimenta situações que o levam a perceber sentimentos negativos, como, desconfiança, insegurança e incerteza começam a questionar os valores da instituição e as situações, vivenciadas, podendo até valorizar mais àquelas situações de cunho negativo, sendo um caminho que leva ao adoecimento físico e psicológico.

Segundo Antunes e Praun (2015), não existem limites para a precarização do trabalho, apenas formas diferentes pelas quais ela pode ser expressada ou observada. Neste sentido considera-se que a expressão do sofrimento físico e/ou psíquico são algumas das formas mais objetivas de interpretar este fenômeno, constando que o estresse gerado pela sobrecarga de tarefas pode surgir em forma de sintomas físicos e/ou psíquicos, sendo base para outros adoecimentos surgirem futuramente, como dores no corpo, doenças de pele, transtornos de ansiedade e comportamentos compulsivos/nocivos (NETTERSTRØM; HANSEN, 2000, SUGUMAR, et. al., 2013).

#### 4.7 Esgotamento, despersonalização e engajamento com o trabalho

A escala número sete do bem-estar no trabalho é composto por duas subescalas, a primeira diz respeito à percepção de sintomas referentes à síndrome de Esgotamento Nervoso, também conhecida como síndrome de Burnout; enquanto a segunda é concernente ao envolvimento com o trabalho, avaliando vigor, dedicação e absorção das tarefas.

A primeira escala é composta por quinze itens (0-6), tendo sido a média de 3,35 (DP=0,78), na qual 0 representa ausência de sintomas e 6 representa a existência contínua dos sintomas, demonstrando uma tendência a perceber sintomas de esgotamento físico e/ou psicológico. O CV foi de 23,28%, indicando que há uma relativa homogeneização dos dados, com uma dispersão mediana em torno da média.

No que diz respeito às médias obtidas pelos itens, sete apresentaram resultados acima da média. A Tabela 18 destaca as médias das respostas em cada item abaixo da média, da escala de bem-estar no trabalho, na variável sobre à percepção de sintomas referentes à síndrome de Esgotamento Nervoso.

Tabela 18 – Médias das respostas obtidas em cada item abaixo da média, da escala de bem-estar no trabalho, na variável sobre à percepção de sintomas referentes à síndrome de Esgotamento Nervoso, 2019

Item	Médias
Capacidade para resolver de forma eficaz os problemas que surgem no meu trabalho	3,09
Contribuição de forma eficaz para a atividade da organização	5,14
Opinião boa sobre a realização do trabalho	5,51
Estimulação para atingir objetivos no trabalho	4,96
Realização de coisas muito valiosas no trabalho	5,08
Utilidade do meu trabalho	4,04
Segurança sobre a própria eficácia no trabalho realizado	5,23

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Considerando as médias obtidas pelos respondentes, constatou-se que 10 (13,89%) trabalhadores apresentaram resultados abaixo da média subtraindo o DP, valor correspondente a 2,57, que representa uma tendência baixa ou muito baixa para os níveis dos sintomas da síndrome de Burnout; enquanto 12 (16,67%) trabalhadores apresentaram resultados acima da média somando o DP, com valor equivalente a 4,13, o que configura uma tendência à presença de sintomas da síndrome de Burnout.

A segunda escala é composta por dezessete itens na qual 0 representa ausência de engajamento e 6 representa a existência contínua de engajamento (0-6), sendo a média de 4,59 (DP=0,85), demonstrando uma tendência dos trabalhadores a se envolver com o trabalho. O CV foi de 18,52%, indicando que há uma relativa homogeneização dos dados com uma dispersão mediana em torno da média.

Considerando as médias obtidas pelos respondentes, constatou-se que 8 (11,12%) trabalhadores apresentaram resultados abaixo da média subtraindo o DP, com um valor correspondente a 3,74, demonstrando uma tendência de possuir um nível baixo ou muito baixo o nível de engajamento no trabalho, e 9 (12,5%) trabalhadores apresentaram resultados acima da média somando o DP, demonstrando uma tendência de possuir um nível alto ou muito alto o engajamento no trabalho.

No que diz respeito às médias obtidas pelos itens, sete apresentaram resultados abaixo da média. A Tabela 19 destaca as médias das respostas em cada item abaixo da média, da escala de bem-estar no trabalho, na variável sobre o envolvimento com o trabalho.

Tabela 19 – Médias das respostas obtidas em cada item abaixo da média, da escala de bem-estar no trabalho, na variável sobre o envolvimento com o trabalho, 2019

<b>Item</b>	<b>Médias</b>
Entusiasmo com o trabalho realizado	3,91
Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que acontece ao meu redor	4,38
Orgulho do trabalho realizado	4,45
Imersão no trabalho	4,00
Capacidade de trabalhar longos períodos de tempo	4,06
O trabalho é desafiador	3,73
Persistência no trabalho	3,08

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Em relação à primeira escala pode-se constatar uma tendência a existência de sintomas da síndrome de Burnout presentes na população, ao se considerar que seis dos quinze itens apresentaram valores acima da média das respostas, e a média geral já se enquadra em termos valorativos na existência de sintomas.

A síndrome de Burnout enquanto um esgotamento profissional afeta de forma objetiva o ideal que o trabalhador possui entre ele e o seu trabalho, levando a um processo de estresse, desgaste e frustração cumulativa. À medida que ele vivencia as relações de contradição entre

as exigências da atividade de trabalho (sejam elas exigências colocadas por si, pelos superiores, ou pela própria atividade) e aquilo que ele consegue realizar (SILVA, 2019).

Ao passo em que as expectativas não realizadas e as frustrações se acumulam, e o trabalhador não consegue dar alguma resolução para os seus sentimentos, a perda do sentido do trabalho surge como resultado deste processo, afetando não só seu desempenho, mas também suas relações sociais no trabalho (CHILLIDA; COCCO, 2005).

Pode-se levantar a hipótese de que, o nível de adoecimento apresentado pelo grupo de trabalhadores, está relacionado também a outros fatores avaliados pela escala, como as condições de trabalho, organização do local de trabalho, demandas da organização, sentimentos percebidos no trabalho e o nível de engajamento.

Estas variáveis representam situações específicas que, quando reunidas, em níveis considerados negativos, podem causar o adoecimento apresentado pela escala de Burnout. Um local de trabalho desorganizado, com condições ruins, com uma existência considerável de sentimentos negativos, pareados à uma demanda alta por parte da organização e um nível de engajamento inicialmente alto resulta em um desgaste consideravelmente alto, que ao passar do tempo, tende a piorar, diminuindo o engajamento e aumentando o nível de estresse e adoecimentos físicos. A junção destas questões retorna em forma de adoecimento e desgaste mental, sendo baseado nas frustrações, desgastes e estresse acumulado dos trabalhadores.

Em relação à segunda escala, constatou-se que, de modo geral, os trabalhadores tendem a se envolver e apresentar comprometimento com o trabalho. Mas, apesar destes dados, 11,12% dos trabalhadores têm níveis de envolvimento baixos ou muito baixos. Este valor é próximo ao número de trabalhadores que demonstram níveis altos a muito altos de sintomas da síndrome de Burnout. Pode-se pensar na hipótese de que os trabalhadores de ambos os grupos sejam os mesmos, visto que indivíduos que apresentam os sintomas de Burnout tendem a não se envolver e a não se engajar com o trabalho.

O nível de envolvimento e engajamento com o trabalho por parte dos trabalhadores terceirizados está indiretamente ligado também a fatores externos ao seu trabalho, como sua vida cotidiana familiar, que seria diretamente afetada caso ele fosse demitido, e, por vezes, às metas estipuladas pela organização (ANTUNES; PRAUN, 2015). Este tipo de envolvimento tende a se desgastar e diminuir ao longo do tempo, visto que as frustrações no trabalho tendem a ser cumulativas, quando se fala de trabalho precarizado e desenvolvendo um aspecto psicológico negativo em relação à sua percepção do próprio trabalho, levando ao surgimento

de sintomas de esgotamento e outros adoecimentos, criando, então, uma relação direta entre esgotamento e envolvimento/engajamento (BRESÓ, et. al., 2007).

#### **4.8 Tempo suficiente para realizar as tarefas**

O item número oito da escala de bem-estar diz respeito à percepção do tempo ser suficiente ou não para realizar bem o trabalho, variando de 1 a 7, onde 1 é a falta de tempo e 7 é sobra de tempo. A média das respostas foi de 3,65 (DP=1,74), demonstrando uma tendência a considerar o tempo insuficiente. O CV foi de 47,67%, indicando que há uma alta dispersão dos dados em torno da média, demonstrando existir uma amostra heterogênea.

Considerando a frequência de respostas dos respondentes, constatou-se que 10 (11,63%) trabalhadores assinalaram 1 na escala de respostas, o que demonstra uma tendência a faltar tempo de maneira exacerbada devido à sobrecarga de tarefas, por outro lado, 7 (8,2%) trabalhadores assinalaram 7 na escala de respostas, o que significa uma tendência à sobra de tempo exacerbada para a realização das suas atividades, sem qualquer sobrecarga de tarefas.

Este dado sugere que parte dos trabalhadores tendem a ter pouco tempo para executar bem seu trabalho, devido à sobrecarga de tarefas, sendo que 11,63% assinalaram o grau mais alto para a falta de tempo. Este fator é relevante ao considerar que a sobrecarga de tarefas é um dos principais pontos da precarização do trabalho terceirizado (DRUCK, 2016), se desdobrando ao longo do tempo em forma de adoecimento no trabalhador, seja com o aumento dos níveis de estresse e outros adoecimentos psicológicos, mas também adoecimentos físicos e aumento dos riscos de acidentes (SUGUMAR, et. al., 2013, SOLLI-SÆTHER, 2011).

Outra hipótese possível de ser realizada se dá na relação entre engajamento e tempo para a realização das atividades. Como apresentado, os trabalhadores tendem a se envolver e se engajar com o trabalho, logo, eles se dedicam na realização das tarefas; devido ao grande volume de tarefas a serem realizadas, o tempo gasto para a realização das mesmas acaba se tornando pequeno, caso ele deseje e, tente de fato, se empenhar em desempenhar da melhor forma possível seu trabalho.

Esta relação pode estar ligada também ao nível de adoecimento apresentado, pois, devido ao grande volume de tarefas a serem realizadas, ao pouco tempo necessário para se realizar as tarefas devido ao desejo de realiza-las bem (engajamento), e a não realização deste desejo e a cobrança da organização, podem surgir sentimentos negativos como frustração devido ao insucesso e estresse devido à cobrança constante de rendimento. Estes sentimentos

podem servir de base para a diminuição do nível de engajamento e ao surgimento de sintomas da síndrome de Burnout.

#### 4.9 Aspectos gerais sobre o nível de bem-estar

Observando de forma conjunta os itens da escala de bem-estar, houve uma parcela da população que apresentou dados considerados negativos, como pode ser evidenciado na Tabela 20, que destaca os dados segundo a porcentagem de respondentes para cada item que compõe o constructo de percepção de bem-estar no trabalho, com níveis negativos.

Tabela 20 – Porcentagem de respondentes para os itens que compõe a percepção de bem-estar-estar no trabalho com níveis negativos

Variáveis	%
Condições de trabalho	18,63
Organização do local de trabalho	16,93
Demandas da organização	15,00
Sentimentos no trabalho	13,42
Bem-estar subjetivo	15,39
Efeitos colaterais da precarização	17,00
Esgotamento	16,67
Tempo	11,63
Engajamento com o trabalho	11,12

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Estes resultados sugerem que, apesar dos dados gerais demonstrarem tendências positivas, ainda existem níveis de adoecimento e desdobramentos da precarização em todos os itens, ficando ainda mais evidente quando se refere ao esgotamento e apresentação de sintomas da síndrome de Burnout.

Deve-se, ainda, levar em consideração que o processo de terceirização na UFV ocorre aos poucos, sendo os setores e cargos ocupados pelos terceirizados à medida em que os trabalhadores efetivos vão se aposentando.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Os resultados sobre a percepção de bem-estar no trabalho por parte dos trabalhadores terceirizados indicaram que, de modo geral, estes tendem a perceber um nível bom, ou positivo, em relação ao bem-estar no trabalho, uma vez que dos oito itens analisados da escala de bem-estar, seis deles apresentaram níveis positivos especificamente: condições de trabalho, demandas da organização, sentimentos em relação ao trabalho, análise do bem-estar subjetivo, efeitos colaterais e nível de envolvimento. Tal resultado significa que os trabalhadores tendem a ter uma percepção positiva em relação ao bem-estar no trabalho; apesar de um item ter apresentado nível mediano, não sendo positivo ou negativo (sendo a organização do local de trabalho), e dois terem sido negativos (tempo para execução das tarefas e os sintomas da síndrome de Burnout).

Considera-se que, a precarização do trabalho terceirizado se revela presente na percepção dos trabalhadores terceirizados dos serviços de limpeza da UFV, apesar de que a primeira percepção dos mesmos seja de que é algo necessário para se manter empregado. Uma explicação para este fato pode ser encontrada no contexto socioeconômico destes trabalhadores, visto que o vínculo empregatício tem um sentido de sobrevivência para estas pessoas, na qual o desemprego pode significar uma dificuldade ainda maior de conseguir o sustento da família. Em segundo plano, considera-se que estar empregado, mesmo em condições precárias, é preferível, além de ser essencial à existência das famílias.

Como precarização percebida, podem ser citadas as condições e a organização dos locais de trabalho, sendo muitas vezes precárias, sem instalações que acomodassem todos os trabalhadores designados para aquele prédio nos horários de intervalo, como almoço e café, com teto baixo, o que obrigava a andar agachado, sem bancos, banheiro ou cozinha. Muitos improvisavam métodos para esquentar as refeições, com latas e fogo a partir de álcool. Em termos contratuais, a empresa contratante respeitava os direitos sobre férias e licenças, porém, promovia uma rotatividade de local, a cada doze meses, fazendo com que o trabalhador

ficasse impossibilitado de criar vínculos sociais. Em termos de atividade de trabalho, a precarização se mostra no grande volume de tarefas (sobrecarga de trabalho), na qual poucas pessoas deveriam limpar prédios de muitos andares, e às vezes, cobrir as férias de outro colega em outro prédio, fazendo então a limpeza de dois locais.

É importante destacar que a análise dessa temática sob a ótica do trabalhador terceirizado e sua percepção, contribui para a geração de conhecimentos, mas não se esgota o assunto. Procurou-se dar voz aos trabalhadores, isto é, identificar a autopercepção sobre suas condições e trabalho, prestando ouvir sua família e os empregadores, diretos e indiretos.

Por fim, estas considerações permitem um maior conhecimento sobre estes trabalhadores, anuindo para o surgimento de práticas de suporte para os mesmos, a fim de buscar minimizar os sofrimentos, adoecimentos e riscos aos quais estão expostos.

## 6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGAPITO, P. R.; POLIZZI FILHO, A.; SIQUEIRA, M. M. M. Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. **RAM, Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 16, n. 6, p. 71-93, Dec. 2015.

ALVES, E. F. Qualidade de vida no trabalho: indicadores e instrumentos de medidas. **Diálogos & Saberes**, v. 6, n.01, p. 77-87, 2010.

ANTUNES, R. A sociedade da terceirização total. **Revista da ABET**, v. 14, n. 1, Jan/Jun. 2015.

ANTUNES, R.; DRUCK, G. A terceirização como regra? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 214-231, out./dez. 2013.

ANTUNES, R.; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, Sept. 2015.

ASSUNÇÃO, A. Á.; SILVA, L. S. Condições de trabalho nos ônibus e os transtornos mentais comuns em motoristas e cobradores: Região Metropolitana de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil, 2012. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 29, n. 12, p. 2473-2486, Dec. 2013.

BARHAM, E. J.; VANALLI, A. C. G. Trabalho e família: perspectivas teóricas e desafios atuais. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 47-59, abr. 2012.

BENDASSOLLI, P. F. Reconhecimento no trabalho: Perspectivas e questões contemporâneas. **Psicologia em Estudo**, Maringá, V. 17, n. 1, p. 37-46, jan/mar 2012.

BRESÓ, E.; SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W. B. NOGAREDA, C. **Síndrome de estar quemado por el trabajo “Burnout” (III): Instrumento de medición**. Disponível

em: [www.researchgate.net/publication/46687214\\_Sindrome\\_de\\_estar\\_quemado\\_por\\_el\\_trabajo\\_o\\_Burnout\\_III\\_Instrumento\\_de\\_medicion](http://www.researchgate.net/publication/46687214_Sindrome_de_estar_quemado_por_el_trabajo_o_Burnout_III_Instrumento_de_medicion). Acessado em: 09/01/2020. 20020.

BLANCH, J. M.; SAHAGÚN, M; CANTERA, L. & CERVANTES, G. Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, Madrid, v. 26, n. 2, p. 157-170, agosto. 2010.

\_\_\_\_\_. Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, Madrid, v. 26, n. 3, p. 175-189, dic. 2010b.

CASAS, S. B.; KLIJN, T. P. Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 14, n. 1, p. 136-141, Feb. 2006.

CHILLIDA, M.; COCCO, M. Worker's health & outsourcing: worker's profile in a hospital cleaning servisse. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto. v.12, n. 2, Mar/Apr, 2005.

CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis, RJ. Vozes, 2006.

COMIS, M. A. C.; PINTO, D. D. **A influência da cognição no bem-estar subjetivo na visão da teoria cognitiva**. Disponível em: <<https://psicologado.com.br/abordagens/psicologia-cognitiva/a-influencia-da-cognicao-no-bem-estar-subjetivo-na-visao-da-teoria-cognitiva>>. Acessado em: 13/02/2019.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 1998.

DES GASPER. Subjective and Objective Well-Being in Relation to Economic Inputs: Puzzles and Responses. **Review of Social Economy**, v. 63, n. 2, p. 177-206, 2005.

DUTRA, F. C. M. S.; COSTA, L. C.; SAMPAIO, R. F. A influência do afastamento do trabalho na percepção de saúde e qualidade de vida de indivíduos adultos. **Fisioterapia e Pesquisa**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 98-104, Mar. 2016.

DRUCK, G. Unrestrained outsourcing in Brazil: more precarization and health risks for workers. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, jun, 2016.

DRUCK, G.; SENA, J.; PINTO, M. M.; ARAÚJO, S. A terceirização no serviço público: particularidades e implicações. In: **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília. p. 113-142. 2018.

