



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO - UFPE CENTRO DE
CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - CCSA
CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO PÚBLICA
PARA O DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE - MGP

SANDRA HELENA DA CONCEIÇÃO CAMPOS

**INVISIBILIDADE NUMA PERSPECTIVA HONNETHIANA:
Análise em ambiente organizacional com trabalhadores terceirizados de uma
IFES**

Recife
2019

SANDRA HELENA DA CONCEIÇÃO CAMPOS

**INVISIBILIDADE NUMA PERSPECTIVA HONNETHIANA:
Análise em ambiente organizacional com trabalhadores terceirizados de uma
IFES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Gestão Pública.

Área de concentração: Gestão Pública para o Desenvolvimento Regional.

Orientador: Professor Dr. Denilson Bezerra Marques.

Recife
2019

Catálogo na Fonte
Bibliotecária Ângela de Fátima Correia Simões, CRB4-773

C198i	<p>Campos, Sandra Helena da Conceição Invisibilidade numa perspectiva honnethiana: análise em ambiente organizacional com trabalhadores terceirizados de uma IFES / Sandra Helena da Conceição Campos. - 2019. 83 folhas: il. 30 cm.</p> <p>Orientador: Prof. Dr. Denilson Bezerra Marques. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) – Universidade Federal de Pernambuco, CCSA, 2019. Inclui referências e apêndices.</p> <p>1. Invisibilidade. 2. Reconhecimento. 3. Sofrimento no trabalho. I. Marques, Denilson Bezerra (Orientador). II. Título.</p> <p>351 CDD (22. ed.) UFPE (CSA 2019 – 052)</p>
-------	--

SANDRA HELENA DA CONCEIÇÃO CAMPOS

**INVISIBILIDADE NUMA PERSPECTIVA HONNETHIANA:
Análise em ambiente organizacional com trabalhadores terceirizados de uma
IFES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Gestão Pública.

Aprovada em: 20/02/2019.

BANCA EXAMINADORA

Profº Dr. Denilson Bezerra Marques (Orientador)

Universidade Federal de Pernambuco

Profº Dr. Guilherme Lima Moura (Examinador Interno)

Universidade Federal de Pernambuco

Profº Dr. Josimar Jorge Ventura de Moraes (Examinador Externo)

Universidade Federal de Pernambuco

Ao ser mais especial, minha filha Luiza Helena, juntas trilhamos esta conquista.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha mãe pelo apoio e dedicação nos momentos difíceis do percurso, a Thiago que também juntos trilhamos este caminho para a obtenção do título. À Dr^a Gabriella, pela assistência dada a mim e a minha filha, a Juliana, secretária da pós-graduação, bastante solícita, ambas auxiliaram ao final da seleção, sendo essenciais para se chegar até aqui. Ao meu orientador, professor Denílson, pela paciência e por toda sua atenção. A diretora do Departamento de Educação da UFRPE, Prof^a Mônica Folena e a Chefe do Apoio Didático de Educação da UFRPE, Denise Marcelino, pela compreensão e apoio durante o curso. Aos trabalhadores terceirizados da UFRPE, por terem se disponibilizado e participado das entrevistas. E a todas as outras pessoas que direta ou indiretamente contribuíram para a conclusão desta pesquisa. Enfim, a todos, obrigada!

"Na determinação, o homem não deve se sentir determinado, mas apenas ao considerar o outro como outro se tem o sentimento de si mesmo" (HEGEL, 2004, p. 37, tradução nossa).

RESUMO

Na presente dissertação, pesquisamos a respeito do fenômeno da invisibilidade no âmbito do trabalho, e secundariamente, os fenômenos do reconhecimento, e do sofrimento no trabalho, no interior de um grupo numa organização. Salientando que, a invisibilidade encontra-se intrinsecamente ligada à falta de reconhecimento, que por sua vez tem como consequência o sofrimento no trabalho. E assim, esses fenômenos formam, o construto de uma tríade indissociável. Os sujeitos de pesquisa analisados, consistiram no grupo profissional de trabalhadores terceirizados de uma IFES - Instituição Federal de Ensino Superior. Desse modo, pesquisamos aspectos presentes da invisibilidade como causadores de sofrimento e a luta por reconhecimento destes trabalhadores no espaço organizacional. Embasamos a categoria da invisibilidade e a do reconhecimento, na perspectiva conceitual de Axel Honneth, filósofo da tradição da Teoria Crítica. E qualificamos a categoria sofrimento no trabalho, sob a ótica conceitual de Christophe Dejours, precursor teórico da Psicodinâmica do Trabalho, além de demais fontes atinentes. A metodologia de pesquisa utilizada foi baseada na teoria da argumentação de Toulmin, chegando a conclusão de que os trabalhadores terceirizados se sentem invisíveis no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Invisibilidade. Reconhecimento. Sofrimento no trabalho.

ABSTRACT

In this dissertation, we investigate the phenomenon of invisibility in the scope of work, and secondarily, the phenomena of recognition, and suffering at work, within a group in an organization. Emphasizing that invisibility is intrinsically linked to the lack of recognition, which in turn has the consequence of suffering at work. And so, these phenomena form, the construct of an indissociable triad. The research subjects analyzed consisted of the professional group of outsourced workers from a IFES - Federal Institution of Higher Education. In this way, we investigate present aspects of invisibility as causes of suffering and the struggle for recognition of these workers in the organizational space. We support the category of invisibility and recognition, in the conceptual perspective of Axel Honneth, philosopher of the tradition of Critical Theory. And we qualify the category suffering in the work, under the conceptual optic of Christophe Dejours, theoretical precursor of the Psychodynamics of the Work, besides other pertinent sources. The research methodology used was based on Toulmin's theory of argument, arriving at the conclusion that outsourced workers feel invisible in the work environment.

Keywords: Invisibility. Recognition. Suffering at work.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Formas de reconhecimento.....	27
Quadro 1 - Estrutura do autor.....	28
Figura 2 - Abordagem da PdT.....	34
Quadro 2 - Empresas e serviços terceirizados.....	38
Quadro 3 - Divisão das perguntas.....	40
Figura 3 - Diagrama completo de Toulmin.....	42
Figura 4 - Esquema argumentativo para a categoria invisibilidade.....	47
Figura 5 - Esquema argumentativo para a categoria reconhecimento.....	53
Figura 6 - Esquema argumentativo para a categoria sofrimento no trabalho.....	59
Figura 7 - Tríade Indissociável.....	61
Figura 8 - Esquema argumentativo para a tríade indissociável.....	62

LISTA DE SIGLAS

IFES - Instituição Federal de Ensino Superior

Pdt - Psicodinâmica do trabalho

UFRPE - Universidade Federal Rural de Pernambuco

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	AS CATEGORIAS INVISIBILIDADE, RECONHECIMENTO E SOFRIMENTO NO TRABALHO	17
2.1	Breves considerações acerca de trabalho terceirizado, subalternidade e teoria crítica	17
2.2	Análise da invisibilidade numa perspectiva honnethiana	22
2.3	Análise do reconhecimento na perspectiva honnethiana	25
2.3.1.	Luta por reconhecimento	29
2.4	Análise do sofrimento no trabalho pela perspectiva da PdT - Psicodinâmica do trabalho dejouriana	32
3	METODOLOGIA DE PESQUISA	36
3.1	Sujeitos e lócus de pesquisa: trabalhadores terceirizados de uma IFES	36
3.2	Procedimento metodológico: a teoria da argumentação toulminiana	37
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS	42
4.1	Da invisibilidade dos terceirizados	42
4.2	Do (não) reconhecimento	47
4.3	Do sofrimento no trabalho	53
4.4	Uma tríade indissociável	59
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	62
	REFERÊNCIAS	65
	APÊNDICE A - CARTA DE APRESENTAÇÃO	74
	APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	76
	APÊNDICE C - ROTEIRO PARA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA	77

1 INTRODUÇÃO

O estudo e compreensão acerca dos acontecimentos ambientados no trabalho são relevantes academicamente, uma vez que perpetraram parte da história da maioria dos sujeitos. O que justifica cientificamente esta pesquisa, uma vez que a maior parte do tempo na vida destes sujeitos se passa no trabalho. Assim, faz-se mister a produção de estudos voltados ao mundo do trabalho, dada a magnitude do tema, como afirma Honneth (2008b, p. 47), não se verifica “uma perda da relevância do trabalho no mundo socialmente vivido: a maioria da população segue derivando primariamente sua identidade do seu papel no processo organizado do trabalho”.

Um dos aspectos constitutivos desses acontecimentos, trata-se do fenômeno da invisibilidade nas relações sociais. O fato de trabalhar na universidade e observar aspectos presentes da invisibilidade no espaço, foi o mote para a escolha deste tema. Para tanto, optou-se por um melhor entendimento do assunto, através da análise com os trabalhadores terceirizados, em razão de haver tais aspectos em meio a este grupo profissional. O enfoque dado a este grupo de trabalhadores da instituição dentre os demais, foi por ser mais facilmente visível a percepção desta invisibilidade, mediante o registro da exteriorização da falta de reconhecimento bem como do sofrimento, através de suas conversas habituais.

Escolhemos pesquisar a problemática da relação entre o fenômeno da invisibilidade no âmbito do trabalho, e secundariamente, os fenômenos do reconhecimento, e sofrimento no trabalho por serem indissociáveis à invisibilidade. Uma vez que esta encontra-se intrinsecamente ligada à falta de reconhecimento, e desta relação, tem-se como resultado o sofrimento no trabalho, todos ambientados no espaço da UFRPE - Universidade Federal Rural de Pernambuco.

A presente pesquisa possui caráter interdisciplinar, o que confere o esclarecimento conceitual da tríade que será empregada nesta dissertação. As referências basilares que permitiram um aporte mais específico das categorias invisibilidade e reconhecimento, foi a perspectiva do teórico crítico Honneth (2001, 2003, 2008, 2009a, 2009b, 2011, 2013), e qualificamos a categoria sofrimento no trabalho com a do precursor teórico da PdT - Psicodinâmica do trabalho, Dejours

(1992, 1999, 2003a, 2003b, 2004, 2007). E subsidiariamente, acerca da invisibilidade, utilizamos os trabalhos de Merleau-Ponty (2003); Costa (2008); Aubert e Haroche (2013); Spurk (2013); Martins (2014); Silveira et al. (2016); Merigueti (2017); Lage e Cavalcante (2018). Sobre a teoria do reconhecimento utilizamos os de Mendonça (2007); Saavedra e Sobottka (2007, 2008, 2012); Ravagnani (2009); Araújo Neto (2011); Brito et al. (2012); Rosenfield e Saavedra (2013); Melo (2014); Boldt e Adeodato (2015); Blétière (2015); Büttow (2017). E a respeito do sofrimento do trabalho, Mendes (2007); Goya (2012); Augusto (2014); Nogueira e Freitas (2015); Barros et al. (2016); Fabres (2016); Gomez (2016); Montalvão (2018). Na revisão de literatura, percebemos que os trabalhos são mormente dedicados à invisibilidade no contexto social público, sendo que aqui trataremos deste fenômeno no interior de uma organização.

É inevitável no cotidiano da universidade, observar fatos que denotam invisibilidade sofrida. Os eventos constantemente atualizam-se, e à medida que se segue tal percurso, acaba-se por testemunhar o sofrimento destas pessoas. As argumentações são facilmente observadas por qualquer pessoa e sua constatação não requer treinamento especializado em ciência. As falas corriqueiras das pessoas pertencentes a este grupo são fartas. Os diálogos são abertos, afinal quem os vê para censurá-los?

Isto posto, destacamos brevemente algumas falas de terceirizados, captadas através de suas conversas, que exemplificam nosso objeto de estudo, verificando então como se relacionam entre si e com os demais servidores, sendo estes efetivos ou não:

- i)* “Tem uns que são legais, entendem o lado da gente, são humanos, e tem outros que nem ligam, faz de conta que a gente nem existe, se pudesse passava era por cima, atropelava sem pena, mas a maioria, na metade são legais, são humildes, são gente como a gente, não tem discriminação”;
- ii)* “Você tá lá executando seu trabalho e eles passam e nem olham para a sua cara, como se não existisse ninguém”;
- iii)* “Deixar o ambiente limpo para a pessoa usar e ela nem reconhecer nada, dar pelo menos um bom dia, boa tarde ou boa noite, mas nem isso, nem um

obrigado, nada. Passa e faz de conta que você é um fantasma, uma parede, um ninguém”.

Citamos ainda, dentre as observações, uma peculiar, o caso do João (nome fictício). Ele é conhecido e requerido, sendo solícito com professores e alunos em várias situações, desde a transportar materiais de local a outro, fazer pequenas tarefas, consertos, e até mesmo executar serviços externos à universidade.

Partindo deste exemplo, algumas indagações persistem: até que ponto todos conhecem João como indivíduo, ou seja, suas percepções, suas qualidades? Ainda que tais préstimos também seja uma forma de aumentar a renda com serviços externos, há aí uma “visibilidade”, tal situação confunde-se pelo desejo de João de ter seu trabalho reconhecido por ser bem realizado? Ou ser conhecido, atrela-se ao fato de não haver outros que queiram se encarregar destas tarefas? Não seria João um personagem por ele mesmo criado ao longo dos anos trabalhados na universidade, que se aflora como um desejo por visibilidade?

Estas perguntas orientaram o tom investigativo que se buscou nesta pesquisa. Entendendo como estes sujeitos se estruturam neste tipo de contexto subjetivo, ou ainda, como reclamam pra si estratégias que busquem minimizar esta “invisibilidade”, implica questionar o que de fato se constitui a invisibilidade. Tendo em vista o contexto apresentado, o fenômeno da invisibilidade e por conseguinte, do reconhecimento e sofrimento no trabalho, que se manifestam no interior do grupo dos servidores terceirizados da UFRPE, formam nossa hipótese de pesquisa que assume o construto de uma tríade indissociável, cuja contribuição acadêmica consiste na corroboração a tal pressuposto. Então, temos a seguinte pergunta de pesquisa: Como se processa a invisibilidade no trabalho e secundariamente, a falta de reconhecimento e o sofrimento no trabalho, vivenciados pelos funcionários terceirizados no espaço da UFRPE?

Consiste como objetivo geral, a análise de como se processa a invisibilidade no trabalho, e complementarmente, a falta de reconhecimento e o sofrimento no trabalho, que se manifesta no interior do grupo dos terceirizados da instituição. E como objetivos específicos:

i) Analisar a categoria invisibilidade numa perspectiva honnethiana,

manifestada no âmbito de trabalho do grupo dos terceirizados;

ii) Analisar a categoria reconhecimento e luta por reconhecimento numa perspectiva honnethiana, expressada na verbalização da invisibilidade sofrida por estes trabalhadores;

iii) Analisar a categoria sofrimento no trabalho pela perspectiva da Psicodinâmica do trabalho, de Dejours, a partir da vivências deste grupo que apontem à invisibilidade sentida por eles.

A dissertação encontra-se estruturada sob a forma de capítulos, de forma a facilitar o entendimento:

i) Inicialmente será traçado um panorama da pesquisa na introdução, com a justificativa, delimitação temática, problema de pesquisa, objetivos e as principais referências utilizadas;

ii) O primeiro capítulo, consta a análise das categorias invisibilidade, reconhecimento e sofrimento no trabalho e traz alguns apontamentos acerca do trabalho terceirizado, subalternidade e teoria crítica;

iii) O capítulo seguinte, compreende a proposta metodológica utilizada e apresenta os sujeitos e lócus objetos de pesquisa;

iv) O terceiro capítulo, trata da análise dos resultados obtidos com as argumentações dos trabalhadores, e os esquemas argumentativos de cada categoria;

v) E no último capítulo, trazemos as considerações finais da pesquisa.

2 AS CATEGORIAS INVISIBILIDADE, RECONHECIMENTO E SOFRIMENTO NO TRABALHO

2.1 Breves considerações acerca de trabalho terceirizado, subalternidade e teoria crítica

O trabalho enseja a participação do sujeito na produção social, que se dá por meio do mercado de trabalho, compreendido como o espaço institucional onde o sujeito vende sua força de trabalho como sua mercadoria, e se incorpora ao sistema de produção social (SILVA, 2008, p. 82 - 83). Abordando o trabalho social, Honneth (2008), retoma os pensamentos de Hegel e Durkheim, trazendo uma crítica a forma do trabalho no sistema capitalista, em seu caráter proeminente em suprir uma eficácia econômica, além disto analisa sua destinação social. Onde o trabalho possui um caráter normativo na vida dos sujeitos, ou seja, por meio do mercado capitalista, é possível se obter legitimidade através da luta por reconhecimento. O “trabalho social”, é constituído de atividades de produção que são estabelecidas socialmente pelos homens e de onde “interagem criativamente com a natureza material. O trabalho, então, permanece como atividade intrinsecamente social, entre outros tipos de atividade ou formas de instituição” (GIDDENS, 1998, p. 306).

