



**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNA
CIDADE UNIVERSITÁRIA – CAMPUS GUAJAJARAS
CURSO DE PSICOLOGIA**

CAROLINE FERNANDES PAIXÃO

GISELE ALMEIDA DOS SANTOS

**O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO NA SAÚDE MENTAL
DO TRABALHADOR: ANÁLISE PSICOSSOCIAL DO
DOCUMENTÁRIO “DUBLÊ DE ELETRICISTA”**

Belo Horizonte

2021

CAROLINE FERNANDES PAIXÃO

GISELE ALMEIDA DOS SANTOS

**OS PROCESSOS DE ADOECIMENTO DOS
TRABALHADORES E A MULTIDISCIPLINARIDADE NA
PROMOÇÃO DA SAÚDE**

Trabalho de Conclusão de Curso
(Modalidade Artigo Científico)
apresentado ao curso de Psicologia do
Centro Universitário UNA Cidade
Universitária, como requisito parcial para
a obtenção de título de bacharelado em
Psicologia.

Orientador(a): Prof. Me. Luiz Felipe
Viana Cardoso.

Belo Horizonte

2021

ATA DE APROVAÇÃO

CAROLINE FERNANDES PAIXÃO

GISELE ALMEIDA DOS SANTOS

O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR: ANÁLISE PSICOSSOCIAL DO DOCUMENTÁRIO “DUBLÊ DE ELETRICISTA”

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito de avaliação para a obtenção do título de bacharel em Psicologia do Centro Universitário UNA Cidade Universitária – Campus Guajajaras.

Orientador: Prof. Me. Luiz Felipe Viana Cardoso

Linha de Pesquisa: Saúde do Trabalhador

Banca examinadora:

Prof. Me. Luiz Felipe Viana Cardoso
Centro Universitário UNA Cidade Universitária

Prof. Dra. Fabiana Goulart de Oliveira
Centro Universitário UNA Cidade Universitária

Belo Horizonte, 08 de julho de 2021

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradecemos a Deus por nos permitir chegar até aqui, a nossa família pelo incentivo e amor com que sempre nos apoiaram, aos nossos professores que sempre se dedicaram em transmitiram seus conhecimentos de maneira assertiva, com amor e empenho para que pudéssemos nos tornar profissionais de excelência.

Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar uma alma humana, seja apenas outra alma humana.

Carl Jung

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	6
INFORMAÇÕES DA REVISTA CIENTÍFICA DE SUBMISSÃO DO ARTIGO	8
MANUSCRITO DO ARTIGO CIENTÍFICO	9
Introdução	10
O trabalho na contemporaneidade	13
Precarização do trabalho na terceirização de serviços	16
A reforma trabalhista	16
Método	17
Resultados e discussão	18
Considerações Finais	21
Referências	22

APRESENTAÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso é apresentado na modalidade de artigo científico¹ e teve como tema “O impacto da terceirização na saúde mental do trabalhador: análise psicossocial do documentário “Dublê de Eletricista”. Foi desenvolvido na Linha de Pesquisa Saúde do Trabalhador, sob orientação do Prof. Me. Luiz Felipe Viana Cardoso, do Centro Universitário UNA Cidade Universitária – Campus Guajajaras.

A escrita acadêmica seguiu a normatização da Associação Americana de Psicologia (APA), conforme orientação da Revista Brasileira de Saúde e Segurança no Trabalho. Ressalta-se que a normatização da APA é adotada pela maioria das revistas científicas indexadas de Psicologia, devido ao critério de internacionalização.

Este estudo buscou compreender como ocorrem os processos de adoecimento no ambiente de trabalho, quais são as políticas institucionais de promoção à saúde do trabalhador, quem são os responsáveis por sua execução e qual o papel da Psicologia nesse processo.

Foram objetivos desta pesquisa analisar o processo de adoecimento dos trabalhadores e como é a oferta da promoção à saúde, elucidando o papel da Psicologia e os responsáveis por esse processo nas organizações de trabalho. Identificar os principais fatores no processo de adoecimento do trabalhador, relacionando a influência do ambiente organizacional no desenvolvimento dos sintomas e o impacto na vida do trabalhador. Conhecer as políticas institucionais de promoção à saúde do trabalhador, os responsáveis por garantir o bem-estar do mesmo dentro dessas instituições, e a contribuição de cada um na efetivação desse processo. Delinear qual o papel da Psicologia e como a mesma interfere para a prevenção e promoção à saúde do trabalhador, apontando quais intervenções e responsabilidades desse profissional dentro das instituições.

O método adotado foi de revisão bibliográfica e de estudo de caso.

¹ A modalidade de artigo científico foi aprovada pelo Colegiado do curso de Psicologia do Centro Universitário UNA Cidade Universitária, como forma de Trabalho de Conclusão de Curso.

A escolha do tema se deu devido ao interesse dos autores por atuarem na área Organizacional e no ambiente de serviços terceirizados, com isso gostaríamos de trazer as informações do que é vivenciado pelos trabalhadores terceiros e correlacionar a prática com a teoria.