FARSEN, T. C.; BOEHS, S. T. M.; RIBEIRO, A. D. S.; BIAVATI, V. P.; SILVA, N. Qualidade de Vida, Bem-Estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? **Revista interação em Psicologia**, Curitiba. v. 22. n. 1. 2018. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/48288>>. Acesso em: 15/08/2019.

FERREIRA, M. C., MILFONT, T. L., SILVA, A. P. C., FERNANDES, H. A., ALMEIDA, S. P, MENDONÇA, H. Escala para Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral: Construção e Evidências de Validade. **Psicologia Reflexão e Crítica**, Rio Grande do Sul, n. 28, v. 2, p. 340-349, 2015.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, Dec. 2010.

FLECK, M. P. A. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Ciência e saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 33-38, 2000.

GONÇALVES, S. M. M.; LEITE, A. P. T. Bem-estar subjetivo no trabalho: contribuições da psicologia positiva para a gestão de pessoas. **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. Resende, RJ. 2009.

GONÇALVES, R. M. E. G. Transtorno de Burnout e técnicas cognitivas: uma abordagem no contexto organizacional. **Revista Pluristas**, v. 1, n. 1, 2017.

GOULART, P. M.; BLANCH, J. M. R.; SAHAGÚN, M. A.; BOBSIN, T. S. Questionário de Bem-Estar no Trabalho: estrutura e propriedades psicométricas. **Estudos psicológicos**, Campinas, v. 29, supl. 1, p. 657-665, Dec. 2012.

GOULART JUNIOR, E.; FEIJÓ, M. R.; CUNHA, E. V.; CORRÊA, B. J.; GOUVEIA, P. A. E. S. Exigências familiares e do trabalho: um equilíbrio necessário para a saúde de trabalhadores e organizações. **Pensando famílias**, Porto Alegre, v. 17, n. 1, p. 110-122, Jul. 2013.

GOUVEIA, V. V., FONSÊCA, P. N., SILVA, A. P. C., LINS, S. L. B., LIMA, A. V., S. P & GOUVEIA, R. S. V. Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho (Jaws): Evidências de Validade Fatorial e Consistência Interna. **Psicologia Reflexão e Crítica**, v. 21, n. 3, p. 464-473. Rio Grande do Sul, 2008.

GRANADOS, I. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. **Revista de Investigación en Psicología**, v. 14, n. 2, p. 209-221, Mar. 2014.

MAAR, W. L. A dialética da centralidade do trabalho. **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 26-28, Dec. 2006.

MAGGI, B. **Do agir organizacional: Um ponto de vista sobre o trabalho, o bem-estar, a aprendizagem**. 1º Edição. São Paulo – SP. Editora Edgard Blucher. 2006.

MURCHO, N.; PACHECO, E.; JESUS, S. N. Transtornos mentais comuns nos Cuidados de Saúde Primários: Um estudo de revisão. **Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental**, Porto, n.15, p. 30-36, Jun. 2016.

NETTERSTRØM, B.; HANSEN, A. M. Outsourcing and stress: Physiological effects on bus drivers. **Stress Medicine**, v. 16, n. 3, p. 149-160. 2000.

OLHER, B. S. **Terceirização das atividades de apoio em instituições federais de ensino da zona da mata de Minas Gerais**. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal de Viçosa. Viçosa, Minas Gerais, 2013.

PALOSKI, L. H.; CHRIST, H. D. Terapia cognitivo-comportamental para depressão com sintomas psicóticos: uma revisão teórica. **Contextos Clínicos**, São Leopoldo, v. 7, n. 2, p. 220-228, Dez. 2014.

RANGÉ, B. P.; MARLATT, G. A. Cognitive-behavioral therapy for alcohol and drug use disorders. **Revista Brasileira de Psiquiatria.**, São Paulo, v. 30, supl. 2, p. s88-s95, Oct. 2008.

SANTOS, G. B.; CEBALLOS, A. G. C. Bem-estar no trabalho: Estudo de revisão. **Psicologia em Estudo**, v. 18, n. 2, p. 247-255. 2013.

SILVA, G. N. Recognizing Stress at Work: a Critical Appraisal. **Gerais: Rev. Interinstitucional de Psicologia**, v. 12, n. 1, 2019, p. 51 -61. 2019.

SOUZA, H. S.; MENDES, A. N. Outsourcing and "dismantling" of steady jobs at hospitals. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 50, n. 2, p. 286-294, Apr. 2016.

SOLLI-SÆTHER, H. Transplants' role stress and work outcome in IT outsourcing relationships. **Industrial Management & Data Systems**, v. 111, n. 2, p. 227-245. 2011.

STEIN, G.; ZYLBERSTAJN, E.; ZYLBERSTAJN, H. Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil. **Estudos Econômico**, São Paulo, v.47, n. 3, p. 587-612, Jul./Set. 2017.

SUGUMAR, D.; KUMARAN, C. K. M.; RAJ, P. J.; XAVIER, S. J. Addressing health related challenges faced by the business process outsourcing (BPO) employees by stress. **African Journal of Business Management**, v.7, n. 12, p. 906-914. 2013.

VOGELMANN, R. A Problem for Moral Naturalism: Outsourcing Moral Judgments. **Manuscrito**, Campinas, v. 40, n. 3, p. 1-27, Sept. 2017.

WISNER, Alain. Organização do trabalho, carga mental e sofrimento psíquico. In: WISNER, Alain. **A inteligência no trabalho**. Editora Fundacentro, p.11 - 20. 1994.

ZABALA-VILLALON, G.; VIDAL-MOLINA, P. El Trabajo bajo el neoliberalismo: subcontratación en una universidad estatal chilena. **Polis**, Santiago, v. 18, n. 54, p. 268-293, Set., 2019.

ZAMBADA, R. F.; GÓMEZ, S. M. M., Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia. **Acta Universitaria**, México, v. 22, n. 2, Fev/Mar, 2012.

ZUBIERI, D. Contracting out hospital support jobs: The effects of poverty wages, excessive workload, and job insecurity on work and family life. **American Behavioral Scientist**, v. 55, n. 7, p. 920-940, 2011.

**CAPÍTULO III - Diferenças na percepção de bem-estar na perspectiva de local de origem e sexo – Estudo de caso com os trabalhadores terceirizados da Universidade Federal de Viçosa/MG**

**RESUMO**

Este artigo propõe verificar as diferenças na percepção de bem-estar no trabalho, na perspectiva de local de origem e sexo dos trabalhadores terceirizados dos serviços de limpeza da Universidade Federal de Viçosa (UFV). Trata-se de um estudo quantitativo com caráter descritivo-exploratório, realizado junto aos trabalhadores terceirizados dos serviços de limpeza da UFV. Como instrumento de coleta de dados foi utilizado um questionário estruturado, cujos dados foram tratados no software STATA versão 12. Os resultados indicaram que os trabalhadores nativos de Viçosa-MG possuem indicadores melhores frente à percepção de bem-estar no trabalho para as condições de trabalho, efeitos colaterais do trabalho precarizado, sintomas de esgotamento e envolvimento, bom como tempo suficiente para realizar suas tarefas no trabalho. Por outro lado, os trabalhadores não nativos apresentam índices melhores no que concerne à organização do local de trabalho, demandas da empresa, sentimentos no trabalho e percepção de bem-estar subjetivo. Estes dados podem estar relacionados ao fato de que a migração esteja representando uma mudança positiva, atendendo suas expectativas. Quanto à perspectiva de sexo, o grupo masculino apresentou melhores índices de percepção de sintomas físicos/psicológicos, tempo necessário para realização das tarefas, além de um menor índice de sintomas da síndrome de Burnout, demonstrando um menor adoecimento. Quanto às mulheres, elas apresentaram melhores índices em relação às condições de trabalho, organização do local de trabalho, demandas da organização, sentimentos percebidos, bem-estar subjetivo e engajamento. Pode-se concluir que os trabalhadores migrantes apresentaram uma percepção mais positiva sobre o bem-estar no trabalho; a precarização do trabalho terceirizado afeta homens e mulheres de maneira diferente devido às suas percepções, expectativas e valores de vida e trabalho; e a maior constatação de índices positivos nos itens do constructo de bem-estar no trabalho sugere a hipótese de que a mulher, com baixa escolaridade e que deseja ingressar no mercado formal de trabalho tende a considerar que sua realidade de trabalho será precarizado, mal remunerado e desvalorizado, devido ao conceito construídos socialmente pela divisão sexual do trabalho.

**Palavras chave:** bem-estar, terceirização, sexo, Universidade Federal de Viçosa

**ABSTRACT**

This article proposes to verify the differences in the perception of well-being at work, from the perspective of gender and place of origin of the outsourced workers of the cleaning services of the Federal University of Viçosa (UFV). It is a quantitative study with a descriptive-exploratory character, carried out with outsourced workers of the cleaning services of the UFV. A structured questionnaire was used as a data collection tool, whose data were treated in STATA software version 12. The results indicated that native workers in Viçosa-MG have better indicators regarding the perception of well-being at work for working conditions, side effects of precarious work, symptoms of exhaustion and involvement, as well as enough time to perform their tasks at work. On the other hand, non-native workers have better indicators regarding workplace organization, company demands, feelings at work and

perception of subjective well-being. This data may be related to the fact that migration is representing a positive change, meeting their expectations. Regarding the gender perspective, the male group presented better rates of perception of physical/psychological symptoms, time required to perform tasks, besides a lower rate of symptoms of the Burnout syndrome, showing less illness. As for women, they showed better rates in relation to working conditions, workplace organization, organization demands, perceived feelings, subjective well-being and engagement. It can be concluded that migrant workers presented a more positive perception of well-being at work; the precariousness of outsourced work affects men and women differently due to their perceptions, expectations and values of life and work; and the greater observation of positive indices in the items of the construct of well-being at work suggests the hypothesis that women, with low schooling and who wish to enter the formal labour market tend to consider that their reality of work will be precarious, badly paid and devalued, due to the concept socially constructed by the sexual division of labour.

**Key words:** welfare, outsourcing, gender, Federal University of Viçosa

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho, como uma *práxis* humana possui uma representação de centralidade na vida de quem o exerce. Esta atividade traz para o homem o sentimento de dignidade no âmbito psicossocial e realiza o processo de intermediação entre ele e a sociedade. Através do trabalho, o homem modifica a si e ao ambiente em que está inserido, sendo, em contrapartida, por ele (ambiente) modificado novamente. É dotado de sentidos ontológico e teleológico, estes sentidos estão ligados à idealização da tarefa a ser realizada, e à finalidade de se executar aquela tarefa, respectivamente, formando, assim, a identidade do sujeito que trabalha (BROWNE, 1990, MAAR, 2006).

A sociedade atual, globalizada e em constante mudança, exige e faz com que seus integrantes estejam também em um incessante processo de mudança e adaptação. Este aspecto, está direcionado não só às pessoas, mas também para às organizações, que fazem parte da sociedade. Este processo complexo e dinâmico está relacionado ao modelo atual de produção capitalista, hegemônico até então, que veio substituir o modelo Fordista, instaurando o modelo Toyotista de produção, com duas características principais: a produção em células e *just in time* e o processo de terceirização, sendo este último, o foco deste trabalho. (SALM; FOGAÇA, 1995).

Dentro deste contexto do sistema de produção, a terceirização surge como uma importante ferramenta para os meios de produção, pois, permite o processo de acumulação flexível, que surge através da descentralização produtiva, da subcontratação, flexibilização das leis e direitos trabalhistas utilizando o modelo de produção atual de “células de produção” (ANTUNES, 2015).

Devido a essa característica mutável, as mudanças ocorridas no sistema de produção afetam o trabalho dos indivíduos, promovendo ou os destituindo do seu bem-estar. Logo, o bem-estar passa a ser um dos conceitos e temas de maior relevância, tendo sua especificidade no campo do trabalho (CASAS; KLIJN, 2006).

Assim, o trabalho terceirizado vêm sendo um cenário de interesse de pesquisadores, principalmente quando se trata de condições de trabalho e seus desdobramentos (FRANCO, et al., 2010, ANTUNES, 2015, ANTUNES; PRAUN, 2015, DRUCK, 2016, 2018).

As condições de trabalho têm tido atenção devido à sua diferenciação frente ao trabalho não terceirizado, principalmente quando comparadas em instituições públicas (DRUCK, 2018). O trabalhador terceirizado está sujeito à normas definidas pela empresa contratante, com a qual possui vínculo empregatício pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), enquanto o servidor público segue o regime estatutário. As diferenças acabam surgindo também relacionadas à organização do local de trabalho, remuneração, treinamento, equipamentos e até mesmo, no tratamento recebido, valorização e reconhecimento (ANTUNES; DRUCK, 2013).

Em relação a estes desdobramentos, que são entendidos como partes de um processo que leva à precarização do trabalho (FRARIA; KREMER, 2004), surgiu o interesse de se buscar um maior conhecimento acerca da percepção de bem-estar no trabalho, levando em consideração diferenças de local de origem e sexo, mantendo a posição e o olhar do trabalhador diante seu contexto (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000).

Na busca por um contexto mais favorável para viver, homens e mulheres muitas vezes migram atrás de emprego, almejando uma melhoria na qualidade de vida e bem-estar. Regiões economicamente subdesenvolvidas, tendem a apresentar um fluxo migratório maior, possuindo também cidades polo naquela microrregião. A oportunidade no mercado de trabalho para estes migrantes acaba se concentrando no setor de serviços, onde a maioria dos trabalhadores conseguem seu sustento, mesmo de modo informal emprego (MORAES; NASCIMENTO, 2013).

O Brasil ainda é um país com regiões inteiras, cidades e microrregiões com níveis de pobreza e pouco desenvolvimento, contendo também uma grande concentração de renda em algumas classes sociais e cidades, que se tornam polos econômicos nas localidades as quais pertencem. O mercado de trabalho, reflete o contexto social e suas diferenças, reproduzindo-as, e mantendo as particularidades de cada região. Neste caso, as diferenças por sexo, que

demarcam as possibilidades que homens e mulheres podem ter no mercado de trabalho (ANDRADE, 2018).

A mudança na qualidade de vida e a busca por um bem-estar maior está diretamente ligado à empregabilidade e oportunidade de renda destas pessoas, migrantes ou não. Logo, sobreviver se torna mais importante do que conseguir um “bom emprego”. Neste sentido, homens e mulheres se colocam a disposição dos serviços ditos de “base” (setor de serviços, construção civil, atividades agrárias), com baixa remuneração, condições de trabalho ruins e grande rotatividade de vagas. Assim, o desejo do trabalho de conseguir uma melhor qualidade de vida e uma melhoria no bem-estar é inicialmente atendido (SONTAG, et al., 2017).

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), o bem-estar social, físico e mental é um padrão ideal de saúde, sendo considerado um fator diário a ser estabelecido, e não um objetivo de finalístico de vida (WHOQOL, GROUP, 1994, p. 28).

O bem-estar contempla vários aspectos da saúde física, psicológica e social, compreendendo a capacidade de lidar com situações de estresse de forma resiliente. Em específico, a percepção de bem-estar consiste na avaliação de que o indivíduo pode realizar da própria vida, considerando aspectos objetivos, como trabalho, presença ou ausência de doenças e condições socioeconômicas, e também aspectos subjetivos, como as relações sociais e vida cotidiana, aplicando sobre estes aspectos (objetivos e subjetivos) valores pessoais, expectativas e vivências (FARSEN, et al., 2018).

Non que se refere ao bem-estar no trabalho, este pode ser entendido como uma primazia de emoções de cunho positivo neste contexto, além da percepção do trabalhador de que seus sentimentos em relação ao trabalho são considerados bons, construindo um ambiente de segurança e certeza acerca de seu futuro profissional (AGAPITO, et al., 2015).

Um ambiente seguro e de face positiva deveria ser de interesse da empresa na mesma medida que é para o trabalhador, uma vez que um trabalhador com uma percepção positiva em relação à empresa tende a apresentar melhor desempenho e resultados (AGAPITO, et al., op. cit.).

Estudos apontam (BRITES; ABREU, 2014, DUTRA, 2016, DRUCK, 2018) que o bem-estar, além de fatores que vão desde o estilo de gestão até as condições e as relações que o trabalhador estabelece em seu local de trabalho, está também relacionado diretamente e de forma considerável a fatores externos ao contexto de trabalho, principalmente socioeconômicos e demográficos

Este tipo de indicador possui a característica de contemplar aspectos da vida do trabalhador de forma mais ampla, o que permite um maior aprofundamento acerca do conhecimento sobre seu cotidiano. Assim, o local de trabalho não só se configura como um importante local para a promoção da saúde e bem-estar, como também um ambiente de avaliações particulares, que demonstram no todo quais os níveis de bem-estar esperados por aquele grupo (SILVA, 2012).

Para o entendimento das particularidades percebidas no local de trabalho e, em específico, o bem-estar no trabalho, a Psicologia Positiva se destaca, pois, busca-se através desta perspectiva avaliar as questões do cotidiano a partir de uma condição saudável, considerando os aspectos objetivos e subjetivos, e neste sentido, importa também a percepção do trabalhador diante de seu contexto (RODRIGUES; PEREIRA, 2007).

A percepção do bem-estar está, então, voltada para a forma como as pessoas fazem uma avaliação de suas vidas, considerando aspectos relacionados à sua vida cotidiana, como contentamento conjugal, ausência de adoecimentos e sofrimentos de ordem psicológica, como ansiedade, depressão, síndrome de Burnout, entre outros, bem como a permanência de afetos positivos.

De modo geral, o bem-estar também está atrelado à percepção do indivíduo em relação à sua cultura e seus valores, em termos de objetivos, expectativas e desejos, considerando seu contexto socioeconômico, local e momento histórico (RODRIGUES, PEREIRA, op. cit.).

Em função do exposto, este artigo teve como tema a associação entre bem-estar no trabalho e variáveis do perfil socioeconômico do trabalhador terceirizado dos serviços de limpeza da Universidade Federal de Viçosa (UFV). Objetiva-se identificar como se dão as diferenças entre as percepções de bem-estar entre pessoas nativas e migrantes e, entre os trabalhadores e trabalhadoras terceirizados dos serviços de limpeza da Universidade Federal de Viçosa (UFV).

