



UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CÂMPUS DE MIRACEMA DO TOCANTINS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ANA CAROLINE ALVES DOS SANTOS

**COOPERAÇÃO E TRABALHO REAL NA EXPERIÊNCIA DE TERCEIRIZADOS
DE SERVIÇOS GERAIS: “SE NÃO TIVESSE LIMPEZA EU ACHO QUE NADA
FUNCIONARIA”**

MIRACEMA DO TOCANTINS, TO

2025

Ana Caroline Alves dos Santos

Cooperação e trabalho real na experiência de terceirizados de serviços gerais: “se não tivesse limpeza eu acho que nada funcionaria”

Monografia apresentada à Universidade Federal do Tocantins (UFT), Campus Universitário de Miracema para obtenção do título de bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Monteiro Guedes de Almeida

Miracema do Tocantins, TO

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins

S237c Santos, Ana Caroline Alves dos.
Cooperação e trabalho real na experiência de terceirizados de serviços
gerais: se não tivesse limpeza eu acho que nada funcionaria. / Ana Caroline
Alves dos Santos. – Miracema, TO, 2026.
64 f.

Monografia Graduação - Universidade Federal do Tocantins – Câmpus
Universitário de Miracema - Curso de Psicologia, 2026.

Orientador: Ricardo Monteiro Guedes de Almeida

1. Trabalho real. 2. Cooperação. 3. Sofrimento psíquico. 4.
Reconhecimento. I. Título

CDD 150

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer
forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte.
A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184
do Código Penal.

**Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da
UFT com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).**

ANA CAROLINE ALVES DOS SANTOS

COOPERAÇÃO E TRABALHO REAL NA EXPERIÊNCIA DE TERCEIRIZADOS DE
SERVIÇOS GERAIS: “SE NÃO TIVESSE LIMPEZA EU ACHO QUE NADA
FUNCIONARIA”

Monografia apresentada à UFT - Universidade Federal
do Tocantins - Campus Universitário de Miracema,
Curso de Psicologia. Foi avaliado para a obtenção do
título de bacharel e aprovada em sua forma final pelo
Orientador e pela Banca Examinadora.

Data de aprovação ____/____/____

Banca examinadora:

Prof. Dr. Ricardo Monteiro Guedes de Almeida, Orientador, UFT

Profa. Dra. Juliana Biazze Feitosa, Examinadora, UFT

Profa. Dra. Francisca Maria Carvalho Cardoso, Examinadora, UFT

Dedico está pesquisa a toda classe trabalhadora. Essencialmente, aqueles que sentem que sua existência não é vista. Com apreço e admiração, a equipe terceirizada de serviços gerais que confiou em mim para compartilhar suas experiências. Definitivamente, algo mudou em mim através da escuta de cada trabalhador. Dedico também à minha mãe, Arari, e ao meu pai, Moisés, por juntos terem trabalhado vigorosamente para eu conseguir estar aqui.

AGRADECIMENTOS

Eu agradeço a toda minha família - em especial, Arari Alves, Moises Faria, Thayana, Carlos, Jaryellen, Ellen e Tânia Maria por me entregarem todo amor que há nesse mundo. Porque há cinco anos atrás eu disse que iria embora do Rio de Janeiro para cursar psicologia no Tocantins e eles acreditaram em mim. Por causa de vocês, nunca me faltou afeto e foram esses afetos que me sustentaram até aqui.

Agradeço aos meus amigos por tornarem o processo leve. A Ana Vitória, por me mostrar que o amor da minha vida poderia morar no campo da amizade. Ao Bryan, Elizabeth, Nicole, Alessandra, Talles e João por serem a minha segunda casa. Até os dias mais comuns tornaram-se extremamente valiosos, simplesmente porque vocês estavam lá. Agradeço ao Wesley, porque em um dia ruim, quando a cidade e o trabalho ainda me eram novos, me olhou nos olhos e disse que eu não estava mais sozinha pois a partir daquele momento ele estaria ali. E realmente estive. A Julie, por me fazer companhia até o seu último dia de vida.

Aos trabalhadores da Universidade Federal do Tocantins - a equipe de serviços gerais, a equipe do restaurante universitário, a equipe da biblioteca, os motoristas, os vigilantes, os professores, a equipe de manutenção e o administrativo, por contribuírem com a minha formação. Aos trabalhadores que me ajudaram na construção dessa pesquisa. Que através de cada relato alguém sinta que a sua voz foi ouvida.

Ao meu orientador, o professor Dr. Ricardo Monteiro Guedes de Almeida, por aceitar o convite e me auxiliar nessa jornada. A todos estes, meu muitíssimo obrigada!

Acho que uma das coisas mais sinistras da história da civilização ocidental é o famoso dito atribuído a Benjamin Franklin, "tempo é dinheiro". Isso é uma monstruosidade. Tempo não é dinheiro. Tempo é o tecido da nossa vida, é esse minuto que está passando. Daqui a 10 minutos eu estou mais velho, daqui a 20 minutos eu estou mais próximo da morte. Portanto, eu tenho direito a esse tempo. Esse tempo pertence a meus afetos. É para amar a mulher que escolhi, para ser amado por ela. Para conviver com meus amigos, para ler Machado de Assis. Isso é o tempo. E justamente a luta pela instrução do trabalhador é a luta pela conquista do tempo como universo de realização própria. A luta pela justiça social começa por uma reivindicação do tempo: 'eu quero aproveitar o meu tempo de forma que eu me humanize [...].

Antonio Candido

RESUMO

A terceirização cresce na atual sociedade como uma das principais vias de flexibilização do emprego. Como consequência, observa-se um atraso significativo na luta pelos direitos do trabalhador e as conquistas da classe. Objetivou-se, nesta pesquisa, identificar os atravessamentos da cooperação na equipe terceirizada de serviços gerais de uma universidade federal com o propósito de compreender a relação do sofrimento psíquico e a experiência de um trabalho real, perpassada por um trabalho prescrito. Este estudo partiu de entrevistas semiestruturadas de 9 participantes e seus discursos foram analisados por meio da análise de conteúdo de Bardin. Os resultados foram organizados em 3 categorias de análise, sendo elas: Modos de cooperação: o que se encontra nessas dinâmicas?; Trabalho real e prescrição; e Atravessamentos do sofrimento: o real na terceirização. Esta pesquisa foi fundamentada na Psicodinâmica do Trabalho proposta por Dejours. Os resultados apontaram que a equipe precisa conseguir mobilizar a inteligência individual e coletiva, frente às resistências, criando estratégias para o preenchimento do hiato existente entre o prescrito e o real. Essas práticas encontram seu caminho por meio da cooperação, uma vez que este dispositivo não se caracteriza apenas como uma divisão de tarefas, mas se estrutura nas ligações de civilidade entre os coletivos. Esse laço se torna possível através dos espaços de convivência e de deliberação construídos no ambiente laboral. Além disso, verificou-se a cooperação em seus limites axiológicos e como ela pode ser apropriada pela coordenação e ter seus objetivos desvirtuados. Ademais, foram observadas as dinâmicas de retribuição simbólica e o impacto que exercem na subjetividade, na identidade e na saúde mental do trabalhador. Outrossim, foi pensado o lugar social ocupado por esses profissionais de serviços gerais dentro de uma sociedade sustentada por meio dos ideais capitalistas, e a existência, ou ausência, da valorização dos serviços prestados por esses trabalhadores.

Palavras chaves: Trabalho real. Cooperação. Sofrimento psíquico. Reconhecimento.

ABSTRACT

Outsourcing is growing in today's society as one of the main ways of making employment more flexible. As a result, there has been a significant delay in the struggle for workers' rights and class achievements. The objective of this research was to identify the intersections of cooperation in the outsourced general services team of a federal university in order to understand the relationship between psychological distress and the experience of real work, permeated by prescribed work. This study was based on semi-structured interviews with nine participants, whose discourses were analyzed using Bardin's content analysis. The results were organized into three categories of analysis: Modes of cooperation: what is found in these dynamics?; Real work and prescription; and Intersections of suffering: the real in outsourcing. This research was based on the Psychodynamics of Work proposed by Dejours. The results indicated that the team needs to be able to mobilize individual and collective intelligence in the face of resistance, creating strategies to bridge the gap between the prescribed and the real. These practices find their way through cooperation, since this device is not only characterized as a division of tasks, but is structured around the bonds of civility between collectives. This bond is made possible through spaces for coexistence and deliberation built in the work environment. In addition, cooperation was verified in its axiological limits and how it can be appropriated by coordination and have its objectives distorted. Furthermore, the dynamics of symbolic retribution and the impact they have on the subjectivity, identity, and mental health of workers were observed. Furthermore, the social place occupied by these general service professionals within a society sustained by capitalist ideals was considered, as well as the existence, or absence, of appreciation for the services provided by these workers.

Keywords: Real work. Cooperation. Psychological distress. Recognition.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Riscos e precaução/prevenção.....	30
Quadro 2 - Categorias e subcategorias.....	33

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	Problema da pesquisa.....	19
1.2	Hipótese	19
1.3	Justificativa	20
2	OBJETIVO.....	23
2.1	Objetivo geral:	23
2.2	Objetivos específicos:	23
3	MÉTODOS.....	24
3.1	Tipo de estudo	24
3.2	Amostra e processos de amostragem	25
3.3	Local e período.....	25
3.4	CrITÉRIOS de inclusão e exclusão.....	26
3.5	Instrumentos	26
3.6	Procedimentos para a coleta de dados	27
3.7	A nálise de dados.....	28
3.8	Aspectos éticos.....	28
3.8.1	Riscos.....	29
3.8.2	Benefícios	31
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS	32
4.1	Modos de cooperação: o que se encontra nessas dinâmicas?	33
4.1.1	Cooperação voluntária e solidária: “nós somos assim”	34
4.1.2	Cooperação imposta: “o lado mais fraco sempre rompe, né?.....	38
4.2	Trabalho real e prescrição	41
4.2.1	Além do prescrito: “a gente dá a vida por isso aqui”	41
4.2.2	Cotidiano: “minha segunda casa”.....	44
4.3	Atravessamentos do sofrimento: o real na terceirização	47
4.3.1	Sufrimento e danos: “a tia da limpeza não pode estudar”	48
4.3.2	Invisibilidade: “invisível? eu acho que a gente sempre tá invisível”	51
4.3.3	Esbarrando no real: “Se não tivesse limpeza, eu acho que nada funcionaria”	53
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	57
	REFERÊNCIAS.....	59
	APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	62
	ANEXO	64

1 INTRODUÇÃO

Ah! Se o mundo inteiro me pudesse ouvir
 Tenho muito pra contar
 Dizer que aprendi
 E na vida a gente tem que entender
 Que um nasce pra sofrer
 Enquanto o outro ri (Azul Da Cor Do Mar, Tim Maia, 2015)

Os temas relacionados ao trabalho, principalmente os atravessamentos dele na vida, é algo que me move há um tempo. Pensar sobre as vivências no ambiente laboral, muitas das vezes que são carregadas de sofrimento, trouxeram questionamentos sobre as formas como ele se estrutura. Ao longo do tempo, fui construindo um olhar crítico sobre a dinâmica do trabalho. Esse caminho foi trilhado tanto através dos estudos quanto na minha própria vivência. Conforme fui crescendo meu olhar foi ficando cada vez mais curioso. Observava como algumas histórias se repetiam na vida do meu pai, da minha mãe, de algum estranho que eu acompanhava com um olhar e como não se pode escapar, também na minha vida.

Frequentamos diversos lugares onde somos atendidos pelas mesmas pessoas e não sabemos o nome delas. Nossa desculpa é porque estamos sempre com pressa. Em alguns momentos, eu esqueci de perguntar o nome de alguém, e em outros, era eu que não possuía um nome. “É só o cara que vende bombom”, “a garota que trabalha em tal lugar com tal função”. O processo carrega experiências em que se torna “normal” falar e não ser ouvido, estar e não ser visto, compor uma equipe e não pertencer. Essas são situações que, por vezes, atravessam o sujeito no ambiente de trabalho. Também nesses locais são vividas experiências em que se é colocado no lugar de objeto ou de função. Um lugar onde morre a subjetividade. Um lugar em que, quando a dinâmica falha, o trabalhador é ignorado, desrespeitado e violentado. Um lugar onde não é possível existir enquanto sujeito.

A perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho de Dejours (2012) foi empregada de maneira central nesta pesquisa, pois a partir dela é possível entender a vivência dos trabalhadores. Foi analisado, com o estudo de campo, o contexto dos trabalhadores terceirizados de serviços gerais. É importante destacar que ao falar de cooperação não se trata somente da realização de tarefas, mas também da mobilização subjetiva e coletiva frente às exigências do trabalho prescrito. A diferença entre o trabalho prescrito e o real permite analisar como os funcionários lidam com as lacunas, imprevistos e limitações do dia a dia institucional, desenvolvendo suas próprias estratégias de ação e cooperação. Dessa forma, a cooperação é vista para além de um valor moral ou social, mas como um elemento fundamental do trabalho

real, permeando o sofrimento psíquico, a adaptação às condições laborais, a produtividade, ganhando também outros significados que são construídos através do trabalho coletivo.

O trabalho é definido, segundo a visão Dejouriana, como o conjunto de ações feitas para além daquilo que está prescrito, acrescentado ao que o sujeito oferece de si mesmo para se alcançar as metas das prescrições. O trabalho é composto pelas demandas e objetivos que são exigidas do trabalhador (prescrições) e a maneira que esse sujeito encontra de realizar as tarefas (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016). A partir disso, é importante ressaltar que existe um distanciamento entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Os resultados conseguem corresponder aquilo que foi pedido, mas jamais conseguirá abarcar o que o sujeito precisou sacrificar para que aquilo fosse alcançado. Uma vez que, em nome do emprego, é abraçado a ideologia das identificações heróicas, onde o sujeito entrega para além daquilo que é possível, denegando a si, para que o trabalho seja feito (LHUILIER, 2012). Sendo assim, o trabalho realizado pode ser entendido como o cumprimento das tarefas, já o trabalho real, abarca todo o caminho para a realização do mesmo, incluindo os fracassos, planejamentos, reelaborações, renúncias e atravessamentos.

O trabalho não se limita ao tempo pré-determinado dos acordos normativos, mas acaba por ultrapassar as oito horas corridas, não se limitando ao tempo de exercício do ócio, mas se antecedendo e se prolongando para além disso (DEJOURS, 2006). No próprio trajeto de casa até o local de trabalho os pensamentos já estão organizando aquilo que precisa ser realizado no dia. Ele chega também até o lugar onde as pessoas moram por meio das preocupações, roubando o tempo dedicado ao descanso e lazer, atrapalhando as horas de sono. Ao compreender que o trabalho não se limita ao cumprimento dos deveres, entende-se que ele se insere na vida das pessoas em diferentes esferas, atravessando a subjetividade de maneira transversal. Dessa forma, o sujeito não consegue fugir das afetações proporcionadas pelo trabalho. A subjetividade é alterada, sendo esta acrescentada e enaltecida ou diminuída e mortificada (DEJOURS, 2012).

Outrossim, o surgimento das patologias não acontece de maneira inesperada e súbita, mas deriva-se de uma sequência de experiências onde os coletivos são submetidos a cobranças excessivas, uma vigilância constante, autolimitações, altas metas de produção, grandes demandas de trabalho, inibições, entre outras imposições. São esses alguns dos meios em que se provoca na subjetividade uma diminuição, até que chegue ao ponto de sua dissociação. É nesse momento em que, segundo Dejours (2012), essa parte do sujeito que é una e infrangível, se quebra e passa a anunciar-se o adoecimento mental. Portanto, é exatamente esse ponto que nos chama a atenção no trabalho, uma vez que para ele não importa os adoecimentos ou a

possível fragmentação da subjetividade, pois o que vale é o contínuo e ininterrupto crescimento da rentabilidade.

Dejours (2006) analisa o trabalho como algo que está impossibilitado de ser quantificado e avaliado, uma vez que as tarefas são apenas uma pequena parte do ócio. Com isso, aquilo que o trabalho carrega de mais essencial, não pode ser capturado pelo mundo visível, mas pertence às afetações, referindo-se a alçada do afetivo e transcendental. Da mesma forma, qualquer tentativa de quantificar o exercício laboral é uma investida de redução do trabalho real ao realizado, uma vez que o que não se vê é maior do que é perceptível aos olhos. Esse encadeamento é definido como um processo de invisibilização que agrava os sofrimentos psíquicos, podendo também ser a fonte do sofrimento.

Isso se torna notável quando é enfatizado que os prescritores, ou seja, o trabalho que é requerido, é visto como uma maneira de assegurar a qualidade das normas e o bom trabalho, fazendo-se crer que o prescrito é o suficiente para a realização da tarefa. Esse caminho demarca de forma nítida a invisibilidade, deixando oculto aquilo que excede a prescrição, colocando no escuro o trabalho real (LHUILLIER, 2012). Ao colocar esses pontos lado a lado, é possível olhar para a tarefa realizada e enxergar os prescritores, mas é praticamente inexecutável conseguir entender como se chegou à tarefa concretizada somente com as prescrições. Isso se dá porque a realização do trabalho abarca concepções, transgressões, cooperação (esse conceito será melhor explorado nos parágrafos mais adiante) e renúncias que não são sequer pensadas na elaboração do plano dos prescritores.