Por fim, busca-se com esse texto oferecer ao leitor e a comunidade acadêmica contribuições a respeito do fenômeno saúde do trabalhador e o que é vivenciado pelas pessoas que se encontram incluídas nesse meio.

INFORMAÇÕES DA REVISTA CIENTÍFICA DE SUBMISSÃO DO ARTIGO

Revista: Revista Brasileira de Saúde e Segurança no Trabalho

Site: <https://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/rebrast/about>

Orientações aos autores sobre as normas de submissão:

Estudo de caso: contempla principalmente trabalhos em que o resultado é anterior ao interesse de sua divulgação ou a ocorrência dos resultados não é planejada. Deve indicar uma experiência inovadora, com impactos importantes e que mostre possibilidade de reprodutibilidade.

A REBRAST adota as Normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas vigentes referentes a Artigo, Referências, Resumos e Citações.

A REBRAST, como qualquer periódico científico, não tolera qualquer forma de plágio (total, parcial ou conceitual). No caso de identificação de plágio, os autores do trabalho serão informados e o Conselho Editorial deliberará sobre as providências cabíveis.

O conteúdo e as opiniões apresentadas nos trabalhos publicados não são de responsabilidade desta revista e não representam necessariamente as opiniões da REBRAST, sendo o(s) autor(es) do artigo responsável(is) pelo conteúdo científico do mesmo.

São permitidos NO MÁXIMO 4 (QUATRO) CO-AUTORES. Para um maior número de Co-autores, será preciso encaminhar ao editor-chefe uma justificativa. Deverá ser enviada a REBRAST a concordância dos co-autores com a submissão.

O manuscrito deve ter de três a cinco descritores, assim como sua versão em inglês (descriptors).

No caso de pesquisas envolvendo seres humanos e animais, também deve ser anexado em "documentos suplementares" o parecer do CEP (Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos e Comissão de Ética no Uso de Animais), sendo cadastrada na PLATAFORMA BRASIL ou equivalente.

MANUSCRITO DO ARTIGO CIENTÍFICO

O impacto da terceirização na saúde mental do trabalhador: análise psicossocial do documentário “Dublê de Eletricista”

The impact of outsourcing on workers' mental health: psychosocial analysis of the documentary “Dublê de Eletricista”

El impacto de la subcontratación en la salud mental de los trabajadores: análisis psicossocial del documental “Dublé de Eletricista”

Caroline Fernandes Paixão²

Gisele Almeida dos Santos³

Luiz Felipe Viana Cardoso⁴

RESUMO

O presente trabalho busca refletir sobre a saúde do trabalhador no contexto do trabalho precarizado acometido pelas terceirizações. Trata-se de um estudo qualitativo, de revisão bibliográfica. Além disso, utilizou-se também o método de estudo de caso a partir da análise psicossocial do documentário “Dublê de eletricista”. A partir da análise foram identificadas diversas situações de risco e falta de assistência aos trabalhadores citados no documentário. Corroborando a isso, a revisão bibliográfica também permitiu verificar que o contexto da reforma trabalhista amplia as possibilidades de desassistência ao trabalhador. Conclui-se que o trabalho terceirizado, sobretudo com a recente reforma trabalhista, traz prejuízos a saúde mental do trabalhador na medida em que o mesmo é exposto a condições fragilizadas de trabalho. A Psicologia do Trabalho tem a importante tarefa de além de promover escuta deste trabalhador, apontar reflexões no campo das relações de trabalho.

² Discente em Psicologia do Centro Universitário UNA Cidade Universitária. E-mail: cfpaixao30@hotmail.com

³ Discente em Psicologia do Centro Universitário UNA Cidade Universitária. E-mail: gisele252819@gmail.com

⁴ Docente do curso de Psicologia do Centro Universitário Una Cidade Universitária – Campus Guajajaras Rua dos Guajajaras, 175, Centro, Belo Horizonte – MG, Brasil. CEP: 30180-100. E-mail: luiz.cardoso@prof.una.br

Palavras-chave: adoecimento, trabalho, terceirização, reforma trabalhista, psicologia social.

ABSTRACT

This paper seeks to reflect on workers' health in the context of precarious work affected by outsourcing. This is a qualitative study, based on a literature review. In addition, the case study method was also used based on the psychosocial analysis of the documentary "Electrician's double". From the analysis, several hypotheses of risk and lack of assistance to workers mentioned in the documentary were identified. Corroborating this, the bibliographic review also checks that the context of the labor reform expands the possibilities of lack of assistance to the worker. It is concluded that outsourced work, especially with the recent labor reform, harms the workers' mental health as they are exposed to fragile working conditions. The Psychology of Work has an important task in addition to promoting listening to this worker, pointing out reflections in the field of labor relations.

Keywords: illness, work, outsourcing, labor reform, social psychology.