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

### **2.1 BEM-ESTAR E ASPECTOS PSICOSSOCIAIS**

O bem-estar no trabalho, possui uma importância que abarca todos os setores da vida do ser humano, em seu caráter multidimensional. Constitui um contexto específico do bem-estar, uma vez que possui particularidades que interferem e são interferidas pelos outros contextos vida do sujeito e que compõe o bem-estar geral (ALVES, 2010).

Desta forma, considera-se que o bem-estar no trabalho é uma circunstância que deve ser buscada e reconhecida pelo trabalhador enquanto pessoa, portador de questões individuais,

mantendo como objetivo o equilíbrio entre o trabalhador e a empresa, para que ambos tenham seus interesses e necessidades satisfeitas (ALVES, 2010).

Um fator importante quando se pretende avaliar o bem-estar, seja ele geral ou em contextos específicos, como no trabalho, é de se considerar os fatores sociais, escolaridade, contexto socioeconômico, fatores históricos e culturais que estas pessoas estão inseridas (GRANADOS, 2014).

O fluxo migratório é um evento recorrente e importante na história da humanidade, ocorrendo por motivos particulares em cada contexto. O ser humano, em sua história tende a realizar o movimento de migração para atender suas necessidades de sobrevivência, buscando uma melhor condição de vida. No início, era em busca de alimento e água, mas, desde a revolução industrial, isto ocorre também pela busca de emprego (MORAES; NASCIMENTO, 2013).

O processo de migração atrás de trabalho se dá em torno de centros (microrregionais a centros internacionais) de desenvolvimento econômico, variando de acordo com cada local e contexto, em sua atividade principal que atrai os migrantes. O processo de migração leva não só a mudanças socioeconômicas na vida do trabalhador que migra, como também, promove mudanças no local de destino. Estas mudanças estão ligadas à “contradição” do capital *versus* trabalho, uma vez que o detentor do capital ao visar os lucros tende a buscar a mão de obra mais barata possível, enquanto o trabalhador migrante, que busca uma melhoria de vida, precisa de um rendimento mínimo para sua sobrevivência e de sua família (MORAES; NASCIMENTO, op. cit.).

Destarte, o fluxo migratório existe devido aos fatores econômicos e às desigualdades sociais, sendo que o grande fator de mudança na sociedade atual é o trabalho (MORAES; NASCIMENTO, op. cit.). Explicitado este fator, a “contradição” do capital ganha novos contornos, uma vez que ela é geradora das questões sociais e econômicas das quais o migrante deseja abandonar, e também está presente no local de destino. Os sentidos que o trabalhador migrante agrega ao seu novo trabalho, mesmo na existência desta “contradição” e na persistência da desigualdade socioeconômica, o leva a persistir e considerar que o contexto atual pode ser melhor que o anterior, considerando uma melhoria no seu bem-estar, mesmo apesar dos vários fatores de desigualdade social e trabalho precário, foram deixadas para trás condições ainda piores e até mesmo o desemprego (MORAES; NASCIMENTO, op. cit.).

Em relação a saúde, se o trabalhador já está inserido em um contexto socioeconômico desfavorável para sua promoção e melhoria, o trabalho poderia ser o local em que encontraria

bem-estar. Quando o local de trabalho também se encontra em condições ruins, danosas, expondo o trabalhador a riscos, ele tem chances consideráveis de desenvolver algum adoecimento, por consequência, gerando insatisfação e queda em sua qualidade de vida no geral (DUTRA, 2016).

Por outro lado, a não inserção do indivíduo no mercado de trabalho também gera uma grande insatisfação e prejuízos ao bem-estar e na vida em geral. Uma vez inativo, o trabalhador se torna improdutivo economicamente e passa a conviver com uma escassez de recursos econômicos, já que não possui mais o salário. Essa situação conduz à fragilidade social, dependência financeira e sentimentos de inferioridade e baixa capacidade. Trabalhadores que são afastados, desempregados ou aposentados de forma compulsória podem desenvolver um sofrimento causado pela perda do seu papel social enquanto trabalhador ativo, logo, as limitações das atividades de trabalho exercem influência direta sobre o bem-estar, uma vez que o trabalhador que está fora do mercado de trabalho é, também, descartado de outras redes sociais, sendo colocado em um processo de vulnerabilidade (DUTRA, op. cit.).

Neste contexto, a centralidade do trabalho está em meio a todas as transformações ocorridas no mundo do trabalho, nos novos modos de produção e organização, além das segregações sociais modernas. A terceirização sendo um modelo em expansão e com particulares, coloca-se como ponto de análise sobre como essa centralidade se apresenta, considerando qual seria o valor ontológico do trabalho, que está ligada à idealização ante a realização, bem como o seu valor teleológico, que busca a sua finalidade. Considera-se que o trabalho para estas pessoas socioeconomicamente frágeis e segregadas carrega sentidos ontológicos e teleológicos particulares e de muito valor (BROWNE, 1990, COSTA; MADEIRA, 2013)

Assim, entender o contexto na qual os trabalhadores estão inseridos é fundamental para que se entenda como o bem-estar influencia nos processos psicossociais destas pessoas, gerando impactos positivos ou negativos na sua capacidade de trabalho, uma vez que o trabalhador com uma percepção positiva acerca do seu bem-estar no trabalho, tende a apresentar um nível maior de motivação, resultando em uma melhor produção, e criando vínculos mais duradouros com a empresa e seus colegas de trabalho. Por outro lado, quando a percepção é negativa, o trabalhador tende a se sentir desmotivado, desconfiado e incerto sobre seu futuro profissional, não cria vínculos fortes com a empresa ou colegas, podendo

apresentar adoecimentos e não se importando de se desligar da empresa (ZAMABADA; GÓMEZ, 2012).

## **2.2 Diferença de bem-estar entre sexo, raça e renda**

A alta exigência de produção no trabalho não afeta somente o bem-estar do sujeito no ambiente de trabalho, pois, este fator se torna também um obstáculo para o equilíbrio trabalho-família. O trabalhador terceirizado enfrenta diversas questões que podem levar ao adoecimento físico e psicológico, dentre estes, o preconceito pela sua situação social e posto de trabalho, o desgaste causado pelo tempo gasto para ir e voltar para o trabalho concomitante a uma jornada de trabalho extensa, reforçada pela preocupação com os filhos, que, em alguns casos, podem ficar sem a presença de algum responsável adulto ou sob a responsabilidade de parentes (GOULART JÚNIOR et al., 2013).

O trabalhador que já chega em casa com seu bem-estar afetado por estas questões pode apresentar reações não desejadas, como a não se relacionar bem com os filhos e, até mesmo, seu cônjuge, devido ao alto nível de estresse acumulado ao longo do dia (GOULART JÚNIOR et al., op. cit.).

Quando se observa especificamente a situação das mulheres, tem-se uma particularidade, que pode ser entendida como um desafio de equilibrar trabalho e família, pois, segundo a literatura, o que acontece é um acúmulo de funções e uma jornada dupla de trabalho, sendo que a falta de tempo torna tensa a relação entre essas esferas (MOSER; DAL PRÁ, 2016).

A participação efetiva da mulher no mercado de trabalho, como demonstra o contexto histórico, onde as mulheres passaram a exercer atividades de cunho profissional, nas quais antes não eram comuns, permitiu a conquista de diversos direitos e de novas oportunidades, o que acarretou alterações na configuração do funcionamento familiar. Esse movimento de mudanças ocasionou uma redefinição de papéis no contexto familiar, sejam eles femininos ou masculinos, sendo que os papéis múltiplos precisam ser administrados e conciliados de forma simultânea, tentando evitar um desequilíbrio que gerasse algum desgaste no espaço de convivência das famílias (BARHAN; VANALLI, 2012).

A precarização ocorrida no local de trabalho, somada à jornada dupla não é uma exclusividade das trabalhadoras terceirizadas; mas faz parte da realidade social brasileira. Segundo o IBGE (2018), devido a jornada dupla, 36,4% das mulheres em idade economicamente ativa estão em condição de subemprego (trabalham menos de 40 horas semanais) devido aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos.

Neste cenário, se percebe outro fator, que está ligado a raça. Segundo os Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), as mulheres brancas correspondem a 58,4% das mulheres com carteira assinada. Já as mulheres negras possuem como maior ocupação os serviços domésticos ou de limpeza, somando 57% (IPEA, 2017).

Este dado referente às mulheres negras está vinculado a construção sócio histórica brasileira, visto que o trabalho doméstico e os serviços de limpeza (remunerados ou não) é algo atribuído a mulher negra, como uma herança escravocrata. Desta forma, elas apresentam os piores indicadores sociais no Brasil, tendo, em média, a pior remuneração, baixo investimento educacional e limitadas oportunidades de mobilidade social (PASSOS; NOGUEIRA, 2018).

Segundo Barhan e Vanalli (op. cit.), as mulheres ainda tem outra questão, ao terem de enfrentar as dificuldades relativas ao trabalho e também as dificuldades interpessoais no âmbito familiar e social que interferem no bem-estar, pois, segundo os autores, tendem a ser comparadas, e até mesmo, se compararem com outras mulheres, que não desenvolvem atividade profissional fora de casa, tendo, a partir desta comparação, a ideia de que podem estar sendo negligentes com os filhos, que são mais propensas a terem crises matrimoniais e desenvolvimento de culpa em relação ao o ambiente familiar num todo.

Por outro lado, o bem-estar familiar pode ter uma face positiva devido aos benefícios sociais e econômicos que a mulher traz ao possibilitar o acréscimo ou a única fonte de renda fixa familiar, além de permitir o aumento da autoestima, por se sentirem mais produtivas, independentes e realizadas. Já em relação aos homens, os autores dizem que, em famílias de renda e classe social elevada, eles têm de se realocar no contexto social e doméstico, já que o papel de único provedor financeiro da casa já é relativizado socialmente, e as demandas existentes para manter o funcionamento da casa e cuidado dos filhos estão sendo divididos entre os dois (BARHAN; VANALLI, 2012).

Neste sentido, as mulheres de baixa renda enfrentam uma maior dificuldade, pois, em muitas famílias ainda são delas a responsabilidade pelo cuidado dos filhos e da casa. Logo, a precarização do trabalho, que leva a um baixo nível de bem-estar no trabalho, interfere no cotidiano familiar destas pessoas. Os sentimentos negativos que surgem no contexto de trabalho tendem a permanecer ao fim da jornada de trabalho, e, assim, ao chegar em casa, se deparando com mais exigências, sejam elas financeiras, de trabalho doméstico ou afetivas, a sobrecarga fica evidente. Homens e mulheres tendem a buscar formas de aliviar os sintomas de adoecimento que passam a se demonstrar também no âmbito familiar, buscando, então, o

uso de álcool, tabaco e outras drogas ou, até mesmo, a um comportamento de ausência de suas funções (GOULART JÚNIOR, et al., 2013).

O sofrimento causado pelo baixo nível de bem-estar no trabalho, pode surgir em forma de adoecimento ou esgotamento físico e psicológico, sendo recorrente, como destaca Faria (2005), em função de: a) conflito por falta de tempo física ou mental, já que se despende muito tempo para o trabalho; b) desgaste e conflito por esgotamento, já que o trabalhador com esgotamento físico ou mental não tem energia suficiente para atender as demandas familiares; c) conflito relacionado pelo comportamento, já que o comportamento exigido e reforçado no trabalho pode ser incompatível com o que se espera no cotidiano familiar.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Trata-se de um estudo quantitativo com uma abordagem descritiva exploratória, tendo como participantes da pesquisa os trabalhadores terceirizados dos serviços de limpeza da Universidade Federal de Viçosa (UFV). A pesquisa de campo foi desenvolvida no município de Viçosa - MG, onde está localizada a universidade.

O instrumento de coleta utilizado foi o Questionário de Bem-estar no Trabalho (QBET), proposto por Goulart et al. (2012), apresentado no Anexo B. Este instrumento é formado por oito escalas, por afirmações tipo *Likert* com a finalidade avaliar a tendência do trabalhador a perceber: as condições de trabalho (péssimo-0, ótimo-10), organização do local de trabalho (nunca-0, sempre-10), demandas da organização (nunca-0, sempre-10), sentimentos no trabalho (sempre ruins-1, sempre bons-7), autoanálise do bem-estar subjetivo (diminui-1, aumenta-7), percepção de sintomas físicos e psicológicos de adoecimento (nunca-0, sempre-6), esgotamento e engajamento no trabalho (nunca-0, sempre-6), tempo para realizar as tarefas (falta tempo-1, sobra tempo-7).

A população total de trabalhadores terceirizados dos serviços de limpeza era de 164 trabalhadores, foram contactados todos os trabalhadores e 89 aceitaram participar da pesquisa de forma voluntária. Este valor ainda se considera relevante, pois, com um nível de confiança de 90%, erro amostral de 10% e desvio padrão de 0,5, indicou que para a amostra ser válida, deveriam ser realizadas 81 aplicações.

Dos 89 trabalhadores terceirizados dos serviços de limpeza, o que representa aproximadamente 54,5% da população total (N=164), 67,42% são mulheres e 32,58% homens. Em sua maioria, estes trabalhadores tinham entre 31 e 50 anos (71,18%) e possuíam um tempo médio de serviço na empresa de três anos e quatro meses. A escolaridade predominante era o ensino fundamental completo, com 52,81% dos participantes. Em relação

ao local de origem, foram obtidas 19 localidades diferentes, com a participação de 77 trabalhadores (47,56%).

Para as análises referentes aos grupo de nativos e migrantes e por sexo, os dados foram tratados com o auxílio do software SPSS – *Statistical Package for the Social Sciences*, utilizando-se análise estatística descritiva, levando em consideração a frequência absoluta, média, desvio padrão (DP) e o teste não paramétrico U de Mann-Whitney de amostras independentes.

Neste caso, os grupos foram separados de forma distinta: foi realizado um recorte na amostra, sendo pareados todos os homens migrantes (N=6) com homens nativos da mesma faixa etária e estado civil mais próxima possível, e mulheres migrantes (N=15) com mulheres nativas da mesma faixa etária e estado civil mais próxima possível, formando uma amostra com total de 42 participantes. Para o grupo por sexo, foram selecionados todos os homens participantes da amostra (N=28), sendo pareados com mulheres com a faixa etária e estado civil mais próxima possível, formando um recorte de 56 participantes.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados foram discutidos, considerando as diferenças entre às percepções de bem-estar do trabalhador terceirizado dos serviços de limpeza da UFV, quanto ao local de origem e a o sexo.

### 4.1 Local de origem

Em relação aos locais de origem dos trabalhadores terceirizados, obteve-se o resultado de 19 localidades diferentes, sendo que 51 (66,23%) dos 77 trabalhadores que responderam a esta questão eram de Viçosa-MG e 26 (34,77%) trabalhadores pertenciam às 18 localidades restantes, conforme a Tabela 22, que apresenta distribuição de municípios e trabalhadores que não tem origem no município de Viçosa-MG.

Como pode-se observar na Tabela 21, das 18 localidades restantes, quatro delas não pertencem ao estado de Minas Gerais, e das 14 que pertencem, apenas quatro não pertencem à microrregião de Viçosa, sendo Governador Valadares, Iapu, Esmeraldas e São Pedro dos Ferros. Por tanto, observa-se que 18 (69,23%) trabalhadores, que não possuem origem em Viçosa-MG, são da microrregião, demonstrando que 89,61% dos trabalhadores são de Viçosa ou das cidades vizinhas.

Tabela 21 - Distribuição de municípios e trabalhadores que migraram para Viçosa-MG

Município	N
-----------	---

(continua)

Feira de Santana – BA	1
Maracás – BA	1
Santo Amaro – SP	2
São Paulo – SP	2
Pedra do Anta – MG	2
Cajuri – MG	4
(continuação)	
Esmeraldas – MG	1
Piranga – MG	1
Canaã – MG	2
Teixeiras – MG	2
Jequeri – MG	1
Guaraciaba – MG	1
São Pedro dos Ferros – MG	1
Paula Cândido – MG	2
São Miguel do Anta – MG	2
Governador Valadares – MG	1
Porto Firme – MG	1
Iapu – MG	1
Total	27

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Este dado demonstra a importância econômica que a UFV possui na microrregião a qual pertence, enquanto oportunidade de trabalho. O histórico do município está diretamente ligado ao histórico da universidade, que foi fundada em 1926, ainda pelo nome de Escola Superior de Agricultura e Veterinária (ESAV), criando um forte impacto sobre o município e, assim, o diferenciado dos demais municípios da região, tanto em termos de desenvolvimento infra estrutural, social e econômico (CRUZ, 2014).

Quando em 1948, a ESAV passou por um processo de ampliação, se tornando a Universidade Rural do Estado de Minas Gerais (UREMG), causando, desta forma, um novo impacto econômico na microrregião, aumentando os postos de trabalho, tanto temporários quanto permanentes. Esta oportunidade de emprego e melhoria de vida, já que devido à infraestrutura local, foi possível ter maior acesso a água encanada luz, rede de esgoto e acesso à educação e saúde. Estes fatores atraíram muitas famílias dos municípios vizinhos, fazendo

com que certos bairros da cidade tivessem comunidades formadas advindas destes municípios (COSTA; HOLLERBACH; BIFANO, 2011).

O processo de federalização da UREMG para UFV ocorreu em 1969, e, a partir da década de 1970, ocorreu um intenso processo de desenvolvimento do município, tendo a universidade, como agente principal das mudanças. A crescente expansão da universidade demandou melhorias na infraestrutura da cidade, e Viçosa se desenvolveu em contrapartida destas demandas. À medida em que a universidade se expandia, em número de alunos e edificações, a cidade aumentava sua rede domiciliar e, neste processo dual, as oportunidades de emprego na prestação de serviços, agricultura e, principalmente, construção civil (tanto na universidade, quando na cidade) atraíam cada vez mais famílias da microrregião (MARIA; FARIA; STEPHAN, 2014).

Conforme os referidos autores, depois destes três marcos históricos, a cidade está altamente ligada às atividades da universidade, que tem impacto sobre toda economia local. Ainda hoje, como demonstram os dados, Viçosa segue sendo uma referência regional para oportunidade de empregos, e a universidade como maior foco deste interesse.