Pensando a partir de um olhar dinâmico, pode-se perceber a operacionalização dos prescritores como uma grande e repetida passada de tinta que encobre o trabalho real por meio da eufemização. Isso acontece porque os prescritores camuflam de um modo muito sutil as práticas feitas para além das obrigações e as suas respectivas consequências. Por conseguinte, essa é uma das formas de perpetuação da invisibilidade. Negar a existência ou fechar os olhos diante das ações realizadas que vão para além das previsões. A invisibilidade está presente nos trabalhos que são essenciais e indispensáveis para a sociedade, ao mesmo tempo que não são reconhecidos por ela (LHULLIER, 2012). Alguns trabalhos enfrentam a invisibilidade do exercício efetivo, isto é, do que precisou ser acrescentado sem estar previsto ou combinado para a realização das suas práticas, somado também com a invisibilidade de sua função. Tal fato se explica por conta de vivermos em uma sociedade capitalista onde há uma supervalorização do acúmulo de capital. Sendo assim, quanto maior a geração de renda, maior a valorização da profissão. Entretanto, ainda há aqueles que apesar de não possuírem alta remuneração, possuem uma valorização por conta do reconhecimento social. Todavia, quando falamos sobre as

atuações de serviços, como, auxiliares de limpeza, vigilantes, zeladores, copeiros e jardineiros, esses não encontram espaço no rol dos prestígios sociais.

Tal como vimos nos parágrafos anteriores, há um sofrer que envolve a dinâmica do trabalho, podendo este surgir através da invisibilidade, precariedade do serviço, apagamento e fragmentação da subjetividade. Além desses fatores já discutidos, a falta do reconhecimento também causa no sujeito um sofrimento, uma vez que este processo está diretamente ligado a identidade que o trabalhador constrói para si. Dejours (2006) descreve o reconhecimento como uma retribuição simbólica que atua em resposta ao trabalho realizado, não sobre a pessoa que o faz. Mesmo que esse reconhecimento seja sobre a ação e não sobre o sujeito, ela fortalece identidade no campo social, construindo um sentido através dessa dinâmica, transformando o sofrimento em prazer.

Há uma realização de si mesmo quando um sujeito que vive em um cenário de invisibilidade se sente reconhecido, uma vez que se percebe sendo visto quando antes sentia que não existia para o outro. À vista disso, entende-se que a identidade é uma armadura estrutural fundamental para a construção e proteção da saúde mental e quando esta é ameaçada, suas crises podem desencadear além dos sofrimentos, psicopatologias. Dejours (1997) esclarece que esse sofrimento patogênico pode ser desencadeado quando são retirados dos sujeitos todas as possibilidades de adaptação entre o seu desejo e a organização do trabalho, afetando diretamente sua noção de identidade.

A partir deste ponto, é possível compreender esses processos com maior clareza por meio do Triângulo de François Sigaut (anexo 1), onde ele vai descrever a dinâmica da identidade (1990, apud DEJOURS, 2012). Ele explica que no trabalho há uma relação entre o Eu, o Outro e o Real, que são inseparáveis. Eu é o sujeito que está inserido no meio, o Outro representa as relações interpessoais que influenciam o indivíduo e o real é o ambiente material com as suas ferramentas, técnicas e condições de trabalho que moldam a experiência humana. A construção da identidade se solidifica pelo olhar do outro, principalmente quando este reconhece o trabalho realizado pelo Eu. Se essas ligações são inseparáveis, há um prejuízo significativo quando uma dessas partes é separada da outra, sendo definido por Sigaut como alienação social, quando o Eu é retirado do triângulo.

O que acontece é que o Eu se vê marginalizado dentro da estrutura do trabalho quando não há o olhar do outro para o reconhecer, provocando nele um profundo sofrimento psíquico. Vale ressaltar que mesmo quando existe o reconhecimento, ele não se refere ao trabalhador, mas a sua função. Dejours (2012) utiliza esse triângulo na psicodinâmica do trabalho alterando os pontos relacionais para trabalho, sofrimento e reconhecimento. O sujeito possui ferramentas

e capacidade de exercer a função, mas na experiência do trabalho lida com o fracasso e as resistências do real que causam nele um sofrimento por não conseguir alcançar aquilo que foi prescrito. Entretanto, na outra ponta há o reconhecimento que traz para o sofrimento e para o trabalho um sentido. O sujeito encontra nessa dinâmica a validação e a realização de si.

Fazendo um recorte do trabalho terceirizado, Carelli (2003) o define como a transferência de atividades para uma empresa parceira com o objetivo de a empresa contratante manter o seu foco, aumentando a sua produção ao delegar as tarefas que não pertencem a sua especialização. Esse formato se estrutura a partir do crescimento do capitalismo em detrimento das condições de trabalho e dos direitos do trabalhador. Com isso, a intenção é diminuir os custos com a mão de obra, oferecendo ao trabalhador uma base salarial inferior na medida em que exige do mesmo uma maior produtividade e responsabilidade sobre as tarefas (ALVES, 2014). Se pensarmos a partir de uma perspectiva histórica sobre as lutas dos trabalhadores, a terceirização atua de um modo conveniente para as empresas que fazem a contratação e para as prestadoras do serviço, prejudicando apenas o trabalhador submetido ao processo de terceirização que perde parte dos seus direitos penosamente conquistados.

A história do trabalho no Brasil, segundo Thébaud-Mony e Druck (2007) é marcada pela individualização, a fragilidade dos coletivos, a informalização do trabalho, a segmentação dos trabalhadores e a perda dos direitos que implicam diretamente nas condições de saúde do trabalho. Isso acontece devido às políticas seguirem o cunho neoliberal, atribuindo ao patronato a liberdade de criar contratos precários sustentados pela legislação, ao passo que desregulamenta e liberaliza o uso da força de trabalho. Essa configuração seguida pelas ideias do neoliberalismo provoca no trabalhador impactos catastróficos que são percebidos a curto e a longo prazo.

Ao restringir o papel do Estado e promover a liberdade do empresariado, a terceirização passou a ser a principal via de flexibilização do emprego, uma vez que ela consegue dominar a mão de obra com poucas restrições burocráticas. A subcontratação refere-se a uma relação entre empresas, a contratante e a contratada, caracterizada pela dominação, desigualdade e assimetria. Com isso, o peso recai sobre os trabalhadores terceirizados que executam o trabalho de acordo com o que foi prescrito e realizam as altas exigências, desdobrando-se, em um curto período de tempo (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007). Druck et al. (2019) descreve essa forma de contratação como um meio legal de exploração dos sujeitos. Com isso, a terceirização é uma das grandes engenhosidades criadas para preservação das divisões de classe. Uma vez que, aqueles que contratam os serviços se desresponsabilizam sobre as tarefas e sobre o trabalhador.

Já a empresa prestadora, possui ao seu domínio uma mão de obra de baixa manutenção que faz o serviço enquanto ela lucra, deixando uma marca de retrocesso na história da luta pela vida.

O trabalho nos últimos anos tem se caracterizado pela sua descentralização multifuncional, onde há uma intensificação da extração do uso da mão de obra sem que ocorra um aumento no número de trabalhadores, apenas na exploração da sua força de trabalho. A ampliação do campo da terceirização e a definição do que se entende como classe trabalhadora heterogênea e multifacetada pode ser melhor compreendida ao olhar para

os trabalhadores estáveis e precários, de gênero, dos cortes geracionais entre jovens e idosos, entre nacionais e imigrantes, brancos e negros qualificados e desqualificados empregados e desempregados [...]. Para compreendê-la é preciso, então, partir de uma concepção ampliada do trabalho, abarcando a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho, [...] devemos incorporar a totalidade do trabalho social e coletivo, que vende sua força de trabalho como mercadoria, seja ela material ou imaterial, em troca de salário. E devemos incluir também o enorme contingente sobrando de força de trabalho que não encontra emprego, mas que se reconhece enquanto parte da classe trabalhadora desempregada. (ANTUNES, 2007, p. 17-18).

Os modos de produção capitalista não se limitam somente ao material, mas incluem os trabalhos imateriais, corpóreos ou simbólicos. Com isso, Antunes (2007) descreve que essa mudança alterou também a concepção sobre o setor de serviços que anteriormente era considerado como improdutivo, tornando muitos deles diretamente produtivos, subordinados à racionalidade econômica na produção da mais-valia. Logo todos os trabalhadores assalariados são aqueles que não possuem os meios de produção, mas são as mãos que produzem e que vivem do trabalho.

É imprescindível levar em consideração o cenário brasileiro onde o cidadão enfrenta muitas situações difíceis no que diz respeito ao trabalho. Isso pode se configurar de diferentes formas, sejam elas na precarização dos espaços de trabalho, na desvalorização, poucas ofertas de emprego para uma alta demanda de procura e entre outras questões. Consequentemente, há um sofrer dentro desses processos que acabam por ser quase que inevitáveis para a classe trabalhadora. No entanto, vale ressaltar que a tentativa de aumento da produtividade e dos lucros através da terceirização não acontecem da maneira como idealizam (SILVA & GARCIA, 2018; TREBIEN ET AL., 2021). Já que, para os trabalhadores conseguirem produzir mais, obtendo também um melhor desempenho, é preciso que eles se sintam valorizados e recompensados por isso. Porém, o foco na rentabilidade muda a lente para uma avaliação individual, diminuindo as dinâmicas de solidariedade e aumentando o medo das punições.

Com isso, há uma busca da validação do trabalho individual, banalizando as atitudes que são consideradas como desleais aos colegas de equipe, impedindo qualquer união entre os

trabalhadores, tanto na execução da tarefa como na luta das resistências para a melhoria dessa classe. Aqui entramos no que Dejours (2012) chama de real do mundo social hierarquizado. Para os detentores do poder o que importa é o aumento da produtividade, mesmo que isso signifique uma individualização e um crescimento da sobrecarga de trabalho causando o adoecimento físico e mental dos trabalhadores. O autor diz que os agravamentos das patologias e por algumas vezes, nos casos mais graves, o suicídio, são apenas “efeitos secundários” de responsabilidade terceirizada, por exemplo, da seguridade social, não impedindo os lucros financeiros das empresas, uma vez que esse “custo” não pertence a elas.

Os conceitos de coordenação e cooperação estão presentes no trabalho e representam dispositivos de organização dos coletivos, divisão das tarefas e ligações de civilidade. “Desde o tempo das tradições taylorinas, as organizações do trabalho são essencialmente consagradas à divisão social e técnica do trabalho, dando a cada um tarefas, atribuições e prerrogativas limitadas” (DEJOURS, 2012. p. 37). A coordenação refere-se apenas à parte prescrita do trabalho, estabelecendo as tarefas que precisam ser realizadas para que seja alcançada uma meta final. Seria então a parte do planejamento, delimitando-se a onde se almeja chegar.

A coordenação geralmente é ocupada por aqueles que possuem alguns privilégios na divisão social e quase nunca possuem referenciais das estratégias de realização da tarefa, não considerando a transversalidade do que é efetivo. Com isso, a coordenação não considera o real do trabalho. Não há como prever todos os imprevistos, falhas ou fracassos, exigindo então algo para além do prescrito. É exatamente no limite da coordenação que entra a cooperação, mas é entre as duas que se formam as regras do trabalho. A cooperação horizontal é a parte efetiva, acontece entre os trabalhadores que recebem a demanda e precisam cumprir as exigências. Cooperar é decidir trabalhar em equipe para que seja possível lidar com o real na medida em que se cria novas estratégias para que se alcance o objetivo (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016).

Dejours (2012) defende que o trabalho coletivo, enquanto trabalho vivo, está presente na mobilização das inteligências individuais. Entretanto, cada sujeito carrega sua singularidade, as suas ideias, habilidades e estratégias notadamente diferentes. Como cooperar se o *modus operandi* caminha para lados opostos, podendo gerar desordem e incoerências? Para haver a cooperação é necessário que exista uma série de pré-condições: visibilidade - permitir que o outro veja a forma que eu trabalho de maneira que seja inteligível para ele. Confiança - confiar que o outro não vai usar o que eu mostrei a ele contra mim. Controvérsia e deliberação - selecionar as estratégias que trazem maior vantagem para a operação e descartar as que vão trazer prejuízo. Arbitragem - a palavra de certos trabalhadores vai prevalecer sobre a dos outros,

podendo gerar empecilhos para cooperação com o surgimento dos sentimentos de injustiça, frustração e ressentimento. Consentimento e disciplina - concordar com as escolhas que são selecionadas, mesmo que isso não seja uma escolha pessoal, sendo necessário consentir por, no mínimo, disciplina. Dessa forma, entende-se que para haver a cooperação é preciso que a equipe decida por essa via, uma vez que as etapas da incorporação partem do individual e se expandem para o coletivo.

Por conseguinte, a cooperação se torna um caminho viável quando o trabalho não se limita apenas ao cumprimento dos deveres, abrindo um espaço nesse ambiente para a criação de vínculos. É a partir das trocas interpessoais e da convivência que as relações para além do trabalho são formadas, fortalecendo então as práticas laborais. Elas crescem nos ambientes informais do trabalho, nas copas, vestiários, sala de descanso, jardim, nas conversas informais das pausas do café, nos diálogos sobre os assuntos em comum e nas comemorações. Infelizmente, alguns supervisores não conseguem olhar para essa dinâmica e entender a importância dela para construção de um bom trabalho.

Pode-se analisar de mais perto o modo como as modalidades de trabalho atuais desestruturam progressivamente não apenas os espaços informais de deliberação, mas até os espaços formais. Sob a pressão dos gestores, os espaços informais e as formas mais comuns de convívio são eliminados, chegando mesmo a ser proibidos porquanto, vistos de longe - em outras palavras: vistos desde as mesas dos gestores - representam apenas tempo improdutivo e desperdiçado, ou perda de tempo. (DEJOURS, 2012, p. 85).

Quando esses espaços são retirados, a cooperação é afetada automaticamente, visto que é através desses momentos que são realizadas as adaptações necessárias, alinhamentos e concessões que são fortemente facilitadas quando há a formação de vínculos.

Dejours, Barros e Lancman, (2016) afirmam com veemência que a convivência não é somente algo complementar, mas extremamente necessário e pertencente à cooperação. Isso acontece porque quando o sujeito consegue acessar, pelo menos em parte, o mundo do outro e como ele funciona, torna-se mais fácil para ele conseguir mostrar a este outro o seu trabalho. Esse processo cria uma relação de troca e confiança, ajudando também nas concessões e consentimentos. Entretanto, se isso é retirado, é aberto um espaço para a desconfiança, competição e desgastes.

Dejours (2012) escreveu sobre duas formas de mobilização da cooperação. A primeira é por meio da própria vontade do indivíduo onde ele em sua liberdade sente o desejo de colaborar e participar do coletivo, motivado pelas gratificações, os vínculos, as recompensas e o reconhecimento. A outra maneira tem as suas raízes no medo e na ameaça, na qual os sujeitos participam da cooperação com um compromisso impecável pelo receio de perder o emprego.

Esta última pode aparentar ser um bom caminho para a produção nos espaços laborais, porém suas raízes passam longe da deontologia do saber fazer, conseqüentemente, ela se esgota em curto período. A deontologia, sendo uma das bases da cooperação, beneficia a civilidade, a compreensão e o viver junto, pois ela busca estabelecer princípios e regras que orientam o exercício profissional.

Outrossim, a cooperação voluntária, quando se estrutura em ligações de liberdade, é um dispositivo poderoso de ajuda mútua, solidariedade, harmonia e construção de regras que colaboram para a vida em comum (DEJOURS, 2006). Assim, a proposta da cooperação se apresenta como uma ferramenta para tornar o trabalho mais eficiente no enfrentamento do real e na realização das tarefas, tornando possível alcançar as metas estabelecidas pela coordenação, através das estratégias propostas na cooperação. Isso traz para o coletivo uma maior leveza com relação ao trabalho, proporcionando tempo de convivência, reconhecimento entre si e um sentimento de pertencimento com a equipe. O dispositivo da cooperação também auxilia no enfrentamento dos sofrimentos vivenciados no trabalho, uma vez que ele se organiza de modo que as tarefas sejam divididas, diminuindo a sobrecarga unilateral. Ela também proporciona uma maior identificação com os colegas, possibilitando uma atribuição de sentido ao trabalho.

Em contrapartida, existe um limite axiológico para a cooperação se estruturar no sentido da solidariedade proposta por Dejours (2012). Quando essa linha é ultrapassada, esse dispositivo pode ser utilizado de maneiras perigosas, se distanciando abruptamente da sua ideia inicial. Com isso, é importante pensar no contexto socioeconômico dos brasileiros quando se fala sobre o trabalho para que não haja risco de cair no discurso popular da meritocracia, onde muitos falam que “pobre é preguiçoso”, “quem quer, corre atrás”, “reclamar é coisa de quem não quer sair da zona de conforto”. Esses exemplos de discurso são repercutidos em uma sociedade enraizada nas injustiças sociais e da exploração do trabalho feitas em nome de falsas solidariedades.