RESUMEN

Este trabajo busca reflexionar sobre la salud de los trabajadores en el contexto del trabajo precario afectado por la subcontratación. Este es un estudio cualitativo, basado en una revisión de la literatura. Además, también se utilizó el método de estudio de casos basado en el análisis psicosocial del documental "El doble del electricista". A partir del análisis se identificaron varias hipótesis de riesgo y falta de asistencia a los trabajadores mencionados en el documental. Corroborando esto, la revisión bibliográfica también comprueba que el contexto de la reforma laboral amplía las posibilidades de desasistencia al trabajador. Se concluye que el trabajo subcontratado, especialmente con la reciente reforma laboral, perjudica la salud mental de los trabajadores al estar expuestos a condiciones laborales frágiles. La Psicología del Trabajo tiene una importante tarea además de promover la escucha de este trabajador, señalando reflexiones en el campo de las relaciones laborales.

Palabras Clave: enfermedad, trabajo, subcontratación, reforma laboral, psicología social.

Introdução

Falar sobre o processo de adoecimento e promoção à saúde do trabalhador nunca foi tão importante. Em um momento em que os processos de trabalho vêm sendo tão modificados e automatizados para garantir maior agilidade ao processo de realização

e entrega das tarefas, as cobranças e o trabalho sob pressão se tornam cada vez maiores. Assim, é importante abordar o que essa nova forma de trabalho acarreta na saúde do trabalhador e apontar quem verdadeiramente são os responsáveis por promover e garantir o bem estar do trabalhador.

De acordo com o Caderno de Atenção Básica Programa Saúde da Família (2001), o termo Saúde do Trabalhador visa compreender as relações entre o trabalho no processo de saúde e doença, assim podemos entender que esse processo é dinâmico e está constantemente em desenvolvimento de acordo com a atualização dos processos. Entendemos também que trabalhador é toda pessoa que exerce uma atividade de trabalho seja ela de maneira formal ou informal, destacando o quanto a atividade informal vem crescendo em nosso país e o quanto esses profissionais sofrem pela não garantias dos requisitos aplicáveis pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), acarretando assim o desencadeamento de sintomas e doenças.

Como evidenciado por Dubar (1991), a identidade do sujeito não é simplesmente um dado mas também um construto formado por agentes ativos, decorrente de práticas a sua escolha, assim entendemos a importância do trabalho na vida do sujeito, pois através do mesmo surge a ressignificação, sentimento de pertencimento, valorização, a construção de identidade e o pertencimento a um grupo social, o que leva o indivíduo a se sentir importante e merecedor de recompensas significativas, mas ao mesmo tempo que esse trabalho oferece saúde mental a esse sujeito, também pode causar o adoecimento se não bem administrado tanto pelo trabalhador quanto pelo empregador.

Portanto, este trabalho visa discutir as questões direcionadas à saúde do trabalhador, buscando compreender quais os processos causadores do adoecimento, além de refletir sobre a contribuição da Psicologia para a manutenção e garantia do bem-estar emocional e físico desse trabalhador, apontando os responsáveis por essa garantia dentro das instituições para além do Psicólogo.

Uma das principais características do mundo moderno e tecnológico em relação ao trabalho é a disponibilidade e flexibilidade que alguns trabalhadores se encontram pressionados a ter a todo momento. Responder e-mails, mensagens, estar sempre disponível para as demandas do trabalho e se submetendo a cumprir tarefas que não se enquadram nas especificações da sua função, são características de um novo modelo de trabalhador requisitado pelas empresas. A junção da vida pessoal e profissional quando não bem administradas podem dar início aos primeiros sintomas de adoecimento, separar essas esferas da vida não é uma tarefa fácil e muitos trabalhadores sofrem, pois muitas

das vezes precisam renunciar à vida pessoal para priorizar a vida profissional, abdicar da família e delegar a outros suas atividades de pais e chefes de família, para que assim consigam prover o sustento familiar.

Para compreender o processo de adoecimento é necessário também compreender as formas de gestão, condições e ambiente de trabalho. Tem sido um grande desafio para os Gestores, gerenciar e desenvolver trabalhadores, pois o objetivo maior das empresas é manter alto os índices de produtividades e, para isso, é necessário que os trabalhadores se sintam motivados. Quando ocorre a pressão para a produtividade e não há uma motivação para os funcionários, notamos o desencadear dos primeiros sintomas de um adoecimento causado pelo trabalho. Essas doenças podem levar a incapacidade parcial ou total, temporária ou definitiva do trabalhador, das quais o maior prejudicado é o próprio trabalhador.