Apesar do setor agrícola e da construção civil ainda serem setores importantes de geração de empregos do município, a terceirização surgiu, nas últimas décadas, como outro setor de destaque, ofertando um grande volume de vagas para diversas funções, como limpeza, segurança, alimentação, copa, entre outros. Apesar de contribuir para a geração de empregos e renda, a terceirização possui características nocivas ao trabalhador, devido ao fato de que os trabalhadores terceirizados tem um menor salário, maior carga horária de trabalho, maior risco de acidentes e menor possibilidade de exercer direitos trabalhistas (VARGAS; MONSALVE, 2016).

#### **4.1.2 A percepção de bem-estar entre nativos e migrantes**

A primeira escala que faz parte do constructo de percepção de bem-estar diz respeito às condições de trabalho. Neste item, 34 participantes têm origem em Viçosa-MG e 15 são de outros municípios. O item é composto por vinte e dois itens (0-10), tendo sido obtido uma média de 7,15 (DP=1,61) para as pessoas nativas de Viçosa-MG e uma média de 6,68 (DP=1,98) para os demais trabalhadores. O CV das pessoas nativas foi de 22,51% e as não nativas foi de 29,64%, por tanto, ambos os grupos apresentam uma dispersão média, apesar de que o grupo migrante estar mais próximo de valores considerados para uma alta dispersão (dados heterogêneos).

Este resultado sugere que os trabalhadores nativos tem uma percepção mais positiva em relação às condições de trabalho do que os trabalhadores migrantes, mas, ambos tendem a considerar as condições de trabalho boas.

O segundo item que faz parte do constructo da percepção de bem-estar diz respeito à organização do local de trabalho. Neste item, 42 participantes têm origem em Viçosa e 18 são de outros municípios. O item é composto por quinze itens (0-10), sendo a equivalente a 6,53 (DP=2,50) para as pessoas nativas de Viçosa-MG e uma média de 7,23 (DP=2,01) para as pessoas não nativas de Viçosa-MG. O CV das pessoas nativas foi de 38,28% e as não nativas foi de 27,80%, indicando que o grupo nativo apresenta uma alta dispersão (dados heterogêneos), comparativamente do grupo migrante, com dispersão média.

Este resultado sugere que os trabalhadores nativos possuem uma percepção menos positiva do que os trabalhadores migrantes em relação à organização do local de trabalho, mas, de uma forma geral, ambos tendem a considerar a organização do local de trabalho boa.

O terceiro item que faz parte do constructo de percepção de bem-estar diz respeito da percepção do trabalhador diante das demandas da organização. Neste item, 46 trabalhadores têm origem em Viçosa-MG, enquanto 24 são de outros municípios. O item é composto por sete itens (0-10), sendo obtida uma média de 7,81 (DP=1,70) para as pessoas nativas de Viçosa-MG e uma média de 7,85 (DP=2,40) para as demais pessoas. O CV das pessoas nativas foi de 21,76% e as não nativas foi de 30,57%, sendo assim, o grupo nativo apresenta uma dispersão média, enquanto o grupo migrante uma alta dispersão (dados heterogêneos).

Este resultado sugere que os trabalhadores nativos possuem uma percepção similar diante as demandas da organização, tendo, no geral, uma percepção positiva diante as demandas.

O quarto item que faz parte do constructo de percepção de bem-estar diz respeito aos sentimentos percebidos pelo trabalhador durante seu trabalho. Neste item, 49 trabalhadores têm origem em Viçosa-MG e 22 são de outros municípios. O item é composto por vinte itens (1-7), sendo a média de 5,18 (DP=1,62) para as pessoas nativas de Viçosa-MG e 5,70 (DP=1,02) para as pessoas não nativas. O CV das pessoas nativas foi de 31,27% e as não nativas foi de 17,89%; por tanto, o grupo nativo apresentou uma dispersão alta (dados heterogêneos), enquanto o grupo migrante uma dispersão média.

Este resultado sugere que os trabalhadores nativos possuem uma percepção de sentimentos positivos um pouco menor do que os trabalhadores migrantes; porém, no geral, ambos tendem a apresentar sentimentos positivos durante o trabalho.

O quinto item que faz parte do constructo de percepção de bem-estar diz respeito a autoanálise do bem-estar subjetivo no trabalho. Neste item, 41 trabalhadores têm origem em Viçosa-MG e 24 são de outros municípios. O item é composto por vinte e dois itens (1-7), obtendo-se uma média de 5,23 (DP=0,99) e de 5,51 (DP=0,95) para as pessoas nativas de Viçosa-MG e migrantes, respectivamente. O CV das pessoas nativas foi de 18,71% e as não nativas foi de 17,24%, dessa forma, ambos os grupos apresentaram uma dispersão média.

Este resultado sugere que os trabalhadores nativos possuem uma percepção de bem-estar subjetivo um pouco menor do que os trabalhadores migrantes, porém, no geral, ambos tendem a apresentar uma percepção positiva sobre o bem-estar subjetivo no trabalho.

O sexto item que faz parte do constructo de percepção de bem-estar diz respeito a percepção de sintomas físicos e/ou psicológicos do trabalho terceirizado precarizado. Neste item, 46 trabalhadores têm origem em Viçosa-MG, e 24 são de outros municípios. O item é composto por treze itens (0-6), na qual 0 representa ausência de sintomas e 6 representa a existência contínua dos sintomas. Obteve-se uma média de 2,18 (DP=1,5) para as pessoas nativas de Viçosa-MG e de 2,79 (DP=1,53) para as pessoas migrantes. O CV foi de 68,80% para as pessoas nativas de Viçosa-MG e de 54,84% para as pessoas não nativas de Viçosa-MG, significando uma alta dispersão (dados heterogêneos).

Este resultado sugere que os trabalhadores nativos possuem uma percepção de sintomas físicos e/ou psicológicos menor do que os trabalhadores migrantes, porém, no geral, ambos tendem a apresentar uma percepção baixa de sintomas físicos e/ou psicológicos do trabalho terceirizado precarizado.

O sétimo item que faz parte do constructo de bem-estar é composto por duas escalas, a primeira diz respeito a percepção de sintomas referentes à Síndrome de Esgotamento Nervoso, também conhecida como Síndrome de Burnout, enquanto a segunda refere-se ao envolvimento com o trabalho, avaliando vigor, dedicação e absorção das tarefas.

Neste item, 40 trabalhadores têm origem em Viçosa-MG e 22 são de outros municípios. A primeira escala é composta por quinze itens (0-6), na qual 0 representa ausência de sintomas e 6 representa a existência contínua dos sintomas. Obteve-se uma média de 3,26 (DP=0,77) para as pessoas nativas de Viçosa-MG e uma média de 3,44 (DP=0,90) para as pessoas não nativas de Viçosa-MG. O CV foi de 23,61% para as pessoas nativas de Viçosa-MG e de 26,16% para as pessoas não nativas de Viçosa-MG; assim, ambos os grupos apresentam uma dispersão média.

Este resultado sugere que os trabalhadores nativos apresentam uma existência moderada de sintomas da Síndrome de Burnout, que é menor que àquela do grupo migrante. De modo geral, ambos os grupos apresentam sintomas moderados da Síndrome de Burnout.

A segunda escala é composta por dezessete itens (0-6), tendo sido obtida uma média de 4,55 (DP=0,99) para as pessoas não nativas de Viçosa-MG e uma média de 4,37 (DP=0,94) para as pessoas não nascidas em Viçosa-MG. O CV foi de 21,76% para as pessoas nativas de Viçosa-MG e de 21,51% para as pessoas restantes, tendo ambos os grupos uma dispersão média.

Este resultado sugere que os trabalhadores nativos apresentam uma percepção positiva frente a envolvimento e engajamento com o trabalho maior do que o grupo migrante; porém, no geral, ambos os grupos tendem a apresentar um envolvimento e engajamento satisfatório com o trabalho.

O oitavo item que faz parte do constructo de percepção de bem-estar diz respeito à percepção do tempo ser suficiente ou não para a realização do trabalho. Neste item, 51 trabalhadores têm origem em Viçosa-MG e 24 são de outros municípios. O item é composto por uma escala de 1 a 7, onde 1 é a falta de tempo e 7 é a sobra de tempo. Obteve-se uma média de 4,06 (DP=1,61) para os trabalhadores nativos de Viçosa-MG, e 3,67 (1,88) pra os demais trabalhadores. O CV foi de 39,65% para as pessoas nativas de Viçosa-MG e de 51,22% para as pessoas não nascidas em Viçosa-MG, tendo ambos os grupos uma alta dispersão (dados heterogêneos).

Este resultado sugere que os trabalhadores nativos têm uma percepção de que o tempo é suficiente maior do que os trabalhadores migrantes, sendo que o resultado do grupo nativo está localizado na escala como mediano, enquanto o resultado do grupo migrante se considera como tempo insuficiente.

A Tabela 22 demonstra as médias das respostas para cada item da escala de bem-estar, entre migrantes e nativos.

Tabela 22 – Médias das respostas obtidas em cada item, da escala de bem-estar no trabalho, entre nativos e migrantes, 2019

(continua)

Item	Médias nativos	Médias migrantes
Condições de trabalho	7,15	6,68
Percepção de bem-estar	6,53	7,23
Percepção diante das demandas da organização	7,81	7,85
Sentimentos percebidos pelo	5,18	5,70

trabalhador durante seu trabalho		
Autoanálise do bem-estar subjetivo	5,23	5,51
Percepção de sintomas físicos e/ou psicológicos do trabalho terceirizado precarizado	2,18	2,79
Percepção de sintomas referentes à Síndrome de Esgotamento Nervoso	3,26	3,44
(continuação)		
Envolvimento com o trabalho	4,55	4,37
Percepção do tempo ser suficiente ou não	4,06	3,67

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Analisando o contexto geral dos dados apresentados, constata-se que os trabalhadores nativos de Viçosa-MG possuem indicadores melhores para a percepção de bem-estar no trabalho em quatro dos oito itens, sendo as condições de trabalho, efeitos colaterais do trabalho precarizado, sintomas de esgotamento e nível de envolvimento e, por último, tempo suficiente para realização das tarefas.

Estes dados podem estar relacionados ao fato de que os trabalhadores nativos não precisam se adaptar ao local, estando familiarizados com o contexto econômico, social e de trabalho no município. Por outro lado, aqueles não nativos, mesmo sendo nativos da microrregião, vêm de uma microcultura diferente, com vivências e uma construção sócio histórica distinta (JOHNSON, et al., 2015).

Existem quatro classificações para definir os processos migratórios, sendo elas a migração familiar; a migração por trabalho; migração por asilo ou refúgio; e a migração ilegal. Todos estes fatores podem ser também entendidos como fatores de atração ou expulsão, sendo que a oferta de emprego, melhores condições de vida, segurança e outros motivos relacionados ao bem-estar são entendidos como fatores de atração, enquanto as guerras, perseguições e condições precárias de vida como fatores de expulsão (SONTAG, et al., 2017).

Considerando que o processo de crescimento urbano de Viçosa está diretamente ligado ao processo de crescimento da universidade, que é uma referência regional para oportunidades de trabalho e melhoria na qualidade de vida e bem-estar, os processos migratórios que ocorreram e ocorrem ainda hoje, devido à oferta de emprego por meio da terceirização de atividades tidos como de base, contribuem para o fomento da economia e sociedade local,

apesar de, por vezes, serem vistos de forma negativa pelos nativos, pela concorrência de espaço na cidade e postos de trabalho (SONTAG, et al., 2017).

Os trabalhadores não nativos apresentaram índices melhores para a percepção de bem-estar para quatro itens, sendo a organização do local de trabalho; demandas da empresa; sentimentos no trabalho e; percepção de bem-estar subjetivo. Estes resultados sugerem que se estes trabalhadores migraram atrás de trabalho e melhoria na qualidade de vida e bem-estar, as condições precarizadas não estão sendo percebidas como um problema, apesar de ainda assim serem, pois, apesar da existência das mesmas, este estado atual parece ser visto como melhor do que o anterior, conquistando, por tanto, a melhoria na qualidade de vida buscada (DUTRA, et al. 2016).

O Governo Estadual de Minas Gerais (2019) inclui Viçosa na microrregião de Caparaó e na mesorregião da Zona da Mata mineira, sendo composta por Viçosa e mais 44 municípios. Os dados do governo estadual mostraram que no ano de 2019 foram criados 2.701 postos de empregos formais, enquanto em todo o estado, foram registrados 117.629 empregos. Esta marca representa apenas a décima segunda melhor empregabilidade geral, entre as 17 microrregiões, demonstrando, por tanto, a decadência e dificuldade econômica enfrentada pela região.

Quando se considera apenas o setor de serviços, grupo na qual os terceirizados de limpeza se enquadram, observou-se que Viçosa contratou apenas 97 pessoas em todo ano de 2019 (CAGED, 2019). Este número demonstra a baixa abertura econômica na região, uma vez que o comércio também faz parte deste setor, em um município com uma população de 78.846 pessoas (IBGE, 2018b).

Assim, a reflexão proposta para estes dados parte da ideia de que os índices apresentados pelos trabalhadores nativos estão ligados ao sentimento de pertencimento, enquanto os migrantes, ao sentimento de sobrevivência. O mercado de trabalho tende a absorver formalmente apenas uma parte destes trabalhadores migrantes, enquanto a maioria, acaba permanecendo no trabalho informal, ainda mais, sendo Viçosa, um município que tem apresentado poucas oportunidades de emprego formal (MATOS; LOBO, 2012).

Por tanto, a pobreza, ou as condições de fragilidade socioeconômica, são fatores de grande impacto nas decisões sobre a vida e realidade destes trabalhadores (sejam eles migrantes ou não), o que, por sua vez, faz com que o sentido de sobrevivência seja maior e mais importante do que as condições de precarização que o trabalho terceirizado proporciona.

#### 4.2 Diferenças entre sexo

As diferenças entre os sexos representam mais uma forma de observar e buscar conhecer as características dos trabalhadores terceirizados, da precarização e de sua percepção sobre bem-estar e seu trabalho.

A primeira escala diz respeito às condições de trabalho. A Tabela 23 demonstra os resultados da escala sobre às condições de trabalho, divididos entre homens (1) e mulheres (2).

Tabela 23 – Resultados da escala sobre às condições de trabalho, divididos entre homens e mulheres, 2019

(continua)

Escala 1- Condições de trabalho						
Item	Sexo	Média	DP	Min.	Máx.	p
1.1	1	6,89	2,34	3	10	0,088
	2	7,96	2,30	4	10	
1.2	1	7,04	2,24	3	10	0,177
	2	7,75	2,41	1	10	
1.3	1	6,31	3,71	0	10	0,409
	2	7,08	3,35	0	10	
1.4	1	7,786	2,47	2	10	0,939
	2	7,357	3,49	0	10	
<b>1.5</b>	<b>1</b>	<b>6,62</b>	<b>2,58</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0,007</b>
	<b>2</b>	<b>8,36</b>	<b>2,45</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	
1.6	1	7,67	2,47	2	10	0,069
	2	8,74	1,95	4	10	
1.7	1	7,26	2,75	0	10	0,167
	2	8,18	2,61	0	10	
1.8	1	8,00	1,87	4	10	0,091
	2	8,76	1,79	4	10	
<b>1.9</b>	<b>1</b>	<b>7,22</b>	<b>2,34</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>0,033</b>
	<b>2</b>	<b>8,25</b>	<b>2,49</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	
1.10	1	8,00	2,02	3	10	0,235
	2	8,57	1,77	5	10	
1.11	1	5,50	2,82	0	10	0,210

	2	6,48	2,65	0	10	
1.12	1	6,92	2,04	1	10	0,295
	2	7,46	2,56	2	10	
1.13	1	8,04	2,27	3	10	0,493
	2	8,46	1,99	4	10	
1.14	1	7,12	2,70	0	10	0,537
	2	7,38	2,98	0	10	
<b>1.15</b>	<b>1</b>	<b>5,04</b>	<b>3,32</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0,045</b>
	<b>2</b>	<b>6,75</b>	<b>3,34</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	
1.16	1	4,82	3,50	0	10	0,619
	2	5,32	3,77	0	10	
1.17	1	2,89	3,38	0	10	0,125
	2	4,56	4,12	0	10	
1.18	1	2,69	3,53	0	10	0,685
(continuação)						
	2	3,11	3,64	0	10	
1.19	1	3,11	3,10	0	8	0,749
	2	3,41	3,46	0	10	
<b>1.20</b>	<b>1</b>	<b>6,69</b>	<b>3,07</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0,008</b>
	<b>2</b>	<b>8,41</b>	<b>2,41</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	
<b>1.21</b>	<b>1</b>	<b>6,64</b>	<b>3,03</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0,015</b>
	<b>2</b>	<b>8,29</b>	<b>2,19</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	
<b>1.22</b>	<b>1</b>	<b>6,43</b>	<b>3,07</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0,014</b>
	<b>2</b>	<b>8,20</b>	<b>2,43</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	
<b>E1 (total)</b>	<b>1</b>	<b>121,88</b>	<b>36,22</b>	<b>71,00</b>	<b>208</b>	
	<b>2</b>	<b>158,19</b>	<b>34,10</b>	<b>97,00</b>	<b>220</b>	<b>0,007</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Deste modo, na Escala 1 – Condições de Trabalho, no somatório, a média das mulheres foram significativamente maior do que a dos homens (Tabela 23) indicando uma melhor avaliação das condições de trabalho geral por parte das mulheres. Além disso, nos itens que avaliam companheirismo, tempo de trabalho, relação com a direção, rendimento pela organização e apoio recebido pela direção as médias das mulheres também foram estatisticamente maiores do que dos homens indicando que estes itens são percebidos de forma mais favorável pelas mulheres.

Como observado, em todos os itens que apresentaram uma diferença significativa, a média feminina foi maior do que a média masculina, não obstante, os itens em questão estão voltados a fatores subjetivos. Essa diferença pode ser explicada pelos valores sociais e

particulares que cada sexo carrega, sejam eles gerais ou relativos ao trabalho. Estes valores são construídos pelas pessoas e seu meio social e cultural, moldando sua personalidade e direcionando suas atitudes e percepções, servindo como base para posicionamentos e princípios (SILVA, et al., 2010).

Desta forma, levanta-se a hipótese de que os valores sociais locais disseminados entre os homens fazem com que eles não se sintam tão valorizados, ou pelo menos, menos valorizados do que as mulheres, fazendo, então, que sua percepção sobre as condições de trabalho, e particularmente, os itens citados, sejam vistas de forma mais negativa. O gráfico 1 representa esta análise ao demonstrar que quase 75% dos homens deram respostas com níveis de percepção abaixo das respostas apresentadas pelas mulheres.