Por conseguinte, o que se espera de um cidadão exemplar é que ele ignore o mal-estar e abrace de bom grado o discurso do trabalho em nome de um bem maior. Entretanto,

A atividade profissional proporciona uma satisfação particular quando é livremente escolhida, permitindo assim tornar úteis pela sublimação, vocações existentes, impulsos pulsionais subsistentes ou constitucionalmente reforçados. E, no entanto, trabalho, como via que leva à felicidade, é pouco apreciado pelos homens. A grande maioria dos homens trabalha apenas forçada pela necessidade, e desta aversão natural dos homens pelo trabalho decorrem os problemas sociais mais importantes. (FREUD, 1930, p. 297).

O trabalho para muitas pessoas representa um meio de sobrevivência, não sendo uma atividade que escolheram exercer, mas a que conseguiram para poder existir no mundo. Por

vezes esses trabalhos não proporcionam sequer o sentimento de pertencimento ou segurança, mas são fontes de sofrimento e medo por questões como instabilidades, precarizações e sobrecarga.

É por esses atravessamentos que os discursos meritocráticos são tão perigosos, uma vez que os sujeitos buscam a todo custo o reconhecimento. Dejours (2012) diz que o trabalho deveria abrir um espaço para os colaboradores se sentirem reconhecidos pelos serviços oferecidos com o objetivo da construção e proteção da saúde mental. Entretanto, é preciso cautela quanto ao modo como as dinâmicas de reconhecimento são mobilizadas e às intenções que orientam seu uso, especialmente no debate sobre cooperação, para que não se convertam em formas sutis de dominação, como no caso do “reconhecimento-alçapão”.

Este conceito representa um instrumento de oportunismo para a servidão voluntária “e se a cooperação está apoiada no servilismo, as condições tornam-se propícias para situar a cooperação e a solidariedade no terreno da vileza, até colocá-las a serviço da banalização do mal” (DEJOURS, 2012. p. 121). Por fim, é imprescindível ter um cuidado com o discurso defendido em nome da cooperação. Se a cooperação tem como horizonte a emancipação, ela não pode ser usada para sustentar a lógica meritocrática que, na prática, apenas perpetua a sistematização do sofrimento, especialmente quando o objetivo final se restringe à lucratividade.

1.1 Problema da pesquisa

Qual é a percepção dos trabalhadores terceirizados de serviços gerais em uma instituição federal de ensino superior sobre o impacto da cooperação no trabalho real?

1.2 Hipótese

Esse estudo tem como finalidade compreender de uma maneira mais profunda como a cooperação se estrutura na prática, suas ramificações e de que forma ela é usada na organização do trabalho, tanto na rotina dos trabalhadores quanto no que diz respeito às exigências dos superiores. A partir dos textos teóricos que abordam o conceito da cooperação e as dinâmicas existentes na vivência laboral, é possível observar as ambiguidades, as limitações e os impactos que esses processos produzem nos sujeitos. Sendo assim, foram levantadas as seguintes hipóteses:

1. A cooperação auxilia no fortalecimento dos vínculos, contribuindo para o sentimento de pertencimento.
2. A cooperação diminui a sobrecarga.
3. O dispositivo da cooperação pode ser usado como uma ferramenta de controle e diminuição de custos.
4. A instabilidade da terceirização está associada a um maior sentimento de medo.

1.3 Justificativa

No meu quarto ano na universidade comecei um trabalho de revisão bibliográfica com o Professor Dr. Ricardo Monteiro Guedes de Almeida sobre a temática de subjetividades, sofrimento psíquico e invisibilidade no trabalho real. Esse trabalho foi submetido e apresentado em dois congressos, um regional de psicologia social e outro nacional em saúde mental. Foi a partir disso, desse contato com as teorias sobre o trabalho que foi possível entender de maneira mais profunda como as experiências que perpassam os sujeitos não são casos isolados, mas algo que se repete, está instituído e possui nomes.

Por outro lado, o existir em um mundo onde há uma incessante manutenção das injustiças sociais nos afeta por inteiro, e isso chega antes de qualquer teoria. Uma vez que é através do incômodo de certos fenômenos que surge o movimento da escrita, nasce também um desejo ininterrupto de que as coisas sejam diferentes, mesmo que continuem iguais e que talvez nunca ocorra uma real mudança. Por isso, decidi fazer dessa pesquisa um espaço para falar não somente sobre os processos do trabalho, mas também como uma ferramenta de denúncia das perpetuações da invisibilidade da existência subjetiva que acontece nele.

O debate sobre a saúde mental no trabalho é algo que tem crescido nos últimos tempos. Se antes esse assunto não fazia parte das pautas nas empresas, hoje há uma preocupação em mostrar que essa discussão e “cuidado” fazem parte das prioridades empresariais. Com isso, algumas instituições fazem palestras, reuniões motivacionais, aderem às campanhas de setembro amarelo ou de janeiro branco. Entretanto, será que existe uma preocupação genuína com saúde mental dos trabalhadores ou isso é apenas uma das muitas ferramentas de controle utilizadas para camuflar as verdadeiras intenções maliciosas, mantendo-os impunes daquilo que é causado ou intensificado por eles?

É importante entender que o sujeito no trabalho não pode ser separado do sujeito fora dos muros da instituição. Se dentro do período laboral a pessoa é atravessada por algum tipo de sofrimento ou violência, ao sair desse espaço, essas afetações vão acompanhá-la, uma vez que:

trabalhar é engajar sua subjetividade em um mundo hierarquizado, ordenado e repleto de constrangimentos, ainda perpassado pela luta de dominação. Assim, o real no trabalho não é apenas o real no cumprimento de uma tarefa, ou seja, o que, pela experiência do corpo a corpo com a matéria e os objetos técnicos, faz-se conhecer pelo sujeito a partir de sua resistência e de seu domínio. Trabalhar é também experimentar a resistência do mundo social e, mais precisamente, das relações sociais na implantação da inteligência e da subjetividade. O real do trabalho não é apenas o mundo real objetivo, é ainda o real do mundo social. (DEJOURS, 2012, p.36).

Posto isso, se um sujeito adoece no trabalho, ele também adoece para as outras partes da sua vida, pois ao trabalhar, toda a sua subjetividade é envolvida nessa dinâmica, sendo o sofrimento inseparável das outras esferas. Com isso, existem dispositivos que os sujeitos utilizam que os ajudam tanto como forma de resistência, quanto de defesa coletiva contra esses sofrimentos.

Alguns teóricos dizem que o trabalho atua como um mediador da emancipação, por outro lado, há aqueles que dizem que na verdade o trabalho se estrutura como um meio de alienação do indivíduo. Nesse meio, Dejours (2012) defende que os sujeitos podem vivenciar essas duas experiências no ambiente laboral, dependendo das formas de organização, as condições de trabalho e o que se recebe como retribuição daquilo que é oferecido. Por essa razão, a cooperação foi o conceito escolhido para essa pesquisa, sendo a proposta desse dispositivo a emancipação, o reconhecimento, a criação de vínculos e organização das tarefas, contribuindo também para o sentimento de pertencimento que é tão importante para a construção da identidade.

Todavia, sua consolidação não é tão simples, e quando está é falsamente instituída, suas reverberações podem trazer fortes consequências para a saúde mental do trabalhador. Com isso, os sujeitos lutam veementemente por meio do trabalho para serem notados e garantirem o seu sustento. Por causa do medo de nunca serem reconhecidos, o medo da solidão e a assustadora possibilidade de perderem o emprego, eles acabam por enfrentar situações de exploração e sofrimento psíquico, afetando a identidade e a subjetividade do indivíduo.

Por reconhecer a importância da discussão sobre a saúde mental nos ambientes de trabalho, a pesquisa foi realizada na modalidade de campo com o intuito de escutar dos trabalhadores as suas vivências e a visão de cada um sobre as formas de funcionamento da cooperação na prática. A proposta foi compreender o trabalho a partir de quem o realiza, principalmente quando este é feito por meio dos desdobramentos que não estavam previstos, exigindo uma articulação em formato de rede. Compreender a cooperação por meio da escuta de quem a faz permite dar visibilidade ao trabalho real que é frequentemente invisibilizado, já que este foge da capacidade de quantificação, pertencendo à esfera dos atravessamentos subjetivos.

O dispositivo da cooperação não se limita apenas às divisões de tarefas, ganhando outros significados por meio das vivências de solidariedade, trabalho coletivo e ligações entre os indivíduos. Como vimos acima, ela também pode incorporar um dispositivo que é utilizado para controle, exploração e manipulação dos trabalhadores. Entretanto, não necessariamente ela ocupa um lugar ou outro, mas pode passear entre os dois na medida em que se desestrutura e consegue se ajustar outra vez.

Sendo assim, os trabalhadores que participaram do estudo fazem parte de uma equipe terceirizada de serviços gerais que presta seus serviços em uma universidade federal localizada na região norte do Brasil. A opção por focalizar a terceirização decorre das controvérsias intrínsecas a essa modalidade de vínculo laboral. Diversos estudos apontam que a subcontratação faz emergir sucessivos retrocessos no campo dos direitos trabalhistas, os quais produzem um aumento significativo da insegurança quanto à estabilidade e à permanência no emprego. Além disso, a elevada rotatividade que caracteriza muitas empresas terceirizadas reforça a constante ameaça de desemprego, configurando um contexto de vulnerabilidade estrutural para esses trabalhadores (COSTA, 2017).

De acordo com Araújo (2021), os trabalhadores terceirizados de serviços gerais vivenciam diariamente a desvalorização social e a invisibilidade que perpassa a profissão. Embora esses trabalhadores tenham consciência de que sua presença não é reconhecida, eles vivem essa invisibilidade de maneira ainda mais intensa do que conseguem expressar. Sob essa realidade, cumpre cotidianamente suas funções nos bastidores, como uma espécie de “mãos invisíveis”.

Ainda mais, os terceirizados enfrentam uma maior exigência, causando neles uma sobrecarga de trabalho. Uma vez que a empresa prestadora de serviço não se preocupa com a quantidade de pessoas adequadas para a função e por vezes, limita os recursos de trabalho na intenção de reduzir os custos. Considerando esses agravantes, é de notável relevância trazer visibilidade para os serviços que sofrem com os processos de invisibilização e para os sujeitos que vivenciam essas experiências. Com isso, esse estudo visou contribuir com as pesquisas já existentes, tanto sobre a saúde mental dos trabalhadores, quanto para aquelas que se dedicam na compreensão dos processos de adoecimento no trabalho.

2 OBJETIVO

2.1 Objetivo geral

Identificar os atravessamentos da cooperação na equipe terceirizada de serviços gerais de uma universidade federal com o objetivo de compreender a relação do sofrimento psíquico e a experiência de um trabalho real perpassado por um trabalho prescrito.

2.2 Objetivos específicos

- Caracterizar as dimensões do trabalho real;
- Analisar o impacto da cooperação na saúde mental do trabalhador terceirizado;
- Identificar os processos de cooperação visando contribuir com a visibilidade dos trabalhadores e das atividades realizadas por eles.

3 MÉTODOS

3.1 Tipo de estudo

Este estudo fundamentou-se a partir da abordagem qualitativa no âmbito das ciências sociais e humanas. Tendo em vista o objetivo de compreender os atravessamentos que perpassam o sujeito na experiência do trabalho, sendo proveitoso uma pesquisa com propósito de construção de um conhecimento com base nas vivências sociais. Considerando que os fenômenos não se limitam aos dados que podem ser mensurados, mas possuindo como enfoque os sentidos que os sujeitos atribuem às experiências.

Foi pensando nos processos de coordenação e cooperação e como eles se manifestam no cotidiano de trabalhadores terceirizados de uma instituição federal de ensino. A abordagem qualitativa visa o aprofundamento no mundo dos significados das ações e relações humanas (MINAYO; DESLANDES, 2009). Com isso, ela proporciona um olhar para além dos limites estatísticos, abrindo espaço para analisar a subjetividade como objeto de estudo. Através dessa perspectiva é possível acessar de modo mais intrínseco aquilo que realmente nos interessa, ou seja, o que pertence ao mundo das dimensões sociais e simbólicas.

Sendo assim, a finalidade desse trabalho se configura de uma natureza de estudo básica. Visto que temos como enfoque apenas o enriquecimento de conhecimentos sobre a temática e a formação de um pensamento crítico sobre como o trabalho se organiza, considerando seus impactos na subjetividade (APPOLINÁRIO, 2011). Dessa forma, o estudo se insere em uma proposta de formação acadêmica comprometida com a análise crítica das realidades sociais e com o fortalecimento de um olhar sensível às condições de trabalho e à subjetividade.

Esta pesquisa se configura em uma estrutura descritiva e exploratória, tendo em perspectiva os objetivos elaborados. Foi analisada a vivência de trabalhadores e a forma como eles se organizam dentro do trabalho para lidar com as exigências prescritas. Além disso, foi observado os impactos do trabalho real na subjetividade e os possíveis sofrimentos psíquicos adivinhos desses processos (DEJOURS, 2012). Também foi estabelecido como proposta propiciar uma maior compreensão da problemática estudada para que cada vez mais possamos avançar nos estudos sobre o trabalho e a saúde mental.

Os procedimentos técnicos utilizados para a realização deste trabalho foram a coleta de dados através de uma pesquisa de campo e uma pesquisa bibliográfica. Os dados obtidos através da coleta foram organizados de uma maneira racional e sistemática para fins de validação de seus resultados com base na análise de conteúdo de Bardin (2011). O processo metodológico da

pesquisa referente ao levantamento bibliográfico foi feito através da seleção dos textos que correspondem aos descritores: “coordenação e cooperação”, “trabalho real” e “sofrimento psíquico”. O trabalho foi norteado com base no conceito de trabalho real discutido por Christophe Dejours (2012).

3.2 Amostra e processos de amostragem

Os colaboradores terceirizados da IES são divididos entre os serviços de limpeza, apoio administrativo, vigilância e apoio operacional. Neste trabalho a amostra foi extraída de duas unidades IES. Os câmpus não serão revelados com o objetivo de manter a confidencialidade. Esta seleção foi formulada por meio de uma técnica de amostragem intencional, tendo em vista a experiência direta com o trabalho em equipe na área de prestação de serviços.

A amostra da pesquisa é composta por colaboradores terceirizados que executam serviços de limpeza nas duas unidades selecionadas, independente de idade e gênero, atuantes nas unidades mencionadas há pelo menos 6 (seis) meses. Foi usado o método de amostragem por conveniência. Assim os dados de pesquisa são adquiridos com os entrevistados que possuem disponibilidade e que se enquadram nos critérios de inclusão (GUIMARÃES, 2008). A equipe em questão é composta por um total de 11 (onze) colaboradores, onde 7 (sete) exercem seus serviços no campus X e 4 (quatro) no campus Y. Foram selecionadas 9 (nove) pessoas para participar da entrevista, uma vez que duas não foram incluídas por razão da exclusão automática dos critérios. Uma por estar a menos de 6 meses na instituição e outra por estar de férias no período da realização das entrevistas.

3.3 Local e período

A pesquisa foi realizada com duas unidades, X e Y da IES. A universidade se configura como uma instituição de educação superior pública, vinculada ao Ministério da Educação (MEC) com a missão de promover o ensino, a pesquisa e a extensão. O estudo foi realizado no primeiro e no segundo semestre de 2025. A coleta de dados foi feita após aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa, entre os meses de setembro e outubro de 2025.

3.4 Critérios de inclusão e exclusão

Os critérios de inclusão foram selecionados pensando no público-alvo da pesquisa, com o objetivo de captar da melhor forma possível as informações necessárias para o andamento do estudo. Dessa forma, foram incluídos funcionários terceirizados atuantes na limpeza das duas unidades selecionadas da instituição de ensino, independentemente da idade e gênero. Também foi adotado como critério uma atuação na instituição há pelo menos 6 (seis) meses, visto que é preciso um determinado tempo para uma melhor dimensão da vivência.

Seguindo o foco da pesquisa, foram considerados os seguintes critérios de exclusão: profissionais terceirizados que estiveram afastadas do trabalho a menos de 2 meses do início da entrevista; funcionários terceirizados atuantes no apoio administrativo e vigilância. Visando uma coleta de dados significativa, foi averiguado se os funcionários se sentiam confortáveis para compartilhar as experiências. Também aqueles que não possuíam disponibilidade de horário para encontros presenciais, uma vez que a coleta de dados foi realizada nesta modalidade.

3.5 Instrumentos

Foi selecionado como instrumento de coleta de dados a entrevista semiestruturada. Segundo Sousa e Santos (2020) é possível, através dela, não se perder nos pontos essenciais para a compreensão dos objetivos propostos, devido a sua estrutura guiada. Enquanto isso, também proporciona um maior aprofundamento na temática diante a liberdade que o entrevistador possui de elaboração de novas perguntas. A entrevista será norteadas por um roteiro com perguntas previamente elaboradas, conforme apresentado no apêndice A. Vale ressaltar que para participar dos processos da entrevista é necessário que os entrevistados primeiramente respondam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Os participantes foram informados da gravação no formato de áudio para a futura descrição dos dados no momento da entrevista. Com o termo devidamente assinado, a entrevista se iniciou obtendo as identificações pessoais dos participantes como nome completo, idade, grau de escolaridade e estado civil.