No mundo do trabalho, uma estratégia que visa minimizar os custos e gastos com pessoal, bem como os encargos trabalhistas, é organizar o trabalho terceirizando a mão de obra. Para Delgado (2017), o termo terceirização advém da ideia de um terceiro, ou seja um interveniente/intermediário, estabelecido pelo campo da Administração de Empresas, com intuito de descentralizar as atividades internas a um terceiro ente externo. Bem como para o autor, no direito trabalhista se tem a terceirização como uma relação segregadora dos âmbitos econômico e trabalhista. Onde o trabalhador é incluído no processo produtivo do “tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente” (DELGADO, 2017, p. 502).

A Lei 13.429/2017, conhecida como a Lei da Terceirização, veio a normatizar a terceirização. Diante disto, é grande o número de empresas contratantes de outras prestadoras de serviço, que atuam em funções sem ligação

direta com a principal atividade. Sendo notória a absorção, pelo setor de serviços no país, de um enorme quantitativo destes trabalhadores, que veem nisto uma saída para inserção no mercado do trabalho, principalmente devido à dificuldade em se encontrar vagas em demais áreas da economia. A administração pública terceiriza para diminuir a ação estatal em atividades não essenciais, tendo em vista a redução dos gastos públicos e aumento da eficiência da máquina administrativa (ALVES, 2010). Prevendo a contratação de trabalhadores terceirizados para desempenhar atividades que dão suporte as atividades fins, ou seja, são permitidos os considerados como auxiliares, a exemplo dos serviços de limpeza, conservação, vigilância, dentre outros, como previsto no decreto nº 2.271/97, que dispõe sobre a contratação de serviços pela administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Muitas das atividades terceirizadas como as descritas acima, são consideradas como trabalhos subalternos. Daí há uma concatenação entre terceirização e subalternidade, e sobre esta última, se tem em Gramsci um dos principais expoentes do tema. A partir dos seus *Cadernos do Cárcere*, dentre as múltiplas acepções do termo subalternidade, pode-se dizer substancialmente que esta condiciona a uma correlação de superioridade – submissão aos indivíduos sujeitados, desde ao aspecto econômico, como ideologicamente ou culturalmente (LIGUORI, 2011, p. 40). Não se tem uma acepção específica sobre subalternidade ou grupo/classe social subalterna em Gramsci, dado que para este são categorias heterogêneas, das quais se refere no plural. A categoria de grupos subalternos - classes sociais subalternas compreende muitos outros componentes da sociedade, além da “classe operária” e do “proletariado” (BUTTIGIEG, 2017, p. 1.271).

Com o tempo, alargaram-se outros sentidos à definição gramsciana do que é subalterno/subalternidade, englobando então demais aspectos como a conjuntura cultural e político-econômica contemporânea (SCHLESENER, 2016). Um exemplo disto, é o *Subaltern Studies*, grupo indiano de estudos sobre relações de subalternidade, conectando sua interpretação com visões pós-modernas que, “permitem identificar a subalternidade nas mais variadas formas que ela assume na contemporaneidade, como raça, etnia, gênero, mas não permitem superá-la porque excluem do discurso a luta de classes” (SCHLESENER, 2016, p. 146).

Historicamente no país, o trabalho manual é tido como subalterno, foi alvo de desprezo e distinção entre os demais tipos de trabalho pela sociedade. Em razão de que tal trabalho era realizado pelos escravos, tarefas executadas por força física ou diretamente com as mãos. Assim, os homens livres se mantinham longe deste tipo de trabalho, e desse modo impunha seu status na sociedade, para deixar claro a todos a distinção entre eles e o escravos. Outro fator, se deve ao cunho cultural ocidental, pois “matizada pela cultura ibérica, aí está a base do preconceito contra o trabalho manual, inclusive e principalmente daqueles que estavam socialmente mais próximos dos escravos: mestiços e brancos pobres” (CUNHA, 2005, p. 16). A recusa preconceituosa a tal trabalho "desprezível", desencadeou uma recusa pelo manual, assim “se um dado trabalho manual não fosse socialmente definido como *vil*, ele não seria objeto de rejeição, como acontece atualmente com o trabalho do cirurgião (CUNHA, 2005, p. 23, grifo do autor). Portanto, é forte a relação entre o trabalho manual e demais atividades sem prestígio social, com a subalternidade, como ainda aponta Holanda (1995),

embora a lei não tivesse cogitado em estabelecer qualquer hierarquia entre as diferentes espécies de trabalho manual, não se pode negar que existiam discriminações consagradas pelos costumes, e que uma intolerância maior prevaleceu constantemente com relação aos ofícios de mais baixa reputação social (HOLANDA, 1995, p. 58).

O desprezo persiste, ainda que do ponto de vista legal, a Carta Magna delibere vedações a condutas discriminatórias ao tipo de trabalho exercido. Em seu artigo 7º - XXXII: “proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos” (DELGADO, 2017, p. 924). Em agosto de 2018, com a alteração da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, foi aprovada a constitucionalidade da terceirização também de atividades-fim das empresas. Em setembro, saiu o decreto nº 9.507, orientando acerca da execução indireta, através da contratação de serviços pela administração pública federal. E em dezembro, a portaria nº 443, veio a estabelecer os serviços que serão preferencialmente objeto de execução indireta, incluindo áreas antes providas mediante concurso público, a exemplo de Comunicação Social, Secretariado Executivo, Diagramação, Design Gráfico, dentre outras. Tudo isto, representa um dos interesses do Estado, o corte de gastos públicos, e a legislação não abarca a questão da subjetividade, e assim, esta cultura de preconceito perdura,

impossibilitando relações de trabalho mais paritárias.

Para melhor compreensão do fenômeno em pauta na contemporaneidade, recorreremos a algumas contribuições oriundas da Escola de Frankfurt, notadamente as concernentes a Axel Honneth. Um dos principais expoentes contemporâneos desta escola da qual traçamos um breve histórico.

O Instituto de Pesquisas Sociais foi fundado em 1923, anexo à Universidade de Frankfurt. Max Horkheimer, diretor da Escola de Frankfurt, deu sua aula inaugural em 1930, daí “surgiu uma teoria que pretendia desenvolver e atualizar as intenções marxistas em um novo contexto histórico, e que experimentou reconhecimento internacional principalmente a partir dos anos 1960” (SAAVEDRA, 2007, p. 95). Escola de Frankfurt, é uma denominação que assinalou um modo de se inserir político-intelectualmente no debate público da Alemanha pós-guerra, dentro da academia e também largamente na esfera pública (NOBRE, 2009a). Todavia, a denominada Teoria Crítica, caracteriza uma orientação teórica mais aprofundada, que a “configuração histórica que ficou conhecida” como Escola de Frankfurt. Em 1937 em seu artigo *Teoria Tradicional e Teoria Crítica*, Horkheimer quis passar a ideia de uma teoria com viés marxista (NOBRE, 2009a, p. 8, grifo nosso).

Na Escola de Frankfurt, e por assim dizer na Teoria Crítica, teve vários integrantes. A exemplo de Theodor Adorno, Erich Fromm, Herbert Marcuse, além do membro externo Walter Benjamin, na primeira geração. Mais tarde, Jürgen Habermas veio a ser um dos principais representantes da segunda geração da Teoria Crítica. E na atualidade, Honneth, sucessor de Habermas, que foi seu orientador, representa a terceira geração da Teoria Crítica. Horkheimer pretendia inicialmente, compreender as dimensões da vida cultural das lutas sociais de maneira conceitual, sendo que o embate se dava por conta das influências de Marx na sua filosofia da história, que não favorecia uma melhor explicação destas dimensões, posto que somente se atentava à dimensão social do trabalho. Em Adorno, se desatrela esta forte dimensão social do trabalho, entretanto, seu novo modelo de pensamento

sepultou definitivamente qualquer possibilidade de análise de uma *dimensão prática da crítica pré-científica* [...], porque ele passou a considerar todas as dimensões de ação social como um *puro prolongamento da dominação humana da natureza* (SAAVEDRA,

2007, p. 96, grifo do autor).

Subsequentemente, Jürgen Habermas traz a teoria da comunicação. Apontando o quão necessário se faz, voltar o olhar para a linguagem, uma vez que é na “*racionalidade comunicativa - voltada para o entendimento mútuo - que os sujeitos atualizam e reconfiguram o mundo (em suas dimensões objetiva, social e subjetiva)*” (MENDONÇA, 2007, p. 173, grifo do autor). Habermas se volta aos métodos e competências da comunicação, já Honneth se declina às questões intersubjetivas do reconhecimento, atreladas às competências linguísticas. Assim, uma “socialização que torna possível a relação positiva do sujeito consigo mesmo, excede a interação lingüística e supõe uma teoria da comunicação, integrando as dimensões extralingüísticas e as expectativas morais” (VOIROL, 2008, p. 46).

Honneth elaborou sua teoria crítica em períodos distintos. Inicialmente, buscou demonstrar os pontos fracos da teoria habermasiana da sociedade, falando que esta “precisa ser criticada do ponto de vista do horizonte da dimensão de intersubjetividade social, na qual as instituições estão inseridas” (SAAVEDRA; SOBOTTKA, 2008, p. 9). No segundo período, buscou criar a sua própria teoria crítica assegurando que “a primeira versão habermasiana da sociedade poderia ser melhor desenvolvida a partir do conceito hegeliano de *luta por reconhecimento*” (SAAVEDRA; SOBOTTKA, 2008, p. 9, grifo do autor). Perfilhando a teoria do reconhecimento do jovem Hegel, Honneth enxerga por intermédio da experiência “subjetiva do desrespeito a necessidade não satisfeita de reconhecimento; e no protesto dos humilhados e ofendidos aquela relação assimétrica, em que um lado priva o outro do devido reconhecimento” (HABERMAS, 2011, p. 339).

Ao até aqui transcorrido, é plausível que a subalternidade existente em determinadas atividades laborais, se entrelaça ao trabalho terceirizado. E por ora, não são difíceis que ocorram experiências de invisibilidade sofrida, de luta pelo reconhecimento e o desejo por visibilidade?

2.2 Análise da invisibilidade numa perspectiva honnethiana

A invisibilidade não é um fenômeno restrito à atualidade. Como exemplo, desde o século XIX, a observação da multidão e do cotidiano na cidade por Walter Benjamin com os escritos do poeta Charles Baudelaire, relaciona-se à questão da invisibilidade. A partir da criação da imagem do flâneur, é tracejada a junção do homem com a cidade, este caracteriza-se como um ser vagante, que em suas ambulações, percebe os diversos residentes da cidade, “é o olhar do flâneur, cuja forma de vida envolve comum halo reconciliador a desconsolada forma de vida vindoura do homem da cidade grande” (BENJAMIN, 1985, p. 39). À este flâneur, soma-se um tipo de adequabilidade, a qual Georg Simmel (1903), denomina como sendo o caráter *blasé*:

A essência do caráter blasé é o embotamento frente à distinção das coisas; não no sentido de que elas não sejam percebidas [...] mas sim de tal modo que o significado e o valor da distinção das coisas e com isso das próprias coisas são sentidos como nulos (SIMMEL, 1903, p. 581).

Para este autor, o homem age dessa maneira de modo a se proteger dos excessivos estímulos ao qual é exposto dentro da multidão. Partindo dessa invisibilidade macro, do olhar e do *blasé* sobre a multidão, nos direcionamos à invisibilidade pela qual passam os indivíduos, de maneira especial, no ambiente de trabalho.

Visando a uma epistemologia moral, Honneth (2011, p. 165 - 166), trata da visibilidade e invisibilidade social, enfatizando a forma de desprezo ‘ver através’, um fenômeno complexo sob o prisma sociológico. Ao tomar por base o exemplo do personagem de Ralph Ellison, autor americano que publicou em 1952 o romance *Homem Invisível*, Honneth traz à baila o fenômeno da invisibilidade. A condição do personagem, um afro-americano que sofria uma invisibilidade devido a sua cor, é composta por uma invisibilidade social. À priori, Honneth fala da questão do reconhecimento, fazendo uma analogia entre visibilidade - invisibilidade e conhecimento – reconhecimento. A visibilidade ocorre de maneiras distintas, um sujeito é visível por estar no campo visual de outrem que está lhe vendo e, desse modo, deduz-se que este fisicamente lhe veja. Ou um sujeito possui visibilidade

devido ao fato de ter prestígio social, e assim, certamente torna-se notório, e visto aos olhos do outro. Essa distinção leva ao entendimento de que há situações em que uma pessoa é invisível mesmo estando disponível no campo visual de outrem.

Desse modo, para Honneth (2003, p. 13), a invisibilidade não está relacionada com perceber o visível, mas com a inexistência na aceção social, “Sichtbarkeit in diesem Sinn bezeichnet mehr als bloße Wahrnehmbarkeit, weil sie die Fähigkeit einer elementaren individuellen Identifikation mit einschließt”¹ Reiterando na obra *La Sociedad del Desprecio*, 2011, que a invisibilidade não representa um fato cognitivo, ou seja, o de fisicamente não ser visto. Não obstante, reflete uma espécie de situação social, e do ponto de vista do sujeito que sofre desta invisibilidade, este se sente como não percebido. Trata-se de uma invisibilidade intencional: “de olhar através” de alguém,

'mirar a través', looking through: disponemos de la capacidad de demostrar nuestro desprecio a personas presentes mediante el hecho de comportarnos frente a ella como si no figurara físicamente en el mismo espacio. En este sentido, el «ver a través» tiene enteramente un aspecto performativo, porque exige gestos o modos de comportamiento que dejen claro que los demás no solo no son vistos accidentalmente, sino que no son vistos intencionalmente² (HONNETH, 2011, p. 166 - 167).

Após esta primeira distinção conceitual, a que se segue é entre as de conhecimento e reconhecimento. Onde a ação de conhecer correspondente a ser visível a um outro, tanto no aspecto físico como no tocante às suas particularidades numa circunstância social. Já o reconhecimento se diferencia do conhecimento, devido a ação se direcionar a uma performance representativa, consentindo em se acolher o desejo do outro por atenção (HONNETH, 2011, p. 171). Outrossim à concepção de invisibilidade de Honneth, o filósofo fenomenologista Merleau-Ponty (2003), retrata a mesma como uma não percepção do sujeito, o que é visível é invisível:

Quando digo que todo visível é invisível, que a percepção é

¹ A visibilidade, neste sentido, significa mais do que a mera perceptibilidade, porque inclui a capacidade de identificação individual elementar (tradução nossa).

² Olhar através de', olhando através: nós temos a capacidade de demonstrar nosso desprezo para as pessoas presentes através o ato de se comportar na frente dela como se não aparecesse fisicamente no mesmo espaço. Neste sentido, o «ver através» tem um aspecto inteiramente performativo, porque exige gestos ou modos de comportamento deixar claro que os outros não são vistos apenas por acidente, mas eles não são vistos intencionalmente (tradução nossa).

impercepção, que a consciência tem um "*punctum caecum*" não que ver é sempre ver mais do que se vê - é preciso não compreender isso no sentido de contradição: - É preciso não imaginar que ajunto ao visível perfeitamente definido em-Si um não-visível (que seria apenas ausência objetiva isto é, presença objetiva *alhures*, num *alhures* em si) - É preciso compreender que é a visibilidade mesma quem comporta uma não-visibilidade – Na medida mesmo em que vejo, não sei *aquilo que vejo* (uma pessoa familiar não definida), o que não quer dizer que lá não haja *nada* [...] (MERLEAU-PONTY, 2003, p. 224, grifo do autor).

Desta forma, o ato de não perceber denota o ponto cego da percepção, ou seja, os atos objetivos (o olhar, o falar, etc.) ocultam a subjetividade dos indivíduos, e em razão disto, não é incorreto dizer que há invisível no visível, uma vez que estes não se excluem.