A segunda escala é concernente à organização do local de trabalho. A Tabela 24 demonstra os resultados da escala sobre à organização do local trabalho, divididos entre homens (1) e mulheres (2).

Tabela 24 – Resultados da escala sobre à organização do local trabalho, divididos entre homens e mulheres, 2019

(continua)

<b>Escala 2- Organização do local de trabalho</b>						
<b>Item</b>	<b>Sexo</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>Min.</b>	<b>Máx.</b>	<b>p</b>
2.1	1	6,96	3,04	0	10	0,535
	2	7,48	2,75	1	10	
2.2	1	5,79	3,43	0	10	0,667
	2	6,18	3,30	0	10	
2.3	1	6,60	2,63	0	10	0,080
	2	7,81	2,37	3	10	
2.4	1	6,00	2,80	0	10	0,292
	2	6,78	3,02	0	10	
2.5	1	5,29	2,96	0	10	0,199
	2	6,39	3,21	0	10	
2.6	1	5,71	3,47	0	10	0,293
	2	6,64	3,22	0	10	
2.7	1	5,50	3,28	0	10	0,473
	2	6,08	3,55	0	10	
<b>2.8</b>	<b>1</b>	<b>5,78</b>	<b>2,97</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0,031</b>
	<b>2</b>	<b>7,44</b>	<b>2,74</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	
2.9	1	6,14	3,50	0	10	0,081
	2	7,29	3,53	0	10	
2.10	1	5,89	3,12	0	10	0,061

	2	7,48	2,55	1	10	
2.11	1	5,29	3,40	0	10	0,067
	2	6,88	3,63	0	10	
2.12	1	5,44	3,76	0	10	0,129
	2	7,00	3,40	0	10	
2.13	1	4,93	3,69	0	10	0,279
	2	5,89	3,69	0	10	
2.14	1	7,00	3,34	,0	10	0,115
	2	7,18	2,84	0	10	
2.15	1	8,00	2,83	0	10	0,107
	2	6,96	3,04	0	10	
E2 (total)	1	92,50	38,56	7	150	0,422
(continuação)						
	2	8,00	2,83	0	10	

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Deste modo, na Escala 2 – Organização do Local de Trabalho, no somatório, a média das mulheres foi menor do que a dos homens, apesar disso, não apresenta uma diferença significativa estatisticamente (Tabela 24) indicando uma semelhante avaliação das condições de trabalho geral por parte das mulheres e dos homens. Além disso, no item que avalia se o trabalho atual estimula o compromisso laboral, a média das mulheres foi estatisticamente maior do que dos homens, indicando que este item é percebido de forma mais favorável pelas mulheres. Os resultados mostraram que homens e mulheres tendem a perceber a organização do local de trabalho de forma igual, sendo que ambos tendem a perceber de forma mais positiva.

Assim como a escala anterior, os valores sociais e particulares podem interferir e direcionar os sentimentos e percepções de cada grupo frente as situações de trabalho. Segundo Silva et al. (2010) as mulheres tendem a possuir valores voltados para à autodeterminação, que envolvem sua independência para poder escolher e pensar suas atitudes, delimitando sua liberdade, respeito e privacidade. Desta forma, os valores presentes socialmente neste grupo, em conjunto com o sentimento de valorização, independência e liberdade que o trabalho agrega às pessoas, permite que se levante a hipótese de que as mulheres se sentem mais motivadas para sua atividade de trabalho pois, entendem um significado além da sobrevivência, incluindo sua liberdade, enquanto os homens podem possuir motivações e prioridades diferentes.

A terceira escala se refere a percepção do trabalhador diante as demandas da organização. A Tabela 25 demonstra os resultados da escala sobre às demandas da organização, divididos entre homens (1) e mulheres (2).

Tabela 25 – Resultados da escala sobre às demandas da organização, divididos entre homens e mulheres, 2019

(continua)

<b>Escala 3- Demandas da organização</b>						
<b>Item</b>	<b>Sexo</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>Min.</b>	<b>Máx.</b>	<b>p</b>
3.1	1	6,21	2,62	0	10	0,242
	2	7,85	3,02	0	10	
3.2	1	7,964	2,05	3	10	0,088
	2	8,643	2,38	0	10	
<b>3.3</b>	<b>1</b>	<b>7,78</b>	<b>2,19</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>0,059</b>
	<b>2</b>	<b>9,50</b>	<b>1,07</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	
(continuação)						
3.4	1	7,04	2,61	2	10	0,000
	2	7,96	3,62	0	10	
<b>3.5</b>	<b>1</b>	<b>7,25</b>	<b>2,70</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0,032</b>
	<b>2</b>	<b>8,12</b>	<b>2,85</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	
3.6	1	8,18	2,34	3	10	0,088
	2	9,23	1,61	5	10	
<b>3.7</b>	<b>1</b>	<b>6,21</b>	<b>2,62</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0,030</b>
	<b>2</b>	<b>7,85</b>	<b>3,02</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	
<b>E3 (total)</b>	<b>1</b>	<b>50,4615</b>	<b>13,63</b>	<b>21</b>	<b>70</b>	<b>0,011</b>
	<b>2</b>	<b>59,7083</b>	<b>11,14</b>	<b>30</b>	<b>70</b>	

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Deste modo, na Escala 3 – Demandas da Organização, no somatório, a média das mulheres foram significativamente maior do que a dos homens (Tabela 25) indicando uma melhor avaliação diante as demandas da organização por parte das mulheres. Além disso, nos itens que avaliam assumir os valores da direção, identificação com o espírito de mudança e ajustamento ao tempo e ritmo de trabalho fixados, as médias das mulheres também foram estatisticamente maiores do que dos homens, indicando que estes itens são percebidos de forma mais favorável pelas mulheres.

Considera-se a hipótese de que esta demonstração da diferença de percepção sobre às demandas da organização entre homens e mulheres pode estar relacionado ao trabalho

realizado, uma vez que os serviços de limpeza estão indiretamente ligados aos trabalhos domésticos na cultura vigente (SILVA et al., 2010).

Neste sentido, se coloca a hipótese da divisão sexual do trabalho, como uma das questões responsáveis por essa desigualdade. Hirata e Kergoat (2007), ao desenvolverem este conceito, propõem que existe uma maneira que o trabalho é sexualmente dividido na sociedade, existindo, assim, duas segmentações para esta questão. A primeira seria a divisão ocupacional por gênero, em que a sociedade elabora um ideário social coletivo para o que é “trabalho de homem” e “trabalho de mulher”. A segunda seria de que a marcação se encontra na divisão categorizada dos sexos, valorando de forma distinta os trabalhos, atribuindo aos homens um valor maior e mais relevante.

Assim, ainda se vê que a mulher recebe menos que os homens e, apesar da renda oriunda do trabalho feminino ser importante para as famílias, principalmente para as de baixa renda, a participação feminina no mercado ainda está ligada a funções de âmbito doméstico, como a limpeza, educação, assistência social, produção têxtil e outros, criando uma divisão social na qual muitos homens negam-se a participar. Este fator, inclusive, pode ser um dos fatores que explica a maioria feminina neste estudo (SILVA et al., 2010).

Logo, a divisão social que delimita a diferença entre homens e mulheres no mercado de trabalho encaminhou as mulheres para os setores de serviços, institucionalizando um mercado de trabalho com postos precários, informais e terceirizados, com a predominância feminina (FURNO; GOMES, 2015).

A quarta escala correspondente aos sentimentos percebidos pelo trabalhador atualmente durante seu trabalho. A Tabela 26 demonstra os resultados da escala sobre os sentimentos no trabalho, divididos entre homens (1) e mulheres (2).

Tabela 26 – Resultados da escala sobre os sentimentos no trabalho, divididos entre homens e mulheres, 2019

(continua)

Escala 4- Sentimentos no trabalho						
Item	Sexo	Média	DP	Min.	Máx.	p
4.1	1	5,25	1,82	1	7	0,132
	2	5,86	1,56	2	7	
4.2	1	4,25	2,22	1	7	0,413
	2	4,71	2,05	1	7	
4.3	1	4,57	2,13	1	7	0,638
	2	4,33	1,96	1	7	
4.4	1	4,75	2,07	1	7	0,339

	2	5,19	2,10	1	7	
4.5	1	5,32	1,98	1	7	0,556
	2	5,61	1,89	1	7	
<b>4.6</b>	<b>1</b>	<b>3,82</b>	<b>2,47</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>0,044</b>
	<b>2</b>	<b>5,00</b>	<b>2,34</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	
4.7	1	4,11	2,20	1	7	0,397
	2	4,61	2,08	1	7	
4.8	1	4,82	2,16	1	7	0,826
	2	4,93	2,12	1	7	
4.9	1	5,04	2,27	1	7	0,762
	2	5,19	2,20	1	7	
4.10	1	5,21	1,95	1	7	0,664
	2	5,32	2,04	1	7	
4.11	1	4,78	1,93	1	7	0,719
	2	4,89	2,03	1	7	
4.12	1	4,96	1,92	1	7	0,167

(continuação)

	2	5,56	1,85	1	7	
4.13	1	5,54	2,05	1	7	0,590
	2	6,04	1,64	1	7	
4.14	1	5,21	2,01	1	7	0,142
	2	5,78	1,99	1	7	
4.15	1	5,11	2,23	1	7	0,581
	2	5,46	2,03	1	7	
4.16	1	5,46	1,95	1	7	0,646
	2	5,75	1,74	1	7	
4.17	1	5,57	1,85	1	7	0,320
	2	5,96	1,75	1	7	
4.18	1	5,29	2,14	1	7	0,600
	2	5,61	1,83	1	7	
4.19	1	5,50	2,05	1	7	0,677
	2	5,82	1,68	1	7	
4.20	1	5,68	1,87	1	7	0,228
	2	6,14	1,67	1	7	
<b>E4 (total)</b>	<b>1</b>	<b>100,50</b>	<b>32,68</b>	<b>20,00</b>	<b>140,00</b>	<b>0,270</b>
	<b>2</b>	<b>107,08</b>	<b>30,77</b>	<b>42,00</b>	<b>140,00</b>	

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Deste modo, na Escala 4 – Sentimentos no trabalho, no somatório, a média das mulheres foi maior do que a dos homens (Tabela 26), porém, essa diferença não representa uma diferença significativa estatisticamente, indicando uma avaliação semelhante diante as demandas da organização entre homens e mulheres. Além disso, no item 4.6, que avalia os sentimentos de desconfiança e confiança, a média das mulheres foi estatisticamente maior do que dos homens, indicando que este item é percebido de forma mais favorável pelas mulheres.

A precarização do trabalho terceirizado afeta de modo diferente homens e mulheres devido às diferenças entre as percepções, expectativas e valores de vida e sobre trabalho que cada pessoa traz, de modo individual e de modo social enquanto homem ou mulher. A precarização nos serviços de limpeza afeta os homens com uma maior insatisfação geral, o que pode levar a uma rotatividade destas vagas (AGAPITO, et al., 2015, PASSOS; NOGUEIRA, 2018).

A quinta escala de bem-estar é relativa à autoanálise do bem-estar subjetivo no trabalho. A Tabela 27 demonstra os resultados da escala sobre autoanálise do bem-estar subjetivo no trabalho, divididos entre homens (1) e mulheres (2).

Tabela 27 – Resultados da escala sobre a autoanálise do bem-estar subjetivo no trabalho, divididos entre homens e mulheres, 2019

(continua)

<b>Escala 5- Bem-estar subjetivo no trabalho</b>						
<b>Item</b>	<b>Sexo</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>Min.</b>	<b>Máx.</b>	<b>p</b>
5.1	1	5,536	1,50	1	7	0,666
	2	5,286	1,74	2	7	
5.2	1	4,714	1,84	1	7	0,214
	2	5,357	1,42	2	7	
5.3	1	6,179	0,94	4	7	0,702
	2	6,179	1,16	3	7	
5.4	1	5,607	1,45	1	7	0,695
	2	5,750	1,35	3	7	
5.5	1	5,00	1,54	1	7	0,078
	2	5,71	1,12	4	7	
5.6	1	5,357	1,70	1	7	0,261
	2	5,929	1,15	3	7	
5.7	1	5,429	1,43	2	7	0,121
	2	5,964	1,29	3	7	
5.8	1	5,59	1,67	1	7	0,771

	2	5,79	1,45	1	7	
5.9	1	4,64	2,04	1	7	0,629
	2	4,89	1,93	1	7	
5.10	1	5,30	1,75	1	7	0,822
	2	5,43	1,62	1	7	
5.11	1	5,61	1,47	1	7	0,516
	2	5,96	0,92	4	7	
5.12	1	5,750	1,65	1	7	0,859
	2	5,964	1,26	3	7	
5.13	1	5,89	1,45	2	7	0,143
	2	5,25	1,67	1	7	
5.14	1	2,78	2,17	1	7	0,659
	2	3,11	2,22	1	7	
5.15	1	4,19	2,08	1	7	0,973
	2	4,14	2,10	1	7	
5.16	1	3,00	1,92	1	7	0,880
	2	3,14	2,16	1	7	
5.17	1	5,44	1,67	1	7	0,882

(continuação)

	2	5,61	1,40	3	7	
5.18	1	5,04	1,85	1	7	0,817
	2	4,86	1,96	1	7	
5.19	1	5,50	1,45	1	7	0,872
	2	5,36	1,68	1	7	
5.20	1	5,67	1,04	3	7	0,108
	2	5,96	1,35	3	7	
5.21	1	6,643	0,68	4	7	0,681
	2	6,571	1,00	3	7	
5.22	1	6,036	1,14	3	7	0,064
	2	6,464	1,07	3	7	
E5 (total)	1	114,14	23,48	59,00	154,00	0,512
	2	118,68	21,51	76,00	153,00	

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Deste modo, na Escala 5 – Bem-estar subjetivo, no somatório, a média das mulheres foi maior do que a dos homens (Tabela 27), porém, essa diferença não representa uma diferença significativa estatisticamente, indicando uma avaliação semelhante diante as demandas da organização entre homens e mulheres. Da mesma maneira, nenhum item em específico apresentou diferença estatística significativa entre os sexos.

A sexta escala é referente à percepção de sintomas físicos e/ou psicológicos do trabalho terceirizado precarizado. A Tabela 28 demonstra os resultados da escala sobre a percepção de sintomas físicos e/ou psicológicos do trabalho precarizado, divididos entre homens (1) e mulheres (2).

Tabela 28 – Resultados da escala sobre a percepção de sintomas físicos e/ou psicológicos do trabalho precarizado, divididos entre homens e mulheres, 2019

(continua)

<b>Escala 6- Sintomas físicos e/ou psicológicos do trabalho precarizado</b>						
<b>Item</b>	<b>Sexo</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>Min.</b>	<b>Máx.</b>	<b>p</b>
6.1	1	1,21	1,91	0	6	0,904
	2	1,39	2,11	0	6	
6.2	1	2,14	2,21	0	6	0,761
	2	2,32	2,21	0	6	
6.3	1	1,32	1,89	0	6	0,324
	2	2,07	2,48	0	6	
6.4	1	2,46	2,20	0	6	0,025
	2	3,93	2,48	0	6	
(continuação)						
6.5	1	2,61	2,41	0	6	0,138
	2	3,61	2,42	0	6	
6.6	1	2,86	2,19	0	6	0,599
	2	2,50	2,40	0	6	
6.7	1	2,50	2,25	0	6	0,426
	2	3,04	2,56	0	6	
6.8	1	3,19	2,50	0	6	0,534
	2	3,64	2,35	0	6	
6.9	1	3,07	2,45	0	6	0,278
	2	3,75	2,34	0	6	
6.10	1	1,46	1,90	0	6	0,796
	2	1,43	1,89	0	6	
6.11	1	2,33	2,08	0	6	0,278
	2	1,81	2,35	0	6	
6.12	1	2,44	2,08	0	6	0,255
	2	1,84	1,99	0	6	
6.13	1	2,04	2,32	0	6	0,875
	2	1,21	1,91	0	6	
E6 (total)	1	114,14	23,48	59,00	154,00	0,512
	2	118,68	21,51	76,00	153,00	

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Deste modo, na Escala 6 – Sintomas físicos e/ou psicológicos do trabalho terceirizado precarizado, no somatório, a média das mulheres foi maior do que a dos homens (Tabela 28), porém, essa diferença não representa uma diferença significativa estatisticamente, indicando uma avaliação semelhante diante as demandas da organização entre homens e mulheres. Da mesma maneira, nenhum item em específico apresentou diferença estatística significativa entre os sexos.

Pode-se levantar a hipótese de que, De acordo com Garbin (2014), o fato do grupo feminino não apresentar índices que representam insatisfações significativas nos itens, tende a reforçar a ideia de que a mulher, ao ingressar no mercado de trabalho, já possui o ideal social de que este trabalho muitas vezes precarizado, mal remunerado e desvalorizado faz parte das condições oferecidas ao público feminino no setor de serviços, entendendo isso como algo “normal”.

A sétima escala de bem-estar no trabalho diz respeito ao esgotamento, despersonalização e engajamento com o trabalho, sendo dividido em duas subescalas. A primeira se refere a percepção de sintomas referentes à Síndrome de Esgotamento Nervoso ou Síndrome de Burnout, enquanto a segunda escala refere-se ao envolvimento com o trabalho.

Na primeira subescala, 0 representa ausência de sintomas e 6 representa a existência continua dos sintomas. A Tabela 29 demonstra os resultados da escala sobre a percepção de sintomas da Síndrome de Esgotamento Nervoso, divididos entre homens (1) e mulheres (2).