De acordo com site JusBrasil (2016), o maior problema enfrentado pelos trabalhadores é a falta de eficácia na aplicação das normas que protegem os direitos dos mesmos, no ponto de vista legal o trabalhador se encontra fortemente protegido até mesmo pela Constituição Federal, mas na prática podemos notar o descaso na efetivação da garantia dos direitos desse trabalhador. Dentre as principais doenças ocupacionais se encontram, Lesão por Esforços Repetitivos (LER), Doenças causadas por produtos químicos, por exposição a altos ruídos e, atualmente, uma das principais doenças relacionadas ao trabalho é o esgotamento físico e psíquico, mais conhecido como Síndrome de Burnout. Com características depressivas esse esgotamento intenso está intimamente ligado à vida profissional. De acordo com a revista Forbs (2019), a Síndrome Burnout será incluída na classificação internacional de doenças da Organização Mundial de Saúde (OMS) a partir de 2022, sendo incluída no capítulo de problemas associado ao emprego como a Síndrome resultante do local de trabalho. A OMS explica o distúrbio como fenômeno especificamente relativo ao contexto profissional, não podendo ser aplicado em outros âmbitos da vida.

Segundo dados da revista Época (2017), no ano de 2016 cerca de 75,3 mil trabalhadores foram afastados de suas atividades profissionais devido ao desencadeamento de transtornos mentais, 37,8% desses incluíram estresse, ansiedade e até depressão causadas pelo ambiente de trabalho. Entre os anos de 2009 e 2015, 97 mil pessoas foram aposentadas por invalidez em razão a transtornos mentais e comportamentais relacionados à atividade de trabalho, desse total apenas 5% dos

trabalhadores são reabilitados nos empregos. De acordo com a OMS (2018), a depressão será a maior causa de afastamento por transtorno mental no mundo.

Analisando dados da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT, 2018), apenas 18% das empresas mantêm um programa para cuidar da saúde mental dos trabalhadores. Em contrapartida, os transtornos mentais e emocionais são a segunda maior causa de afastamento no trabalho. Uma pesquisa realizada com 16 mil pessoas aponta que apesar da vida pessoal também ser um fator de risco, 60% dos trabalhadores se sentem nervosos, tristes, irritados ou desmotivados pelo trabalho. Mas falar de transtornos mentais no trabalho ainda é um tabu corporativo, questões como ritmo de trabalho, estresse, qualidade de vida no ambiente de trabalho, cargas horárias excessivas não são pautas de reuniões entre sindicatos e patrões.

Diante do exposto, o objetivo deste artigo é analisar o processo de adoecimento dos trabalhadores, a luz da Psicologia Psicossocial do Trabalho, buscando refletir sobre as questões que impactam a sua saúde mental e física, as políticas institucionais de promoção à saúde do trabalhador e as possibilidades de intervenção e promoção nos espaços organizacionais. Para essa discussão, será tomada como análise as relações de trabalho na contemporaneidade, em especial, o trabalho terceirizado que vem sofrendo sucessivas mudanças que impactam a vida dos trabalhadores.

A fim de tematizar essa discussão, também será apresentada a análise de um estudo de caso feito a partir do documentário "Dublê de eletricitista", para evidenciar a realidade da terceirização do trabalho, demonstrar os riscos os quais os trabalhadores inseridos nessa categoria estão expostos e correlacionar com a Psicologia Organizacional.

O trabalho na contemporaneidade

Falar do trabalho em tempos tecnológicos requer uma constante adaptação e atualização do conhecimento, pois é nítido que estamos em constante evolução e como costuma ser dito pelo senso comum, “sobrevive aquele que melhor se adapta”. Observando as questões referente aos requisitos aplicáveis (CLT), notamos as constantes mudanças relacionadas às leis trabalhistas, a forma de gestão e o quanto isso interfere na vida de cada trabalhador.

De acordo com (BERNARDO; PEREIRA; SOUZA, 2016), as grandes mudanças da globalização financeira e das inovações do mundo moderno interferem diretamente no bem-estar dos trabalhadores, na forma como trabalham e como se organizam

coletivamente. O artigo cita que a flexibilização e a precariedade do trabalho interferem negativamente na subjetividade do trabalhador. O aumento da competitividade, os ritmos intensos e a diluição da responsabilidade em relação aos acidentes de trabalho e a desvalorização do sujeito, degradam as condições de trabalho e levam esse trabalhador ao adoecimento físico e mental. Esses trabalhadores têm vivido de forma insegura, se individualizando cada vez mais por causa da competitividade, acarretando assim problemas de relacionamentos que afetam tanto a vida pessoal quanto a profissional.

De acordo com a OMS (2010), 40% dos trabalhadores sofrem de transtornos mentais, sendo que destes 30% são considerados transtornos “leves” e 10% são de nível grave, os dados também mostram que os afastamentos por problemas de saúde mental cresceram muito nos últimos anos e são terceira maior causa de afastamento do trabalho no país. Ressaltando que, para além do sofrimento mental/físico, o trabalhador também sofre na busca pelos seus direitos, ao se direcionar aos órgãos públicos responsáveis por auxiliarem e darem suporte nesse processo de afastamento quando necessário, que costuma ser na maioria das vezes ser desgastante e constrangedor.

De acordo com (RICARDO, 2011), a mudança na produtividade e o aumento da exploração da força de trabalho tem causado um grande desgaste na saúde do trabalhador e poucos esforços foram empregados para minimizar o sofrimento desse sujeito. Em contrapartida, muito se discutiu sobre o aumento da produtividade e do capital. Como já mencionado, muitos trabalhadores acidentados e adoecidos encontram extrema dificuldade para serem atendidos pelas Políticas Públicas ou mesmo terem o reconhecimento da sua condição como doença ocupacional, levando assim esse trabalhador, na maioria das vezes, ao desemprego por não possuir condições de continuar com suas atividades.