A entrevista propriamente dita visou compreender como a equipe se organiza entre si para cumprir com aquilo que é demandado dela. Pretendeu-se visualizar o contexto de trabalho, incluindo os atravessamentos emocionais e físicos, as relações profissionais e as condições de trabalho. Foi questionado como efetivamente se estrutura o processo de cooperação entre a

equipe, no intuito de analisar se a sua formação acontece através do dispositivo de resistência ou como ferramenta de defesa coletiva.

3.6 Procedimentos para a coleta de dados

Inicialmente, os gestores responsáveis pela contratação dos funcionários terceirizados na IES foram consultados sobre a autorização necessária para a realização do estudo. Após aprovação no Comitê de Ética em Pesquisa, foram iniciadas as etapas de coleta de dados. A pesquisadora aguardou as (os) funcionárias (os), na IES e no horário de expediente, para convidá-los a participar de forma voluntária da pesquisa. No primeiro contato foi entregue um convite, juntamente com uma lembrança como agradecimento. Na ocasião foram informados sobre os objetivos do estudo, o sigilo e possibilidade de recusa ou desistência em qualquer momento da pesquisa, bem como os procedimentos metodológicos envolvidos. Mediante ao aceite, foi agendada uma data e horário para a entrevista.

A coleta de dados ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas. As entrevistas aconteceram no formato presencial e em uma das salas do Câmpus, que foi previamente reservada para a entrevista. A entrevista teve uma duração aproximada de 30 minutos, e contou com a presença apenas do participante e da pesquisadora.

Todos os aspectos relacionados à participação do estudo, incluindo os objetivos, procedimentos, potenciais riscos e benefícios, foram detalhadamente esclarecidos aos participantes no momento da apresentação do Termo de Consentimento Livres e Esclarecido (TCLE). A participação foi voluntária, assegurando-se o direito à desistência a qualquer momento, sem prejuízo ou ônus aos colaboradores. O aceite do TCLE formalizou a anuência dos participantes quanto à realização das entrevistas e o uso dos dados para fins acadêmicos, conforme os princípios éticos que regem a pesquisa com seres humanos. Sendo assim, a entrevista só começou após apresentação, leitura e assinatura do TCLE. Nos casos dos participantes que possuíam dificuldades visuais, a pesquisadora efetuou a leitura em voz alta do Termo. Só então o participante foi convidado a assinar as duas vias do documento, sendo uma pertencente à pesquisadora e outra de porte do participante. Caso houvesse algum participante que não soubesse assinar o seu nome, a assinatura aconteceria mediante impressão digital, com a presença de uma testemunha, porém todos eram letrados. As entrevistas foram gravadas em formato de áudio, mediante consentimento, e posteriormente transcritas integralmente para fins de análise de conteúdo, conforme os referenciais teóricos e metodológicos adotados na pesquisa. A pesquisadora realizou o download dos dados coletados

em um dispositivo eletrônico local. Ficou sob sua responsabilidade apagar os registros de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou “nuvem”.

3.7 Análise de dados

Foi selecionada a técnica de análise de conteúdo de Bardin (2011) com o objetivo de uma melhor compreensão e organização dos dados coletados nas entrevistas. Essa técnica auxilia nos procedimentos de descrição e interpretação através da sistematização e categorização das informações coletadas, dividindo-se em três momentos: Pré-análise, Exploração do material e Tratamento dos resultados.

A primeira parte do instrumento, Pré-análise, se configura como a fase de separação do material, uma leitura flutuante, reformulação das ideias e a elaboração dos indicadores. Essa estruturação do material é essencial para uma construção sólida dos passos subsequentes. Com isso, no segundo momento, é feita a exploração do material visando a criação das categorias iniciais de análise por meio de elementos fundamentais. Essa fase envolve uma fragmentação, organização e reorganização dos registros relevantes para o estudo, podendo ser palavras e expressões verbais ou não verbais. Por último, o tratamento dos resultados consiste em interpretar as respostas/resultados obtidos nos desdobramentos anteriores, buscando o significado dos conteúdos. Se configura como a parte da técnica metodológica em que há uma análise profunda e crítica sobre a mensagem.

Sendo assim, a análise de conteúdo de Bardin (2011) é um ótimo instrumento que visa uma inferência sobre as mensagens coletadas, não as deixando soltas, mas sim as ordenando de maneira sistemática. Logo um dos seus pontos positivos se dá na valorização daquilo que se pode carregar uma significação, ou seja, tanto o que é verbalizado quanto o que é escondido, os silêncios, as repetições e as contradições. Foi utilizado também a teoria da Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS, 2012) para sustentar a análise de dados. Ao considerar a cooperação e o sofrimento psíquico na perspectiva do trabalho real, essa abordagem permite identificar que, além das condições objetivas, existem dinâmicas subjetivas que atravessam as relações entre os colegas de equipe, influenciam a organização do trabalho e trazem impacto à saúde mental.

3.8 Aspectos éticos

Esta pesquisa foi submetida na Plataforma Brasil para análise do Comitê de Ética em Pesquisa da instituição de ensino superior. Sendo assim, este trabalho segue as normas

estabelecidas pela Resolução CNS nº 466/12 que garante a proteção, dignidade e respeito à pessoa humana, considerando a ética como processo inseparável nos procedimentos científicos (BRASIL, 2012).

A coleta de dados foi iniciada mediante aprovação do comitê de ética. Por sua vez, a entrevista só teve início depois que o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) for devidamente apreciado e assinado pelos participantes da pesquisa. Tanto no TCLE como nos primeiros momentos de apresentação e no decorrer da pesquisa, os voluntários foram informados sobre toda a proposta do trabalho, incluindo os riscos, benefícios e seus direitos de interromperem a participação independente do motivo, sem qualquer prejuízo para si.

A resolução CONEP 738/24 foi utilizada como base para o uso dos dados, respeitando suas diretrizes regulamentadoras com a finalidade de proteção dos participantes e do material coletado. Visando a anonimização do sujeito e dos dados, a entrevista teve como prioridade a privacidade dos trabalhadores. Foi adquirido como medidas práticas: um espaço seguro para a realização das entrevistas, o dispositivo utilizado para a gravação possui uma proteção de duas etapas sendo manuseado apenas pela entrevistadora e os nomes dos participantes não foram identificados no estudo.

Ao final do trabalho os resultados foram divulgados para os participantes com o objetivo de oferecer uma devolutiva do estudo realizado. Além disso, todos foram convidados para participarem como ouvintes da apresentação da pesquisa diante da banca. Eles também foram informados sobre a exposição do trabalho na biblioteca da universidade e uma possível publicação em outros periódicos. Entretanto, em todos os espaços as identidades e informações foram/serão protegidas e tratadas de maneira sigilosa.

Os dados da pesquisa serão armazenados em arquivo único e digital, mantidos sob a guarda e responsabilidade da entrevistadora por um período de 5 anos após o término da pesquisa seguindo as normas da Resolução CNS nº 466/12. Passando esse tempo previamente determinado o arquivo será excluído por completo.

3.8.1 Riscos

Seguindo a resolução do Conselho Nacional de Saúde nº 466/12, foi pensado cautelosamente os possíveis riscos e desconfortos que podem advir no processo da entrevista aos participantes. Isso é feito para que os sujeitos estejam cientes sobre todo o processo, não excluindo os riscos. Ainda mais, é pensado a partir disso as precauções e prevenção dos riscos,

sejam eles potenciais, individuais ou coletivos para proteção e bem-estar dos entrevistados. Foi selecionado no quadro abaixo as seguintes possibilidades:

Quadro 1 - Riscos e precaução/prevenção

Riscos	Precaução/prevenção
O participante pode sentir-se com medo de perder o emprego ao falar sobre as suas experiências.	Todos os dados foram organizados de maneira a manter o anonimato de cada participante. Além disso, a pesquisa foi estruturada de modo que nenhuma informação possa ser usada como fator de prejuízo aos entrevistados.
Falar sobre algumas experiências pode trazer à tona algumas angústias. Dependendo das vivências, este momento pode desencadear algum quadro agudo como ansiedade, irritabilidade ou alguma crise que necessite de atenção. Há também o risco de sentimentos relacionados à invasão de privacidade, receio de revelar informações, mudanças emocionais frente às possíveis alterações de visão de mundo por consequência dos conteúdos abordados na entrevista e outros sentimentos que podem aparecer.	Foi esclarecido que a entrevista poderia ser pausada ou interrompida a qualquer momento que o participante desejasse ou que a entrevistadora percebesse a necessidade para a preservação do entrevistado. Também foi oferecido um espaço seguro e de acolhimento pela entrevistadora que está no ano de finalização da graduação em psicologia e possui técnicas para ajudar o sujeito a passar por este momento. Caso se fizesse necessário, a rede de serviços de urgência e emergência seria acionada. Se fosse de interesse do participante, seu nome seria encaminhado para o atendimento psicoterapêutico na rede de atenção à saúde e/ou clínicas sociais. Também foi informado ao participante que a entrevista é um espaço onde ele pode falar sobre as angústias que o atravessam referente a esta pesquisa a fim de que esses sentimentos e receios pudessem ser elaborados.

Medo da quebra de sigilo por vazamento dos dados das gravações. Esse risco pode se referir ao armazenamento das informações ou nas transcrições das entrevistas. Visto que a pesquisa será realizada com uma amostra pequena de entrevistados localizados no mesmo município. Risco de especulação ao relacionar as histórias com os respectivos trabalhadores.	As gravações foram realizadas por um aparelho de uso exclusivo da entrevistadora com acesso liberado apenas com uso de uma senha. O aplicativo de gravação só é acessado por meio de outra senha. Sendo o material guardado por um sistema de proteção de duas etapas. As transcrições foram feitas para um documento fechado na pasta segura em um dispositivo protegido. Sobre as especulações, a entrevista contou com um número de 9 (nove) participantes, onde nenhum nome foi mencionado. Foi optado pela não inclusão de nomes fictícios para reduzir os riscos de especulações.
--	--

Fonte: Elaboração própria.

3.8.2 Benefícios

Este trabalho se propôs a realizar uma escuta qualificada nas entrevistas com os participantes, oferecendo um espaço de acolhimento no qual puderam compartilhar suas experiências. A partir desse processo, foi possível favorecer a reflexão sobre as próprias vivências, abrindo caminho para movimentos de conscientização acerca da realidade laboral. Além disso, busca-se contribuir para a produção de conhecimento no campo da saúde mental do trabalhador, ampliando o olhar crítico sobre as formas de organização do trabalho.

Nesse sentido, os achados deste estudo permitem pensar em possíveis repercussões e contribuições para as práticas profissionais, especialmente no que se refere ao trabalho em equipe. Considerar o trabalho a partir dos atravessamentos que incidem sobre a subjetividade pode fortalecer o sentimento de pertencimento, a identificação entre colegas e o reconhecimento da classe trabalhadora enquanto coletivo.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Quando é pra trabalhar nego pode
 Quando é pra sofrer nego pode
 Quando é pra ganhar nego não pode
 Quando é pra vencer, nego não pode
 Maria, cadê meu ponto
 Pra esse nego trabalhar?
 (Maria, Cadê Meu Ponto, João Grilo, 2024)

Os capítulos que se seguem comportam a descrição e análise das entrevistas realizadas com os trabalhadores terceirizados que exercem um cargo na área de limpeza e conservação em uma instituição federal de ensino superior. O grupo selecionado para participação corresponde a 9 (nove) trabalhadores, a faixa etária varia entre 41 (quarenta e um) - 54 (cinquenta e quatro) anos, composto majoritariamente por mulheres, possuindo na equipe apenas 4 (quatro) homens. No que diz respeito à raça, a sua maioria também é ocupada por pessoas negras.

Esses dados não se apresentam de maneira neutra ou esbarram em qualquer coincidência que seja, mas representam uma herança brasileira colonial e escravocrata que até hoje estrutura a divisão de gênero e raça no trabalho, ocupando, em sua maioria, postos de prestação de serviços (LIMA, RIOS E FRANÇA, 2013). Reconhecer a existência das desigualdades sociais é fundamental para que se compreenda a posição social que este público ocupa e que a concentração de mulheres, negros, e com maior força, as mulheres negras no setor terciário de serviços representa um marcador histórico que atravessa as existências pessoais e as vivências no mundo do trabalho desses sujeitos que lutam diariamente por seu direito de existir para além das barreiras impostas.

Foram formuladas três (3) categorias de análise a partir do material produzido nas entrevistas. Cada uma delas desdobra-se em duas ou mais subcategorias, de modo a permitir um aprofundamento mais preciso do discurso dos participantes. As categorias e subcategorias identificadas são:

Quadro 2 - Categorias e subcategorias

Categoria	Subcategoria
Modos de cooperação: o que se encontra nessas dinâmicas?	• Cooperação voluntária e solidária: “nós somos assim” • Cooperação imposta: “o lado mais fraco sempre rompe, né? ”
Trabalho real e prescrição	• Além do prescrito: “a gente dá a vida por isso aqui” • Cotidiano: “minha segunda casa”
Atravessamentos do sofrimento: o real na terceirização	• Sofrimento e danos: “a tia da limpeza não pode estudar.” • Invisibilidade: “invisível, eu acho que a gente sempre tá invisível” • Esbarrando no real: “Se não tivesse limpeza, eu acho que nada funcionaria”

Fonte: Elaboração própria.

4.1 Modos de cooperação: o que se encontra nessas dinâmicas?

A cooperação aqui proposta é um dispositivo que se desenvolve no interior das organizações de trabalho, a partir da disponibilidade de tempo e espaço, onde os funcionários conseguem debater, confrontar e discutir sobre as formas que cada um entende as prescrições e executa as tarefas. Com isso, são formados caminhos que os levam para a compreensão, acordos e um modo operário comum que inclui o viver junto (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016). A ideia da clínica da cooperação tem em vista uma emancipação dos sujeitos, articulando ao mesmo tempo com a teoria do reconhecimento, fortalecendo a ideia de identidade e pertencimento (DEJOURS, 2012). Entretanto, pode acontecer, em alguns casos, da cooperação e da solidariedade serem usadas a serviço do pior. Visto que, apesar deste dispositivo nascer da

socialização entre os sujeitos, ele é, em grande parte das instituições, apropriado pelo capital como ferramenta que contribui para o aumento da produção e acúmulo de riquezas. Sendo uma alternativa ao investimento adequado no quadro de funcionários e nos materiais de trabalho (DEJOURS, 2012).

4.1.1 Cooperação voluntária e solidária: “nós somos assim”

Cada um no seu castelo
Cada um na sua função
Todo mundo junto,
cada qual na sua solidão

(Dá Ponte Pra Cá, Racionais MC's, 2002)

“Trabalhar não é, em tempo algum, apenas produzir: é também e sempre viver junto” (DEJOURS, 2012, p.95). Seguindo essa linha, o trabalho não se limita apenas àquilo que os ideais do capitalismo empregam. Para esse sistema, às produções são uma preocupação única e exclusiva, com o objetivo voltado à alta lucratividade, desconsiderando questões que são importantes para a realização das tarefas e da dinâmica do trabalho. Sendo assim, a convivência é uma parte fundamental do trabalho coletivo, pois somente a partir dela que os trabalhadores conseguem construir juntos estratégias que os ajudem a enfrentar os desafios que se apresentam no caminho. É somente pela via do viver junto que se constrói a cooperação voluntária. Como descrito anteriormente, a cooperação precisa de diversos requisitos para que se consolide de maneira saudável, por exemplo, se deixar ser visto pelo outro na dinâmica do trabalho e confiar que isso não trará prejuízos, ao mesmo tempo que se permite enxergar o outro, onde juntos, enfrentam os furos do real.

Dejours diz que “as ligações entre os indivíduos são fundadas na experiência dividida do real do trabalho, porque é desta experiência que nasce a sensibilidade comum que permite posteriormente a formação de uma habilidade coletiva” (2012, p.95). Durante a escuta dos trabalhadores, em diversos momentos, apareceram no meio de suas vivências, situações em que eles se depararam com o real e foi nessas impossibilidades que foi possível a ligação do coletivo. É notório identificar esse processo quando eles trazem relatos como “dias de chuva, é mariposa. Você sabe? Lá onde o X trabalha, é tanta mariposa que você pode varrer assim, juntar assim, colocar dentro do lixo. Se tu ver, aí eu termino o meu aqui, aí vou ajudar ele.”, “aconteceu várias vezes. Igual quando a equipe está muito apertada, a gente junta todas e faz tudo junto.” e “Porque se a gente faz só a gente sozinho, sozinho não dá. A gente tem que chamar a equipe”.

É exatamente aqui, no enfrentamento do real que se faz a identificação com o outro, no sentir da própria pele e saber que tem alguém ali sentindo de maneira similar a sua.