Tabela 29 – Resultados da escala sobre a percepção de sintomas da Síndrome de Esgotamento Nervoso, divididos entre homens e mulheres, 2019

<b>Escala 7- Sintomas da Síndrome de Esgotamento Nervoso</b>						
<b>Item</b>	<b>Sexo</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>Min.</b>	<b>Máx.</b>	<b>p</b>
7.1	1	1,79	1,83	0	5	0,136
	2	2,61	2,10	0	6	
7.2	1	2,48	2,17	0	6	0,100
	2	3,39	2,27	0	6	
7.3	1	1,77	1,93	0	6	0,842
	2	2,04	2,19	0	6	
7.4	1	1,46	2,06	0	6	0,690
	2	1,61	2,03	0	6	
7.5	1	4,59	1,67	1	6	0,796
	2	4,70	1,73	0	6	
7.6	1	1,30	1,94	0	6	0,590
	2	1,64	2,15	0	6	

7.7	1	4,89	1,34	1	6	0,321
	2	5,14	1,30	2	6	
7.8	1	1,57	1,99	0	6	0,680
	2	1,37	1,82	0	5	
7.9	1	1,44	1,93	0	6	0,957
	2	1,57	1,99	0	6	
7.10	1	5,48	0,75	4	6	0,380
	2	5,61	0,79	3	6	
7.11	1	4,68	1,72	0	6	0,772
	2	4,81	1,69	0	6	
7.12	1	4,71	1,46	0	6	0,979
	2	4,54	1,86	0	6	
7.13	1	4,32	2,02	0	6	0,455
	2	3,71	2,46	0	6	
7.14	1	3,18	2,45	0	6	0,941
	2	3,39	2,23	0	6	
7.15	1	5,18	1,19	1	6	0,191
	2	5,57	1,74	3	6	

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Deste modo, na Escala 7 – Subescala Sintomas da Síndrome de Esgotamento Nervoso (Tabela 29), nenhum item em específico apresentou diferença estatística significativa entre os sexos.

Na segunda subescala, 0 representa ausência de engajamento e 6 representa a existência contínua de engajamento. A Tabela 30 demonstra os resultados da escala sobre envolvimento e engajamento com o trabalho, divididos entre homens (1) e mulheres (2).

Tabela 30 – Resultados da subescala sobre envolvimento e engajamento com o trabalho, divididos entre homens e mulheres, 2019

(continua)

Escala 7- Envolvimento e engajamento com o trabalho						
Item	Sexo	Média	DP	Min.	Máx.	p
7.16	1	4,57	1,60	0	6	0,341
	2	4,25	1,55	1	6	
7.17	1	4,63	1,60	0	6	0,304
	2	5,11	1,10	2	6	
7.18	1	4,68	1,98	0	6	0,135
	2	5,39	1,20	2	6	
7.19	1	5,18	0,94	3	6	0,713

	2	4,93	1,36	1	6	
7.20	1	4,36	1,47	0	6	0,199
	2	4,61	1,93	0	6	
7.21	1	3,56	2,26	0	6	0,333
	2	4,21	2,03	0	6	
7.22	1	4,23	1,84	0	6	0,592
	2	4,43	1,81	0	6	
7.23	1	4,70	1,94	0	6	0,591
	2	4,58	1,72	1	6	
7.24	1	5,04	1,65	0	6	0,395
	2	4,75	1,60	1	6	
7.25	1	4,89	1,64	0	6	0,391
	2	5,29	1,15	2	6	
7.26	1	4,54	1,90	0	6	0,505
	2	4,43	1,53	0	6	
7.27	1	3,85	2,11	0	6	0,822
	2	3,96	2,01	0	6	
7.28	1	3,93	2,21	0	6	0,355

(continuação)

	2	4,40	2,00	0	6	
7.29	1	3,39	2,25	0	6	0,249
	2	4,11	1,81	0	6	
7.30	1	5,07	1,52	0	6	0,674
	2	5,04	1,23	3	6	
7.31	1	3,36	2,33	0	6	0,389
	2	2,86	2,29	0	6	
7.32	1	4,81	1,78	0	6	0,142
	2	5,50	1,96	3	6	

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Deste modo, na Escala 7 – Subescala Envolvimento e engajamento com o trabalho (Tabela 30), nenhum item em específico apresentou diferença estatística significativa entre os sexos.

Unificando as duas subescalas em uma escala geral, que avalia os sintomas pela Síndrome do Esgotamento Nervoso juntamente ao nível de envolvimento e engajamento no trabalho observou-se que a média feminina foi maior do que a média masculina, porém, essa diferença não representa uma diferença significativa estatisticamente, indicando uma

avaliação semelhante diante as demandas da organização entre homens e mulheres, como apresentado na Tabela 31 a seguir.

Tabela 31 – Resultados gerais da escala sobre Sintomas da Síndrome do Esgotamento Nervoso e nível de envolvimento e engajamento com o trabalho, divididos entre homens e mulheres, 2019

<b>Escala Geral 7- Sintomas da Síndrome do Esgotamento Nervoso e nível de envolvimento e engajamento com o trabalho</b>						
<b>Item</b>	<b>Sexo</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>Min.</b>	<b>Máx.</b>	<b>p</b>
E7 (total)	1	123,95	22,35	81,00	167,00	0,623
	2	129,45	14,98	105,00	156,00	

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

A oitava escala diz respeito à percepção de tempo ser suficiente ou não para realizar bem o seu trabalho, composta por apenas um item. A Tabela 32 demonstra os resultados da escala sobre tempo suficiente para realizar as tarefas, divididos entre homens (1) e mulheres (2).

Tabela 32 – Resultados da escala sobre tempo suficiente para realizar as tarefas, divididos entre homens e mulheres, 2019

<b>Escala 8- Tempo para realizar as tarefas</b>						
<b>Item</b>	<b>Sexo</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>Min.</b>	<b>Máx.</b>	<b>p</b>
E8 (total)	1	4,00	1,819	1	7	0,689
	2	4,26	1,347	1	7	

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Deste modo, na Escala 8 – Tempo para realizar as tarefas (Tabela 32), não apresentou diferença estatística significativa entre os sexos.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Os resultados evidenciaram que de modo geral, os trabalhadores nativos de Viçosa-MG possuem indicadores mais positivos frente à percepção de bem-estar no trabalho para as condições de trabalho, efeitos colaterais do trabalho precarizado, sintomas de esgotamento e envolvimento, além de tempo suficiente para realizar suas tarefas no trabalho. Um motivo que pode ser elencado para justificar esta questão está relacionada ao fato de que os trabalhadores

nativos não precisam se adaptar ao local; enquanto, os migrantes precisam passar por este processo, necessitam entender como funciona a microcultura do local, o novo mercado de trabalho e as relações sociais.

Apesar deste dado, os trabalhadores não nativos apresentam índices mais positivos frente à percepção de bem-estar no trabalho para a organização do local de trabalho, demandas da empresa, sentimentos no trabalho e percepção de bem-estar subjetivo, o que pode estar associado aos elementos positivos relativos à migração, em termos da motivada melhoria na qualidade de vida e bem-estar, frente às condições anteriores de desemprego e fragilidade social, levando a que as situações não sejam problema, mesmo que possam levar a adoecimentos e sofrimentos.

Em relação às diferenças de percepção de bem-estar no trabalho entre homens e mulheres, os resultados indicaram que, de modo geral, o grupo masculino apresenta índices mais positivos frente à percepção de sintomas físicos/psicológicos, tempo necessário para realizar bem suas tarefas, além de um menor índice de sintomas na escala sobre síndrome de Burnout, o que demonstra um menor adoecimento. Um motivo que pode ser elencado para justificar esta questão está relacionado ao fato de que a precarização do trabalho terceirizado afeta homens e mulheres de maneira diferente devido às suas percepções, expectativas e valores de vida e trabalho.

O trabalho terceirizado nos serviços de limpeza possui também relação com a divisão sexual do trabalho, pois, socialmente ainda é considerado como um “trabalho de mulher”, o que pode gerar uma insatisfação nos homens, levando a uma rotatividade destas vagas. Destaca-se que o grupo feminino apresentou índices mais positivos frente à percepção de bem-estar no trabalho para as condições de trabalho, organização do local de trabalho, demandas da empresa, sentimentos no trabalho, bem-estar subjetivo no trabalho, bem como a escala sobre engajamento e envolvimento com o trabalho.

Outro ponto de destaque é a não presença de indicadores baixos nos outros itens do constructo de bem-estar no trabalho, o que reforça a teoria de que a mulher, com baixo nível de escolaridade e buscando acessar o mercado de trabalho, tende a considerar, como “normal” ou “natural” que sua realidade de trabalho tende a ser mais precarizada, pior remunerada, o que é um traço marcante da nossa sociedade, u seja, presencia-se a da divisão sexual do trabalho, que valora de forma melhor os trabalhos considerados masculinos.

Considera-se que este estudo alcançou seus objetivos, contribuindo para o aprofundamento da compreensão do processo de precarização do trabalho, demonstrando

como a construção sócio histórica de cada indivíduo modifica suas percepções frente às mesmas questões vivenciadas pelo grupo, assim como é possível verificar a reprodução de desigualdades de gênero e condição de fragilidade dos trabalhadores frente à situação de desemprego. Tais variáveis, são, portanto, necessárias de estarem incluídas em estudos acerca do bem-estar, para um melhor desenho do processo de precarização.

Por fim, estas considerações permitem um maior conhecimento sobre estes trabalhadores, anuindo para o surgimento de práticas de suporte para os mesmos, afim de buscar minimizar os sofrimentos, adoecimentos e riscos dos quais estão dispostos.

Os fatores de limitação deste estudo estão ligados à insegurança dos trabalhadores, visto que alguns desconfiavam que as respostas poderiam ser reveladas à empresa terceirizada, o que poderia gerar alguma represália caso dessem alguma resposta vista como negativa para a empresa.

Outro limitante foi o tempo para a realização da pesquisa, uma vez que os trabalhadores só poderiam responder às questões ao fim do expediente de trabalho, o que fazia com que vários trabalhadores, a maioria mulheres, negassem a participação apesar de demonstrar interesse na participação, por terem afazeres domésticos acumulados ou terem que buscar filhos na escola.

Fica como sugestão para trabalhos futuros questões mais profundas ligadas ao processo de migração, como a real motivação desta mudança e se o serviço terceirizado na universidade foi uma de suas primeiras opções.

## 6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGAPITO, P. R.; POLIZZI FILHO, A.; SIQUEIRA, M. M. M. Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. **RAM, Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 16, n. 6, p. 71-93, Dec. 2015.

ALVES, E. F. Qualidade de vida no trabalho: indicadores e instrumentos de medidas. **Diálogos & Saberes**, v. 6, n. 1, p. 77-87, 2010.

ANDRADE, L. L. **Gênero, Trabalho e Bem-estar Social na América Latina: um estudo das políticas de licenças maternidade, paternidade e parentais no Brasil, Chile e Uruguai**. 2018. Dissertação (Dissertação em Estudos Comparados sobre as Américas) - Universidade de Brasília. Brasília, 2018.

ANTUNES, R. A sociedade da terceirização total. **Revista da ABET**, v. 14, n. 1, Jan/Jun. 2015.

ANTUNES, R.; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, Set. 2015.

ASSUNCAO, A. Á.; SILVA, L. S. Condições de trabalho nos ônibus e os transtornos mentais comuns em motoristas e cobradores: Região Metropolitana de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil, 2012. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 29, n. 12, p. 2473-2486, Dec. 2013.

BARHAM, E. J.; VANALLI, A. C. G. Trabalho e família: perspectivas teóricas e desafios atuais. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 47-59, Abr. 2012.

BENDASSOLLI, P. F. Reconhecimento no trabalho: Perspectivas e questões contemporâneas. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 1, p. 37-46, Jan/Mar 2012.

BRITES, R. M. R.; ABREU, Â. M. M. Alcohol consumption pattern among workers and socioeconomic profile. **Acta paulista enfermagem**, São Paulo, v. 27, n. 2, p. 93-99, Apr. 2014.

BROWNE, P. Lukács' later ontology. **Science & Society**, v. 54, n. 2, p. 193–218. 1990.

CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS – CAGED. **Programa de disseminação das estatísticas do trabalho**. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/caged?view=default>>. Acessado em: 6/04/2020.

COMIS, M. A. C.; PINTO, D. D. **A influência da cognição no bem-estar subjetivo na visão da teoria cognitiva**. Disponível em: <https://psicologado.com.br/abordagens/psicologia-cognitiva/a-influencia-da-cognicao-no-bem-estar-subjetivo-na-visao-da-teoria-cognitiva>. Acessado em: 13/02/2019.

COSTA, R. G.; MADEIRA, M. Z. A. Trabalho, práxis e Serviço Social. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 16, n. 1, p. 101-110, Jun. 2013.

COSTA, R. P. A.; HOLLERBACH, J. D. G.; BIFANO, A. C. S. **Bairro Santo Antônio: relatos e história de um cantinho de Viçosa**. Viçosa -MG: UNIEDHS, 2011.

CRUZ, T. A. **Retrato social de Viçosa V. Viçosa, MG: CENSUS, 2014**. Disponível em: <http://docplayer.com.br/7597147-Retrato-social-de-vicosa.html>. Acesso em: 20/01/2020.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 1998.

DUTRA, F. C. M. S.; COSTA, L. C.; SAMPAIO, R. F. A influência do afastamento do trabalho na percepção de saúde e qualidade de vida de indivíduos adultos. **Fisioterapia e Pesquisa**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 98-104, Mar. 2016.

DRUCK, G. Unrestrained outsourcing in Brazil: more precarization and health risks for workers. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 32, n. 06, Jun. 2016.

DRUCK, G.; SENA, J.; PINTO, M. M.; ARAÚJO, S. A terceirização no serviço público: particularidades e implicações. In: **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília. p. 113-142. 2018.

FARIA, G. S. S. **Jornada de horas reduzidas e equilíbrio trabalho-família no setor bancário**. 2005. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Engenharia de Produção). Centro de Ciências Exatas e Tecnologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP. 2005.

FARIA, J. H.; KREMER, A. Reestruturação Produtiva e Precarização do Trabalho: o mundo do trabalho em transformação. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 10, n. 5, Set/Out. 2004.

FARSEN, T. C.; BOEHS, S. T. M.; RIBEIRO, A. D. S.; BIAVATI, V. P.; SILVA, N. Qualidade de Vida, Bem-Estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? **Revista interação em Psicologia**. v. 22. n. 1. 2018.

FERREIRA, M. C., MILFONT, T. L., SILVA, A. P. C., FERNANDES, H. A., ALMEIDA, S. P, MENDONÇA, H. **Escala para Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral: Construção e Evidências de Validade**. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 28(2), 340-349. Rio Grande do Sul, 2015.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, Dec. 2010.

FURNO, J. C.; GOMES, B. P. O gênero da terceirização. **Em Tese**, Florianópolis, v. 12, n. 1, Jan./Jul. 2015.

GARBIN, S.; **Trabalho feminino e terceirização: um estudo de caso**. 2006. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Ciências Econômicas), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

GONÇALVES, S. M. M.; LEITE, A. P. T. Bem-estar subjetivo no trabalho: contribuições da psicologia positiva para a gestão de pessoas. **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. Resende, RJ. 2009.

GONÇALVES, R. M. E. G. Transtorno de Burnout e técnicas cognitivas: uma abordagem no contexto organizacional. **Revista Pluritas**, v. 1, n. 1, 2017.

GOULART, P. M.; BLANCH, J. M. R.; SAHAGÚN, M. A.; BOBSIN, T. S. **Questionário de Bem-Estar no Trabalho: estrutura e propriedades psicométricas**. *Estud. psicol.* (Campinas), Campinas, v. 29, supl. 1, p. 657-665, Dec. 2012.

GOULART JUNIOR, E.; FEIJÓ, M. R.; CUNHA, E. V.; CORRÊA, B. J.; GOUVEIA, P. A. E. S. Exigências familiares e do trabalho: um equilíbrio necessário para a saúde de trabalhadores e organizações. **Pensando família**, Porto Alegre, v. 17, n. 1, p. 110-122, Jul. 2013.

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Minas em números**. Disponível em: <<http://www.numeros.mg.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=MapaResultados.qvw&host=QVS%40vm13532&anonymous=true>>. Acessado em: 06/04/2020.

GRANADOS, I. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. **Revista de Investigación en Psicología**, v. 14, n. 2, p. 209-221, Mar. 2014.

MAAR, W. L. A dialética da centralidade do trabalho. **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 26-28, Dec. 2006.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

INSTITUO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **No Dia da Mulher, estatísticas sobre trabalho mostram desigualdade**. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20287-no-dia-da-mulher-estatisticas-sobre-trabalho-mostram-desigualdade>. Acessado em: 20/01/2020.

\_\_\_\_\_. **IBGE Cidades – Panorama 2018**. 2018b. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/vicosa/panorama>. Acessado em 10/02/2020

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. **Retrato das desigualdades de gênero e raça: 1995 a 2015**. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306\\_retrato\\_das\\_desigualdades\\_de\\_g\\_enero\\_raca.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_g_enero_raca.pdf). Acesso em: 12/10/2019. 2017.

JOHNSSON, E.; ZOLKOWSKA, K.; MCNEIL, T. F. Prediction of adaptation difficulties by country of origin, cumulate psychosocial stressors and attitude toward integrating: A Swedish study of first-generation immigrants from Somalia, Vietnam and China. **International Journal of Social Psychiatry**, v. 61, n. 2, p. 174–182, 2015.

MARIA, A. C. S.; FARIA, T. C. A.; STEPHAN, I. I. C. Um retrato da evolução urbana de Viçosa-MG: impactos da federalização da UFV sobre a cidade (1969-2014). **Revista Brasileira de Planejamento e Desenvolvimento**, v. 3, n. 1, 2014.

MATOS, R., LOBO, C. Migração como indicador de democracia, sobrevivência econômica e necessidades básicas especiais. **REMHU, Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana**, v. 20, n.38, p. 213-232. 2012

MOSER, L.; DAL PRÁ, K. R. Os Desafios de Conciliar Trabalho, Família e Cuidados: evidências do “familismo” nas políticas sociais brasileiras. **Textos & Contextos**, Porto Alegre, v. 15, n. 2, 2016.

MURCHO, N.; PACHECO, E.; JESUS, S. N. Transtornos mentais comuns nos Cuidados de Saúde Primários: Um estudo de revisão. **Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental**, Porto, n. 15, p. 30-36, Jun. 2016.

PALOSKI, L. H.; CHRIST, H. D. Terapia cognitivo-comportamental para depressão com sintomas psicóticos: uma revisão teórica. **Contextos Clínicos**, São Leopoldo, v. 7, n. 2, p. 220-228, Dez. 2014.

PASSOS, R. G.; NOGUEIRA, C. M. Outsourcing and the sociosexual and racial division of labor. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 21, n. 3, p. 484-503, Dec. 2018.

RAMSTAD, E. Promoting performance and the quality of working life simultaneously. **International Journal of Productivity and Performance Management**, v. 58, n. 5, p. 423-436. 2009.