Dentre outros autores que discorrem sobre a invisibilidade, Costa (2008), fala mais especificadamente acerca da invisibilidade pública, afirmando que nesta estão presentes o indivíduo que “cega” e o outro que é “cegado”, ou seja, um que se crê superior ao outro inferiorizado, invisível. Tal invisibilidade é

sustentada por motivações psicossociais, por antagonismos de classe mais ou menos conscientes. É cegueira psicossocial, parece ser tanto mais automatizada quanto menor for o sentimento de comunidade que o cego tenha com o indivíduo que não foi visto (COSTA, 2008, p. 376).

Na visão honnethiana, a invisibilidade também pode ser intencional, ou seja, onde o indivíduo tem o intuito de não ser visto pelo outro, e assim seria buscada. Ainda nesta linha de pensamento, Haroche (2013), afirma que a invisibilidade pode ser desejada ou não desejada. Na primeira, a das elites, busca-se a discrição, “a necessidade de subtrair parte de si ao olhar do outro”, absolutamente diferente da não desejada, em que um se vê superior ao outro, a “das massas pobres, não escolhida, ela é evidentemente imposta, indistinta, ameaçadora, pois nela o indivíduo não existe exatamente; ele tende a ser considerado na massa indiferenciada” (HAROCHE, 2013, p. 95 - 96).

O trabalho em sua essência não faz parte do mundo visível “enquanto subjetividade, é um verdadeiro problema, porque a subjetividade não faz parte do mundo visível” (DEJOURS, 1999, p. 4). A invisibilidade evidencia-se como uma dimensão vinculada à problemática do sofrimento do trabalhador, podendo constituir uma categoria subentendida em sua obra.

Ante ao exposto, aderimos à conceituação honnethiana de invisibilidade social, uma vez que esta ocorre quando não há um reconhecimento das singularidades de um sujeito por parte dos demais sujeitos de convívio social. À medida que os sujeitos e/ou grupos na sociedade sofrem com a condição de invisibilidade, surge o reconhecimento – e a luta por este – como um ato de protesto (HONNETH, 2011).

2.3 Análise do reconhecimento na perspectiva honnethiana

A base para construção da teoria do reconhecimento honnethiana, foi inspirada em Hegel do período de Jena (1801-1807). À luz da teoria hegeliana, o conceito de reconhecimento se dá no campo social, no qual é possibilitado aos sujeitos se reconhecerem mutuamente em suas capacidades, singularidades. E a cada processo de reconhecimento social, é permitido a este sujeito rever sua própria identidade, e conseqüentemente incitar novas lutas por reconhecimento, e desse modo o conflito e o reconhecimento estão imbricados. Honneth também alude a outros autores como Habermas, Mead, Winnicott, Fichte, Marx, dentre vários outros. Construindo então sua interpretação própria das lutas sociais, sendo o ponto central da sua teoria, o reconhecimento intersubjetivo e social, onde a formação identitária do sujeito advém de um processo de intersubjetividade intercedida pelo reconhecimento (RAVAGNANI, 2009, p. 41). Tal reconhecimento influencia na realização pessoal, pois

o nexó existente entre a experiência de reconhecimento e a relação consigo próprio resulta da estrutura intersubjetiva da identidade pessoal: os indivíduos se constituem como pessoas unicamente porque, da perspectiva dos outros que assentem ou encorajam, aprendem a se referir a si mesmos como seres a que cabem determinadas propriedades e capacidades (HONNETH, 2009a, p. 272).

Há três formas de reconhecimento segundo o autor baseando-se em Hegel: o amor, o direito, e a solidariedade. Sendo a autorrealização do sujeito tão somente atingida quando:

- Através da experiência de amor (que se dá na primeira infância com a

relação mãe-filho), é gerada a expectativa de autoconfiança;

- Por meio da experiência de direito (referente às relações jurídicas, sujeito se vê como portador de direitos), que resulta no autorrespeito;
- E pela experiência de solidariedade (relativa à estima social, representada na relação intersubjetiva com os outros na sociedade), se tem a autoestima.

Para Hegel, todos são concomitantemente reconhecidos e reconhecedores, “essa necessidade é a sua própria, não o nosso pensamento em oposição ao conteúdo. Como reconhecer, ele próprio é o movimento, e esse movimento supera justamente seu estado de natureza: ele é reconhecer” (HONNETH, 2009a, p. 86).

Figura 1 - Formas de reconhecimento



Fonte: Elaborada pela autora, adaptada de Honneth (2009a).

Conforme Honneth (2009b, p. 364), “os sujeitos dependem do reconhecimento tanto de suas necessidades como de suas convicções e habilidades para poderem participar autonomamente da vida social”, sendo necessário aos indivíduos, estarem integrados em grupos sociais, uma vez que são como um espelho que reflete as experiências primárias (iniciadas na infância) de reconhecimento. Onde este sujeito se sente importante em sua capacidade para julgar e nas suas demais habilidades, tal processo se reconstrói na convivência em grupo, e desse modo, manter-se “vivo” no anonimato trivial do outro. Assim sendo, o

reconhecimento une dois pontos importantes da vida social a “autorrealização pessoal e as relações intersubjetivas, de um lado, a rede de suporte social e de sociabilidade capaz de servir de substrato para a autonomia e a liberdade, de outro” (ROSENFELD; SAAVEDRA, 2013, p. 37).

Não sendo contempladas essas três esferas de reconhecimento, o resultado são estados de desrespeito aos indivíduos por via de regra, interpostos por abusos físicos, maus tratos, desprovemento de direitos, afronta à dignidade e integridade social. Com base nas formas hegelianas, é elaborada a estrutura das relações sociais de reconhecimento:

Quadro 1 - Estrutura do autor

ESTRUTURA DAS RELAÇÕES SOCIAIS DE RECONHECIMENTO			
Modos de reconhecimento	Dedicação emotiva	Respeito cognitivo	Estima social
Dimensões da personalidade	Natureza carencial e afetiva	Imputabilidade moral	Capacidade e propriedade
Formas de reconhecimento	Relações primárias (amor, amizade)	Relações Jurídicas (direitos)	Comunidade de valores (solidariedade)
Potencial evolutivo		Generalização, Materialização	Individualização, igualização
Autorelação prática	Autoconfiança	Autorrespeito	Autoestima
Formas de desrespeito	Maus-tratos e violação	Privação de direitos e exclusão	Degradação e ofensa
Componentes ameaçados da personalidade	Integridade física	Integridade Social	“Honra”, dignidade

Fonte: Honneth (2003, p. 211).

Demais autores versaram acerca do reconhecimento, um foi Charles Taylor, filósofo cujas posições teóricas são no âmbito da filosofia da linguagem. Para este, o reconhecimento não se trata de cortesia, mas uma necessidade do homem, “isso porque pessoas e grupos podem sofrer danos reais se a sociedade os representa com imagens restritivas e depreciativas” (TAYLOR apud MENDONÇA, 2007, p. 170). Honneth e Taylor assemelham-se em seus juízos de reconhecimento propiciando um espaço de debate sobre os conflitos sociais e modernizando a Teoria Crítica (MENDONÇA, 2007).

Do mesmo modo foram tecidas críticas, uma que se destaca é a de Nancy

Fraser, filósofa que igualmente possui uma teoria social. Que assim como Honneth, tem embasamentos nas ideias de Habermas, o que influenciou veemente o debate sobre redistribuição e reconhecimento, pois busca "construir um paradigma alternativo do reconhecimento, Fraser compartilha o temor de que as proposições destes autores reconduzam a essencializações identitárias" (MENDONÇA, 2007, p. 173). A crítica da autora é a de que o reconhecimento se pauta no que é reservado a um grupo, já a redistribuição pode descontinuar a diferenciação grupal. Posteriormente, Honneth rebate Fraser ao resguardar a "implausibilidade filosófica" da diferença entre redistribuição e reconhecimento, estando a autora "equivocada ao associar o reconhecimento à cultura. Nesse aspecto, ela seria a verdadeira reducionista, ao restringir a justiça à economia e à cultura" (MENDONÇA, 2007, p. 173 - 175).

Em se tratando de reconhecimento e justiça, Saavedra e Sobottka (2012), apontam uma possível familiaridade dos sociólogos Bolstanski e Thévenot e Honneth, no que tange aos temas da igualdade, desigualdade, justiça e injustiça. Bolstanski e Thévenot, interligam as funções individuais ao cotidiano, em detrimento de "princípios ou equivalências universais". Diferentemente, Honneth agrega a esfera jurídica com a esfera da solidariedade, de modo que estas se universalizam.

Ou seja, os primeiros partem do indivíduo e o segundo parte de uma premissa universalista, por tratar o direito como abarcando todos. Pois desenvolve o raciocínio através das esferas do direito e da estima social, que culmina na "possibilidade para desigualdades legítimas", isto é, amparadas pelo próprio direito (SAAVEDRA; SOBOTTKA, 2012, p. 141). Visto que para Honneth (2009a, p. 277), as pressuposições jurídicas da autorrealização, "representam uma grandeza suscetível de desenvolvimento, visto que podem ser aperfeiçoados na direção de uma consideração maior da condição particular do indivíduo, sem perder seu conteúdo universalista". Assim sendo, para Saavedra e Sobottka (2012, p. 141), a injustiça em Honneth não está fundamentada na "amplitude da desigualdade", mas sim em percepções ligadas a "negação do reconhecimento" esperado e "pelo desrespeito".

A dinâmica de reconhecimento, na perspectiva dejouriana, enseja que o trabalho tenha um sentido. A partir do momento em que se é reconhecido por sua

qualidade, seus esforços, anseios, desânimos dentre outros, igualmente terão sentido. Sem isto, esgota-se o sentido de ser trabalhador, dando lugar então à insatisfação. Assim, “ao não contar com os benefícios do reconhecimento de seu trabalho nem poder aceder ao sentido da relação que vive com esse trabalho, o sujeito se confronta com seu sofrimento e só a ele” (DEJOURS, 2006, p. 34).

2.3.1. Luta por reconhecimento

Alicerçada no pensamento hegeliano, a categoria luta para Honneth, consiste numa luta social permeada de conflitos. A luta social consiste num processo prático “no qual experiências de desrespeito são interpretadas como cruciais típicas de um grupo inteiro, de forma que elas possam influir como motivação para uma exigência coletiva por relações ampliadas de reconhecimento” (HONNETH, 2009a, p. 257).

Em se tratando de luta social, tem-se como importante teórico, Karl Marx e sua luta de classes. Para Honneth (2009a, p. 229), uma diferença marcante na abordagem da luta social tratada por Marx em relação a de Hegel, reside que neste há uma "intuição normativa" que foi transformada por Marx numa "síntese tensa e altamente ambivalente com as correntes do utilitarismo". Sendo o problema de Marx, ter abordado de modo utilitarista o conflito social, deixando este de ser moral. Deixando de levar em conta, os formatos positivos de trabalho como possibilitadores de desenvolvimento do homem, não se tem uma luta por reconhecimento na luta de classes, mas por uma questão de autoimposição econômica.

A crítica à Marx se deve ao fato deste primariamente restringir a esfera de reconhecimento à vinculação da autorrealização no trabalho, uma vez que o mesmo não via como uma motivação moral a luta de classes. Justamente o ponto central da teoria de Honneth, assim Marx "sucumbiu, já no começo de sua obra, à tendência problemática de reduzir o espectro das exigências do reconhecimento à dimensão da autorrealização no trabalho” (HONNETH, 2009, p. 230). Honneth e Dejours tem um pensamento em comum em relação à Marx, os dois visam uma conceituação crítica do trabalho, assinalando que faltou a teoria marxista esclarecer “a tese

segundo qual a emancipação dos trabalhadores se daria a partir das relações inerentes ao próprio trabalho alienado no modo de produção capitalista” (MONTALVÃO, 2018).

O conceito de luta na ótica honnethiana, se dá ainda por meio das proposições da teoria da ação comunicativa habermasiana e da intersubjetividade, e desse modo, segue contrário ao modelo - luta de todos contra todos (RAVAGNANI, 2009, p. 45), teorizado por Maquiavel e Hobbes. Diferentemente destes dois últimos, Hegel caracteriza a luta mediante uma motivação moral e não apenas por finalidades de auto conservação e ampliação de poder, constituindo dessa forma, numa luta pelo reconhecimento (MELO, 2014, p. 23). Vale ressaltar que a moral hegeliana "se realiza na família, na sociedade e nas leis do Estado" de forma que é regida por regras universais que fornecem juízos morais (REALE; ANTISERI, 2005, p. 124 - 125). O que se difere da moral nietzschiana, que julga a moral cristã e assim do Estado como uma "moral de escravos" fruto do "ressentimento contra a força, a saúde, o amor pela vida" (REALE; ANTISERI, 2006, p. 5).

Em menção ao pensamento hegeliano, Spurk (2013), fala que a luta pelo reconhecimento é uma relação de dominação entre o sujeito e o outro, dominador ou dominado, ou seja, um estabelece sua liberdade ao outro. É isso a implicação do reconhecimento e da luta pelo reconhecimento da qual a visibilidade faz parte. Não há nem visibilidade nem reconhecimento em si. A injunção da visibilidade da qual sou objeto faz de mim o objeto do outro (SPURK, 2013, p. 338). É por meio da luta e do conflito que se é reconhecido, e a partir de então se pode atingir o amor, o direito e a dignidade (ARAÚJO NETO, 2011, p. 142). Assim, a teoria da luta por reconhecimento honnethiana, busca comportar os desígnios intersubjetivos de modo que estes sejam alcançados, e com isto seja possibilitado ao sujeito atingir sua autorrealização (MELO, 2014, p. 25).

Segundo Honneth (2003, p. 224), o desrespeito oriundo da negação das três esferas, impulsiona o indivíduo para a luta social, pois não havendo a autorrealização e aceitação social, pode agir de maneira proativa, para no curso coletivo do mundo da vida, conseguirem se incluir. Este mundo da vida sob o ângulo de Habermas, diz respeito às experiências que cada indivíduo traz consigo, os conceitos prévios advindos de sua bagagem cultural,

um grande acervo cultural, não apenas de referências simbólicas, ou definições específicas relacionadas a objetos concretos com os quais os agentes da ação social convivem [...] acervo de concordâncias, de definições consensuais sobre as quais não é necessário debater para chegar a uma conclusão (GUTIERREZ; ALMEIDA, 2013, p. 154).

Diante deste mundo da vida, o outro toma um posição importante, assim, a teoria de uma luta como elemento de obtenção de reconhecimento de si através do outro. Sendo que os movimentos sociais afloram, quando os indivíduos apreendem conscientemente ou não, que as ocorrências de desrespeito advêm de vivências de um grupo e não individualmente, e que experimentaram socialmente condições idênticas de transgressão de direitos ou mesmo de invisibilidade (HONNETH, 2009a, 2013). Pode ser não consciente, em razão de não tomarmos consciência de todos os atos e estímulos que nos rodeiam. Algo asseverado por Simmel (1903, p. 578):

O homem é um ser que faz distinções, isto é, sua consciência é estimulada mediante a distinção da impressão atual frente a que lhe precede. As impressões persistentes, a insignificância de suas diferenças, a regularidade habitual de seu transcurso e de suas oposições exigem por assim dizer menos consciência [...].

Neste sentido, o caráter *blasé*, pode assumir duas faces, uma que remonta à essa relação não consciente desses indivíduos com o “acervo de concordâncias” do mundo da vida. A outra, está vinculada ao desprezo pelos grupos relegados. Logo, para este autor, a diferenciação dentro dos grupos está ligada ao tamanho desses grupos. Dado que “a medida em que o grupo cresce - numericamente, espacialmente, em significação e em conteúdo de vida -, então justamente afrouxa-se a sua unidade interior imediata” (SIMMEL, 1903, p. 578).

Assim, percebemos a relação entre as formas de desrespeito com o desenvolvimento do próprio grupo, pois conforme os padrões dentro do mundo da vida, ou das definições consensuais, crescem igualmente. Consequentemente, também cresce a “liberdade de movimento”, ou seja, um fenômeno oposto aos dos pequenos grupos. Não é aleatório que para Simmel (1903, p. 581) “não haja nenhum fenômeno anímico que seja reservado de modo tão incondicional à cidade grande como o caráter *blasé*”. Entretanto, o próprio *blasé* pode ser intencional como não, posto que os sinais de comunicação são subjetivos e assim pode ocorrer distintas interpretações (HONNETH, 2001, p. 123).