Sendo assim, na formação do coletivo, é preciso que exista espaços de deliberação informal onde se tem falas e escutas livres, na qual os sujeitos consigam fazer trocas sem se preocupar com a régua limitadora dos espaços formais em que as ordens são dadas. Uma vez que, esse espaço é um lugar de re-ajustamento da sintonia fina, havendo diferentes interpretações coletivas daquilo que foi atribuído pela coordenação na elaboração do prescrito (DEJOURS, 2012). Esse espaço foi encontrado como algo presente nas vivências dos trabalhadores, havendo uma dinâmica de trocas frequentes: “no final da tarde, sempre a gente conversa sobre as tarefas”, “eu e as meninas, nós somos muito [...] meu Deus, eu acho que não dá certo comigo não dar certo ninguém. Dou certo com as meninas tudo. Aqui e do outro canto [...] São pessoas muito legais”, “Aí a turma se reúne toda. É muito bom assim. Aí a turma daqui a turma lá do outro canto”, “logo que eu chego aqui, é uma fartura só [...] que eu me interajo bem com meus amigos, meus colegas de trabalho. Logo no portão, já é o vigilante, aí eu falo [...] bom dia, bom dia. Beleza”. Essas falas representam um pouco de como os sujeitos conseguiram construir juntos as ligações de afetos e civilidade entre a equipe, favorecendo, então, o surgimento da cooperação e das habilidades coletivas.

Sobre a presença da cooperação dentro da equipe, a maioria acredita que seja algo que está presente, ao mesmo tempo que alguns dizem que há momentos em que isso vem a falhar. Quando foi questionado o motivo, as respostas foram no sentido da sobrecarga de trabalho e por vezes, não haver tempo para conseguir auxiliar o outro. “Até porque aqui [...] eram oito funcionários, né? Eram oito. Aí teve aquela demanda de ter que mandar quatro pra lá e quatro pra cá. Então, diminuiu demais o quadro”. Apesar disso, o funcionamento do trabalho no geral é guiado pela cooperação, uma vez que, usam dos espaços de convivência para o fortalecimento dos vínculos, juntamente com a organização/reorganização das tarefas e normas (DEJOURS, 2012).

Isso pode ser notado quando trazem parte dos debates que ocorrem entre eles como “Segunda, a mesma rotina de sempre. Se der, a gente lava o espaço de convivência de manhã. Só que é igual essa questão que você falou. Hoje a gente vai lavar o espaço de manhã? Ah não, não dá tempo não. vamos deixar pra tarde.” A estrutura das atividades já é previamente dividida por setores e rodízios, na qual algumas são realizadas de forma coletiva e outras individualmente. Assim, “O trabalho coletivo a exemplo do trabalho individual, assim como de todo trabalho enquanto trabalho vivo repousa na inteligência e na mobilização da inteligência.” (DEJOURS, 2012, p. 79). É a partir das conversas entre eles e do trabalho em equipe que se

implica o movimento também das habilidades individuais.

A deliberação realizada pelos membros é necessária “para poder abrir espaço e encontrar acordos que vão permitir que todos trabalhem [...]. Se não há um cuidado coletivo com o viver junto, com a solidariedade, a ajuda mútua, não existem possibilidades de concretização deste processo (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016). Quanto a isso, a equipe se posiciona em solidariedade, estando presente em seu discurso esta parte importante da cooperação. “Nós costumamos nos ajudar uns aos outros. Por exemplo, a minha colega está muito ocupada, eu vou ajudar ela, ela me ajuda. É assim. Nós somos assim”, “a gente conversa, procurando a melhor forma da gente trabalhar, né?”, “A gente divide. Cada quem sabe o seu lugar pra trabalhar [...] tem vezes que está mais bagunçado, aí a gente vai ajudar os outros. Eu, particularmente. Eu gosto de sempre poder ver que a colega tá precisando de alguém e eu me disponibilizo”.

Essa prática se faz ainda mais presente nos períodos de férias, pois é quando ocorre uma limpeza mais profunda “a gente sempre trabalha em conjunto. Todo mundo ali porque tem que jogar produto, tem que bater máquina, tem que uma estar jogando água, a outra puxando. Aí, quando uma cansa, a outra vai lá e pega a máquina, e a outra vai rapando, vai jogando água.” Tal orientação está vinculada à deontologia do saber-fazer, que oferece os princípios éticos necessários para sustentar a construção coletiva do trabalho (DEJOURS, 2012).

A prescrição, parte inicial do planejamento, que compõem muitas das vezes o campo do ideativo no que diz respeito às estratégias, sobre o tempo de realização da tarefa e os recursos, é criada pela coordenação. Quando se adentra ao campo do real, a prescrição não é o suficiente para a realização das tarefas, sendo necessário que a equipe se afaste de maneira significativa da coordenação para que o trabalho coletivo efetivo aconteça no formato da cooperação (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016). Se os trabalhadores respeitassem à risca o que diz a prescrição, nenhum resultado esperado seria alcançado. Posto que, o trabalho só é realizado porque a classe trabalhadora se movimenta para além do que é passado, inclusive, entregando partes de si.

Isso acontece em virtude da cooperação, pois ela supõe “em certa medida, uma limitação consentida (ou imposta?) [...] Trazer sua contribuição e seu consentimento aos acordos normativos em um coletivo implica frequentemente renunciar à parte do seu potencial subjetivo individual, em prol de viver junto e da cooperação.” (DEJOURS, 2012, p. 38-39). Viver junto é saber consentir com as escolhas do coletivo quando elas fogem do que anteriormente foi elaborado no plano individual, entendendo que a arbitragem vai aparecer em alguns momentos em que for importe um delineamento em equipe. A termos do que foi encontrado no concreto,

pode se observar no trecho da entrevista o posicionamento da equipe no surgimento de uma nova demanda “Aí, como todo mundo concordou [...], vamos ajudar uns aos outros nessa parte aí. Aí, foi assim, deu tudo certo e estamos aí”.

Dejours diz que a cooperação é parte indissociável da economia da identidade e da saúde mental no trabalho. Isso porque “A mobilização subjetiva necessária à gestão ordinária da organização do trabalho não pode ser prescrita [...]. É mesmo inútil prescrevê-la uma vez que é gerada espontaneamente pelas expectativas vis-à-vis a realização de si mesmo” (2012, p. 109-110). Com isso, o trabalho está constantemente colocando a subjetividade em um lugar de provação que a modifica, transformando o sujeito, e, na melhor das hipóteses, a ocasião vivenciada pela subjetividade traz consigo a realização de si. Entretanto, para que se tenha uma fortificação da identidade e a promoção da saúde mental é preciso que o trabalhador se sinta reconhecido. Sobre o tema do reconhecimento, este se apresentou de maneira bastante ambígua, sob a forma da divisão do discurso, ora pelo sentimento de invisibilidade ora pela consciência da valorização. Certamente, por se tratar de experiências subjetivas, já era de se esperar que houvesse interpretações diferentes sobre a questão. Vale ressaltar que o reconhecimento não se encontra em uma esfera secundária de reivindicação, mas se posiciona decisivamente na mobilização subjetiva da inteligência (DEJOURS, 2012).

Os relatos proporcionaram um conteúdo relevante para análise, posto que a maioria conseguiu falar livremente sobre o assunto. Entretanto, algumas pessoas esboçaram certo receio diante de algumas perguntas. A exemplo temos “Você se sente reconhecido pelo trabalho que realiza? Por parte de quem?” e uma das respostas obtidas foi “para uns sim, mas pra outros não [...] Não, assim eu acho [...] Não. Não vou falar não. É melhor eu ficar calada”. O receio, as pausas e a recusa em se posicionar a respeito indicam uma aparente falta de reconhecimento. Por essa razão é importante levantar esse questionamento para trazer a luz a dinâmica do reconhecimento, pois este, ao fortalecer a identidade, constrói uma armadura de proteção a saúde mental, trazendo também sentido ao sofrimento:

Quando a qualidade de meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão; não somente prestou uma contribuição à organização do trabalho, mas também fez de mim, em compensação, um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento. (DEJOURS, 2006, p.34).

O reconhecimento é uma via necessária para a construção de sentidos. Isso porque todo trabalhador se depara diariamente com o real do trabalho, que muitas vezes traz para esse sujeito sofrimentos e desgastes emocionais que são acentuados quando não existe um outro que o

reconheça. Mas, se há um olhar que o nota, há também a possibilidade da construção de novos sentidos para aquilo que o atravessa (DEJOURS, 2006). “Pessoal elogia a gente, né? professor. Eles dizem que o câmpus está bonito, dizem que aqui é o câmpus mais bonito que tem, né? Em termos de limpeza. Então, a gente fica feliz com um elogio desses, né?”.

As respostas se apresentaram de maneira heterogênea sobre a existência ou não deste reconhecimento e de onde ele vem. Para alguns, o sentir-se reconhecido ficou no campo da dúvida, inexistência ou oscilação: “Assim, não sei se nosso trabalho é tão reconhecido assim.”, “Acho que sim. Ao mesmo tempo, não”, “Não, mas não é verdade? que tem muita gente assim que enxerga o serviço da gente, tem outros que não enxergam”. Enquanto isso, outros afirmavam que se sentiam reconhecidos: “Os alunos reconhecem, os alunos. Até porque quem é pela gente aqui são os alunos [...]”, “Os alunos reconhecem, os alunos, os professores, a encarregada também.”, “Por parte do pessoal da direção”, “mais o administrativo. Os Alunos, a gente limpa a sala, tá tudo perfeito. Eles agradecem tudo”. A ambiguidade dos discursos revela uma experiência subjetiva dos trabalhadores. Há momentos em que o sofrimento da invisibilidade não permite a elaboração destes sentimentos, enquanto em outros há uma contribuição na construção da identidade, favorecendo a manutenção da saúde mental através do registro do reconhecimento que se manifesta por meio do olhar do outro. Este outro pode ser os colegas, os superiores hierárquicos, os alunos, ou seja, todos aqueles que se beneficiam dos serviços prestados (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016).

4.1.2 Cooperação imposta: “o lado mais fraco sempre rompe, né?”

Um plano muito bem arquitetado
Relação estreita de empreiteiras e Estado [...]
Eles te ensinam a sorrir resignado
Subordinado, sustentando o antigo patriarcado
Agindo por trás dos bastidores
De dentro dos engenhos ressurgem os senhores (Alforria, Forfun 2014)

A cooperação autêntica se sustenta nos vínculos de civilidades, solidariedade, reconhecimento e confiança. Entretanto, seria ingênuo acreditar que os superiores não incentivam esse discurso com o objetivo fundamentado também no aumento de produção. Até porque, durante toda a história da constituição do trabalho e nas lutas pelos direitos, sempre esteve no meio aqueles que usavam do discurso da classe para alcançar objetivos pessoais lucrativos. Dejours (2006) usa como exemplo o movimento esquerdista que levantou a bandeira das reivindicações que anteriormente foram rejeitadas pelo Partido Comunista Francês (PCF).

Esse movimento de união teve como objetivo apenas a conquista de poder, não um real movimento de luta pela classe.

Hoje, assim como na França em 1968, o discurso ainda é pela luta de poderes e a produção do capital, não havendo preocupação com o trabalhador. Assim, a coordenação, por vezes, utiliza do discurso da cooperação para pedir (ou impor) que os trabalhadores façam juntos o que muitas vezes não está a seu cargo fazer, tudo em prol de um “bem maior” e do bom andamento do trabalho. Logo as demandas que as empresas dizem que precisam ser alcançadas são realizadas pelos trabalhadores que necessitam do emprego “A gente vem porque precisa”.

Se o dispositivo da cooperação é um caminho para o reconhecimento, não cooperar seria colocar em risco a perda desse olhar de validação. E não somente isso, também se corre o risco de perder o emprego. Isso suscita no sujeito um sentimento de medo que o coloca em um lugar de servidão voluntária (DEJOURS, 2012). Esse lugar pode ser exemplificado por um não questionamento e aceitação “Mas não, eu não costumo questionar nada, não”, “eu já me acostumei”. A cooperação que é “imposta” às vezes se apresenta em um formato de solicitação branda “pediu para limpar o ginásio [...] falou que era para todo mundo ajudar, assim, só um não da conta. E juntou todo mundo e está dando certo”. É um “precisamos de vocês”, “É necessário que cooperem”, sendo uma ferramenta de controle para a diminuição de custos, uma vez que, se a equipe cooperar, dois trabalhadores fazem o trabalho de quatro e quatro fazem o trabalho de oito. “Depois construiu o Campus Y, construiu esses espaços de convivência. Aí só dividiu a equipe, né? E isso sobrecarregou a gente, né? E aí, aqui ficou quatro, foi quatro para lá, para o outro campus. E uma fica na função só dos banheiros, e as outras três que têm que fazer todo o serviço de todo o campus, né? Fazer toda a limpeza”.

Diante das altas demandas, os trabalhadores são levados à exaustão física e mental que acabam por gerar diversos tipos de sofrimento. Nesse processo, são criadas defesas coletivas na tentativa de amenizar as angústias, mascarando o real cenário, para que o trabalho não seja interrompido e que se mantenha, minimamente, o equilíbrio psíquico.

A psicodinâmica do trabalho descobriu também a existência de estratégias coletivas de defesa, que são estratégias construídas coletivamente. Se, mesmo nesse caso, a vivência do sofrimento permanece fundamentalmente singular, as defesas podem ser objeto de cooperação. As estratégias coletivas de defesa contribuem de maneira decisiva para a coesão do coletivo de trabalho, pois trabalhar não é apenas ter uma atividade, mas também viver: viver a experiência da pressão, viver em comum, enfrentar a resistência do real, construir o sentido do trabalho, da situação e do sofrimento. (DEJOURS, 2006, p. 103).

As estratégias de defesa são criadas pelos trabalhadores, e apesar de aliviar o sofrimento, podem se tornar um meio de manutenção ou agravamento das situações vivenciadas a qual estão

tentando suportar. Por exemplo, em uma situação em que o trabalho está muito pesado, a equipe pode assumir um discurso de naturalização dos excessos e orgulho diante das resistências. Esses discursos aparecem em algumas partes das entrevistas “Acho que é porque o serviço tá sobrecarregado mesmo e nós damos conta de fazer tudo”, “minha área de serviço não é pra fazer essa parte aí, mas como a gente ajuda uns aos outros, a gente tá na luta aí, ajudando uns aos outros”, “A gente tem que ter muita perseverança e força, né?”.

Dejours (2012) ao falar sobre os limites axiológicos da cooperação descreve que em certas situações, as solidariedades que nascem do trabalho podem ser colocadas a serviço de outros objetivos. Esse limite pode ser entendido através de um questionamento: Até onde a cooperação pode ir sem trair os valores que a tornam legítima? A cooperação não se limita a uma forma de organização e realização de tarefas, logo os limites axiológicos aparecem quando os valores que a constituem são ultrapassados. Um exemplo que pode ser pensado a partir disso é o acúmulo e aumento de demandas que passam para os trabalhadores. Diante disso, uma reunião foi solicitada pela equipe para discutir o contrato da empresa com a instituição de ensino superior, o que não ajudou a identificar as obrigações dos trabalhadores, permanecendo uma dúvida sobre as funções que lhes são exigidas, “antes existia só esse campus, e hoje já construiu mais coisas, só dividiu a turma. Eu quero saber. Mas, assim, eles não conseguiram deixar claro isso.” Com o decorrer dos anos, são acrescentadas mais tarefas sem que se acrescente mais funcionários no quadro. Nesses momentos, para que o trabalho seja possível, é solicitado que os trabalhadores se unam através da cooperação.

Esses desdobramentos que acontecem no ambiente laboral podem se manifestar como um mal-estar na ocorrência de situações que são vistas como injustas em nome do trabalho e de pretensas solidariedades. Dejours (2012) nomeia como medo da solidão o receio de perder o reconhecimento, mas não somente isso, perder o emprego e se ver na posição daqueles que são privados do trabalho que o sustenta. Esse medo coloca o sujeito em um lugar onde ele se vê na necessidade de fazer o que lhe é demandado sem questionar. Os trabalhadores entrevistados em sua maioria assumiram esse papel do silêncio “Deixa de falar. Por quê? Por aquele medo de perder o serviço” enquanto são sobrecarregados com mais tarefas. Em contrapartida, também foi possível encontrar aqueles que conseguem se pronunciar em situações que são precisas, como no seguinte diálogo retirado da entrevista: “Você costuma questionar as tarefas que são passadas? - Não, só quando sai do limite, mas dentro do padrão, não. - O que é passar do limite? - Quando não está no contrato”. Esse exemplo mostra uma dinâmica de autonomia que é importante para a construção e proteção da saúde mental onde o sujeito reconhece que ele enquanto pessoa possui um limite físico e emocional que precisa ser respeitado.

Igualmente, fazem parte da equipe aqueles que estão lutando por si e por seus companheiros. “Eu não aceito nem com meus colegas, né? Eu tomo as dores e falo por eles, às vezes”, “ele até me parabenizou, falou que eu era, como se fosse a líder do grupo. Quando eu questionei, exigi uma reunião. Falo que toda a vida foi assim”. Porém, como bem colocado por um dos participantes, mesmo diante dos posicionamentos, a classe trabalhadora ainda sofre com a sua voz não sendo levada em consideração. Uma situação que apareceu em diversos momentos nas entrevistas foi o surgimento de novas demandas onde os trabalhadores precisam se deslocar para outros espaços para a prestação de seus serviços. “Eu geralmente aceito de boa. A única coisa, assim, que a gente batalhou pra poder não ter que fazer foi se deslocar daqui [...] pra trabalhar lá. Mas como a gente é o lado mais fraco, a gente não teve muita opção de não aceitar. O jeito foi concordar, porque disseram que estava no nosso contrato [...] a gente tinha que fazer. Um contrato que ninguém mostrou pra gente [...] É, o lado mais fraco sempre rompe, né?” “Falaram que estava no nosso contrato, que a gente tinha que ir e a gente acabou indo [...] ele não apresentou o contrato onde tinha a pauta que fala que a gente tem a obrigação de ir [...] Mas a não ser, é bom. Eu já me acostumei.”