RANGÉ, B. P.; MARLATT, G. A. Cognitive-behavioral therapy for alcohol and drug use disorders. **Revista Brasileira de Psiquiatria**, São Paulo, v. 30, supl. 2, p. 88-95, Oct. 2008.

RODRIGUES, D. M.; PEREIRA, C. A. A. A percepção de controle como fonte de bem-estar. **Estudos e pesquisa em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, dez. 2007.

SANTOS, G. B.; CEBALLOS, A. G. C. Bem-estar no trabalho: Estudo de revisão. **Psicologia em Estudo**, v.18, n. 2, p. 247-255. 2013.

SELIGMAN, M. E. P., CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: an introduction. **American Psychologist**, v. 55, n. 1, p. 5-14. 2000.

SILVA, S. G. **Percepção de bem-estar e fatores associados em trabalhadores do setor industrial brasileiro**. 2012. Dissertação (Dissertação em Educação Física) - Universidade Federal De Santa Catarina. Florianópolis, 2012.

SILVA, M. R. M. S.; MENDONCA, H.; ZANINI, D. S. Diferenças de gênero e valores relativos ao trabalho. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 20, n. 45, p. 39-45, Apr. 2010.

SONTAG, M. B.; MÜLLER, A. C. M.; WALTER, S. A. O Ajustamento e a Integração dos Imigrantes que se instalaram no Oeste Do Paraná no Século XXI. **Revista Hospitalidade**, v. 14, n. 1, p. 1-24, 2017.

VARGAS, C. P.; MONSALVE, M. E. Labor outsourcing: between efficiency and social equity. **Revista Ces Derecho**, Medellín, v. 7, n. 1, p. 3-10, Jan. 2016.

WHOQOL, Group. Development of the WHOQOL: Rationale and current status. **International Journal of Mental Health**, v. 23, n. 3, p. 24-56. 1994.

WISNER, Alain. Organização do trabalho, carga mental e sofrimento psíquico. In: WISNER, Alain. **A inteligência no trabalho**. Editora Fundacentro, p.11 - 20. 1994.

ZAMBADA, R. F.; GÓMEZ, S. M. M., Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia. **Acta Universitaria**, v. 22, n. 2, Fev/Mar. 2012.

ZUBIERI, D. Contracting out hospital support jobs: The effects of poverty wages, excessive workload, and job insecurity on work and family life. **American Behavioral Scientist**, v. 55, n. 7, p. 920-940, 2011.

## 7 CONCLUSÕES GERAIS

Este estudo teve como objetivo geral compreender o cenário do regime de trabalho terceirizado no setor público, a partir da percepção do sujeito que trabalha. Para tanto, foi realizada uma pesquisa quantitativa a fim de buscar dados sobre os trabalhadores terceirizados dos serviços de limpeza predial da UFV.

Para tanto, foram aplicados 89 questionários semiestruturados, no município de Viçosa-MG, divididos em duas partes: a primeira, visando identificar o perfil socioeconômico dos trabalhadores terceirizados; e a segunda com o intuito de analisar a percepção de bem-estar no trabalho, sendo os resultados discutidos no formato de artigos.

O artigo I, cujo objetivo era caracterizar o perfil socioeconômico do trabalhador terceirizado da UFV, constatando-se que existe uma predominância de trabalhadores do sexo feminino reforçando um dado já esperado e condizente com a literatura sobre o tema sobre a predominância de mulheres associadas aos serviços de limpeza. Mais da metade dos trabalhadores possui entre 31 a 50 anos, demonstrando que uma população em plena capacidade de trabalho, considerada uma população economicamente ativa (PEA).

Em relação a cor/raça e nível escolar, mais de 70% e 60% dos trabalhadores, respectivamente, era negro e possuía nível escolar até o ensino fundamental. Estes dados são semelhantes a dados apresentados ao longo do trabalho sobre o tema, demonstrando uma face da sociedade brasileira, que considera certos trabalhos com certa desvalorização, sendo constituídos por trabalhadores com baixa escolaridade e geralmente negros, representando a população nacional mais próxima a pobreza.

A respeito do contexto familiar destes trabalhadores, constatou-se que a maioria era casado e om filhos, sendo a renda familiar predominante de até dois salários mínimos, o que exerce uma influência sobre a localização da moradia e acesso a serviços de lazer, educação, saúde, alimentação e cultura. As moradias, eram, de modo geral, fixadas em áreas urbanas, e em regiões periféricas; embora, em sua maioria, de propriedade dos trabalhadores, com acabamento e rede de esgoto.

Em relação à renda constatou-se que, no geral, estes trabalhadores possuem um baixo rendimento, o rendimento proveniente do cônjuge, que, por sua limitação era insuficiente para atender as despesas mensais. Quanto aos aspectos relacionados ao estado de saúde destes trabalhadores, a percepção era, em geral, positiva, já que apenas um terço dos mesmos perceberam problemas de saúde após o início como trabalhador terceirizado.

O artigo II, tendo como foco a percepção de bem-estar no trabalho dos trabalhadores terceirizados dos serviços de limpeza da UFV, indicou um nível bom, ou positivo, em relação ao bem-estar no trabalho, uma vez que seis itens apresentaram níveis positivos, especificamente: a) condições de trabalho, b) como lidar com as demandas da organização, c) sentimentos em relação ao trabalho, d) análise do bem-estar subjetivo, e) efeitos colaterais e f) nível de envolvimento, demonstrando então uma percepção positiva em relação ao bem-estar no trabalho. Dois itens apresentaram um índice negativo, que foram: a) o tempo para execução das tarefas e b) os sintomas da síndrome de Burnout.

Contatou-se, desta forma, que a precarização do trabalho terceirizado se mostra presente na percepção dos trabalhadores; porém não ocupa um local de destaque para os mesmos. Um fator que pode explicar esta circunstância pode ser o contexto socioeconômico destes trabalhadores, uma vez que a permanência em um trabalho com carteira assinada tem grande representatividade e importância por ser uma representação de segurança.

No que se refere ao artigo III, que buscou verificar se percepção de bem-estar no trabalho, na perspectiva do local de origem e gênero dos trabalhadores terceirizados dos serviços de limpeza da UFV, pode-se destacar que o grupo nativo de Viçosa-MG apresenta indicadores mais positivos frente à percepção de bem-estar no trabalho, basicamente, para quatro itens: a) as condições de trabalho, b) efeitos colaterais do trabalho precarizado, c) sintomas de esgotamento e envolvimento e d) tempo suficiente para realizar suas tarefas no trabalho. Estes dados podem estar relacionados ao fato de que o grupo migrante precisa passar por um processo de adaptação na microcultura local, mercado de trabalho e relações sociais.

Por outro lado, os trabalhadores migrantes apresentaram índices mais positivos frente a outros quatro itens, que foram: a) organização do local de trabalho, b) demandas da empresa, c) sentimentos no trabalho e d) percepção de bem-estar subjetivo. Este resultado pode estar relacionado ao fato de que a migração pode ter sido motivada pela busca de trabalho e melhoria na qualidade de vida e bem-estar; assim, as condições precarizadas nem sempre seriam um problema, pois, o estado atual seria ainda melhor do que o anterior.

Em relação às diferenças de percepção de bem-estar no trabalho entre homens e mulheres, os resultados indicaram que, de modo geral, o grupo masculino possui índices mais positivos em relação à percepção de bem-estar no trabalho para a percepção de sintomas físicos/psicológicos, tempo necessário para realizar bem suas tarefas e um menor índice de sintomas de Burnout. Este dado pode estar ligado à ideia de que a precarização do trabalho

terceirizado afeta de modo diferente homens e mulheres, com base nas suas percepções, expectativas, valores de vida e trabalho e a divisão sexual do trabalho.

Em síntese, pode-se concluir que o perfil caracterizado do trabalhador terceirizado dos serviços de limpeza da UFV é geralmente de uma mulher, negra, com baixo nível escolar, residindo em periferia e com filhos, cuja renda domiciliar é de até dois salários mínimos. Apesar de não representar a maioria, o nível de adoecimentos nesta população é considerado relevante.


Quando separados por grupos de trabalhadores nativos e migrantes se percebe que os trabalhadores não nativos possuem uma percepção mais positiva frente a indicadores que podem ser influenciados pela busca de uma melhor qualidade de vida e bem-estar, encontrando esta oportunidade através do trabalho terceirizado, apesar de suas mazelas.

Já a separação por gênero demonstrou que a inexistência de níveis baixos em indicadores voltados para adoecimento no grupo masculino representa que homens e mulheres são afetados de modo diferente pela precarização do trabalho terceirizando, reforçando o modelo social de que a mulher com baixo nível de escolaridade, tende a considerar que sua possibilidade de trabalho seria aquela associada à má remuneração, precarização e desvalorização, tendo como principais oportunidades aqueles serviços entendidos como “de mulher”.

Por fim, pode-se considerar que apesar de atender aos interesses da pesquisa, o instrumento utilizado possui limitações que, por vezes, impediram um maior aprofundamento dos dados e maior precisão na obtenção dos mesmos. Esta situação se deve à grande amplitude da escala de respostas e também a algumas questões afirmativas que são amplas, impedindo, assim, um detalhamento maior do evento ou circunstância.

**ANEXOS**

**ANEXO A - Questionário aplicado aos trabalhadores terceirizados dos serviços de  
limpeza da UFV**

 Universidade Federal de Viçosa	Questionário	20 19
<b>IDENTIFICAÇÃO DO APLICADOR</b>		
1. Aplicador: _____		
2. Data: ____/____/2019		
<b>IDENTIFICAÇÃO DO ENTREVISTADO</b>		
3. Nome: _____		
4. Data de Nascimento: ____/____/____		
5. Telefone: _____		
6. Bairro: _____		
7. Endereço: _____		
<b>I PARTE - CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL SOCIOECONÔMICO (CONCEIÇÃO, 2019)</b>		
8. <b>Gênero:</b> (1) Masculino (2) Feminino		
9. <b>Estado Civil:</b> (1) Solteiro (2) Casado (3) Separado/Divorciado (4) Viúvo (5) União Estável (7) Outro _____		
10. <b>Idade:</b> (1) até 30 anos (2) 31 a 40 anos (3) 41 a 50 anos (4) 51 a 50 anos (5) mais de 60 anos		
11. <b>Cor da pele:</b> (1) Branca (2) Negra (3) Parda (4) Amarela (5) Outras: _____		
12. <b>Escolaridade:</b> (1) Analfabeto (2) Ensino Fundamental Incompleto - Da 1ª à 4ª série (antigo primário) (3) Ensino Fundamental Completo - Da 5ª à 8ª série do Ensino (antigo ginásio) (4) Ensino Médio Incompleto (5) Ensino Médio Completo (6) Magistério (7) Ensino Superior Incompleto (8) Ensino Superior Completo (9) Pós Graduação (10) Especialização		
13. <b>Você ou algum membro de sua família são beneficiários de Programas Sociais (Bolsa Família, Benefício de Assistência Social, etc.)?</b> (1) Sim. Qual? _____ (2) Não.		
14. <b>Tem filhos?</b> (1) 0 filhos (2) 1 ou 2 filhos (3) 3 ou 4 filhos (4) 5 ou mais filhos		
16. <b>Número de ocupantes da moradia</b> – Especificar a constituição familiar:		

<b>Número</b>	<b>Crianças (0 a 11 anos)</b>	<b>Adolescentes (12 a 18 anos)</b>	<b>Adultos (19 a 39 anos)</b>	<b>Adultos (40 a 59 anos)</b>	<b>Idoso s (60 anos ou +)</b>
<b>Homens</b>					
<b>Mulheres</b>					
<b>17. Você e sua família residem?</b> (1) Zona Urbana (2) Zona Rural					
<b>17. Onde e como o senhor (a) mora atualmente?</b> (1) Imóvel próprio (2) Imóvel Alugado					
<b>18. Quantas pessoas trabalham na família?</b> (1) Todos (2) Apenas eu (3) Filhos e Eu (4) Cônjuge e Eu (5) Outros					
<b>19. Marque as características que melhor descrevem a sua moradia.</b> (1) Residência com acabamento, rede de esgoto, banheiro, cobertura com laje e piso com cerâmica. (2) Residência sem acabamento (sem reboco, pintura, piso, banheiros inacabados, etc.), cobertura com telha e piso de cimento Número de Cômodos: _____					
<b>20. Qual a sua renda familiar?</b> (1) Até 1 Salário Mínimo (2) Entre 1 a 2 Salários Mínimos (3) Entre 2 a 3 Salários Mínimos (4) Entre 3 a 4 Salários Mínimos (5) Mais de 4 Salários Mínimos					
<b>22. Como o (a) senhor (a) avalia o grau de dificuldade para chegar até o fim do mês com o rendimento monetário familiar?</b> (1) Muita dificuldade (2) Mais ou menos difícil (3) Sem dificuldade					
<b>23. Como o (a) senhor (a) avalia a sua condição de saúde?</b> (1) Péssima (2) Ruim (3) Regular (4) Boa (5) Ótima					
<b>24. O (a) senhor (a) apresenta algum problema de saúde?</b> (1) Não apresento nenhum problema (2) Apresento algum problema					
<b>25. Apareceram outros problemas relacionados à saúde depois que começou a trabalhar como terceirizado?</b> (1) Sim (2) Não					
<b>26. Caso de sim, qual/is?</b> _____ _____ _____					
<b>27. Qual/is das atividades abaixo o (a) senhor (a) pratica?</b> (1) Não pratico nenhuma atividade (2) Religião (3) Teatro (4) Cinema (5) Música (6) Grupos de terceira idade (7) Leitura (8) Internet (9) Esportes (10) Dança (11)					

Comunitária (12) Política (13) Social (14) Viagens (15) Fazer visitas (16) Tarefas domésticas (17) Trabalhos manuais (18) Eventos culturais (19) Outras:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**28. O (a) senhor (a) participa de alguma dessas organizações?**

(1) Sindicato (2) Organização religiosa (3) Partido político (4) Conselho de bairro (5) Organização comunitária (6) Outro\_\_\_\_\_

## ANEXO B

## QUESTIONÁRIO DE BEM-ESTAR PSICOSSOCIAL (GOULART, et al., (2012)

## II PARTE – CARACTERIZAÇÃO SOBRE BEM-ESTAR PSICOSSOCIAL

## 1. Valore os seguintes aspectos das CONDIÇÕES DE TRABALHO EM SEU CENTRO circulando o número escolhido

	Péssimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ótimo
Ambiente físico, instalações e equipamentos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		101
Recursos materiais e técnicos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		102
Prevenção de riscos no trabalho	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		103
Serviços auxiliares (limpeza, segurança, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		104
Companheirismo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		105
Respeito no grupo de trabalho	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		106
Reconhecimento do seu trabalho pelos colegas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		107
Reconhecimento do seu trabalho pelos usuários	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		108
Tempo de trabalho (horários, ritmos, descanso, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		109
Organização geral do trabalho	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		110
Retribuição econômica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		111
Carga de trabalho	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		112
Qualidade do contrato de trabalho	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		113
Compatibilidade de trabalho – vida privada e familiar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		114
Autonomia na tomada de decisões profissionais	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		115
Justiça na contratação, remuneração e promoção	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		116
Oportunidades para a formação continuada	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		117
Oportunidades de promoção no trabalho	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		118
Participação nas decisões organizacionais	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		119
Relações com a direção	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		120
Avaliação do rendimento profissional pela instituição	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		121
Apoio recebido da direção	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		122

## 2. A atual ORGANIZAÇÃO do meu local de TRABALHO...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Sempre
Satisfaz os meus interesses	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		201
Me exige segundo minhas capacidades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		202
Responde as minhas necessidades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		203
Se encaixa com as minhas expectativas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		204
Se ajusta às minhas aspirações	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		205
Está de acordo com meus valores	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		206
Facilita que meus méritos sejam reconhecidos com justiça	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		207
Estimula meu compromisso laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		208
Me permite trabalhar à vontade	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		209
Me motiva a trabalhar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		210
Me dá sensação de liberdade	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		211
Me faz crescer pessoalmente	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		212
Me permite desenvolver minhas aspirações profissionais	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		213
Me proporciona identidade	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		214
Me faz sentir útil	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		215

### 3. Diante das demandas da minha organização...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Sempre	
Me adapto à política do centro	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		301	
Assumo os valores da direção	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		302	
Aceito que me digam como devo fazer meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		303	
Interiorizo facilmente as normas estabelecidas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		304	
Me identifico com o espírito das mudanças propostas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		305	
Aplico o protocolo diante de qualquer dilema de consciência	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		306	
Me ajusto aos tempos e ritmos de trabalho fixados	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		307	

### 4. Marque a IMPORTÂNCIA PESSOAL que você dá aos seguintes valores:

	Mínima	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Máxima	
Família	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		401	
Trabalho	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		402	
Saúde	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		403	
Dinheiro	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		404	
Tempo livre	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		405	

### 5. Atualmente...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Sempre	
No final da jornada, o meu trabalho está concluído	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		501	
Tenho tempo suficiente para fazer tudo o que preciso	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		502	
Ao longo da semana, acumulam-se tarefas pendentes	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		503	
Levo tarefas do trabalho para casa	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		504	
Em finais de semana e feriados, termino o trabalho	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		505	