Segundo Marx (2002), o homem em qualquer forma de sociedade fará do trabalho a atividade mediadora entre ele e natureza para sua própria sobrevivência, o ser humano transforma a natureza através do trabalho e ao modificar a natureza coloca em movimento as suas capacidades, atua no processo de trabalho como instrumento altamente desenvolvido. Os instrumentos de trabalho deveriam existir para facilitar e diminuir o esforço do trabalhador no seu processo de trabalho, mas no modo de produção capitalista os valores se invertem e o trabalhador torna-se apêndice da máquina que deve se ajustar ao aparato produtivo.

A responsabilidade do acidente de trabalho quanto às de doenças ocupacionais não está respectivamente centralizada no trabalhador nem nos órgãos previdenciários,

mas essa responsabilidade se estende ao empregador e aos gestores que possuem o dever de manter o ambiente de trabalho seguro e saudável para os seus trabalhadores. Pois, esse trabalho deve ser uma forma desse indivíduo ganhar a vida, contribuindo positivamente com motivação e satisfação do trabalho, gerando assim qualidade de vida dos trabalhadores e da sociedade como um todo, lembrando que esse trabalho nunca deve servir como forma de degradação humana. As empresas precisam olhar mais pela saúde desse trabalhador, pois é preciso ter visão evolutiva e flexibilização adaptando-se para que a perda de um funcionário com um ótimo potencial não ocorra.

Conforme Costa (2013), nas últimas décadas a sociedade brasileira busca consolidar novas formas de políticas públicas e atenção à saúde do trabalhador, vigilância, prevenção e promoção dos relacionamentos de trabalho, buscando a consolidação de programas que podem contribuir para a melhoria dos índices nacionais. A vigilância da saúde do trabalhador deve ocupar um papel importante nas Políticas Públicas, tendo uma atenção especial do Sistema Único de Saúde (SUS), promoção, prevenção e atenção curativa devem ser pontos a serem trabalhados. Todavia a promoção e as condições de trabalho não são responsabilidades apenas das Políticas Públicas, mas também deve ser um trabalho em conjunto com as organizações fornecedoras de trabalho, para que assim as políticas de crescimento e aceleração da economia do país sejam benéficas para ambas as partes.

De acordo com a cartilha Saúde do Trabalhador (2016), a Psicologia dentro do ambiente de trabalho é uma aliada na gestão do negócio, a qual instrui adequadamente a relação entre trabalho e trabalhador, para que tanto a empresa quanto o sujeito possam se beneficiar, promover um diálogo crítico sobre as questões do mundo de trabalho, visando a produtividade e entrega de resultados, mas principalmente entendendo as questões dos trabalhadores, sua subjetividade e promovendo a sua motivação a partir do reconhecimento do trabalho e da sua valorização. A psicologia ganha novas possibilidades de atuação a partir de uma perspectiva multidisciplinar, entendendo a gestão dos trabalhadores como um trabalho em equipe nas diversas áreas da instituição, realizando assim o desenvolvimento e a capacitação dos líderes e dos seus liderados. Entendemos a Psicologia como um importante instrumento na promoção da saúde do trabalhador, pois trazer reivindicações em defesa da saúde desse sujeito, deve ser uma prioridade emergencial no processo de construção de uma sociedade para que esses trabalhadores tenham saúde não somente para as atividades de trabalho, mas também para

a vida, e que essa vida seja repleta de sentido sem amarras de exploração e que dê a esse sujeito condições de desenvolvimento social.

Precarização do trabalho na terceirização de serviços

Para Torres (2008), podemos entender a terceirização, como a transferência da execução de serviços de uma empresa para outra. Nesse caso, o trabalhador possui vínculo empregatício com uma prestadora, mas executa as atividades não especificamente na empresa contratada e sim em algum setor o qual será alocado, ou seja, empresa contratante. Uma das justificativas para a terceirização, é que a transferência das responsabilidades empregatícias, permite que a contratante não se preocupe com as questões legais e burocráticas relacionadas ao terceiro, como férias, pagamento de salário, benefícios e até mesmo ações trabalhistas, sendo assim a contratante apenas se preocupa com a produção e a entrega de resultados.

Nesse ponto, a partir de Silva (2014), destacamos uma dura crítica a respeito da terceirização, a qual a empresa contratante não vê o terceirizado como colaborador e sim como uma mão de obra, não se preocupando assim em oferecer espaço e equipamentos adequados para esse trabalhador. Muitas vezes, o contrato de terceirização firmado entre ambas as partes reduz os salários e os benefícios desses colaboradores terceirizados em equiparação aos colaboradores não terceirizados da contratante.