4.2 Trabalho real e prescrição

O trabalho real se apresenta sob o formato das resistências às prescrições. Independentemente de como os procedimentos sejam organizados, é impossível, na maior parte do tempo, atingir os objetivos planejados seguindo somente as instruções. Por isso, o trabalhador precisa encontrar meios de superar o real que resiste ao seu saber-fazer (DEJOURS, 2006). Nesta categoria foram analisadas situações em que os trabalhadores precisaram preencher o hiato entre o prescrito e o trabalho real, em suas diferentes formas. Essa dinâmica foi pensada através das atividades e demandas que aparecem no cotidiano da equipe de serviços gerais. Além disso, também foi objeto de estudo as relações de trabalho e vínculos que existem entre eles. Essas ligações de civilidade foram formadas a partir da união coletiva no enfrentamento do real, favorecendo o sentimento de pertencimento entre os trabalhadores.

4.2.1 Além do prescrito: “a gente dá a vida por isso aqui”

Subiu a construção como se fosse máquina
Ergueu no patamar quatro paredes sólidas

Tijolo com tijolo num desenho mágico
 Seus olhos embotados de cimento e lágrima [...]
 E tropeçou no céu como se fosse um bêbado
 E flutuou no ar como se fosse um pássaro
 E se acabou no chão feito um pacote flácido
 Agonizou no meio do passeio público
 Morreu na contramão, atrapalhando o tráfego (Construção, Chico Buarque, 1971)

“Aqui, a gente, como se diz, se vira nos trinta”. É dessa forma que boa parte dos trabalhadores brasileiros conseguem dar conta do serviço. Se virando, se entregando e doando partes de si. O trabalho pode ser compreendido como aquilo que o sujeito acrescenta à organização prescrita mediante aos acontecimentos que não foram previstos (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016). Isso acontece porque o real está sempre por perto, a qualquer momento, podendo ser encontrado na tarefa mais simples a mais complexa, cada vez em um formato diferente de imprevisibilidade. “A gente tenta fazer o que a gente dá conta, né? A gente não pode abraçar tudo com as duas mãos. Então, tipo, hoje a gente faz isso, amanhã a gente faz aquilo. Se não der pra fazer hoje, a gente deixa pra amanhã. Muitas coisas também a gente deixa pra fazer no sábado, porque devido à semana não dá pra fazer. Entendeu?”. E é assim que o trabalho acontece - nas reorganizações.

O real do trabalho resiste ao saber fazer, à técnica e aos procedimentos. Com isso,

O problema que é colocado frente ao real do trabalho reside no fato de que o trabalhador seja capaz de inventar a solução. É necessário que ele encontre a solução por ele mesmo. A inteligência que é mobilizada para preencher o hiato entre o trabalho prescrito e o trabalho efetivo, isso é o mistério do trabalho [...] É uma inteligência que se caracteriza pelo fato de passar por uma série de etapas, mas um aspecto fundamental é que ela começa pelo fracasso: trabalhar é fracassar. Em seguida, é ser capaz de suportar o fracasso, de não se render frente a ele, mas de se confrontar com o real que sempre resiste até o momento em que encontramos a solução. (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016, p.229).

Uma vez que a prescrição não é o suficiente para que o trabalho aconteça, depende-se do trabalhador mobilizar sua inteligência e subjetividade para enfrentar as resistências do real. O sujeito, a sua maneira, encontra formas de preencher o espaço que foi aberto no meio das prescrições por consequência dos imprevistos. “eu até faço além do que é para fazer, para não ter reclamação”, “a gente dá a vida por isso aqui”.

É primordial ressaltar que os movimentos realizados pelos trabalhadores para religar um passo a outro passo na prescrição raramente é visto. Isso porque os planejamentos não preveem os furos, logo as ações feitas para superação destes acabam por passarem despercebidas. Ainda mais, as avaliações são objetivas e quantitativas, não abarcando aquilo que pertence ao mundo

do que não é visível. “Mensura-se apenas aquilo que se pode ver, ou seja, se não é visível, não é possível de ser mensurado. E o trabalho, essencialmente, não pertence ao mundo visível porque, fundamentalmente, o trabalho é subjetivo” (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016, p.229). Um exemplo disso é “Às vezes eu vou para o trabalho meio doente e não estou dando conta do serviço, mas eu não quero pegar testado, sabe? Mas está tudo, mas, tirando isso, ok.” O sujeito restringe-se para acrescentar partes de si a organização das tarefas, porém, por não ser mensurável, essas ações não existem para a coordenação.

A organização do trabalho sempre parte do pressuposto que podem prever o desenvolvimento das etapas e do processo que envolve a realização das tarefas. Entretanto, a análise clínica do trabalho sob a luz da psicodinâmica coloca em questão essa suposição, já que, as ocorrências de incidentes, panes, adoecimentos e tudo que se sabe sobre o real do trabalho aparecem inesperadamente (DEJOURS, 2012). Além das situações já citadas, os trabalhadores também precisam buscar estratégias para conseguir cumprir com as metas diárias, conciliando com outras ocorrências que podem aparecer no dia, incluindo tarefas que não fazem parte das suas funções. “Tem serviço que não é da gente, né? Não é função da gente e tal. Tipo, um professor chegar em você e pedir, limpa a geladeira pra mim. Isso não é serviço nosso [...] Aí é tipo, pedir pra lavar alguma coisa”.

A prescrição não abrange essas tarefas acrescentadas em formato de “favores” e “gentilezas”, mas as obrigações do dia continuam ali para serem feitas. “Tem um evento, né? Aí aquele serviço não é nosso, aí eles pedem pra ajudar, aí a gente vai e ajuda”. Logo depois das contribuições extras o sujeito precisa voltar para a sua própria programação para que seu dia seja realizado de forma integral. Em razão disso, somado a outros fatores incalculáveis, torna-se impossível realizar o trabalho em qualidade quando se segue à risca as prescrições. Devido a essas alterações, é causado um impacto no funcionamento normal pelas circunstâncias atenuantes. (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016). Com isso, o sujeito descobre, cria e desenvolve novos jeitos de fazer o que lhe é demandado.

O real do trabalho também inclui as incoerências organizacionais e irregularidades nos exercícios laborais, devido ao fato de isso também atuar como algo que resiste às técnicas, aos conhecimentos e aos planejamentos (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016). O aumento dos serviços ao passo que se mantém o quadro de funcionários, ou até mesmo quando este sofre uma diminuição, se apresenta como o real do trabalho para os sujeitos. “Assim, pra mim, tem dia que é normal, mas tem dia que é muito cansativo, né? Devido às várias funções que a gente tem que fazer aqui, né? Porque apesar da gente cuidar daqui a gente ainda tem que ir pro ginásio, né? [...] E agora já apareceu mais outro trabalho pra nós, né? Que é ir lá na Liga [...] fora daqui

também”, “Mas aqui também cansa muito. Algumas coisas melhoraram, algumas coisas pioraram, entendeu? Aumentou o serviço, diminuiu o fluxo de pessoas para trabalhar. Porque agora nós só somos três. Nós éramos quatro. Aí tirou uma da limpeza, colocou só nos banheiros e ficou três. Ficou mais puxado o serviço”.

Dejours (2012) fala que o tempo dedicado ao exercício laboral não obedece a aquilo que é predeterminado pelas prescrições. Na medida em que o sujeito é atravessado pelo cansaço, pressões e sofrimentos causados durante o período de trabalho, este o acompanha, ultrapassando o muro da instituição. Uma situação em que se pode notar o tempo de serviço ultrapassando as horas corridas de trabalho é o seguinte trecho “Eu fico [...] porque, às vezes, eu não durmo de noite, assim. Quando eu tento fazer um [...] quero terminar uma parte do meu trabalho que eu não consigo terminar. Ou então, quando eu [...] pego alguma parte do trabalho que eu não estou dando conta”. Este relato mostra na prática como pode ocorrer a extensão do tempo dedicado ao ofício, onde não necessariamente se refere a realização das tarefas nas horas extras, mas aparece por meio das preocupações e sofrimentos.

Durante as entrevistas se desenrolou de maneira notória o discurso da equipe de serviços gerais sobre a dedicação ao trabalho com orgulho, afincio e desejo. Por exemplo, “E eu gosto dessa área de cuidar, tá muito bom”, “tenho muito amor pelo trabalho, por servir os alunos. O que eu sinto falta, o que eu fico triste é porque vocês vão embora. A gente gosta muito de vocês”. Através das falas é possível perceber que o comprometimento com o serviço também está vinculado aos afetos, e segundo a visão de Dejours (2006), ao trabalhar, a maioria dos sujeitos entregam o seu máximo para que o serviço seja realizado da melhor maneira que se possa executar. Com isso, os trabalhadores exercem suas funções depositando energia, paixão e investimento pessoal. Neste processo, o que se espera, de maneira justa, é o reconhecimento pela contribuição. Quando isso não acontece, o que sobra para o sujeito é apenas o sofrimento e a sobrecarga suscitada pela energia utilizada sem o retorno da retribuição simbólica.

4.2.2 Cotidiano: “minha segunda casa”

Todo dia eu só penso em poder parar
Meio-dia eu só penso em dizer não
Depois penso na vida pra levar
E me calo com a boca de feijão
(Cotidiano, Chico Buarque 1971)

O cotidiano desses trabalhadores é marcado por uma rotina exaustiva. A equipe de

serviços gerais é distribuída por setores, cada qual responsável por um determinado conjunto de departamentos. No campus X, três funcionárias se dividem entre os blocos de aula, o auditório, os corredores e o setor administrativo. Dois funcionários ficam nas áreas externas e na limpeza em geral, enquanto uma funcionária se ocupa exclusivamente da higienização dos banheiros de toda a instituição. No campus Y, dois funcionários são responsáveis pela limpeza do bloco onde ocorrem as aulas, um funcionário atua na biblioteca e outra funcionária realiza a limpeza dos banheiros do campus como um todo. As demais tarefas, como a manutenção da limpeza do ginásio, centro e liga, são realizadas de forma coletiva ou por meio de um sistema de rodízio entre os trabalhadores.

A jornada de trabalho da equipe corresponde a quarenta e quatro horas semanais. “Porque aqui, vamos supor que a gente querendo ou não, a gente tá mais aqui do que em casa, né? A gente fica de 7 às 17 horas da tarde, a gente vai em casa 11, 12 e pouco, 13 horas a gente tá aqui. Eu sempre falo, né? As meninas são minha segunda família, eu falei [...] aqui a gente tá convivendo o dia todo. Até sábado, até às 11 horas”. Para além das realizações das tarefas, os trabalhadores conseguem usar esse tempo para a formação das ligações entre o coletivo, que acabam por fortalecer a dinâmica do viver junto. “As ligações que se estabelecem entre os membros de uma equipe, de uma instituição ou de uma empresa não relevam tão só dos vínculos sociais. Vão bem além: são antes ligações de civilidade” (DEJOURS, 2012, p. 96).

Essas ligações de civilidade são sobretudo estabelecidas e conquistadas de forma coletiva na luta contra algo (DEJOURS, 2012). É no cotidiano que os trabalhadores conseguem se deparar com as prescrições e consequentemente com o real e podem juntos ir contra isso com as adaptações e os novos planejamentos para que a realização do trabalho do dia-a-dia seja possível. Essas vivências também proporcionam uma formação de vínculo e pertencimento uns com os outros. “Nos conversa ruim. Imagina, um monte de mulher junto. A gente brinca muito, eu e as meninas, nós somos bons amigos, graças a Deus aqui. Eu considero assim, eu acho que eu pretendo me aposentar aqui.” Essas vivências são um processo importante para o fortalecimento da identidade dos sujeitos.

O trabalho de limpeza realizado pela equipe também pode ser descrito como um trabalho repetitivo. “Todo dia, todo dia [...] todo dia. De manhã e de tarde. Na parte da manhã, a gente limpa pra turma da manhã. Na parte da tarde, a gente limpa de novo pra turma da tarde”, “Eu limpo a sala, sala de aula, eu limpo os quadros, pegou as cadeiras, carrego, mexo com o rastelo do lado de fora, rastelando e basicamente faço tudo”, “porque é muita coisa e todo dia aquele macete, aquela coisa todo dia, todo dia, todo dia. “é o mesmo serviço de sempre. Passar pano, limpar as cadeiras, limpar o vidro, tudo. Limpar o teto, passar a vassoura. Essas coisas, é um

serviço de todo dia. Todo dia [...]. Essa é a nossa rotina”. Os relatos que surgem de maneira recorrente são fundamentais para o processo de análise, pois apontam para a necessidade de manter atenção sobre esses elementos. Do ponto de vista subjetivo, a repetição desses conteúdos pode remeter à ideologia de ‘aguentar firme’ frente às pressões e ao ritmo intenso de trabalho (DEJOURS, 2006).

No cenário onde o trabalho se apresenta de forma fatigante é importante que o trabalhador consiga encontrar um equilíbrio. Esse equilíbrio pode ser alcançado quando a organização é formada de maneira mais flexível, proporcionando à equipe uma maior liberdade para criar seus próprios modos operários, se movimento de maneira a encontrar prazer durante o dia. Essas ações atuam de modo a diminuir a carga psíquica que por vezes pesam na mente dos sujeitos (DEJOURS, 1993). A boa convivência é um exemplo disso, pois é com ela que se pode, juntos, encontrar outras formas de trabalhar ou de aliviar o peso do serviço. “Muitas das vezes, aqui a gente trabalha muito brincando, né? Conversando, dialogando, dividindo os problemas, algumas coisas que acontecem aqui. Ajuda muito também”, “Sempre está junto ali o dia todo, brincando, sorrindo”, “E é isso, mas aí a gente vai dividindo, fazendo as coisas por etapa, e aí vai se resolvendo”.

Apesar do trabalho ser marcado por uma monotonia, a imprevisibilidade também aparece no cotidiano do trabalhador. Com isso, constantemente se faz indispensável buscar estratégias para preencher o espaço que há entre o prescrito e o efetivo. “Ora, o que se deve colocar em ação para vencer este hiato não pode ser previsto de antemão. O caminho a ser percorrido entre o prescrito e o efetivo deve ser a cada momento inventado ou descoberto pelo sujeito que trabalha” (DEJOURS, 2012, p. 25). “Na verdade, tudo, né? Quando precisa mudar de sala de aula, a gente muda [...] lava os vidros aí, do lado de dentro e do lado de fora, né? praticamente quase tudo aí. O que a gente faz aí, né?”, “Igual aqui na clínica escola mesmo, o dia que a gente não vai para o ginásio, vem para a clínica. E o dia que não vai para a clínica, já têm essa liga. Sempre tem um lugar para a gente ir à tarde. E aí, no final, tá tudo certo”.

Da mesma forma que no trabalho surgem momentos em que se faz necessário uma reorganização, isso também acontece na vida pessoal de cada um. Assim, suas dinâmicas são influenciadas e alteradas na medida em que é preciso. “E também eu estava passando, assim, por uma fase muito difícil, porque eu estava acordando segunda-feira às 4:30 da manhã [...] ia para o meu estágio às sete horas da manhã [...] eu já tinha que estar aqui para vir trabalhar das doze às seis. Que foi na época que foi no meu último estágio, que eu passei. Quando eu estava para me formar”, “Pra poder conseguir os objetivos não é fácil. Ser mãe, dona de casa, estudante, trabalhadora, tudo ao mesmo tempo, e ainda ter que chegar aqui sorrir, dá bom dia”.

Com isso, não se pode pensar o sujeito como uma tela em branco, pois é essencial conseguir olhar para o trabalhador e enxergar a sua trajetória pessoal, as qualidades específicas, os desejos e as motivações (DEJOURS, 1993). Vale ressaltar que é a partir dos seus desejos que o sujeito consegue fazer adaptações no seu modo de funcionamento dentro do trabalho para que ele consiga também se movimentar nos seus planos pessoais.

A existência de perspectivas, os planos para além do que já faz parte da realidade e ter outros objetivos são bons indicadores que contribuem para a construção da saúde mental. “Quando eu cheguei aqui [...] eu resolvi estudar, né? [...] eu terminei o ensino médio. Fiz a EJA. Conversei com a psicóloga, que ela sempre falava, volta a estudar. Eu falava, não, não consigo mais, ah consegue. Aí voltei, terminei o ensino médio [...]. Em seguida, eu passei no vestibular e fui estudar. Fiz pedagogia, que era o meu sonho [...] acredito que todos conseguem. Não é fácil, mas conseguem”. O estado de saúde mental não se configura como ausência de angústias, nem tão pouco como um conforto constante, mas pode ser auxiliado com a presença do desejo, esperanças e metas. Na medida que os movimentos do sujeito não acontecem pela satisfação, mas por meio da possibilidade das elaborações, o real perigo se mostra quando o desejo não é mais possível de ser sentido e acessado (DEJOURS, 1993).