2.4 Análise do sofrimento no trabalho pela perspectiva da PdT - Psicodinâmica do trabalho dejouriana

O sofrimento é parte da realidade social e abarca tanto a subjetividade humana, quanto o mundo do trabalho. E a procura por satisfação no trabalho tem importância na esfera pessoal do sujeito:

A busca por um local de trabalho que não apenas assegure a subsistência, mas também **satisfaça individualmente** de modo algum desapareceu; ela tão somente deixou de determinar as discussões públicas e as arenas da disputa política [...] (HONNETH, 2008, p. 47, grifo nosso).

O sofrimento psíquico são exteriorizados a partir de sinais corporais, como respostas externas de sentimentos internos patológicos e/ou psíquicos “as reações provocadas pelo sentimento de injustiça devem ser vistas como o estopim *par excellence* da luta por reconhecimento” (SAAVEDRA; SOBOTTKA, 2008, p. 15, grifo do autor).

Para uma melhor definição deste sofrer, utilizaremos a Psicodinâmica do Trabalho - doravante PdT. cuja importância foi definida por seu principal teórico Christophe Dejours, dado que ela é disciplina clínica e teórica, primeiramente por descrever e analisar o vínculo entre trabalho e saúde mental, segundo por relacionar o conhecimento obtido por meio da clínica com o arcabouço teórico o que “engloba, ao mesmo tempo, a psicanálise e a teoria social” (DEJOURS, 2004, p. 28), e deste modo, se faz perceptível seu caráter interdisciplinar. A relação entre o trabalho e a subjetividade é evidenciada pelo viés da PdT, já que para Dejours (2004, p. 30) trabalhar vai além do ato de produzir, estando vinculado a própria formação da subjetividade, pois no trabalho o indivíduo possui a chance de se testar, bem como, se realizar.

Na visão dejouriana, o sofrimento define-se como sendo “o espaço de luta que cobre o campo situado entre, de um lado, o ‘bem-estar’ [...] e, de outro, a doença mental ou a loucura (DEJOURS, 2007, p. 152)”. Na PdT, o sofrimento é como um drama que leva o indivíduo à busca, no mundo e no trabalho, de uma melhor condição de saúde (MENDES, 2007, p. 43). Ela enfatiza, sobretudo, as relações de

vivência de prazer ou de sofrimento porque passam os indivíduos nas organizações.

Figura 2 - Abordagem da PdT



Fonte: Elaborada pela autora.

É por intermédio do trabalho que o homem se insere na atividade produtiva, já que concomitantemente ele é favorecido pela produção e é "vítima do trabalho" (DEJOURS, 2007, p. 150). O referido atributo de vítima do trabalho condiz com uma virada epistemológica ocorrida na PdT quanto ao entendimento sobre sofrimento e normalidade. Nesta reviravolta, o sofrimento não mais significa a exceção, mas sim a regra, portanto se tornou o oposto do que era pensado. Evidenciada por Dejours (2007), tal reviravolta ocorreria devido à PdT tratar a normalidade como um "enigma", em virtude da onipresença do sofrimento no trabalho. Isto ocorre devido à capacidade do sofrimento transformar a realidade a partir do encontro da subjetividade do indivíduo e o trabalho, assim

o sofrimento não é apenas uma consequência última da relação com o real; ele é ao mesmo tempo proteção da subjetividade com relação ao mundo, na busca de meios para agir sobre o mundo, visando transformar este sofrimento e encontrar a via que permita superar a resistência do real. Assim, o sofrimento é, ao mesmo tempo, impressão subjetiva do mundo e origem do movimento de conquista do mundo (DEJOURS, 2004, p. 28).

Porém, para que haja a ressignificação do sofrimento que resulta em doença para um sofrimento que "conquista o mundo", é necessário o olhar do outro. Para tanto, a criatividade dá sentido ao inerente sofrimento do trabalho mediante este olhar do outro, uma vez que se adquire visibilidade (baseando-se no pensamento de Merleau-Ponty de que o visível e o invisível não se excluem) pelo olhar dos

superiores hierárquicos ou dos pares. Para Dejours (2003), estes dois tipos de olhares, compõem as duas espécies de julgamento, o de utilidade e o de beleza. O juízo de utilidade é composto pelo crivo dos superiores hierárquicos, mas também, pelo olhar dos clientes, ou seja, a quem se destina o trabalho. Este tipo de julgamento possui a capacidade de validar a ação técnica do indivíduo no domínio do trabalho. E assim, por estes olhares, ocorre a conexão entre a ação técnica e o tecido social tendo-se em vista que as "dinâmicas intersubjetivas" e assim o reconhecimento compõem o ciclo que determina a "mobilização subjetiva da personalidade e da inteligência" (DEJOURS, 2003b, p. 58).

Já o juízo de beleza provê sentido de forma qualitativa ao trabalho, posto que relaciona a qualidade do trabalho com os requisitos necessários para ser aceito em determinado grupo. Esta aceitação é o reconhecimento pelo outro, fundamental para a constituição identitária do indivíduo com o grupo, o que revela a importância de exercer a criatividade no ambiente organizacional, dado que interfere na "eficácia da organização do trabalho" (DEJOURS, 2003, p. 55-56). Demonstrando assim, o contributo da PdT para a racionalidade burocrática, uma vez que a racionalidade da ação no trabalho está interligada à subjetividade, tendo em vista que a ação racional se alimenta da subjetividade (DEJOURS, 2004, p. 33). Salientando que consideramos o termo racionalidade burocrática, como o empregado por Max Weber na constituição do Estado Moderno, em razão da necessidade da racionalidade do direito e da administração para a formação do Estado racional (WEBER, 1999, p. 531).

Isto posto, se o sofrimento inerente ao trabalho não adquirir outro significado e assim for reinvestido no próprio trabalho, aquele se torna cíclico e capaz de levar à doença mental (DEJOURS, 2003a, p. 34-35). Quanto a organização do trabalho, é importante se falar da relação entre o trabalho prescrito e o trabalho real. O trabalho prescrito diz respeito às atividades que são antecipadamente delineadas e dispostas ao trabalhador. Trata-se, então, do "trabalho real" que, segundo Dejours, pode ser compreendido como "aquilo que em uma tarefa não pode ser obtido pela execução rigorosa do prescrito" (DEJOURS, 2003b, p. 39 - 43). Isso quer dizer que a maneira como cada trabalhador realiza suas tarefas é única e, em certa medida, independe de instruções e direcionamentos prescritos. E assim, "trabalhar é preencher a lacuna entre o prescrito e o real" (DEJOURS, 2004, p. 28), devendo a trajetória a ser

trilhada entre o prescrito e o real, ser continuamente reinventada ou desvelada pelo trabalhador, pois não há como antever e assim completar as lacunas.

Com as vivências de sofrimento, os sujeitos desenvolvem mecanismos a fim de minimizar o sofrimento decorrente da transformação da realidade, são as estratégias defensivas, assim denominadas por Dejours, podendo ser estratégias defensivas individuais ou coletiva. A distinção entre elas é que, a individual permanece sem se ter a “presença física do objeto, porque ele está interiorizado, enquanto, que o segundo depende da presença de condições externas e se sustenta no consenso de um grupo específico de trabalhadores” (MENDES, 1995, p. 4). A PdT possibilita uma transformação do sofrer, ao dar a palavra para o trabalhador. É altamente importante para o trabalhador, o espaço da palavra, que é um meio de discussão construtiva, pública e em coletivo, vindo surgir assim “conhecimentos sobre o trabalho real, que até então estavam parcialmente ocultos pelo sofrimento e as defesas contra este sofrimento” (DEJOURS, 1992, p. 169), propiciando ao trabalhador, revisar suas atitudes.

Diante do que foi apresentado, podemos afirmar que o sofrimento, invisibilidade e não reconhecimento de seus esforços no ambiente do trabalho causam insatisfação e dificuldades diversas, contrapondo as expectativas dos trabalhadores, experiência que ocorre com os terceirizados da UFRPE.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

3.1 Sujeitos e lócus de pesquisa: trabalhadores terceirizados de uma IFES

A UFRPE, possui tradição centenária na atuação do ensino, pesquisa e extensão, ofertando 59 cursos de graduação distribuídos no campus do Recife e nas unidades acadêmicas de Garanhuns, de Serra Talhada, e do Cabo de Santo Agostinho. Na pós-graduação, são 48 cursos de mestrado e doutorado, e também oferece Educação a Distância. Todos pertencentes às áreas das ciências agrárias, humanas, sociais e exatas (UFRPE, 2017).

Assim como nas demais instituições públicas federais, seu quadro de servidores é composto por dois grupos: concursados e terceirizados. Estes são contratados de empresas prestadoras de serviços via processo de licitação pública, nos parâmetros da Lei 8.666/93, que institui as normas para licitação e contratos na Administração Pública. Através de processo licitatório, é realizada a contratação de funcionários terceirizados de empresas prestadoras de serviços, que são distribuídos de acordo com as tarefas laborais pelos postos de trabalho na sede e nas unidades acadêmicas totalizando em quatro atualmente, segundo informações do Departamento de Logística e Serviços, responsável pela administração destas empresas (UFRPE, 2017).

De acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional, a infraestrutura acadêmica e administrativa da universidade, está composta em média por três mil servidores entre técnicos-administrativos, professores e pessoal terceirizado, além dos 15.000 discentes. Sendo oferecidos cursos de educação básica, técnica e tecnológica, e também a realização de projetos de ensino, pesquisa e extensão dentre as diversas áreas do saber, distribuídos afora a capital através das unidades acadêmicas, estações de pesquisa e polos de ensino a distância (PDI UFRPE 2013-2020, 2017). E conta atualmente com o quadro terceirizado totalizado em 960 trabalhadores, de acordo com os termos de referência informados pelo setor responsável. Foram contratadas quatro empresas prestadoras de serviços,

destinadas a atender nas instalações da sede e demais unidades acadêmicas da UFRPE. As empresas e os respectivos serviços terceirizados estão detalhados no quadro 2.

Quadro 2 - Empresas e serviços terceirizados

EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4
Serviços de apoio operacional em atividades diversas	Serviços de vigilância patrimonial armada e vigilância motorizada	Serviços de portaria	Serviços de limpeza e conservação
FUNÇÃO	FUNÇÃO	FUNÇÃO	FUNÇÃO
Supervisor/Preposto	Supervisor de segurança	Supervisor	Servente de limpeza
Analista de Logística e Suprimento	Encarregado de segurança	Encarregado	Encarregado
Encarregado	Apontador de pessoal	Porteiro	
Motorista	Vigilante	Recepcionista	
Lavador de veículos	Moto vigilante		
Encadernador			
Copeiro			
Auxiliar de cozinha			
Tratador de animais			
Lavador de roupa hospitalar			
Tratorista			
Analista de Treinamento e Logística em Aquicultura			
Assistente de Hospitalidade			
Camareiro			
Contínuo			
Olericultor			
Técnico em Mecânica Automobilística			
Ajudante de Mecânica Automobilística			
Recepcionista hospitalar			
Técnico em Biotério			
Operador de Máquina de Reprografia			
Analista de Cerimonial e Eventos			
Auxiliar de Cerimonial e Eventos			

Fonte: Elaborada pela autora.

3.2. Procedimento metodológico: a teoria da argumentação toulminiana

A presente pesquisa é qualitativa, e tem como procedimento metodológico para análise dos dados, a Teoria da Argumentação do filósofo Stephen Toulmin. Que foram coletados por meio de entrevista com os trabalhadores objeto do estudo.

Tomando-se por base uma lente teórica de dois autores principais para a pesquisa conceitual, por meio de literatura especializada em artigos científicos, livros, documentos institucionais, dissertações, e demais fontes atinentes. Em pesquisas de interesse social e nas Ciências Sociais em geral, a pesquisa qualitativa é extremamente útil. Porquanto trabalha com fenômenos não quantificáveis, ou seja, relativos a crenças, significados, valores, motivações, dentre outros, aos quais pertencem a critérios bem específicos (MINAYO, 2001).

Para a coleta de dados, utilizamos a técnica da entrevista do tipo semiestruturada, aplicada aos profissionais do local, para se chegar a uma melhor compreensão das questões na prática. A entrevista pode ser compreendida como um diálogo entre duas pessoas, com objetivos previamente determinados. Servindo como forma de coleta de dados acerca de um assunto ou tema científico, sendo marcada pela comunicação oral, revelando assim o significado da fala e da linguagem (MINAYO, 2001). A entrevista social é tida como meio de coleta de informações a respeito de temática referente a um problema de pesquisa. Dentre os vários tipos de entrevista, deve ser buscado a que se volte ao entendimento de como se processam os fenômenos sociais, dito de outra maneira, a entrevista cujo objetivo seja decorrente da pesquisa social com um problema de pesquisa definido (MANZINI, 1991, p. 150). O que pode ser aplicado ao caso dos terceirizados da UFRPE, que é composta por diferentes grupos de servidores, estando a invisibilidade sentida sob a ótica do grupo em questão, e exposta a partir de suas argumentações.

A entrevista semiestruturada, diferentemente das outras, não segue a um padrão rígido de perguntas elaboradas pelo pesquisador, no geral ela tem enfoque no objetivo a que se quer chegar, a partir de um roteiro precedente. Constando perguntas principais que podem ser complementadas no momento em que está sendo realizada (MANZINI, 1991, p. 154). Foi confeccionado um roteiro, constando ao todo dez perguntas, como ponto de partida para entrevista semiestruturada. As questões foram distribuídas entre as três categorias de análise, e formuladas com o intuito de captar a percepção que tem os terceirizados acerca dos fenômenos pesquisados.

Quadro 3 – Divisão das perguntas

Categoria	Perguntas	Total
Invisibilidade	3	10
Reconhecimento	3	
Sufrimento no trabalho	3	
Análise geral	1	

Fonte: Elaborado pela autora.

Visando obter um melhor resultado da pesquisa, entrevistamos sujeitos que se autodeclararam sofredores da invisibilidade, extraindo as diferentes realidades vivenciadas por estes. Posteriormente vem a análise das argumentações dos trabalhadores terceirizados, da percepção destes acerca do problema. Sendo esta pesquisa qualitativa, a quantidade de entrevistas não é relevante para aferir a intensidade deste sofrimento vivenciado por cada um dos sujeitos. Objetivamos captar a ocorrência ou não do fenômeno e não sua generalização, logo, se buscou àqueles que se declararam sofrer este tipo de problema, bem como as razões pelas quais os levaram a fazer tal afirmação. Por conseguinte, a análise se dará a partir dos que se dispuseram a participar. Para a análise dos dados e conseqüentemente dos fenômenos dos quais se pesquisou, utilizamos a análise da argumentação de Toulmin.

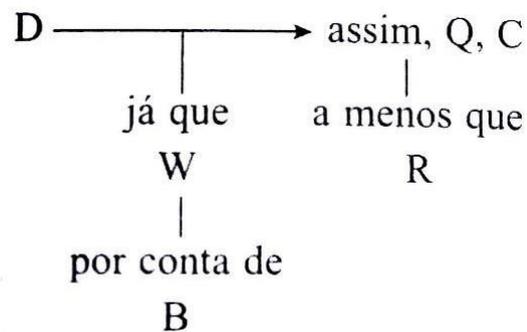
Sua teoria tem destaque em pesquisas voltadas ao estudo da argumentação, devido ao fato de se romper com o rígido sujeito da lógica formal, através de um sistema elementar e adaptável de análise de argumentação (LIAKOPOULOS, 2006, p. 224). A teoria da argumentação examina as validações de argumentos, de maneira sistemática, permitindo assim, uma análise detalhada do processo argumentativo. Transformando um raciocínio válido, que passa a se constituir em um exemplo estruturado de argumentos, e visto de modo seriado (TOULMIN, 2006), então a montagem “esquemática da estrutura do argumento é a

base para sua avaliação crítica [...] o mérito de um argumento é julgado com fundamento na função de suas partes inter-relacionadas” (LIAKOPOULOS, 2006, p. 220).

Quanto a estruturação dos argumentos, Toulmin (2006), desenvolve uma diferenciação entre a alegação ou conclusão (C), e os casos que são as bases para um argumento – os quais é chamado de dados (D), “tomando-se aqueles dados como ponto de partida, é apropriado e legítimo passar dos dados à alegação ou conclusão apresentada” (TOULMIN, 2006, p. 141). É necessário que se tenha assertivas gerais, prováveis e que façam elos, em cada argumento especificado, que, de acordo com o autor, ocorre de forma simplificada tal processo, demonstrado na expressão: se D, então C. Podendo, no entanto, estender-se para a expressão: dados do tipo D nos permitem se chegar as conclusões C. Esta propositura denomina-se justificativas ou garantias (W), que vão dos dados para a conclusão, diferindo assim as conclusões, bem como os dados. No argumento, a garantia faz a vinculação lógica entre dados e conclusão, e preliminarmente, exprime a razão de se assentir ou não o argumento, além de possibilitar a verificação das funções da argumentação, uma vez que se pode ter a incumbência de esclarecer e/ou comunicar.