De acordo com Fernandes (2021), antes da Reforma Trabalhista que ocorreu em 2017, somente era permitido a terceirização de atividades-meio, da empresa contratante, serviços tais como portaria, vigilância, conservação e limpeza. Após a reforma foi autorizado a terceirização de atividades-fim, tais como produção, serviços administrativos e jurídicos, ou seja, a partir da reforma podemos terceirizar qualquer tipo de mão de obra.

A reforma trabalhista

Segundo Andetta (2020), a reforma trabalhista nada mais é do que a atualização e a reformulação da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), que foi aprovada e sancionada em 1º de maio de 1943, é o instrumento usado para regulamentar as relações

individuais e coletivas de trabalho, dando ao colaborador a proteção e a defesa dos seus direitos.

Com o passar dos anos, com as inovações tecnológicas e as mudanças do mundo contemporâneo se constatou a necessidade da atualização dessas leis, com intuito de modernizar e flexibilizar as relações de trabalho, sendo assim dando início a Reforma Trabalhista. A partir do art. 01 da lei nº 5.452, de 1 de julho de 2017 (Brasil, 2017) o governo brasileiro acredita melhorar as condições e os direitos dos trabalhadores, flexibilizando os acordos trabalhistas e a organização das leis de trabalho.

Fernandes (2021) destaca que a primeira mudança é a reformulação da jornada de trabalho, antes podendo ser apenas no formato de 44 horas semanais, com uma hora de descanso e agora passa a ser também autorizado a jornada de 12 horas, possuindo o intervalo de 36 horas de descanso (12x36). Outra atualização é o descanso do colaborador que trabalha mais de 6 horas diárias, antes o mesmo tinha obrigatoriedade de cumprir uma hora de almoço diário e com a reforma esse intervalo poderá ser negociado, desde que o mesmo cumpra o mínimo de 30 minutos de tempo pausado, podendo assim utilizar o restante do tempo para ser liberado um pouco mais cedo do expediente. Em relação às férias a mesma passa a poder ser dividida em até três períodos diferentes, desde que um período seja superior a 14 dias e os outros menores, de no mínimo 5 dias. Outra mudança importante a ser destacada é a contribuição sindical, o qual o pagamento feito todo mês de março, repassado ao sindicato da categoria, deixa de ser obrigatório passando a ser opcional para o trabalhador.

Além disso, a lei assegura que a empresa cumpra o prazo de 18 meses ao demitir o funcionário efetivo e recontratá-lo como terceirizado. Com a mudança tanto os trabalhadores da CLT ou dos terceirizados passam a ter as mesmas condições de trabalho, ou seja, transporte, alimentação, salário, treinamentos, qualidade de vida e equipamentos adequados, devem ser iguais para todos os trabalhadores.

Método

O método deste estudo foi a pesquisa qualitativa a partir da revisão bibliográfica, que para Gil (2008) consiste no levantamento de materiais bibliográficos já produzidos, como livros e artigos científicos. Assim, foi levantado artigos científicos em bases de dados como Scielo, PePSIC BVS, dentre outras, utilizando-se de descritores como: saúde do trabalhador, precarização do trabalho, adoecimento, trabalho, reforma trabalhista.

Como recorte temporal, utilizou-se artigos publicados na última década (2011-2021). Como critério de inclusão foram levantados apenas artigos nacionais e que tratassem diretamente do tema da pesquisa.

Além da revisão bibliográfica, optou-se também pela realização de um estudo de caso por meio de uma obra cinematográfica. De acordo com Ventura (2007), o estudo de caso visa aprofundar em uma determinada questão/caso a fim de analisar o tema estudado. Nesse sentido, foi escolhida o documentário “Dublê de Eletricista” (2015), produzido pelo Sindicato dos Eletricistas de Minas Gerais (Sindieletr) e dirigido por Benedito Machado. A obra retrata a realidade da precarização do trabalho dos trabalhadores do setor elétrico. A partir desta obra, foi realizada uma análise psicossocial do trabalho a fim de usá-lo como um caso para fins de estudo sobre a precarização e condições do trabalho terceirizado e suas implicações para a saúde do trabalhador.

Resultados e discussão

O documentário (Dublê de Eletricista - Um documentário sobre a terceirização no setor elétrico brasileiro, 2015) trata da precarização do trabalho gerado pelas terceirizações no setor elétrico brasileiro denunciando seus riscos. A narrativa é conduzida através de depoimentos de funcionários da Companhia Energética de Minas Gerais (Cemig) que relatam inicialmente as características do trabalho em contato direto com os perigos da rede elétrica e vai se aprofundando na questão do treinamento do pessoal, especificamente dos terceirizados.