4.3 Atravessamentos do sofrimento: o real na terceirização

O sofrimento analisado nesta categoria engloba as diferentes formas que o sujeito pode ser atravessado nas suas vivências de trabalho, podendo ser um sofrimento físico e/ou psíquico. Também, em específico, aquilo que perpassa o mundo da terceirização. Visto que, esta modalidade de subcontratação oferece aos trabalhadores um emprego de baixa remuneração com condições de trabalho instáveis, e de certa forma, precárias (DEJOURS, 2006). Os atravessamentos dos sofrimentos apareceram nos relatos sob o formato da discriminação, desvalorização social, invisibilidade do trabalho realizado e do trabalhador, apagamento da subjetividade, sobrecarga de trabalho e danos físicos que foram ocasionados por conta do exercício da função.

4.3.1 Sofrimento e danos: “a tia da limpeza não pode estudar”

Olho e não encontro
Penso se eu não fui um tonto
De acreditar no conto do vigário que escutei
Não tem carro me esperando, não tem mesa reservada
Só uma piada sem graça de português

Não tem vinho, nem champanhe ou taça
Só um dedo de cachaça
E um troco magro todo fim de mês
(Tudo Que Eu Sempre Sonhei, Pullovers, 2009)

O neoliberalismo trouxe para o trabalho a necessidade da quantificação e avaliação das tarefas que são realizadas no expediente. Este funcionamento se apresenta de modo significativo na terceirização, uma vez que seus objetivos estão vinculados à produção do capital sem um alto investimento na mão de obra. Estes processos de mensuração acabam por ocasionar um prejuízo enorme para o sujeito, uma vez que é por meio da mobilização subjetiva que o trabalhador exerce suas atividades.

A subjetividade não pertence ao mundo visível e, em decorrência disso, não é mensurável. Não medimos sofrimento, prazer, amor, raiva, ódio. Isso não pode ser medido. Podemos caracterizá-los qualitativamente em certas condições; podemos perceber que existe agressividade, que há transformação de amor em ódio, mas a quantidade é uma metáfora. (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016).

Se essa parte fundamental do trabalho não pode ser vista ou se quer mensurada, ela se torna um lugar que é vivido e sentido pelo trabalhador, mas que não é reconhecido pela coordenação em sua realidade ou como integrante do processo de trabalho. Com isso, os sofrimentos, por vezes, são vivenciados de maneira solitária por cada trabalhador. “Eu fico triste, fico emocionado, fico assim, bem depressivo [...]. Eu fico sentindo, mas também fico calado”.

Convém observar que a temática da saúde mental no trabalho, desde o início dos debates, não ocupou a centralidade necessária nas reivindicações. As preocupações referentes ao sofrimento psíquico, ao medo da alienação, à crise do sentido, foram reiteradamente rejeitadas e tratadas como uma questão supérflua, não obtendo espaço para serem analisadas em sua devida importância (DEJOURS, 2006). Consequentemente, a própria desqualificação desta pauta gera um sofrimento no sujeito diante da negação do outro sobre o seu direito de sentir. “Mas é uma coisa assim que é muito [...]. Porque, tipo assim, parece que a gente não [...] não tem voz, sabe?”, “eu acho que eu me senti desvalorizada aqui”. Por mais que as instituições

de trabalho levantem a bandeira sobre a saúde mental, não existe uma real preocupação com a existência ou a manutenção dela, o que leva ao silenciamento e a tolerância ao sofrimento psíquico subjetivo.

É imprescindível que o trabalhador consiga se reconhecer e se movimentar enquanto sujeito no ambiente de trabalho, pois “tudo o que acontece na subjetividade, as insônias, as mudanças de humor, a irritabilidade, todos os afetos fazem parte do trabalho” (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016, p. 230). No entanto, o que prevalece na prática é a cultura do silêncio, sustentada pela crença de que a subjetividade não deve se misturar ao exercício profissional. Segundo esse entendimento, para trabalhar seria necessário “deixar em casa” a própria dimensão afetiva. Entretanto, como seria possível dissociar o sujeito de sua subjetividade, se é justamente ela que o mobiliza no mundo e, em especial, no trabalho? E como ignorá-la, quando é o próprio trabalho que o atravessa de maneira tão profunda? Uma entrevistada compartilhou a vivência de discriminação que sofreu por trabalhar na área de serviços gerais: “e, na maioria das vezes, tem muita gente que trata a gente só como a tia da limpeza. Eu fui muito [...] quando comecei a estudar, eu fui muito discriminada por algumas pessoas. Como se eu [...] a tia da limpeza não pode estudar”.

A área de prestação de serviços, em especial o trabalho de limpeza, que constitui o recorte desta pesquisa, historicamente não recebe a valorização social que lhe é devida. Esse reconhecimento precário está diretamente relacionado à hierarquização presente nas organizações de trabalho, sustentada por uma lógica capitalista que atribui valor não à necessidade social da atividade realizada, mas ao poder monetário associado a ela. Nesse contexto surgem os discursos discriminatórios que revelam o não reconhecimento desses trabalhadores enquanto profissionais essenciais e sujeitos dotados de subjetividade, que se movimentam para além das funções que exercem. Dejours (2012) destaca que a falta de reconhecimento constitui um dos temas centrais no universo do trabalho. Não se trata de uma demanda secundária ou marginal, mas de um elemento fundamental da psicodinâmica do trabalho por estar intrinsecamente ligado à construção da identidade do trabalhador.

A precarização do trabalho passa por algumas etapas:

O primeiro efeito da precarização é a intensificação do trabalho e o aumento do sofrimento subjetivo [...]. O segundo efeito é a neutralização da mobilização coletiva contra o sofrimento, contra a dominação e contra a alienação. A terceira consequência é a estratégia defensiva do silêncio, da cegueira e da surdez. Cada um deve antes de tudo se preocupar em "resistir". (DEJOURS, 2006, p. 51).

O aumento das demandas da equipe entrevistada é algo presente nos discursos. Foi possível perceber que esse crescimento significativo ocorreu a partir da construção do segundo

campus da cidade. “No início a gente ainda tinha mais força. Agora a gente anda mais cansada, sobrecarregada também. Porque antigamente, quando eu entrei aqui [...] eram oito funcionários, né?”. Essa sobrecarga causou em boa parte dos trabalhadores um sofrimento subjetivo. “eu só não sofro mais porque eu não sou de baixar a cabeça e deixar as pessoas pisarem em mim. Porque se eu fosse assim, de viver só chorando pelos cantos, eu acho que eu já vivia uma depressão”. Com isso, manifestou-se de modo marcante uma minimização desses sofrimentos “Se a gente levar tudo pelo lado ruim, não é fácil [...] deixa a água rolar. Se for levar muito ao pé da letra, você não vive”, “Mas a gente tem que ser assim, porque senão a gente não sobrevive”.

Ainda mais, não é somente o sofrimento psíquico que se manifesta no campo do trabalho, há também os adoecimentos físicos. “Os operadores continuam a trabalhar mesmo estando doentes, enquanto tenham condições para tanto” (DEJOURS, 2006, p.51). No cenário nacional isso acontece com numerosa frequência, tanto por causa do medo e a instabilidade que alguns trabalhos proporcionam, quanto pela ideologia cultural de que para ser um bom homem e uma boa mulher é preciso trabalhar até o restante da última gota de força. “tipo assim, eu sou uma pessoa que eu posso estar doente, passando por alguma coisa assim, gripe, dar uma febre, alguma coisa, eu não falto, eu venho, sabe?”. Embora o trabalhador tenha o direito constitucional de buscar atendimento médico, apresentar um atestado e repousar para posteriormente retomar suas atividades, muitos optam por suportar o mal-estar e continuar trabalhando, em uma tentativa de mostrar a sua força, comprometimento e resistência.

A resistência, ao contrário de como pode soar, é um sintoma que, segundo Dejours (2006), pode causar preocupação em razão do lugar que o sujeito assume mediante a ela. Isso porque o trabalhador, por vezes, não se importa com o mal que isso pode causar a ele ou até mesmo não sabe a dimensão que isso terá a longo prazo. “Porque eu estou com alergia. Eu acho que é dos produtos [...] tem dia que eu estou ruim, ruim, roca, que eu não aguento nem falar. E a garganta, garganta ruim, ruim mesmo [...] eu acho que é ele que está me causando”, “uma vez que me deu pneumonia [...] pela poeira também, né? Mas eu me recuperei, graças a Deus”. A resistência passa a configurar um ponto de atenção, sobretudo porque, junto a ela, emergem os danos e sofrimentos psicológicos desse processo.

4.3.2 Invisibilidade: “invisível? eu acho que a gente sempre tá invisível”

Como beber dessa bebida amarga
 Tragar a dor, engolir a labuta
 Mesmo calada a boca, resta o peito
 Silêncio na cidade não se escuta [...]
 Como é difícil acordar calado
 Se na calada da noite eu me dano
 Quero lançar um grito desumano
 Que é uma maneira de ser escutado (Cálice, Chico Buarque, Milton Nascimento, 1978)

A invisibilidade da equipe de serviços gerais diz respeito ao não reconhecimento do serviço como intrinsecamente indispensável e importante, tanto para a comunidade acadêmica quanto para a sociedade em geral. O trabalho de limpeza e organização carrega um enorme valor de contribuição, tornando possível o funcionamento da instituição. Dessa forma, “é justo que essa contribuição seja reconhecida. Quando ela não é, quando passa despercebida em meio à indiferença geral ou é negada pelos outros, isso acarreta um sofrimento que é muito perigoso para a saúde mental” (DEJOURS, 2006, p. 34). Esse sofrimento fala sobre não ser percebido no mundo enquanto sujeito. “A empresa não pagou uns três meses, passamos só uma semana sem vir aqui, então fechou o campus. Tá vendo? O tanto que é importante. Mas assim, invisível, eu acho que a gente sempre tá invisível. Não sei. Tem vezes que a gente se sente”.

Ser visto pelo outro faz parte da dinâmica de existir. O olhar do outro é parte crucial do reconhecimento, uma vez que esse olhar possui grande influência na construção da identidade e na saúde mental (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016, p. 231). Esse reconhecimento passa pelo trabalho realizado e vai até o fortalecimento do trabalhador enquanto sujeito. Mas quando o trabalho em si não recebe esse reconhecimento, esse sujeito também não é visto. “Na época da pandemia, eu estava ali no corredor, limpando, aí chegou uma moça e perguntou assim, aqui não tem ninguém, não? Ela queria uma informação sobre a biblioteca. Mas, como não tinha ninguém, eu poderia ter muito bem respondido ela, né? Informado para ela o que ela queria. Mas, como ela falou que não tinha ninguém, eu não falei nada. Porque eu não era ninguém, eu era invisível. Ela voltou, né? Porque se ela tivesse perguntado para mim, eu teria dado a informação que ela queria. Mas, como eu era a tia da limpeza, eu estava invisível”.

Essa invisibilidade está atrelada a desvalorização social que os profissionais de serviços gerais sofrem. Cabe ressaltar que o sentido do trabalho vem do reconhecimento sobre o serviço prestado e é com esse olhar que se torna possível ressignificar os sofrimentos. Entretanto, se o trabalho não é reconhecido e o sujeito não é visto, o sofrimento se amplia e fica impedido de se

transformar, já que não encontra vias para ressignificação (DEJOURS, 2012). “E foi nesse tempo aí que eu me senti assim, sabe? [...] Que o meu serviço aqui não estava valendo nada, entendeu? [...] Eu me senti assim, que para mim aqui, eu tanto faço como tanto fazia”, “a gente sente. Tem esses momentos assim que a gente fica meio invisível mesmo”. A escuta realizada nas entrevistas permitiu perceber que o sentimento de invisibilidade se faz presente quando o trabalho não recebe o devido reconhecimento, quando a presença do trabalhador não é percebida no ambiente enquanto sujeito “Passa pela gente, não fala um bom dia” e quando não os consideram como parte integrante da instituição de ensino.

No que se refere ao último ponto mencionado, a equipe é vinculada a uma empresa de terceirização que presta serviços a diversas instituições, entre elas a universidade onde estão atualmente. Nesse sentido, Dejourns (2012) fala de uma descoberta que foi feita através de um estudo realizado em uma indústria petroquímica. A pesquisa revelou que existia uma clivagem entre os trabalhadores vinculados à empresa sede e aqueles que trabalhavam para as empresas subcontratadas, havendo no meio deles algum tipo de desagregação. Fazendo um paralelo, na pesquisa de campo observou-se que no interior da instituição, apareceu de forma nítida, uma divisão entre os trabalhadores terceirizados e os servidores públicos. “Antes, a gente não era nem chamada para essas reuniões, né? Reunião, participar de um café. Assim, ultimamente [...] as pessoas já estão chamando mais a gente”.

Essa separação também suscita nos trabalhadores a posição de invisibilidade e o sentimento de não pertencimento à comunidade acadêmica. A título de exemplo, destaca-se o seguinte relato: “É tanto que, às vezes, a gente se sente invisível. Quando tem uma reunião no auditório, chamam os terceirizados. Esse mês mesmo aconteceu isso. Chamam todos os terceirizados e a gente reúne tudo no mesmo local. Senta ali tudo no cantinho. Por que isso? Eu fiquei me questionando. Por que isso? Às vezes, por medo de achar que ali não é nosso lugar. Ah, não! Vamos sentar tudo aqui no cantinho porque somos diferentes. Vamos sentar aqui, tudo reunido aqui no cantinho porque não é para a gente estar aqui [...] ficou todo mundo no cantinho ali. Acho que por medo de achar que ali não é nosso lugar, né? Eu penso que é isso”. Essas situações mostram um apagamento do sujeito dentro da instituição, que por primazia deveria oferecer ao trabalhador um espaço democrático, onde encontra-se a possibilidade de impulsionar os processos de subjetivação, a realização de si e a construção da saúde mental (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016).

A invisibilidade não é algo banal para a psicodinâmica do trabalho, ao contrário disso, ocupa um lugar central nas discussões, uma vez que não ser visto fala sobre o não reconhecimento do trabalho e consequentemente do trabalhador que executa as tarefas. Quando

isso acontece, essa dinâmica se repete como em um círculo:

Não podendo gozar os benefícios do reconhecimento de seu trabalho nem alcançar assim o sentido de sua relação para com o trabalho, o sujeito se vê reconduzido ao seu sofrimento e somente a ele. Sofrimento absurdo, que não gera senão sofrimento, num círculo vicioso e dentro em breve desestruturante, capaz de desestabilizar a identidade. (DEJOURS, 2006, p. 34-35).

A falta do reconhecimento pode aparecer até mesmo com o desencontro do olhar do outro no processo de realização das atividades. Isso pode ser percebido em um trecho da entrevista: “Antes, a gente saía de casa às cinco horas da manhã, para entrar às seis. Questionei esse horário também, porque a gente entrava às seis horas da manhã para às sete e meia, oito horas, estar tudo limpo. E aí, às vezes, as pessoas chegavam às oito horas, via a gente sentada ali, às vezes falava ah o povo não faz nada. Então falei “vamos trabalhar no nosso horário normal”. Esse relato mostra uma situação em que os trabalhadores estavam oferecendo, em nome do trabalho, mais do que era demandado, abdicando de um tempo maior de descanso com o objetivo de entregar a tarefa antes do prazo. No entanto, a retribuição que lhes foi oferecida consistiu na desvalorização tanto do esforço despendido quanto do trabalho efetivamente realizado.

O sofrimento, de modo geral, é frequentemente negligenciado nas organizações de trabalho. Com isso, os atravessamentos que perpassam a subjetividade são quase sempre descartados nos debates, não sendo levados em consideração como uma questão primordial (DEJOURS, 2006). Por exemplo: “Tantos anos de trabalho desse, uma empresa não reconhecer o seu esforço, e simplesmente mandar você assinar uma carta de demissão e pronto. E sair como se nunca tivesse trabalhado aqui, sem receber nenhuma migalha”, “E foi nesse tempo aí que eu me senti assim, sabe? [...] Que o meu serviço aqui não estava valendo nada, entendeu? [...] Eu me senti assim, que para mim aqui, eu tanto faço como tanto fazia”. Quando um funcionário está a procura de outras possibilidades para si e busca um acordo para fazer um desligamento sem a perda dos seus direitos, as empresas, em especial as terceirizadas, tendem a não apresentar flexibilidade quanto a isso. Em geral, não se empenham em oferecer condições que facilitem esse processo, dificultando a construção de uma nova trajetória profissional.

4.3.3 Esbarrando no real: “Se não tivesse limpeza, eu acho que nada funcionaria”

Um dia eu acho um jeito de aparecer e você notar
(Piloto Automático, Supercombo, 2014)

Algumas empresas ainda associam o “bom funcionário” àquele que não questiona e não

reivindica seus direitos. Porém, as greves, as paralisações e os posicionamentos políticos fazem parte do direito do trabalhador. Ao contrário do que o senso comum pode dizer, essas ações estão longe de representar um descompromisso, expressam, na verdade, engajamentos e apontam para caminhos de emancipação e fortalecimento do sujeito no trabalho.