E em alguns casos não só importa a especificação dos dados, conclusão ou garantias “[...] pode acontecer de termos que inferir um *qualificador*” (TOULMIN, 2006, p. 145, grifo do autor). Então, se faz necessário que se adicione uma menção clara à ação assumida pelos dados expostos que confirma uma alegação em razão de uma dada justificativa. E dependendo do caso, pode ser inserida no esquema, expressão B (apoio da garantia), que como o nome diz, vem a apoiar a garantia (W), ou seja, tem o intuito de legitimar a garantia. E a expressão R (refutação), também pode ser acrescentada ao esquema, são as condições de exceção ou refutação, que “indicam circunstâncias nas quais se tem de deixar de lado a autoridade geral da garantia” (TOULMIN, 2006, p. 145). Na ilustração 3, a esquematização completa da teoria de Toulmin.

Figura 3 - Diagrama completo de Toulmin



D = Dado

W = Garantia

B = Apoio da garantia

Q = Qualificador

R = Refutação

C = Conclusão

Fonte: Toulmin (2006, p. 150).

Para a realização da análise dos dados a partir da argumentação, nos baseamos nas diretrizes dadas por Liakopoulos (2006), que consistem em:

- 1 Colete uma amostra representativa que incorpore os pontos de vista de todas as partes interessadas no debate.
- 2 Sintetize os pontos principais em um parágrafo, parafraseando o mínimo.
- 3 Identifique as partes usando as definições apresentadas e teste-as quanto a sua fidedignidade.
- 4 Compare todas as partes do argumento em uma apresentação esquemática a fim de que elas possam ser lidas em relação umas com as outras.
- 5 Apresente uma interpretação em termos do contexto geral e do mérito da completude do argumento. (LIAKOPOULOS, 2006, p. 247 - 248).

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Da invisibilidade dos terceirizados

Analisando a categoria invisibilidade a partir da argumentação dos trabalhadores, detectamos que sentir-se invisível no ambiente laboral foi unanimidade. A maioria dos entrevistados exemplificaram situações que levaram à invisibilidade, e assim, o olhar que ultrapassa o outro no campo visual o tornando invisível, na perspectiva honnethiana. Na qual assinala que,

every form of social recognition of a person then depends - in a more or less mediated way - on a symbolical relation to the expressive gestures that in direct communication ensure that a human being attains social visibility³ (HONNETH, 2011, p. 119).

O ato do outro - seja servidor efetivo, aluno ou outros - não cumprimentar como se não existisse mais alguém no espaço, é o que mais foi argumentado nas entrevistas:

- Entrevistadora - Já teve momentos que sentiu ou sente ser invisível no trabalho?
- Entrevistada 4 - “Com certeza, todos os momentos, todos os dias a gente se sente invisível e dependendo do departamento, aí é que você é invisível mesmo, ninguém nota sua presença”.
- Entrevistada 3 - “Às vezes a gente está dentro do local e eles fazem de conta que não tem ninguém, passam e não olham para você, nem bom dia dão, podem passar dez vezes”.

Abaixo, mais falas onde a invisibilidade reaparece no gesto intencional de não olhar, um exemplo em meio a uma “multitude of gestures that can give expression to the act of recognition [...] are different assessments of worth [...] the addressee may be considered worthy of love, of respect, or of solidarity”³

³ Multiplicidade de gestos que podem dar expressão ao ato de reconhecimento [...] são diferentes avaliações de valor [...] o destinatário pode ser considerado digno de amor, de respeito ou de solidariedade (tradução nossa).

(HONNETH, 2001, p. 122).

- Entrevistadora - Como são assim essas atitudes?
- Entrevistado 1 - “Tem vezes que a gente tá trabalhando, e muitos passam e fazem de conta que não estão vendo, não cumprimenta, por conta da função da gente, que somos SG, nos sentimos um pouco de fora, não são todos, alguns tratam agente dessa forma”
- Entrevistada 5 - “Não dá um boa tarde, se eu estiver com alguém por exemplo funcionários, e uma outra pessoa chegar, ela cumprimenta só aquela outra pessoa, o professor ou o servidor, como se eu não existisse, estivesse ali”.

Não direcionar o olhar para o SG (autodenominação para serviços gerais), constitui uma versão contemporânea do efeito *blasé* descrito por Simmel (1903) no início do século. Onde o embotamento, a nulidade a partir do *blasé* como expressão atual voltada ao SG, remete ao que Honneth chama invisibilidade. E nesta última resposta, podemos fazer menção ao que Costa (2008) denomina de cegueira psicossocial, ou seja, um sujeito “cega” um outro sujeito que é “cegado”. Este fenômeno social é fato constante do qual convivem, sendo marcante este sentimento. Acentuamos uma fala de entrevistada onde define essa experiência:

- Entrevistada 5 - “É principalmente mais nesses tempos comemorativos, final de ano, que o povo passa e não lhe dá um bom dia, não lhe dá um feliz ano novo, feliz natal, passa e faz de conta que não tem ninguém no corredor, que está lá exercendo sua função, isso para você se sentir invisível”.

A entrevistada ainda transparece fatores subjetivos externos ao trabalho (clima amistoso de finais de ano, as comemorações, remontando à família, amigos, e outras relações sociais), que terminam por amplificar o problema, pois via o espírito de fraternidade, se espera uma visibilidade que não vem. E no que diz respeito à imagem que acreditam serem vistos pelo outro, em sua maioria o fator profissão, ou melhor, a função desempenhada na universidade, é a causa principal na incitação da invisibilidade, (alguns trabalhos que tratam de fatores que incitam a invisibilidade, ver Simim (2015) e Costa (2008)). Algumas respostas sobre como crê que ser visto pelos outros:

- Entrevistado 1 - “Não todos, mas tem alguns que, como somos terceirizados que trabalha em limpeza, tem vezes que a gente se sente excluído, talvez pela função, a gente trabalha com doutor, alguns demonstram e a gente fica por fora”.

A experiência vivida por estes trabalhadores, demonstra, a partir de uma perspectiva honnethiana, uma invisibilidade social que muitas vezes pode se tornar pública, uma vez que é percebida também pelos demais no ambiente, fazendo-o além de se sentir excluído, humilhado⁴. Este “olhar através” pode tomar um caráter público, pois “no solo el sujeto afectado, sino también las demás personas presentes en el espacio pueden normalmente comprobar que se trata, bajo circunstancias dadas, de un caso de no ver o ignorar humilhante”⁵ (HONNETH, 2011, p. 169).

Na fala do entrevistado, se torna aparente o sentimento de invisibilidade, quando se refere ao servidor, o professor que é o “doutor”, ou seja, a visibilidade está atrelada ao fato se ter muito estudo, contrariamente, pouco estudo traz invisibilidade. A expressão “doutor”, ainda traz a percepção que tem o terceirizado da universidade, ele compreende que há uma hierarquia institucionalizada. E é repetida ao longo da entrevista:

- Entrevistado 1 - “É, assim, por exemplo, tem ocasião como festas, que como somos terceirizados, eles são doutores, acham que a gente não deve ir, teve vezes de não convidar e a gente se sente por fora, excluído dessa forma, porque ele não vai se sentir bem com um terceirizado, um serviços gerais no meio né, e dessa forma a gente se sente excluído”.

- Entrevistadora – Os outros se acham superiores por conta da função?

- Entrevistado 1 - “É da função, são doutores, e a gente não é bem visto nesse caso”.

- Entrevistado 2 - “Deveria ser melhor, porque aqui a gente serve a eles, os doutores e de todas as formas”.

⁴ Para trabalhos acerca da invisibilidade pública e social ver Boldt e Adeodato (2014) e Rodriguez e Dutra (2016).

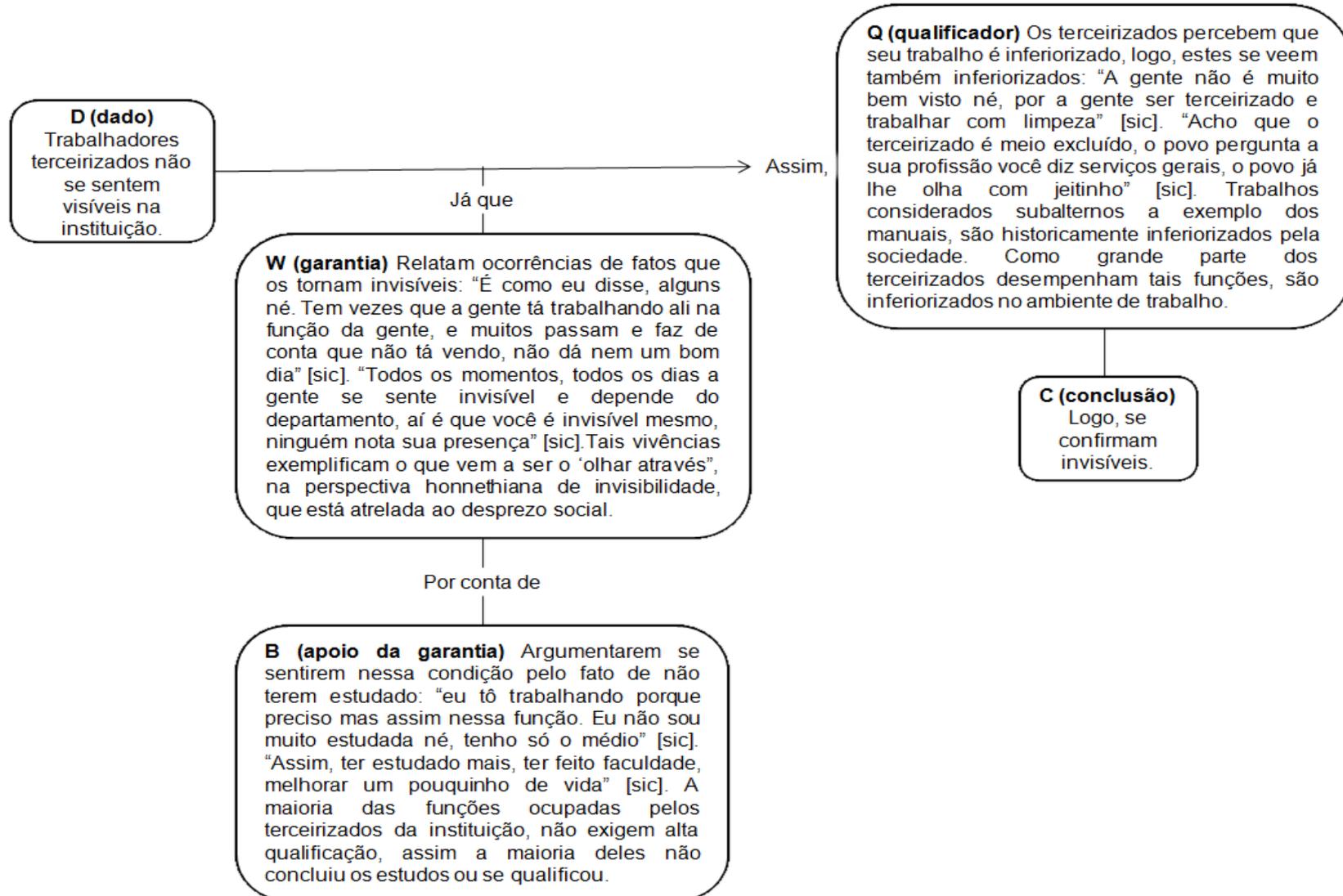
⁵ Não apenas o sujeito afetado, mas também as outras pessoas presentes na sala, podem normalmente estabelecer que a negligência ou ignorar é de um tipo humilhante (tradução nossa).

Assim, exclusão e invisibilidade estão ligadas ao “doutor”, onde trabalhar na função de serviços gerais, se deve a não ter estudado. Como argumenta outra entrevistada:

- Entrevistada 2 - “Às vezes eu penso, porque não estudei mais para ter uma profissão que as pessoas também reconhecessem, é assim porque se eu tivesse um cargo melhor seria mais reconhecida”.

É inquietante para eles a condição de invisibilidade, bem como a falta de reconhecimento no trabalho por parte dos demais servidores e alunos, sendo poucos deles que falaram se sentirem reconhecidos. Ao serem perguntados se já foram tratados de uma forma diferenciada, a maioria afirmou que recebeu tal tratamento, cuja causa se deve ao tipo de atividade executada, o que confirma a questão histórica de assaz desprezo pelos trabalhos manuais em nosso país. Aplicando a análise da argumentação de Toulmin, temos o seguinte esquema para esta categoria.

Figura 4 - Esquema argumentativo para a categoria invisibilidade



Fonte: elaborada pela autora.

4.2 Do (não) reconhecimento

Vimos que na visão honnethiana, quando presentes as três esferas do reconhecimento, amor, direito e solidariedade, cujos resultados são respectivamente o desenvolvimento da autoconfiança, do autorrespeito e da estima social, a dignidade do sujeito é atendida. No caso dos terceirizados, alguns declararam que receberam reconhecimento por seu trabalho, geralmente por seus superiores ou servidores, mas ainda assim, já viveram momentos em que não foram reconhecidos. Situações que vez ou outra são revividas, seja através de um visitante, aluno, e raramente seus pares. Uma entrevistada conta que passou por uma fase de não reconhecimento, mas que ao mudar de setor, sente ser reconhecida:

- Entrevistada 4 - “Estou falando ao longo desses 14 anos, passei por departamentos e você parece que não é ninguém, não tem isso aqui não, mas tenho vários colegas em outros departamentos que só lhe falam quando precisam”.

A percepção dos entrevistados da falta de reconhecimento, é que se dá notadamente por parte dos servidores, a maioria professores, e em geral pelos demais, apenas uma entrevistada ressaltou que não se sente reconhecida por parte dos alunos, como mostram as respostas abaixo sobre se sentir reconhecida por parte do seu chefe, colegas e os outros servidores:

- Entrevistada 4 - “Só se lembra de você quando precisa, quando derruba um lixo, quando tudo suja, aí se lembra de chamar para você para limpar”.
- Entrevistada 2 - “Até agora não tive problema nem com chefe e nem outros colegas, então os outros servidores é que às vezes podem não reconhecer”.
- Entrevistadora - Como você acha que é reconhecido?
- Entrevistada 3 - “Por que não são todos que veem nós, tem muitos que dão bom dia com alegria, eu posso estar suada que me abraça. Dá aquele abraço e tem outros que estão ali todos os dias mas nem dão um bom dia, nem reconhece”.

Acima, a primeira resposta retrata que a entrevistada se sente visível tão-somente quando precisam de seu trabalho, permanecendo então invisível, situação

assemelhada ao que afirma Merleau-Ponty, de que há invisível no visível, devido a ao fato destes não se excluírem. Na última fala, é revelado um reconhecimento ligado a um aspecto subjetivo, o carinho, o abraço, mas que se liga ao aspecto objetivo do labor, o fato de estar suada, mas ainda assim receber um abraço. Seu trabalho se assemelha ao doméstico, se relacionando assim ao cuidado com a família. Assim, podemos remeter à primeira esfera do reconhecimento, a do amor, que se dá na relação afetiva com a mãe, e é composta por relações mais íntimas segundo a visão honnethiana, onde a entrevistada se sente acolhida pelo outro, no caso mencionando, o aluno que com o carinho lhe reconhece⁶.

O antagonismo entre estudo e função se sobressai, pois muitos acreditam que a falta de reconhecimento (similarmente à invisibilidade) se deve ao fato de não terem continuado seus estudos. Ou seja, estudo e profissão ligados à legitimidade do SG não ser reconhecido no Brasil por não ser ligada ao estudo, trabalho manual *versus* intelectual, a universidade. Assim, os entrevistados em sua totalidade, se sentem culpados por sua atual condição de trabalho, e não deram indícios de atribuição de culpa por parte de outrem⁷.

- Entrevistada 5 - “Não estudei mais para ter uma profissão que as pessoas reconhecesse, porque se tivesse um cargo melhor, seria mais reconhecido”.