José Henrique, eletricista apontado no documentário, relata:

A eletricidade pressupõe que as pessoas sejam bem treinadas, e isso não acontece nas empresas terceirizadas. As empresas terceirizadas pegam o trabalhador, levam ele para fazer um treinamento que na verdade é muito mais um trabalho de persuasão do instrutor que diz olha, quando eu trabalhei eu fazia isso e aquilo, você vai fazer, você se vira. (Maia, Machado, 2015)

Mostra a história do eletricista Lúcio Nery de Souza, que prestava serviços para a Cemig e se acidentou em 11 de abril de 2013. Morador de Patrocínio (Alto Paranaíba), sofreu uma forte descarga elétrica durante a manutenção da rede elétrica, fato que resultou na

amputação de suas duas mãos e da perna esquerda. Aposentado por invalidez, Lúcio teve que acionar a Justiça contra a empresa em que trabalhava, a Eletro Santa Clara, que na época prestava serviço para a Cemig. O objetivo da ação é custear sua reabilitação, inclusive as próteses, e garantir o sustento da família.

Em seu depoimento Marco Aurélio, eletricista, aponta falhas no modelo de trabalho que podem ser fatais.

Eles não têm o treinamento que nós temos, não têm cuidados que nós temos. Tem muitos casos de pessoas que vêm, por exemplo, da construção civil e já está subindo na rede elétrica, afirma sobre os funcionários terceirizados. (Maia, Machado, 2015)

No documentário vemos os postos de trabalho precarizados, com salários rebaixados, jornadas de trabalho extenuantes, falta de qualificação profissional e acidentes. O destino de várias famílias de vítimas de acidentes de trabalho é conviver com a dor e o abandono.

É nítida a evidência da precarização e da falta de responsabilidade da empresa terceirizada para com seu colaborador e, também, a falta de responsabilização da empresa contratante para com o mesmo, enquanto os trabalhadores efetivos da empresa têm todo treinamento adequado e supervisão para executarem o trabalho que é de alto risco, os trabalhadores terceirizados têm pouca orientação a respeito das atividades.

Essa condição de vulnerabilidade e a retirada de direitos, deixa esses trabalhadores suscetíveis a condições mínimas de trabalho, a falta de referência e gestão, isto além de possibilitar inúmeros acidentes de trabalho, causa nesses profissionais ansiedade, depressão e inúmeros problemas psicológicos, que acarreta aos vícios em bebidas alcoólicas e outras drogas, de acordo com (BITTAR, 2018).

De acordo com Barbosa (2016), os trabalhadores terceirizados desfrutam de menor estabilidade nos empregos, menos direitos e, também, sofrem mais acidentes de trabalho, além da queda de braço que existem entre a contratante e a terceirizada para se responsabilizar pelos danos causados à saúde do trabalhador, o que leva o mesmo a mais problemas psicológicos e, também, a ser arrastado por longos processos judiciais, para tentar ter seus direitos garantidos. Os trabalhadores se sentem perdidos, e se vêm sem uma saída, o contratante e a empresa de terceirização não assumem as devidas obrigações, jogando assim as responsabilidades sempre em cima do outro, principalmente quando se trata de acidentes de trabalho e pagamento de verbas rescisórias.

Como podemos perceber no documentário não se é citado o nome da companhia elétrica de maneira direta, assim podemos entender que há talvez um medo de futuros problemas que possam surgir para os idealizadores do documentário diante das denúncias expostas, pois o poder econômico dessas grandes empresas, consegue fazer com que não sejam expostas publicamente, fazendo com que sigam impunes independente das cicatrizes causadas nos trabalhadores (SOUZA,2018).

Notamos que os trabalhadores terceirizados se sentem inferiores aos trabalhadores contratados, esse sentimento de inferioridade também é exposto no documentário pelos trabalhadores efetivos da empresa, os mesmos têm a visão de que a terceirização é algo ruim e inferior, mesmo um trabalhador que admira a profissão de eletricitista quando entra para a prática, passa a ter esse sentimento além da desmotivação pela maneira que são tratados e instruídos, pois os mesmo quando são submetidos a treinamentos, o conteúdo é pobre não dando aos trabalhadores o suporte e orientações necessárias para executar as práticas de trabalho de maneira segura e correta.

A grande crítica norteadora e que dá título ao documentário, é o fato dos trabalhadores terceirizados se tornarem “Dublês” dos trabalhadores efetivamente contratados, como conhecemos os dublês são contratados para realizarem a cenas perigosas que os atores principais não se submetem, e é assim que esses trabalhadores terceirizados também se sentem, realizando tarefas que são altamente perigosas, sem instruções e apoio realmente necessários para que os trabalhadores realmente contratados das empresas não precisem correr o risco, o que leva muitas vezes esses trabalhadores chegarem ao seu limite acarretando graves acidentes, sequelas permanentes e até às vezes sendo letais, sem contar os prejuízos psicológicos das pressões sofridas e do sentimento de inferioridade que os mesmos carregam consigo, e muitas das vezes como visto no documentário, estão ali lutando literalmente pela sua sobrevivência (SOUZA, 2018).

Nesse cenário a Psicologia tem o papel de entender, acolher esse trabalhador e apontar para empresa os fatores adoecedores, as vezes até irreparáveis, a vida desse trabalhador, pois é dever do profissional de Psicologia zelar para que o exercício profissional do indivíduo seja realizado com a devida dignidade em concordância com os direitos humanos, pois os direitos trabalhistas é parte essencial desses direitos (TAVARES,2018).