Muita gente pensa que, quando os trabalhadores lutam contra certos aspectos do trabalho, tais como as más condições de higiene, os ritmos, a monotonia etc., é porque eles são preguiçosos e que seu ideal seria a inatividade, a passividade, a ociosidade, uma espécie de ideologia de uma vida de rendas. Isto é fundamentalmente falso. Ao contrário, quando um sujeito não faz nada, não quer fazer nada, e se mantém em uma inatividade quase total, geralmente é sinal, do ponto de vista psiquiátrico, que ele está doente. (DEJOURS, 1993, p. 101-102).

Ao longo da trajetória dos trabalhadores entrevistados, apareceram episódios em que a reivindicação de direitos se tornou necessária. Uma ocupação foi realizada pelos alunos, que contou também com a participação das equipes terceirizadas. Essa paralisação se posicionou contra o corte de verbas, medida que determinaria, primeiramente, a demissão dos trabalhadores terceirizados.

Essa diminuição do quadro traria um prejuízo tanto para os trabalhadores que ficariam sem seus respectivos empregos, quanto para aqueles que teriam que se desdobrar para executar as atividades. “Estava todo mundo com medo de ser mandado embora na época da troca do governo. na época do Bolsonaro que cortaram as verbas”, “E aí eles falaram que ia tirar meio mundo de servidor, sabe? E aí foi um pessoal da faculdade mesmo, os estudantes que fizeram a greve [...]. Quando eu cheguei aqui, minha amiga [...] aí foi à greve. Mais de semana. Fiquei preocupado”. Essa instabilidade também deixou os trabalhadores em um estado de medo e apreensão. De acordo com Dejourns, Barros, Lancman (2016), os problemas que atravessam o sujeito no trabalho, por vezes, se estendem também para as casas dos trabalhadores, podendo até mesmo afetar suas famílias. Ao se esbarrar com essa realidade, a equipe precisou encontrar meios de resistir a isso.

O trabalho, segundo a perspectiva clínica, é definido por meio do saber-fazer, os gestos, o engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a habilidade de reflexão, interpretação e do saber reagir a diversas situações que aparecem no caminho (DEJOURS, 2012). A ocupação feita nessa época, juntamente com outras paralisações realizadas, foi um modo que os trabalhadores encontraram de se mobilizar contra as resistências do real. Com isso, através da luta por seus direitos, encontraram também um meio de serem vistos e o valor do seu trabalho reconhecido por meio da necessidade que surgiu em sua ausência. “Teve uma época que a gente parou o nosso trabalho por uma semana. Eu acho que fez falta, né? É que a gente não estava recebendo, a gente parou o serviço na semana, ficamos ali debaixo das árvores e eu acho que o

pessoal sentiu na pele, né? Se a gente não for, se não tivesse limpeza, eu acho que nada funcionaria. Os lixos estavam transbordando”. Essa fala representa como o trabalho de limpeza se materializa de maneira estritamente indispensável, mas que só é percebido quando não é realizado.

Dejours (2012) não considera o sofrimento tão somente como um potencial adoecedor, mas um ponto de partida para a proteção da subjetividade, rumo ao mundo, na busca de maneiras para se movimentar de modo a superar as resistências do real. “Foi bom porque tinha muitas das vezes que eles não enxergavam a gente, né? E depois desse tempo, meu Deus, começaram a enxergar nós, né?, “Então, a gente da limpeza, Não sei nem como é que a gente pode dizer. É um trabalho que ninguém [...] se passar uns três dias sem vir aqui, pode fechar o campus”, “Pessoal da limpeza, né? Sem o pessoal da limpeza aqui [...] você não tava no tempo. A empresa não pagou, fechou o campus”. O movimento das ocupações e paralisações proporcionou à equipe uma visão sobre o impacto da ausência deles, uma vez que o trabalho de limpeza é a base que sustenta o funcionamento da instituição. Isso propiciou, para além do medo, um fortalecimento da subjetividade e da identidade da equipe enquanto classe trabalhadora.

Esse confronto com o real é imprescindível para que o trabalhador encontre formas de se expandir no mundo.

Portanto a sensibilidade aumenta, novos registros de sensibilidade que não existiam antes aparecem, e é graças a esta confrontação no trabalho que estas novas formas de sensibilidade se desenvolvem. É extraordinária a possibilidade de aumentar os registros de sensibilidade. Isso é o que chamamos de construção e fortalecimento da subjetividade. É o maior prazer que nós podemos ter. É também um aumento do poder do corpo de experimentar e de se experimentar. Portanto é também o ponto de partida de um grande amor por si. O amor por si mesmo é o fundamento da saúde mental. É isso que está em xeque na relação entre subjetividade e trabalho. (DEJOURS; BARROS; LANCMAN, 2016, p. 231).

Essa construção dos novos registros é primordial para o sujeito. Uma vez que, os movimentos não protegem apenas os diretos, mas funcionam também como espaços de fortalecimento da subjetividade. Isso permite que os trabalhadores reconheçam seu próprio valor e ampliem sua autonomia frente às dinâmicas institucionais que frequentemente os silenciam. “Às vezes, a gente mesmo se exclui, né? Por medo de achar que ali não é o lugar para estar. Sendo que é. A universidade é nossa”, “depois chamaram a gente e falaram que ninguém ia mais ser mandado embora que conseguiram a verba e que precisavam da gente. Estamos aí nas turbulências, agora melhorou”. Essas formas de protesto atuam como meio de trazer visibilidade a equipe de serviços gerais para a comunidade acadêmica. Isso evidencia que o valor social atribuído a esta profissão não corresponde ao valor de contribuição do serviço

prestado, sendo este, fundamentalmente vital para que a universidade funcione. Por fim, reitera-se a fala dita na entrevista e que jamais pode ser deixada de lado, pois a universidade também pertence a classe trabalhadora e que sem ela o ensino não seria possível, por isso “a universidade é nossa”.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou compreender os atravessamentos da cooperação nas vivências coletivas e individuais da equipe terceirizada de serviços gerais e como este dispositivo se relaciona com as estratégias criadas para o enfrentamento das resistências de um trabalho real. Além disso, foi analisado, através das entrevistas, o mundo subjetivo dos trabalhadores, seus sofrimentos, suas percepções e suas experiências no cotidiano laboral. Com isso, propôs-se entender a influência que o dispositivo da cooperação possui na saúde mental desses trabalhadores.

Considerando a desvalorização social que perpassa os serviços de limpeza, este trabalho teve como um de seus objetivos dar visibilidade aos trabalhadores terceirizados, em especial, a equipe de serviços gerais da IES que nos ajudou. A escuta livre e individual materializa a proposta de dar voz à classe trabalhadora, particularmente, as de prestação de serviços. Nota-se, ainda, as barreiras existentes à luta de um trabalho marcado pela invisibilidade e o enorme conglomerado de trabalhadores espalhados no Brasil e no mundo que não serão alcançados por nós.

Entretanto, o objetivo de trazer a visibilidade se efetiva na escuta dos trabalhadores e o uso das suas experiências como ferramenta de denúncia da não validação dos serviços de limpeza como parte fundamental do funcionamento da comunidade acadêmica e de qualquer outra instituição. A proposta de trazer a visibilidade e o reconhecimento sobre a importância do trabalhador se estende também para os demais que não entraram no estudo, mas que são representados de modo simbólico.

O trabalho real foi considerado em suas diferentes manifestações de fracasso, resistências, imprevistos, adoecimentos e, na dimensão do trabalho terceirizado. A terceirização colabora para a perpetuação da invisibilidade desses trabalhadores, na medida em que os sobrecarrega com o aumento das demandas e mantém/diminui o quadro de funcionários, precarizando o serviço e potencializando as desvalorizações. Com isso, este modo de subcontratação traz impactos significativos para a subjetividade. Apareceram nos relatos sentimentos atrelados ao medo de perder o emprego, o medo de se posicionar diante de certas situações, uma fragilização da identidade pela ausência do reconhecimento, o sentimento de invisibilidade e sofrimentos psíquicos, tudo isso impactando diretamente a saúde mental do trabalhador.

Por fim, espera-se que esta pesquisa possa contribuir para os estudos referentes à saúde mental do trabalhador dentro do ambiente laboral e em sua vida fora dele. Pressupõe-se uma

contribuição para a prática dos estudantes e profissionais que focam nos estudos referentes a psicologia e trabalho. Acredita-se também que a escuta realizada proporcionou aos participantes um olhar de valorização do próprio trabalho, uma vez que por meio da fala conseguiram, por eles mesmo, perceber a importância de suas contribuições para a sociedade. Foi oferecido um espaço seguro e de acolhimento no compartilhamento das vivências, fortalecendo as identidades dos sujeitos por meio da escuta. Com relação aos estudos, não houve pretensão de esgotar o tema, mas sim acrescentar um pouco mais de dados e informações sobre o que temos enquanto realidade de vivência da classe trabalhadora.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. Terceirização e capitalismo no Brasil: um par perfeito. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, p. 90-105, jul./set. 2014. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/71031/005_alves.pdf. Acesso em: 15 mai. 2025.
- ANTUNES, Ricardo. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (org). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007, p. 13-22. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232008000300033>. Acesso em: 01 de jun. 2025.
- APPOLINÁRIO, Fábio. **Dicionário de Metodologia Científica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011. 295 p. Disponível em: https://minerva.ufrj.br/F/?func=direct&doc_number=000642050&local_base=UFR01. Acesso em: 30 mai. 2025.
- ARAÚJO, Iara Soares de. **A “invisibilidade social” dos trabalhadores terceirizados no serviço público: um estudo com foco nos serventes de limpeza**. Orientador: Antônio Dimas Cardoso. 2021. 114 f. Dissertação (Mestrado em Serviço social: Ciências Sociais Aplicadas) - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS, Minas Gerais, 2021. Disponível em: <https://repositorio.unimontes.br/handle/1/1404>. Acesso em: 20 nov. 2025.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BRASIL. **Comissão Nacional de Ética em Pesquisa**. Resolução nº 738, de 1º de fevereiro de 2024. Dispõe sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Disponível em: <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/camaras-tecnicas-e-comissoes/conep/legislacao/resolucoes/resolucao-no-738-de-01-de-fevereiro-de-2024/view>. Acesso em: 20 jun. 2025.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 jun. 2013. Disponível em: <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/atos-normativos/resolucoes/2012/resolucao-no-466.pdf/view>. Acesso em: 15 mai. 2025.
- BUARQUE, Chico. **Cálice**. [S. l.]: Philips, 1978. (4:00). Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=9y2xB90A0CY&list=RD9y2xB90A0CY&start_radio=1. Acesso em: 2 nov. 2025.
- BUARQUE, Chico. **Construção**. In: construção. [S. l.]: Philips, 1971. (6:24). Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=suia_i5dEZc&list=RDsuia_i5dEZc&start_radio=1. Acesso em: 25 nov. 2025.
- BUARQUE, Chico. **Cotidiano**. In: construção. [S. l.]: Philips, 1971. 1 vídeo (2 min 49 s). Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=dHYOVuq_Fco. Acesso em: 22 nov. 2025.

CANDIDO, Antonio. Tempo não é dinheiro. [S.l.], 2006. Disponível em: <https://traduagindo.com/2025/07/24/antonio-candido-tempo-nao-e-dinheiro/>. Acesso em: 10 nov. 2025.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. Disponível em: http://biblioteca2.senado.gov.br:8991/F/?func=item-global&doc_library=SEN01&doc_number=000644486. Acesso em: 08 mai. 2025.

COSTA, Márcia de Sousa. Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais justa. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 115-131, Mar, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395137235>. Acesso em: 28 mar. 2025.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2006.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1997. 158 p. Disponível em: <https://www.studocu.com/pt-br/document/universidade-federal-do-espirito-santo/psicologia-i/a-loucura-do-trabalho-estudo-de-psicopatologia-do-trabalho-5a-edicao/136592486>. Acesso em: 22 mai. 2025.

DEJOURS, Christophe; BARROS, Juliana de Oliveira; LANCMAN, Selma. A centralidade do trabalho para a construção da saúde. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v. 27, n. 2, p. 228-235, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v27i2p228-235>. Acesso em: 08 out. 2025.

DEJOURS, Christophe. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de administração de empresas**, São Paulo, v. 2, n. 11, p. 98-104, jun, 1993. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/4t8CXdBtnty3nzzYb8fpWFLy/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 nov. 2025.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, v. 2: Trabalho e emancipação**. Editora Paralelo 15, 2012. 248 p.

DRUCK, Graça; DUTRA, Ricardo Antunes; SILVA, Simone Cecchetto da. A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 289-306, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30518>. Acesso em: 29 abr. 2025.

FORFUN. **Alforria**. In: NU. Rio de Janeiro: Deckdisc, 2014. (3:42). Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=499eduvSGPQ&list=RD499eduvSGPQ&start_radio=1. Acesso em: 2 nov. 2025.

FREUD, Sigmund. **O mal-estar na civilização, novas conferências introdutórias e outros textos (1930-1936)**. Tradução de Paulo César de Souza. São Paulo: Companhia das Letras, 2011. (Obras completas, v. 18). Disponível em: <https://epage.pub/doc/freud-vol18-mal-estar-na-civilizacao-e-novas-conferencia-1930-1936-7wgrr8lz63>. Acesso em: 27 jun. 2025

GRILO, João. **Maria, Cadê Meu Ponto?** In: acorda capoeira. [S. l.], 2024. 1 vídeo (2 min 36 s). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=942fCizHWKI>. Acesso em: 27 out. 2025.

GUIMARÃES, Paulo Ricardo Bittencourt. **Métodos quantitativos estatísticos**. Iesde Brasil SA, 2008.

LHUILIER, Dominique. A invisibilidade do trabalho real e a opacidade das relações saúde-trabalho. **Trabalho & Educação**, v. 21, n. 1, p. 13-38, 21 mai, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/8832>. Acesso em: 09 jun. 2025

LIMA, Márcia; RIOS, Flavia; FRANÇA, Danilo. Capítulo 2: **Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009)**. In: MARCONDES, Mariana Mazzini et al. (Org.). Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília: Ipea, 2013. p. 53-74. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/130819_sum_estudo_dossie_mulheres_negras.pdf Acesso em: 27 out. 2025.

MAIA, Tim. **Azul da cor do mar**. Rio de Janeiro: Polydor, 1970. 1 vídeo, (3.18). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=A9kTV-wpiWk&t=1s>. Acesso em: 20 nov. 2025.

MINAYO, M. C. S.; DESLANDES, S. F. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 28 ed. rev. atual. Petrópolis: Vozes, 2009.

PULLOVERS. **Tudo Que Eu Sempre Sonhei**. [S. l.]: 2009. 1 vídeo (3 min 36 s). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=D-ENPYhB7ts>. Acesso em: 18 nov. 2025.

RACIONAIS MC'S. **Da Ponte pra Cá**. In: NADA COMO UM DIA APÓS O OUTRO DIA, V. 1 e 2. São Paulo: Zimbabwe Records, 2002. 1 vídeo (8 min 47 s). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=VDYRbLOdTAI>. Acesso em: 9 nov. 2025.

SOUSA, José Raul de; DOS SANTOS, Simone Cabral Marinho. Análise de conteúdo em pesquisa qualitativa: modo de pensar e de fazer. **Pesquisa e debate em Educação**, v. 10, n. 2, p. 1396-1416, 31 dez 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.34019/2237-9444.2020.v10.31559>. Acesso em: 02 mai. 2025.

SUPERCOMBO. **Piloto automático**. São Paulo, 2014. 1 vídeo (3 min 10 s). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=tB9a8m50QyM>. Acesso em: 15 nov. 2025.

THÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (org.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007, p. 23-58. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30518>. Acesso em: 25 abr. 2025.

APÊNDICE

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Há quanto tempo você trabalha na universidade nesta função?
2. Pode descrever como é um dia típico de trabalho para você?
3. Você participa da tomada de decisão das tarefas?
4. Você recebe tarefas de pessoas que não fazem parte da gestão? Por exemplo, professores, discentes ou técnicos?
5. Você costuma questionar as tarefas que são passadas?
6. Que estratégias você e seus colegas usam para dar conta das tarefas?
7. Como é a sua relação com os/as colegas da equipe?
8. Como é a relação entre vocês e a chefia?
9. Entre vocês da equipe há um espaço de fala e escuta livre, no qual vocês discutem sobre as tarefas e compartilham as suas formas de trabalho?
10. Você sente que existe cooperação entre vocês da equipe? Pode dar um exemplo?
11. Em que momentos a cooperação entre os colegas da equipe foi fundamental para realizar o trabalho?
12. Já sentiu que a cooperação é incentivada pela chefia/empresa? Como?
13. Você se sente reconhecido pelo trabalho que realiza? Por parte de quem?
14. Alguma vez já se sentiu como se você fosse invisível ou que o seu trabalho não fosse visto?
15. O trabalho já afetou a forma como você se sente ou a sua saúde mental? De que forma?
16. A cooperação entre colegas interfere na sua saúde/bem-estar? Como?

ANEXO 1 - DINÂMICA DA IDENTIDADE