Constatamos em suas argumentações, que todos de alguma maneira, são ou já foram tratados de forma diferente, para alguns deles há o sentimento de injustiça. Atingindo assim a sua dignidade, uma vez que o trabalho consiste dentre outros aspectos, uma relação social em que pese o olhar do outro, o que remete à última dimensão intersubjetiva do reconhecimento, a estima social⁸. Vide respostas abaixo.

- Entrevistadora - Já foi tratado de forma diferente?
- Entrevistado 1 - “É, e devido a função, até injusto, porque a gente é quem deixa tudo em ordem, trabalha e procura fazer o melhor e deveria ser mais

⁶ Ver trabalho de Blétière (2014), sobre uma aproximação das relações na esfera privada com a esfera do amor.

⁷ Acerca da desqualificação do trabalho e falta de reconhecimento desta função, ver trabalho de Maciel (2013).

⁸ Ver sobre relações sociais em que incide a esfera da estima social, os trabalhos de Merigueti (2017) e Lage e Cavalcante (2019).

reconhecido”.

A negação às formas de reconhecimento, sobretudo a da estima social, imprime um desrespeito, conforme Honneth (2003, p. 213), na visão daqueles que se veem "maltratados por outros, desempenham até hoje um papel dominante categorias morais que, como as de 'ofensa' ou de 'rebaixamento', se referem a formas de desrespeito”, isto quer dizer às “formas do reconhecimento recusado”.

- Entrevistada 4 - “O povo pensa que só porque é da limpeza, já é complicado. Até quando você vai num canto mesmo, e perguntam a sua profissão, , já lhe olham com um jeitinho, tem uma certa discriminação”.

A insatisfação acima (profissão escamoteada quando lhe “olham com jeitinho”), os relatos de ofensa (forma pejorativa “menina da limpeza”), de vergonha (esconder a profissão na abreviação SG), dentre outras vivências, são reproduzidas no espaço organizacional destes entrevistados, este não reconhecimento leva-os a externarem sua frustração. Constituindo desse modo, a verbalização desta falta de reconhecimento, o meio de luta por reconhecimento dos trabalhadores terceirizados da UFRPE. Concatenando ao enunciado por Honneth (2003, p. 224), “nessas reações emocionais de vergonha, a experiência de desrespeito pode tornar-se o impulso motivacional de uma luta por reconhecimento”, desse modo, o sentimento de vergonha dos terceirizados, tal qual a ira, vexação e desprezo, é uma reação emocional negativa, constituindo experiências de desrespeito, que “podem revelar ao indivíduo que determinadas formas de reconhecimento lhe são socialmente denegadas” HONNETH (2003, p. 220). Experiências de vergonha e de busca/luta por reconhecimento:

- Entrevistado 3 - “Fica um pouco constrangedora, porque a gente trabalha, faz o que faz, e tem vezes que não é reconhecido. Isso aí”.

- Entrevistadora - Como desejam reconhecimento, há alguma espécie de luta de vocês?

- Entrevistado 1 - “É, muitos companheiros ficam reclamando, entrando até em conflito”.

- Entrevistadora - Vocês questionam entre si?

- Entrevistado 1 - “Sim. No caso aqui desse departamento, somos cinco, a gente tem que conversar quando vê que as coisas estão seguindo pro lugar errado”.

- Entrevistadora - Então vocês têm essa inquietação, porque vocês não se sentem reconhecidos?

- Entrevistado 1 - “É, tem vez que o chefe não reconhece e a gente tem que conversar, se juntar os cinco do departamento e procurar mostrar os erros e tentar fazer o melhor, para poder prosseguir e ser reconhecido”.

Uma trabalhadora conta que executa funções das quais não tem atribuição, o que viola o contrato de trabalho, mas não discorda, por conta da insegurança jurídica gerada com a negação de seus direitos, ou seja, o medo de perder o emprego, além de não ser reconhecida:

- Entrevistada 5 - “Na maioria das vezes a gente faz função que não é da gente”.

- Entrevistadora - Como assim, que funções?

- Entrevistada 5 - “Café, a gente acaba fazendo porque tem que agradar as pessoas, mesmo que você limpe, faça o seu trabalho, acaba sendo visto com outros olhos, pior ainda, desse jeito, a menina da limpeza, aquela ali, não faz nada que a gente pede”.

- Entrevistadora - Então você se inquieta com a situação?

- Entrevistada 5 - “Sim, mas se for bater de frente, pode sair do trabalho e fica só entre a gente, aquele grupo, não pode reivindicar até com a empresa mesmo ou a universidade, como falei, acaba sendo vista como mau funcionário, mas é o nosso direito não é”.

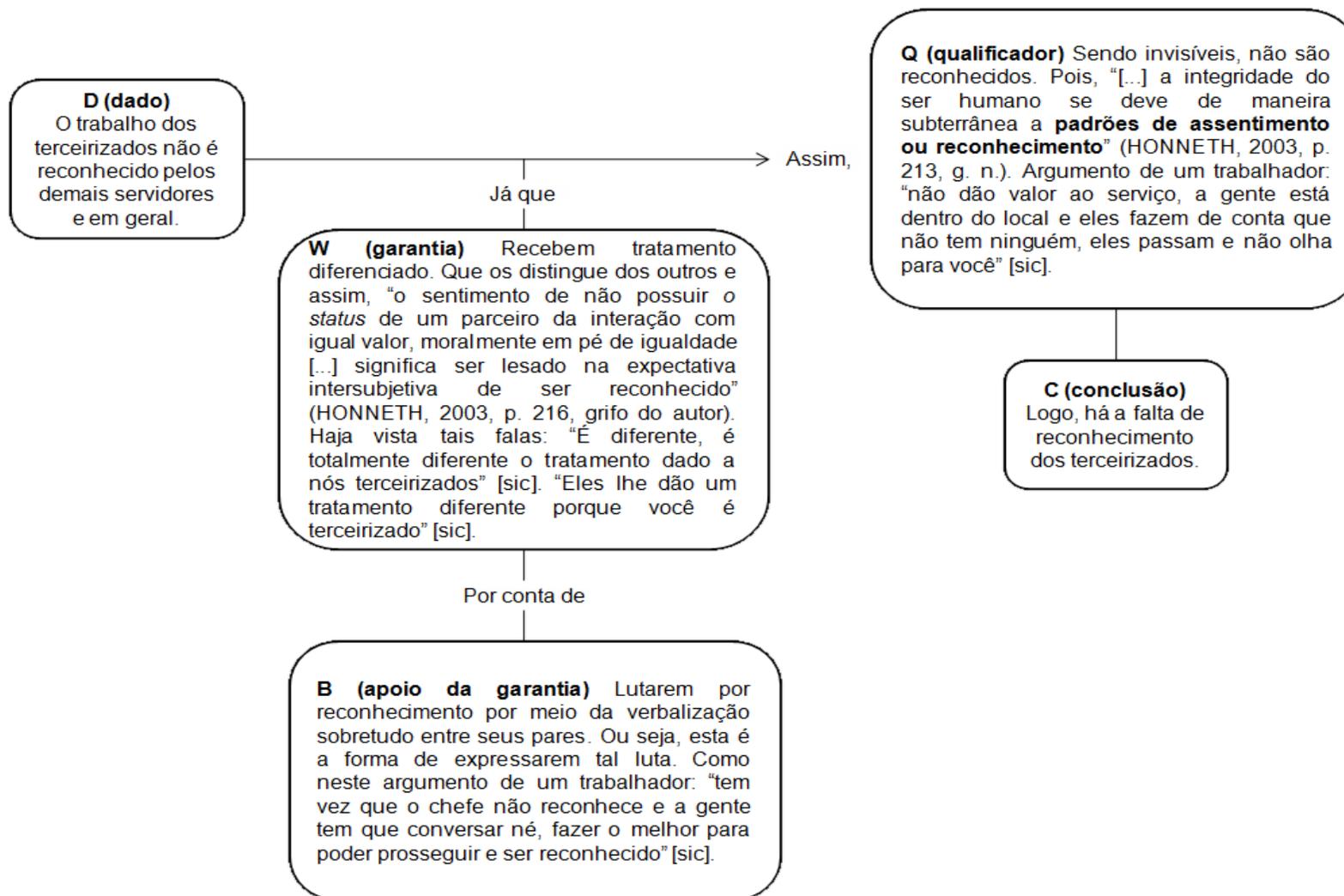
Esta falta de respeito ao trabalhador, expressada quando lhe designam tarefas que não lhe cabem, é reforçado pela não identidade da função de SG, assim fica mais fácil da menina da limpeza também servir o café, se não servir é a que não faz nada – a não reconhecida. E ainda reforçado pelo tipo de trabalho, como visto,

se assemelhar à funções domésticas⁹.

Toda a situação vem a interferir negativamente na construção do autorrespeito, que como dito, resulta da falta de reconhecimento da segunda esfera, referente às relações jurídicas, uma vez que, como acentua Honneth (2003, p. 217), “a experiência de ser reconhecido pelos membros da coletividade como uma pessoa de direito significa para o sujeito individual poder adotar em relação a si mesmo uma atitude positiva”. Baseando-se na análise da argumentação toulminiana, temos a seguir, o esquema para esta categoria.

⁹ Um trabalho que aborda a luta por reconhecimento na esfera do direito, é o de Büttow (2017).

Figura 5 - Esquema argumentativo para a categoria reconhecimento



Fonte: elaborada pela autora.

4.3 Do sofrimento no trabalho

As relações de trabalho abrangem uma confluência de aspectos subjetivos dos sujeitos. Interferindo no aspecto identitário destes, uma vez que lhes proporciona uma maneira de autorrealização pessoal¹⁰. Na perspectiva de Dejours (1990, p. 2), a busca do sujeito de atrair o olhar do outro para si, é possibilitada através do trabalho, que é uma chance para obtenção de tal olhar. Uma trabalhadora argumenta sentir uma humilhação ao lhe tratarem com apelidos, o que mostra um sofrimento ligado a não identidade, o nome, que por sua vez, é ligada ao tipo de profissão desempenhada.

- Entrevistada 5 - “É humilhante, por que as pessoas, a maioria, vê a gente como a tia da limpeza, chama a menina da limpeza, não sabe nem o teu nome no ambiente”.

A diferença entre o prescrito e o real é causa de sofrimento do trabalhador, como retratado:

- Entrevistadora - O seu trabalho lhe causa algum sofrimento?
- Entrevistado 1 - “Sim. Causa um sofrimento, tem o chefe, por exemplo, a gente tem uma função, e tem vez que se desloca para fazer outra. Não é obrigação da gente, mas ele obriga. Aí o sofrimento, para não ser chamado a atenção, hora de almoço por exemplo, quer que a gente pare para fazer algumas atividades e esse caso se torna desagradável”.
- Entrevistadora - Ir mesmo sofrendo?
- Entrevistado 1 - “Mesmo sofrendo, mesmo agente sabendo que não é função da gente, mas a gente tem que ir, para não criar conflito entre patrão, supervisor e empregado”.

¹⁰ Trabalhos que tratam acerca de variados aspectos identitários, são os de Brito et al. (2012) e Martins (2014).

Assim como uma entrevistada falou que servia café do qual não estava prescrito para sua função, estando presente o trabalho prescrito e o real, o trecho acima, mostra mais um exemplo disto, na forma de horário e trabalho no almoço. Assim, a criatividade pode se ligar a função real não prevista em contrato, mas gera sofrimento e não prazer.

Tudo está interligado, a diferenciação entre o prescrito e o real que causa um sofrer, que também se liga à não efetividade do trabalho bem feito, que denota uma possibilidade de reconhecimento via o juízo de utilidade e beleza – para com o cliente e os superiores e por fim, causando sintomas aparentes deste sofrer. Como afirma Dejours, o juízo de utilidade propicia a validação da atuação técnica do trabalhador na competência do trabalho, ao passo que no julgamento de beleza, a relação se dá no aspecto qualitativo do trabalho, uma vez que prestar um serviço de qualidade é uma maneira de ter aprovação do grupo à qual pertence¹¹. Os trechos a seguir vêm a exemplificar tais juízos de utilidade e beleza.

- Entrevistada 4 - “Precisam da gente porque se não fosse o terceirizado na universidade - porque é bom chegar e ver sua salinha limpa, tudo organizado. Então falam com a gente porque precisam”.
- Entrevistada 4 - “Eles chamam na hora que estão precisando, num instante tem uns que chegam para falar e por isso veem a gente, se não foi isso a gente passava despercebido por eles”.

O sofrimento imprime dolorosas experiências, conforme Dejours (1992, 2003), a exemplo da insegurança, de sentimentos como medo, ânsia, aflição dentre outros, resultantes situações incongruentes e conflituosas, relativos às necessidades e desejos do sujeito no trabalho, dentro de uma dada produção e suas particularidades. Alguns destes sintomas estão presentes no cotidiano deles:

¹¹ Alguns estudos sobre o trabalho prescrito e real são de Mendes et al. (2014) e Goya e Mansano (2012), e sobre questões do juízo de utilidade e beleza, ver Nogueira e Freitas (2015).

- Entrevistadora - Você já sentiu alguns sintomas que acha ser causado por esse sofrimento no trabalho? Pode dizer quais foram esses sintomas?
- Entrevistada 3 - “Dor de cabeça, na verdade angústia, não gosto, dura um tempo”.
- Entrevistado 2 - “Psicológico. Tem vez que a gente tá fazendo uma coisa e aparece cinco, seis, sete coisas para fazer tudo ao mesmo tempo. Aí, a gente fica com esse problema de não saber como começar, mas por causa da pressão, a gente vai ter que ir e depois fica pensando, será que eu fiz bem feito ou mal feito, será que agradou ou não agradou, essas coisas, psicológico. Com certeza agente sofre sim”.

Na psicodinâmica do trabalho, o sofrimento no trabalho é algo intrínseco à atividade laboral, desse modo, a ausência de sofrimento é a normalidade, ou seja, sua presença resolvida. O trajeto entre o sofrer e o prazer, provém da utilização da criatividade, cujo cerne se estabelece em contato com a visibilidade do outro, quer sejam seus pares ou superiores hierárquicos. Os terceirizados sofrem, mas também possuem momentos de prazer, quando por exemplo elaboram encontros para “desestressar” do trabalho.

- Entrevistadora - Tem algum momento do trabalho que você já teve algum tipo de prazer?
- Entrevistada 4 - “Com meus companheiros, conversando a gente ri, brinca, trabalha, é bom, a gente passa mais tempo aqui do que em casa então todo mundo é família e a gente vai levando”.
- Entrevistado 1 - “Tem muita coisa boa, de vez em quando a gente se une pra um almoço, um café com a turma toda. Esse tipo de coisa que agrada, outro lado bom, para alegrar mais, o stress”.

- Entrevistadora - Organizam com outros servidores ou entre vocês mesmos?
- Entrevistado 1 - "Não, a gente junta mais os terceirizados, e vai se divertir em outro local, tirar o estresse, a gente merece, tem essas coisas, também tem coisa boa".

Nas entrevistas, uma trabalhadora disse não ter se acostumado com as situações que levam ao sofrimento, opostamente, outra disse ter se acostumado ignorando tais situações. Isto remete ao um tipo de estratégia defensiva desenvolvida para se proteger de tal sofrimento. Estas estratégias defensivas consistem numa forma pela qual

o trabalhador busca modificar, transformar e minimizar sua percepção da realidade que o faz sofrer [...] As estratégias defensivas coletivas podem permitir ao sujeito uma estabilidade na luta contra o sofrimento (MENDES, 1995, p. 4 - 5).

Assim, pode ser considerada como uma estratégia defensiva coletiva, quando organizam cafés da manhã em grupo para esparecerem dos problemas, buscando ter prazer. Viu-se que a verbalização entre eles - que ocorre nesses momentos de cafés, festas, e demais encontros - é também utilizada como uma forma de lutar contra o sofrimento, tal qual na luta pelo reconhecimento.

- Entrevistada 3 - "Aquele tempo, até chegar bons colegas meus e conversar sobre aquele assunto".

Como visto acima, tais momentos ainda funcionam como uma espécie de espaço da palavra, que, para Dejours (2003a), é uma oportunidade dentro da instituição para se trocar experiências, expor seus sentimentos e problemas, possibilitando se obter um prazer. A fala e a escuta são ferramentas essenciais da clínica do trabalho, contudo a fala prevalece, pois permite uma maneira de se "repensar o trabalho em suas dimensões visíveis e invisíveis, de questionar a organização do trabalho e os laços sociais que os sujeitos constroem com o real" (GOMEZ et al., 2016, p. 257). Constatando assim, o sofrimento apresentado por estes trabalhadores, contrariando as expectativas dos mesmos.