### 6. Considerando as atuais TENDÊNCIAS NO MUNDO DO TRABALHO, penso que...

	Total desacordo	1	2	3	4	5	6	7	Total acordo	
Carece de sentido um serviço não-rentável	1	2	3	4	5	6	7		601	
É necessário se adaptar à flexibilização laboral	1	2	3	4	5	6	7		602	
As decisões devem ser tomadas com base no custo benefício	1	2	3	4	5	6	7		603	
Urge abandonar práticas ineficientes	1	2	3	4	5	6	7		604	
Competir é um modo natural de trabalhar	1	2	3	4	5	6	7		605	
Um serviço é bom na medida em que é um bom negócio	1	2	3	4	5	6	7		606	
Seria irracional resistir à lógica da produtividade	1	2	3	4	5	6	7		607	
Quem quiser ter um bom serviço deve pagar por ele	1	2	3	4	5	6	7		608	
O mercado coloca cada um onde merece estar	1	2	3	4	5	6	7		609	
O profissionalismo exige atender com eficiência qualquer demanda da instituição	1	2	3	4	5	6	7		610	
Em algumas situações, a ética profissional obriga que você se desvie de algumas orientações da gerência	1	2	3	4	5	6	7		611	
Todas as normas da organização devem ser cumpridas com profissionalismo	1	2	3	4	5	6	7		612	
Quando o centro não fornece os meios suficientes, não há porque cumprir as metas	1	2	3	4	5	6	7		613	
Em um conflito de interesses entre organização e usuários, às vezes você tem que aliar-se a estes	1	2	3	4	5	6	7		614	
A escassez de meios deve ser compensada com profissionalismo	1	2	3	4	5	6	7		615	
A lealdade a instituição é o primeiro imperativo dos profissionais	1	2	3	4	5	6	7		616	
A ética profissional compromete a questionar algumas orientações da direção	1	2	3	4	5	6	7		617	
Cada profissional deve defender em primeiro lugar os interesses de sua instituição	1	2	3	4	5	6	7		618	
Às vezes, o código profissional lhe obriga a enfrentar algumas decisões da direção	1	2	3	4	5	6	7		619	
A eficiência colide com a qualidade do tratamento profissional	1	2	3	4	5	6	7		620	
A sobrecarga de trabalho deteriora o meu profissionalismo	1	2	3	4	5	6	7		621	
Minhas condições de trabalho são contrárias aos valores da minha profissão	1	2	3	4	5	6	7		622	
Minha vocação profissional está em desacordo com meu trabalho atual	1	2	3	4	5	6	7		623	

**7. Marque a IMPORTÂNCIA desses valores na gestão de um bom centro de serviços públicos humanos:**

	Mínima	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Máxima
Rentabilidade econômica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		701
Qualidade do serviço	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		702
Bem comum	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		703
Competitividade	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		704
Qualidade de vida no trabalho	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		705
Produtividade	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		706
Ética de serviço público	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		707
Eficiência	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		708
Espírito de negócio privado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		709

**8. O desenvolvimento da minha CARREIRA PROFISSIONAL ...**

	Total desacordo	1	2	3	4	5	6	7	Total acordo
Depende fundamentalmente das minhas próprias decisões	1	2	3	4	5	6	7		801
Pode me deixar aparentemente alegre embora sinta desgosto	1	2	3	4	5	6	7		802
É somente uma peça a mais no conjunto da minha vida	1	2	3	4	5	6	7		803
Requer que eu saiba negociar com meus chefes e propor alternativas	1	2	3	4	5	6	7		804
Me obriga a atuar com astúcia em minhas relações com colegas e chefes	1	2	3	4	5	6	7		805
É assunto meu, não importa o que os outros pensem	1	2	3	4	5	6	7		806
Não faz sentido se ninguém me reconhece	1	2	3	4	5	6	7		807
Não é o resultado de trabalhar muito, mas sim de ser inteligente	1	2	3	4	5	6	7		808
Tem escassa relação com o pouco ou muito que se possa aprender	1	2	3	4	5	6	7		809
É independente do que passa com meu atual centro de trabalho	1	2	3	4	5	6	7		810
É positivo se me leva a um trabalho em que eu me sinta bem	1	2	3	4	5	6	7		811
É o mais importante em minha existência	1	2	3	4	5	6	7		812
Não justifica que eu suporte em silêncio situações de mal-estar	1	2	3	4	5	6	7		813
Pode requerer que eu suporte condições incomodas no meu trabalho	1	2	3	4	5	6	7		814
É, em boa medida, questão de sorte	1	2	3	4	5	6	7		815
Está estreitamente ligado ao desenvolvimento da minha organização	1	2	3	4	5	6	7		816
Tem pouco a ver com acumular e exercer o poder	1	2	3	4	5	6	7		817
Exige que eu me adapte ao que se decida em minha organização	1	2	3	4	5	6	7		818
É proporcional ao tanto que se trabalhe	1	2	3	4	5	6	7		819
É consequência do meu esforço para aprender coisas novas	1	2	3	4	5	6	7		820

### 9. Atualmente, em meu trabalho, sinto...

insatisfação	1	2	3	4	5	6	7	satisfação	901
insegurança	1	2	3	4	5	6	7	segurança	902
intranqüilidade	1	2	3	4	5	6	7	tranqüilidade	903
impotência	1	2	3	4	5	6	7	potência	904
mal-estar	1	2	3	4	5	6	7	bem-estar	905
desconfiança	1	2	3	4	5	6	7	confiança	906
incerteza	1	2	3	4	5	6	7	certeza	907
confusão	1	2	3	4	5	6	7	clareza	908
desesperança	1	2	3	4	5	6	7	esperança	909
dificuldade	1	2	3	4	5	6	7	facilidade	910
insensibilidade	1	2	3	4	5	6	7	sensibilidade	911
irracionalidade	1	2	3	4	5	6	7	racionalidade	912
incompetência	1	2	3	4	5	6	7	competência	913
imoralidade	1	2	3	4	5	6	7	moralidade	914
maldade	1	2	3	4	5	6	7	bondade	915
fracasso	1	2	3	4	5	6	7	êxito	916
incapacidade	1	2	3	4	5	6	7	capacidade	917
pessimismo	1	2	3	4	5	6	7	otimismo	918
ineficácia	1	2	3	4	5	6	7	eficácia	919
inutilidade	1	2	3	4	5	6	7	utilidade	920

### 10. Nos últimos anos...

	Diminui	1	2	3	4	5	6	7	Aumenta	
Minha motivação no trabalho	1	2	3	4	5	6	7			1001
Minha identificação com os valores da organização	1	2	3	4	5	6	7			1002
Meu rendimento profissional	1	2	3	4	5	6	7			1003
Minha capacidade de gestão da carga de trabalho	1	2	3	4	5	6	7			1004
A qualidade das minhas condições de trabalho	1	2	3	4	5	6	7			1005
Minha auto-estima profissional	1	2	3	4	5	6	7			1006
A cordialidade em meu ambiente de trabalho	1	2	3	4	5	6	7			1007
A conciliação de meu trabalho com a minha vida privada	1	2	3	4	5	6	7			1008
Minha confiança em meu futuro profissional	1	2	3	4	5	6	7			1009
Minha qualidade de vida no trabalho	1	2	3	4	5	6	7			1010
O sentido do meu trabalho	1	2	3	4	5	6	7			1011
Minha aceitação das normas da direção	1	2	3	4	5	6	7			1012
Meu estado de ânimo no trabalho	1	2	3	4	5	6	7			1013
Minhas oportunidades de promoção no trabalho	1	2	3	4	5	6	7			1014
Minha sensação de segurança no trabalho	1	2	3	4	5	6	7			1015
Minha participação nas decisões da organização	1	2	3	4	5	6	7			1016
Minha satisfação com o trabalho	1	2	3	4	5	6	7			1017
Minha realização profissional	1	2	3	4	5	6	7			1018
O nível de excelência de minha organização	1	2	3	4	5	6	7			1019
Minha eficácia profissional	1	2	3	4	5	6	7			1020
Meu compromisso com o trabalho	1	2	3	4	5	6	7			1021
Minhas competências profissionais	1	2	3	4	5	6	7			1022

### 11. Atualmente, por meu trabalho, experimento ...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	Sempre	
Transtornos digestivos	0	1	2	3	4	5	6			1101
Dores de cabeça	0	1	2	3	4	5	6			1102
Insônia	0	1	2	3	4	5	6			1103
Dores nas costas	0	1	2	3	4	5	6			1104
Tensões musculares	0	1	2	3	4	5	6			1105
Sobrecarga de tarefas	0	1	2	3	4	5	6			1106
Desgaste emocional	0	1	2	3	4	5	6			1107
Esgotamento físico	0	1	2	3	4	5	6			1108
Esgotamento mental	0	1	2	3	4	5	6			1109
Mau humor	0	1	2	3	4	5	6			1110
Baixa realização profissional	0	1	2	3	4	5	6			1111
Tratamento impessoalizado	0	1	2	3	4	5	6			1112
Frustração	0	1	2	3	4	5	6			1113

### 12. Atualmente...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	Sempre	
Sinto esgotamento emocional devido ao meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6			1201
No final da jornada, sinto-me "consumido (a)" pelo trabalho	0	1	2	3	4	5	6			1202
Sinto cansaço pela manhã para enfrentar mais um dia de trabalho	0	1	2	3	4	5	6			1203
Trabalhar todo o dia é realmente estressante para mim	0	1	2	3	4	5	6			1204
Sou capaz de resolver eficazmente os problemas que surgem no meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6			1205
Sinto que meu trabalho está me "queimando"	0	1	2	3	4	5	6			1206
Contribuo eficazmente para a atividade da minha organização	0	1	2	3	4	5	6			1207
Desde que iniciei neste serviço, tenho perdido interesse pelo meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6			1208
Tenho perdido entusiasmo pelo meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6			1209
Em minha opinião faço bem o meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6			1210
Sinto-me estimulado a atingir objetivos em meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6			1211
Tenho realizado muitas coisas valiosas em meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6			1212
Hoje me pergunto sobre a utilidade do meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6			1213
Questiono sobre o valor do meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6			1214
Tenho segurança de que em meu trabalho sou eficaz	0	1	2	3	4	5	6			1215
Em meu trabalho me sinto cheio de energia	0	1	2	3	4	5	6			1216
Meu trabalho tem sentido e propósito	0	1	2	3	4	5	6			1217
O tempo "voa" quando estou trabalhando	0	1	2	3	4	5	6			1218
Sou forte e vigoroso em meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6			1219
Estou entusiasmado com meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6			1220
Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que acontece ao meu redor	0	1	2	3	4	5	6			1221
Meu trabalho me inspira	0	1	2	3	4	5	6			1222
Quando me levanto de manhã, tenho vontade de ir trabalhar	0	1	2	3	4	5	6			1223
Sou feliz quando estou absorvido no meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6			1224
Estou orgulhoso do trabalho que faço	0	1	2	3	4	5	6			1225
Estou imerso em meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6			1226
Consigo continuar trabalhando durante grandes períodos de tempo	0	1	2	3	4	5	6			1227
Meu trabalho é um desafio	0	1	2	3	4	5	6			1228
Me "deixo levar" por meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6			1229
Sou muito persistente em meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6			1230
É difícil me "desconectar" do trabalho	0	1	2	3	4	5	6			1231
Mesmo quando as coisas não vão bem, continuo trabalhando	0	1	2	3	4	5	6			1232

**13. Os serviços humanos (educativos, sanitários, sociais, jurídicos, etc.) devem estar organizados e gerenciados como empresas de mercado**

---

Total desacordo 1 2 3 4 5 6 7 Total acordo

---

1301

**14. Para realizar bem todo meu trabalho, com minha atual carga horária, em geral...**

---

Me falta tempo 1 2 3 4 5 6 7 Me sobra tempo

---

1401

**15. Defina em uma frase o que TRABALHAR significa para você:**

1501


**16. Escreva cinco PALAVRAS-CHAVE que lhe venham a mente quando pensa em seu trabalho**

**APÊNDICES**

## APÊNDICE A – Carta de autorização

### AUTORIZAÇÃO

Eu, Cristiano da Cruz, na qualidade de responsável pela (o) Artebrilho Multiserviços autorizo a realização da pesquisa intitulada "TRABALHO TERCEIRIZADO EM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS: O CASO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO SETOR DE LIMPEZA NA UFV" a ser conduzida sob a responsabilidade do pesquisador Amélia Carla Sobrinho Bifano, orientadora, e Marco Aurélio Muniz Corrêa de Carvalho, estudante de mestrado, vinculados ao Programa de Pós-graduação em Economia Doméstica, e declaro, que esta Instituição apresenta infraestrutura necessária à realização da referida pesquisa. Esta autorização só é válida no caso de haver parecer favorável do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa para a referida pesquisa. Viçosa, 09 de Janeiro de 2019.

  
**ARTEBRILHO**  
**MULTISERVIÇOS LTDA**  
 Cristiano da Cruz  
 (Carimbo)

Obs. Autorizado nos horários abaixo.

08:00 – 09:15 Café

11:00 – 12:00 Almoço

15:00 – 15:30 Café

Concordo com os  
 Termos estabelecidos

- Marco

Iniciam as 07:00  
 Finalizam as 17:00.

**APÊNDICE B – Termo de consentimento livre e esclarecido**  
**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)**  
**(Questionário)**

Este termo de consentimento livre e esclarecido foi escrito de acordo com a Resolução do Conselho Nacional de Saúde, número 466, do ano de 2012, que regulamenta a pesquisa envolvendo pessoas e, através dele, o(a) Sr.(a.) está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa **Terceirização e Bem-estar: o caso dos trabalhadores do setor de limpeza da UFV/MG.**

Por meio desta pesquisa pretendemos estudar a estrutura e o funcionamento dos serviços de limpeza prediais da Universidade Federal de Viçosa MG, fazendo uma análise dos funcionários terceirizados que convivem neste ambiente. Pretendemos estudar, também, a atividade de trabalho desenvolvida pelos auxiliares de limpeza geral com as mudanças que foram acarretadas pela terceirização do serviço. Como base para esta pesquisa, usaremos as teorias da Ergonomia da Atividade.

Os motivos que nos levaram a estudar o trabalho dos auxiliares de limpeza da UFV, são porque este é um local onde há uma terceirização dos serviços num órgão público, a universidade, já que não existem muitos estudos neste ambiente de trabalho. Consideramos que este local de trabalho se torna mais complexo pela convivência diária entre trabalhadores que são contratados por organizações de funcionamento diferente: a universidade pública e a empresa privada. Outro motivo será contribuir para o estudo do trabalho, um tema de estudo das Ciências Sociais, e o trabalho do auxiliar de limpeza na administração pública, de uma maneira que ainda não foi feita, por meio da Ergonomia da Atividade.

Esta pesquisa é um estudo de caso, ou seja, somente será feito neste local e o método usado será a Análise Ergonômica do Trabalho. Este estudo de caso será conduzido com as pessoas relacionadas ao trabalho dos auxiliares de limpeza geral que foram contratados pela empresa prestadora de serviços à UFV, da Diretoria de Material (DMT), que responde à Pró-Reitoria de Administração (PAD) da Universidade Federal de Viçosa (UFV).

Este estudo prevê entrevista com a os trabalhadores terceirizados auxiliares de limpeza geral e seus encarregados. As técnicas de registro das entrevistas serão: fazer as gravações em áudio e vídeo, quando for possível e autorizado pelo entrevistado e escrever anotações em caderno de campo. A análise dos dados que forem coletados será de acordo com o método adotado, a Análise Ergonômica do Trabalho.

**A participação do(a) Sr(a) será por meio de um questionário, com o tempo aproximado de 40 a 60 minutos, que será gravada com o auxílio de um gravador. Garantimos totalmente que a gravação ou filmagem serão usadas somente para finalidades acadêmicas e científicas, para auxiliar na análise desta pesquisa, ficando sua identidade preservada. Entendemos que, ao concordar em participar, o(a) Sr(a) está concordando também com a gravação.**

Os riscos envolvidos na entrevista poderão consistir em algum constrangimento, desconforto ou estresse para o participante. Caso ocorram, você poderá, a qualquer momento, se recusar a responder alguma pergunta ou interromper a entrevista. Para amenizar estes riscos, a pesquisa será conduzida de forma a não demorar muito e o local da realização da

entrevista será reservado para esta finalidade, sem que haja outras pessoas. O dia e horário serão aqueles melhores para o(a) Sr(a) agendados com antecedência.

A participação é voluntária e não haverá a identificação dos participantes e o(a) Sr(a) tem a liberdade de não responder às perguntas e/ou retirar o seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa e sem precisar de avisar antes. Caso haja uma desistência ou uma recusa da participação, não haverá qualquer mudança na forma em que o Sr(a) será atendido pelo pesquisador e não haverá nenhuma penalidade por causa desta escolha. De qualquer forma, gostaríamos de ressaltar a importância da sua participação para a realização do estudo.

Para participar deste estudo o(a) Sr(a) não terá nenhum gasto e nem receberá pagamento. Apesar disso, caso lhe ocorra algum prejuízo, identificado e comprovado, decorrente da pesquisa, o(a) Sr(a) tem assegurado o direito à indenização. O Sr(a) não será identificado em nenhum local onde esta pesquisa possa ser publicada, como alguma revista científica ou no banco de teses da UFV e o seu nome ou o material que indiquem sua participação não serão liberados sem a sua autorização. Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais, de modo confidencial, atendendo à legislação brasileira, em especial à Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), utilizando as informações somente para fins acadêmicos e científicos.

Os dados e as gravações utilizados na pesquisa serão arquivados em poder do pesquisador responsável durante o período de 05 anos após o término da pesquisa, ao findar este prazo, os mesmos serão destruídos. Pretendemos que os dados dos resultados desta pesquisa sejam publicados por meio de artigos em revistas especializadas e apresentados em eventos acadêmicos e científicos, mas, de forma que não permita a identificação das pessoas que participaram.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias assinadas pelo pesquisador e pelo participante, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável, no Departamento de Economia Doméstica e a outra será entregue ao Sr.(a).

Eu, \_\_\_\_\_,

contato \_\_\_\_\_, fui informado(a) dos

objetivos da pesquisa **Terceirização e Bem-estar: o caso dos trabalhadores do setor de limpeza da UFV/MG**, de maneira clara e detalhada, e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar, se assim o desejar. Declaro que concordo em participar. Recebi uma via original deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer minhas dúvidas.

#### **Equipe da pesquisa e contatos**

Pesquisadora responsável (orientadora): Amelia Carla Sobrinho Bifano Endereço: Departamento de Economia Doméstica (DED) UFV Telefone: (31) 3899-1645 E-mail: abifano@ufv.br	Pesquisador (mestrando): Marco Aurélio M. C. de Carvalho Endereço: Departamento de Economia Doméstica (DED) UFV Telefone: (33) 991245817 E-mail: m.aureliomcc@hotmail.com
---	---

Em caso de discordância ou irregularidades sob o aspecto ético desta pesquisa, você poderá consultar:

CEP/UFV – Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos

Universidade Federal de Viçosa

Edifício Arthur Bernardes, piso inferior

Av. PH Rolfs, s/n – Campus Universitário - Viçosa/MG

Cep: 36570-900

Telefone: (31)3899-2492

Email: cep@ufv.br

www.cep.ufv.br

Viçosa, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_.

Cientes:

Participante da pesquisa \_\_\_\_\_

Pesquisador responsável \_\_\_\_\_