Considerações Finais

Ao final deste trabalho consideramos que o mesmo levanta questões de grande importância para área da Psicologia Organizacional, discutindo questões a respeito da saúde do trabalhador, o presente trabalho traz uma abordagem mais humana ao enxergar e evidenciar os problemas na relação de trabalho dos trabalhadores atuantes na área de serviços terceirizados.

Como vimos ao decorrer deste trabalho, os processos trabalhistas e as relações de trabalho, estão em constantes mudanças, principalmente nos dias atuais, os quais nos encontramos expostos a uma grande chuva de tecnologia e vivenciando mudanças constantes em todos os processos da sociedade. Com essas mudanças alguns trabalhadores ao invés de beneficiados, viram seus direitos serem diminuídos no âmbito em que algumas dessas leis beneficiam mais o empregador do que o empregado, trazendo inseguranças e incertezas, acarretando nesses trabalhadores além de problemas físicos por falta de condições de trabalho, o adoecimento psicológico devido a pressões e ansiedade gerada nos mesmos.

Ao realizar uma análise crítica dos estudos e leis apresentadas atualmente, percebemos a discrepância entre a teoria e prática onde levantamos informações que falam que o trabalhador terceiro não é reconhecido como deveria, como vimos no documentário baseado em fatos reais “Dublê de Eletricista”, onde as leis se encontram bem afastadas da verdadeira realidade, o trabalhador terceiro não possui condições adequadas de trabalho e o empregador por sua vez se abstém da responsabilidade para com esse sujeito.

Por fim identificamos qual o papel da Psicologia junto às questões dos trabalhadores, apontando quais são as responsabilidades de cada setor dentro de uma organização, para que a interdisciplinaridade do trabalho destes venha a ser benéfico não somente para empresa contratante, mas também para esses trabalhadores que por sua vez já sofrem com tantas interferências tanto no ambiente profissional como pessoal. Sabemos que a Psicologia pode contribuir de maneira rica nos processos de trabalho trazendo equilíbrio e fazendo interface entre empresa e trabalhador para que esse relacionamento seja mais saudável e menos adoecedor.

Referências

ANAMT. Apenas 18% das empresas mantêm um programa para cuidar da saúde mental. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2018/11/27/apenas-18-das-empresas-mantem-um-programa-para-cuidar-da-saude-mental/https://www.scielo.br/pdf/rbso/v41/2317-6369-rbso-41-e23.pdf>. Acesso em: 23 out. 2020.

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DE MINAS GERAIS. SAÚDE DO TRABALHADOR: saberes e fazeres possíveis da Psicologia do Trabalho e das Organizações. Disponível em: <https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/incluir/Livro%20crp%20SAUDE%20DO%20TRABALHADOR.pdf>. Acesso em: 30 dez. 2005.

DUBAR, C. La socialisation: construction des identités sociales et professionnelles. Paris: Armand Collin, 1991.

DUBLÊ de Eletricista. Direção: Benedito Maia e Carlos Machado. Produção: Nélio Costa. Minas Gerais: Acervo do Sindieletro, 2015. Disponível em: Yotube. Acesso em: 27 abr. 2021.

FORBES. OMS INCLUI A SÍNDROME DE BURNOUT NA LISTA DE DOENÇAS. Disponível em: <https://forbes.com.br/colunas/2019/05/oms-inclui-a-sindrome-de-burnout-na-lista-de-doencas/>. Acesso em: 22 out. 2020.

GIL, Antonio. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GLOBO.COM. Mais de 75 mil pessoas foram afastadas do trabalho por depressão em 2016. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/02/mais-de-75-mil-pessoas-foram-afastadas-do-trabalho-por-depressao-em-2016.html>. Acesso em: 4 nov. 2020.

JUSBRASIL. QUANDO O TRABALHO ADOECE: SÍNDROME DE BURNOUT E OUTRAS DOENÇAS QUE NASCEM COM O TRABALHO. Disponível em: <https://raoniboaventura.jusbrasil.com.br/noticias/381422758/quando-o-trabalho-adoece-sindrome-de-burnout-e-outras-doencas-que-nascem-com-o-trabalho>. Acesso em: 18 nov. 2020.

LARA, RICARDO. SAÚDE DO TRABALHADOR: CONSIDERAÇÕES A PARTIR DA CRÍTICA DA ECONOMIA POLITICA. SCIELO: subtítulo da revista, SANTA CATARINA, v. 5, n. 3, p. 1, jan./2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rk/v14n1/v14n1a09.pdf>. Acesso em: 6 nov. 2020.

OPAS BRASIL. SAÚDE DO TRABALHADOR. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=378:saude-do-trabalhador&Itemid=685. Acesso em: 10 nov. 2020.

VENTURA, M .M. O estudo de caso como modalidade de pesquisa. Rev. SOCERJ. Rev SOCERJ. 2007;20(5):383-386, 2007.