O sofrimento no trabalho pode advir de inúmeros causas, neste trabalho nos detemos a uma dessas causas que é a invisibilidade, que por meio das entrevistas

verificamos que se constitui numa forma de sofrimento da qual o terceirizado da UFRPE vivencia em seu ambiente laboral e que para alguns até estende-se na sua esfera privada, onde muitos deles até desenvolvem estratégias que venham a minimizar tal sofrimento. A invisibilidade, a falta de reconhecimento, e tantas outras diferentes formas de desrespeito, acarretam sofrimento psíquico ao trabalhador:

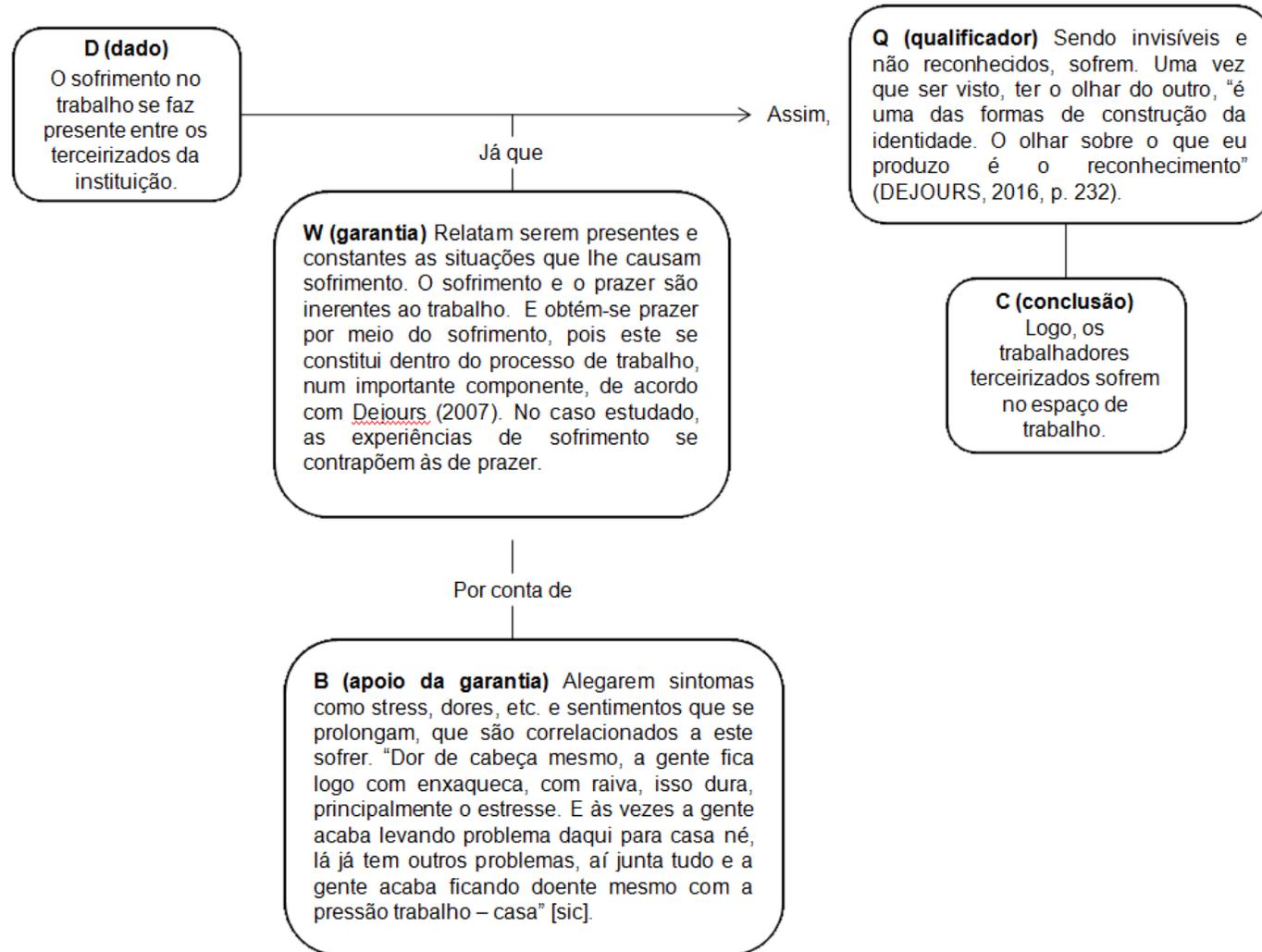
[...] compete as diversas formas de desrespeito pela integridade psíquica do ser humano o mesmo papel negativo que as enfermidades orgânicas assumem no contexto da reprodução de seu corpo: com a experiência do rebaixamento e da humilhação social, os seres humanos são ameaçados em sua identidade da mesma maneira que o são em sua vida física com o sofrimento de doenças (HONNETH, 2009, p. 219).

Uma vez que o trabalhador encontra-se a maior parte de seu tempo no ambiente laboral, conseqüentemente esta integridade psíquica está comprometida. Como revelado nas argumentações, onde uma parte dos entrevistados estabelece uma conexão entre o tempo no trabalho, contrapondo ao tempo que fica em casa. Justamente no tempo do trabalho é que se sentem invisíveis, ou seja, ao falar deste tempo, também se fala deste sofrer. Vide essa resposta:

- Entrevistada 2: “Agente vai para o trabalho, é o lugar que a gente passa mais tempo, do que em casa, tem estresse, no trabalho eu tento não me estressar”.

Diante desta fala, é reiterado o "papel negativo" das formas de desrespeito, das quais fazem sofrer o trabalhador. Assim para o autor, o prejuízo de um sofrimento psíquico equivale ao um causado pelo sofrimento físico. De forma que se tem ampliados os sentimentos de invisibilidade e não reconhecimento, por efeito da maior carga temporal em ambiente de trabalho em detrimento de seu ambiente privado. Assim, tanto no pensamento dejouriano como no honnethiano, ambos concordam sobre o sofrimento causar danos inestimáveis aos sujeitos, o que ocorre de forma muito presente no grupo dos terceirizados da UFRPE, consoante suas argumentações.

Figura 6 - Esquema argumentativo para a categoria sofrimento



Fonte: elaborada pela autora.

4.4 Uma tríade indissociável

As perguntas traçadas no roteiro para a entrevista semiestruturada teve como objetivo na análise da categoria invisibilidade, identificar a partir dos argumentos expostos, fatores que indicassem a condição de invisibilidade dos trabalhadores terceirizados. Examinar a autoimagem que tem o trabalhador de si e de sua profissão, e de como os demais o veem. A respeito da análise da categoria reconhecimento, as questões buscaram, a partir das argumentações, experiências que denotem a falta de reconhecimento do trabalho pelos demais dentro da instituição, averiguar a existência ou não de reconhecimento, e em que medida ocorre uma luta por reconhecimento por parte do grupo.

Para analisar a categoria sofrimento no trabalho, as perguntas tiveram como objetivo, verificar as vivências de sofrimento no trabalho, a partir das argumentações retratadas pelos trabalhadores no cotidiano da universidade. Correlacionando sintomas apresentados a exemplo de stress, ansiedade, dentre outros, que são provenientes do sofrimento do trabalho, além de buscar também a ocorrência de possíveis situações de prazer, captando argumentos conexos ao prazer do trabalho. E ao final de cada entrevista, foi perguntado ao trabalhador se este queria um espaço livre para poder acrescentar algo de que queira ter falado naquele momento, e desse modo, poder colher mais alguma informação relevante.

As perspectivas teóricas empregadas possibilitaram o esclarecimento de como as três categorias se articulam em um universo reduzido, ou seja, numa organização. Esse viés teórico observou-se nos argumentos analisados a partir das entrevistas, de forma que chegamos à conclusão que a invisibilidade dos trabalhadores terceirizados da UFRPE se confirma. Uma vez que os mesmos, alegam não se sentirem visíveis, relatando vários exemplos de situações que o invisibilizam, somados ao problema da inferiorização do trabalho que executam. Também relataram, em sua maioria, diversas situações que demonstram a falta de reconhecimento, principalmente, pelos demais servidores da instituição. Cujo tratamento que conferem aos terceirizados é diferenciado, muitas vezes chegando a ser desrespeitoso para com o seus trabalhos, suscitando uma luta por

reconhecimento através da verbalização de seus sofrimentos, compartilhados com seus pares na instituição. Constatamos então que, a invisibilidade junto a falta de reconhecimento vêm a culminar com o sofrimento destes no trabalho, ocasionando sintomas correlatos a este sofrer, e ainda que tenham vivências de prazer no espaço de trabalho, o sofrimento se sobressai.

Diante de todo o exposto, temos como resultado, que a problemática da relação entre invisibilidade - reconhecimento - sofrimento no trabalho, forma uma tríade, cujos resultados encontrados nesta pesquisa nos permite inferir que esta é indissociável, ratificando a nossa hipótese de pesquisa. Pois, é possível vislumbrar a praticabilidade de novas pesquisas baseadas em particularidades de outros grupos de trabalhadores em diversos tipos institucionais.

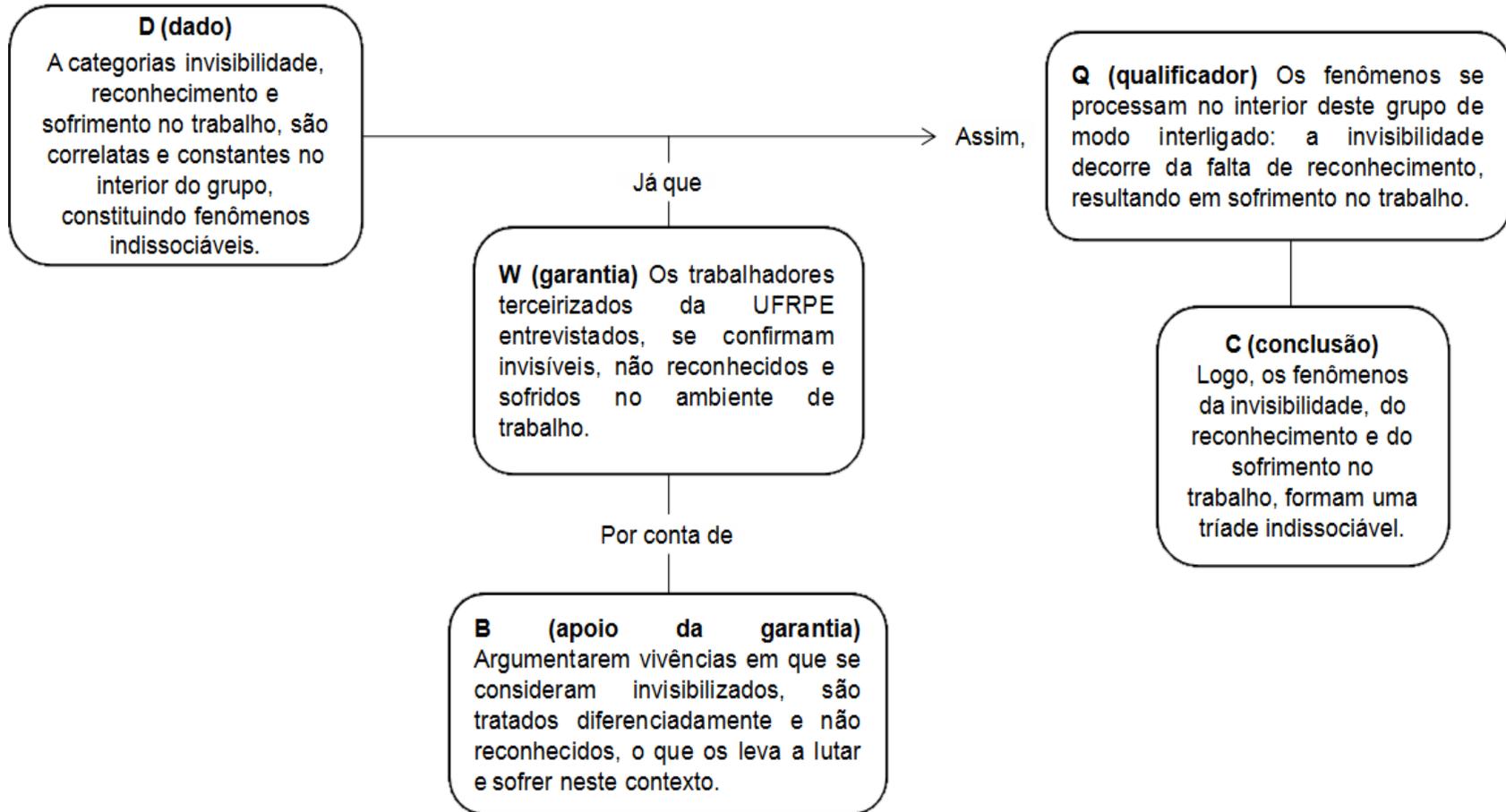
Figura 7: Tríade indissociável



Fonte: Elaborada pela autora.

A partir das análises das três categorias pesquisadas, e com os três esquemas argumentativos de Toulmin gerados, podemos chegar a um esquema argumentativo geral, onde confirmou-se uma tríade indissociável.

Figura 8 - Esquema argumentativo para a tríade indissociável



Fonte: elaborada pela autora.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

À grosso modo, na terceirização, é revelado o formato de como se encontra a organização do trabalho na nossa sociedade: observamos neste trabalho que a invisibilidade se inicia na contratação não de uma pessoa, mas de um serviço. Desta forma tem-se a confirmação da presença do fenômeno da invisibilidade no trabalho. Desta maneira, não há espaço no trabalho para se falar de subjetividade, importante aspecto para a realização pessoal, proporcionando um significado único para a atividade desempenhada pelos sujeitos. Os tipos de trabalho com funções historicamente desprestigiadas, como as do grupo pesquisado, ainda permanecem estigmatizando os trabalhadores e suas subjetividades.

À guisa de conclusão, não refutamos o fato de que o fenômeno da invisibilidade, no mundo do trabalho, atinge diversos grupos profissionais e se desdobra em diferentes facetas, sendo uma marca constante, o não reconhecimento, que faz o trabalhador se sentir desvalorizado e vindo a se subjetivar como sofrido à partir da busca do olhar de ser percebido e reconhecido pelo outro. Com o grupo dos terceirizados da UFRPE não é diferente, as conseqüentes queixas e sintomas recorrentes que se manifestam, somado às vicissitudes do ambiente, bem como a depreciação instalada como um todo, foram externadas nas argumentações destes. O olhar do outro, se faz necessário à construção da imagem que cada sujeito tem de si mesmo, então tornar-se invisível faz com que cada sujeito entrevistado sinta que não possui um valor positivo ante aos demais servidores, e até mesmo a sociedade.

A proposta em pesquisar como se processam as três categorias em meio ao grupo profissional dos terceirizados, mediante um núcleo teórico construído a partir das perspectivas honnethiana e dejouriana, permitiu um olhar particular sobre o fenômeno da invisibilidade no trabalho. Visto que a construção conceitual deste trabalho une tais perspectivas à análise argumentativa do grupo pesquisado. Para tanto, consideramos a hipótese tratada por Honneth (2009), que a invisibilidade decorre de uma falta de reconhecimento, que leva a uma luta por reconhecimento, que emerge do terreno do desejo, e para o teórico, será a busca do desejo de ser

desejado pelo outro.

Todavia, neste trabalho, nos limitamos ao entendimento deste desejo via a busca do olhar do outro, expresso nas estruturas do argumento de cada entrevistado. Este olhar assume uma posição relevante para a psicodinâmica do trabalho, diante da relação entre o sofrimento e uma possibilidade de obtenção de prazer no trabalho. Pois, os trabalhadores esperam terem reconhecidos seus esforços nas atividades que executam. Como revela Dejours (2004), quando os trabalhadores se tornam visíveis, percebem o seu valor tanto para a instituição quanto para as suas atividades.

Da associação das análises teórica e argumentativa, verificamos que esses fenômenos ocorrem internamente no grupo profissional de forma muito presente e entrelaçada. Assim, foi atendido o nosso objetivo e respondida a nossa pergunta de pesquisa, de como se processa a invisibilidade junto ao não reconhecimento e sofrimento no trabalho com o grupo dos terceirizados da UFRPE: os trabalhadores passam por um processo de sofrimento interligado ao fenômeno da invisibilidade, que por sua vez, cada indivíduo acredita ser derivado da falta de reconhecimento dentro da instituição.

A presente pesquisa, possibilitou uma compreensão de como se estruturam parte desta intimidade dos trabalhadores terceirizados neste ambiente subjetivo, e com quais meios procuram atenuar ou lutar, contra a invisibilidade, e também a falta de reconhecimento e o sofrimento sentidos, estando inseridos neste cenário. Ao concluir a análise das categorias invisibilidade e reconhecimento na perspectiva honnethiana, constatamos que a invisibilidade é conferida a outrem através do desprezo social pela falta de reconhecimento. Inferimos assim, que o reconhecimento é fator *sine qua non* para o sujeito na esfera do trabalho, e principalmente à sua autorrealização como um todo. A invisibilidade e o não reconhecimento, acarreta o sofrimento destes trabalhadores. Contudo, ao analisarmos a categoria sofrimento no trabalho na perspectiva dejouriana, verificamos que o sofrimento pode ser convertido em prazer, e para tanto, ficou evidente a importância que estes trabalhadores dão aos olhares do outro sobre si mesmos.

Perceber que sejam vistos em suas especificidades pelo outro, seja seus companheiros, chefe, como os demais trabalhadores, mostrou-se um tipo de desejo ou esperança nutridos por estes sujeitos, como forma de abrandar sentimentos que os levam a um sofrer. Toda a análise confirma que estes fenômenos são interligados, e a estrutura do argumento, evidencia que o sofrimento, a invisibilidade e o reconhecimento estão próximos, e ocorrem de forma muito presente juntos um ao outro, imbricados.

A tríade que formulamos neste trabalho mostrou-se importante elemento explicativo do fenômeno estudado. A estrutura dos argumentos foi fundamental para construirmos o entrelaçamento dessas três dimensões. Aprofundamentos teóricos e metodológicos são necessários, para evidenciar, de forma mais detalhada, este entrelaçamento que foi possível observar. Assim sendo, propomos que sejam realizadas futuras pesquisas sobre em que medida este sofrimento, invisibilidade e reconhecimento estão entrelaçados, juntos a forma com que se estrutura o desejo no sujeito.

Também se pode visualizar uma pesquisa futura para dar conta como este desejo contribui na estruturação do sujeito no ambiente de trabalho. E dessa maneira, poder contribuir socialmente, ao expor a realidade adversa da qual vivenciam o determinado grupo para o público em geral. Sugerimos ainda, que este trabalho possa servir como um tipo de parâmetro que possa balizar a formulação de futuras políticas de gestão de pessoas tanto o âmbito da UFRPE como nas demais instituições, evidenciando as questões subjetivas dos trabalhadores, e desse modo propiciar soluções gerenciais críveis.

REFERÊNCIAS

ALVES, Osvaldo Nunes. **Terceirização de Serviços na Administração Pública**. 2010. Disponível em: <<http://portal2.tcu.gov.br/portal/pls/portal/docs/2054228.PDF>> Acesso em: 15 ago de 2017.

ARAÚJO NETO, José Aldo Camurça de. A categoria “reconhecimento” na teoria de Axel Honneth. In: **Argumentos**, Fortaleza, n. 5, p. 139-147, jan./jun. 2011. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufc.br/argumentos/article/view/18993>>. Acesso em: 03 ago. 2017.

AUGUSTO, Magda Maria; FREITAS, Lêda Goncalves de; MENDES, Ana Magnolia. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. **Psicol. rev.** Belo Horizonte, v. 20, n. 1, p. 34-55, 2014. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682014000100004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 30 jan de 2019.

BARROS, Juliana de Oliveira; DEJOURS, Christophe; LANCMAN, Selma. A centralidade do trabalho para a construção da saúde. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 27, n. 2, p. 228-235, ago de 2016. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rto/article/view/119227/116632>>. Acesso em: 10 fev de 2018.

BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Rio de Janeiro: Ed. Vozes, 2002.

BENJAMIN, Walter. **Paris, Capital do século XIX**. In: Walter Benjamin: Sociologia. Rio de Janeiro: Ática, 1985. p. 30-92.

BLÉTIÈRE, Vanessa de la. **Fadas no lar: O reconhecimento do trabalho doméstico**. Instituto universitário de Lisboa. Tese doutorado. 2015. Disponível em: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/9676/1/Fadas%20no%20lar_VF.pdf. Acesso em: 30 jan de 2019.

BOLDT, Raphael; ADEODATO, João Maurício. O sistema de justiça penal entre a invisibilidade pública e o reconhecimento na modernidade periférica. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, v. 60, n. 2, p. 209-223, abr de 2015. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/38843>>. Acesso em: 31 jan de 2019.

BRASIL. **Decreto nº 2.271, de 07 de julho de 1997**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2271.htm>. Acesso em: 10 jul de 2017.

_____. **Lei 8.666, de 21 de junho de 1993**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm>. Acesso em: 01 ago de 2017.

_____. **LEI 13.429, de 31 de março de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 01 out de 2018.

BRITO, Valéria da Glória Pereira; MARRA, Adriana Ventola; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Práticas discursivas de trabalhadores terceirizados e construções sociais da identidade de exclusão. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, p. 77- 91, abr de 2012. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2012v14n32p77/21703>>. Acesso em: 03 fev. 2019.

BUTTIGIEG, Joseph A. Subalterno/subalternos. In: LIGUORI, Guido; VOZA, Pasquale (Orgs.). **Dicionário Gramsciano 1926-1937**. São Paulo: Boitempo, 2017.

BÜTTOW, Maria Emília Valli. **Trabalho Doméstico: as Percepções Sociais Sobre a Nova Legislação Trabalhista em Audiências na Justiça do Trabalho de Pelotas**. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Programa de Pós graduação em Sociologia, Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas, 2017.

COSTA, Fernando Braga. **Moisés e Nilce: retratos biográficos de dois garís: um estudo de psicologia social a partir de observação participante e entrevistas**. Tese [Doutorado em Psicologia] - Universidade de São Paulo: 2008.

CUNHA, Luiz Antônio. **O ensino de ofícios artesanais e manufactureiros no Brasil escravocrata**. 2.ed. São Paulo: UNESP; Brasília, DF: FLACSO, 2005.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho**: Estudo de psicopatologia do trabalho. 5 ed. São Paulo: Cortez; Obore, 1992.

_____. A violência invisível. **Revista Caros Amigos**, São Paulo, v. 1, n. 24. p. 1-6, maio de 1999. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000154&pid=S0103-166X201300040001000025&lng=pt>. Acesso em: 15 de fev 2018.

_____. **A banalização da injustiça social**. 5 ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2003a.

_____. **O fator humano**. 4 ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2003b.

_____. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**. São Paulo, v.14, n.3, p.27-34, dez de 2004. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300004&lng=en&nrm=iso>. Acesso: 10 jan de 2018.

_____. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHALANT, Jean-François (Coord.). **O indivíduo na organização – Dimensões Esquecidas**. v. 1. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 150-173.

FABRES, Ricardo Rojas. O trabalho entre o reconhecimento e a loucura: possíveis contribuições de Christophe Dejours para uma revisão da gramática moral dos conflitos sociais. Princípios: **Revista de Filosofia (UFRN)**, [S.l.], v. 23, n. 42, p. 275-296, dez de 2016. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/principios/article/view/9921>>. Acesso em: 21 set de 2017.

GIDDENS, Anthony. **Política, sociologia e teoria social**: Encontros com o pensamento social clássico e contemporâneo São Paulo: Fundação Editora da

UNESP, 1998.

GOMEZ, Victoria Ayelén et al. A palavra como laço social na clínica psicodinâmica do trabalho. **Contextos Clínicos**, São Leopoldo, v. 9, n. 2, p. 253-264, dez. 2016. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-34822016000200011&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 02 nov de 2018.

GOYA, Bruna Flora Abdala; MANSANO, Sonia Regina Vargas. Lacunas entre o trabalho prescrito e o trabalho real: Uma análise crítica sobre a formação e atuação do administrador de empresas. **Revista Economia & Gestão**, Belo Horizonte, v. 12, n. 30, p. 64-81, dez de 2012. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/P.1984-6606.2012v12n30p64>>. Acesso em: 04 jan de 2019.

GUTIERREZ, Gustavo Luis; ALMEIDA, Marco Antonio Bettine de. Teoria da Ação Comunicativa (Habermas): estrutura, fundamentos e implicações do modelo. **Veritas**, Porto Alegre, v. 58, n. ja/abr. 2013, p. 151-173, 2013. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/veritas/article/view/8691/9031>>.

HABERMAS. J. Trabalho, amor e reconhecimento. O filósofo Axel Honneth completa 60 anos de idade. Uma viagem em pensamentos de Marx a Hegel para Frankfurt: ida e volta. **Revista Educação e Filosofia**. Uberlândia, v. 25, n. 49, p. 337-341, jan – jun de 2011. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/EducacaoFilosofia/article/view/13352>>. Acesso em: 30 dez de 2018.

HAROCHE, Claudine. A invisibilidade proibida. In: AUBERT, Nicole; HAROCHE, Claudine. **Tiranias da visibilidade: o visível e o invisível nas sociedades contemporâneas**. São Paulo: FAP - Unifesp, 2013.

HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. **Principios de la filosofia del derecho**. 2.ed. Buenos Aires: Sudamericana, 2004.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. 1902 – 1982. **Raízes do Brasil**. 26 ed., São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

HONNETH, Axel. Invisibility: On the Epistemology of 'Recognition'. **Aristotelian Society Supplementary**, n. 75, pp 111-126, jul de 2001. Disponível em: <<https://doi.org/10.1111/1467-8349.00081>>. Acesso em: 20 abr de 2018.

_____. **Unsichtbarkeit: Station einer Theorie der Intersubjektivität**. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 2003.

HONNETH, Axel. Trabalho e reconhecimento: tentativa de uma redefinição. **Civitas - Revista de Ciências Sociais**, Porto Alegre, v. 8, n. 1, p. 46-67, jan./abr. 2008. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/view/4321>> Acesso em: 07 ago de 2017.

_____. **Luta por Reconhecimento. A Gramática Moral dos Conflitos Sociais**. São Paulo: Ed.34, 2009a.

_____. A textura da justiça: sobre os limites do procedimentalismo contemporâneo. **Civitas - Revista de Ciências Sociais**, v. 9, n. 3, set - dez, 2009b, p. 345-368. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/download/6896/6803>> . Acesso em: 12 fev de 2018.

_____. **La sociedad del desprecio**. Madrid: Editorial Trotta, 2011.

_____. O eu no nós: reconhecimento como força motriz de grupos. **Sociologias**, v. 15, n. 33, 2013, p. 56 – 80. Disponível em: <http://www.seer.ufrgs.br/sociologias/article/view/42432/0>. Acesso em: 17 nov de 2018.

LAGE, L.; CAVALCANTE, T. Estima social e linguagens da solidariedade: pessoas com Síndrome de Down e a luta por reconhecimento. **Revista Observatório**, v. 4, n. 6, p. 506-543, 8 out. 2018. Disponível em: <<https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/observatorio/article/view/5456>>.

Acesso em: 10 fev de 2019.

LIGUORI, Guido. Tre Accezioni di <<Subalterno>> in Gramsci. **Crítica Marxista**, Roma, Nº 6, p. 33 - 41, nov - dez 2011. Disponível em: <https://criticamarxistaonline.files.wordpress.com/2013/06/6_2011liguori.pdf>.

Acesso em: 11 nov de 2018.

MANZINI, E. J. A Entrevista na pesquisa social. **Didática**, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1991. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000182&pid=S1413-6538200800010000400012&lng=pt>. Acesso em 10 de set de 2018.

MARTINS, Márcio. A psicodinâmica do reconhecimento no trabalho de informática de terceirizados e concursados da Câmara dos Deputados. **E-Legis - Revista Eletrônica do Programa de Pós-Graduação da Câmara dos Deputados**, [S.l.], p. 46-63, ago de 2014. Disponível em: <<http://e-legis.camara.leg.br/cefor/index.php/e-legis/article/view/186>>. Acesso em: 23 out de 2017.

MELO, Rúrion. Da teoria à práxis? Axel Honneth e as lutas por reconhecimento na teoria política contemporânea. **Rev. Bras. Ciênc. Polít.**, Brasília, n. 15, p. 17- 36, dez de 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01033522014000300017&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 31 jul de 2018.

MENDES, Ana Magnólia. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia (org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 29-48.

MENDONCA, Ricardo Fabrino. Reconhecimento em debate: os modelos de Honneth e Fraser em sua relação com o legado Habermasiano. **Rev. Sociol. Polit.**, Curitiba , n. 29, p. 169-185, nov. 2007 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782007000200012&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 12 nov 2018.

MERLEAU-PONTY, Maurice. **O visível e o invisível**. 4ª ed. São Paulo: Perspectiva, 2003.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social**. Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001. Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2012/11/pesquisa-social.pdf>>. Acesso em: 22 de set de 2018.

MONTALVÃO, Luciano Alvarenga. Marxismo e psicodinâmica do trabalho: aproximações possíveis. **Revista Trabalho (En) Cena**. Palmas, v. 3, n. 2, p. 65 - 79, dez de 2018. Disponível em: <<https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/4947>>. Acesso em: 08 de jan de 2019.

NOGUEIRA, José Henrique Vilches; FREITAS, Lêda Gonçalves de. Psicodinâmica do estresse: estudo com trabalhadores de pesquisa, desenvolvimento e inovação. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 15, n. 2, p. 133- 145, jun de 2015. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572015000200004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 30 jan de 2019.

REALE, Giovanni; ANTISERI, Dario. História da filosofia: do romantismo ao empiriocriticismo.v. 5. São Paulo: Paulus. 2005.

_____. **História da filosofia**: de Nietzsche a Escola de Frankfurt. v. 6. São Paulo: Paulus, 2006.

ROSENFELD, Cinara L.; SAAVEDRA, Giovani Agostini. Reconhecimento, teoria crítica e sociedade: sobre desenvolvimento da obra de Axel Honneth e os desafios da sua aplicação no Brasil. **Sociologias**, v. 15, n. 33, p. 14- 54, ago de 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222013000200002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 09 ago de 2017.

SAAVEDRA, Giovani Agostini. A teoria crítica de Axel Honneth. In: SOUZA, Jessé; MATTOS, Patrícia. **Teoria crítica no século XXI**. São Paulo: Annablume, 2007. p. 95-111.

_____; SOBOTTKA, Emil Albert. Introdução à teoria do reconhecimento de Axel Honneth. Civitas - **Revista de Ciências Sociais**, [S.l.], v. 8, n. 1, p. 9-18, out de 2008. Disponível

em:<<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/view/4319>>.

Acesso em: 19 set de 2017.

_____. Justificação, reconhecimento e justiça: Tecendo pontes entre Boltanski, Honneth e Walzer. *Civitas - Revista de Ciências Sociais*, [S.l.], v. 12, n. 1, p. 126-144, maio de 2012. Disponível em:

<<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/view/11151>>. Acesso em: 31 dez de 2018.

SCHLESENER, A. H. As novas condições de subalternidade. In: **Grilhões invisíveis**: as dimensões da ideologia, as condições de subalternidade e a educação em Gramsci. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2016, pp. 135-149. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/y3zhj/epub/Schlesener-9788577982349.epub>>. Acesso em: 17 de set 2018.

SILVA, Josué Pereira da. **Trabalho, Cidadania e Reconhecimento**. São Paulo: Annablume, 2008.

SIMMEL, Georg. As grandes cidades e a vida do espírito (1903). *Mana*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 577-591, Out. de 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-93132005000200010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 09 de out de 2018.

SIMIM, Thiago Aguiar. **Invisibilidade social a partir do filme “O som ao redor”**: uma análise honnethiana das patologias sociais no Brasil. *Ciências Sociais Unisinos* 2015, v. 51 jan/abr: Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=93838249007>> Acesso em: 12 de out. de 2018.

SPURK, A. Do reconhecimento à insignificância. In: AUBERT, Nicole; HAROCHE, Claudine. **Tiranias da visibilidade**: o visível e o invisível nas sociedades contemporâneas. São Paulo: FAP-Unifesp, 2013.

TOULMIN, Stephen Edelston. **Os usos do argumento**. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

UFRPE. PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL UFRPE 2013-2020.

Disponível

em:<http://www.proplan.ufrpe.br/sites/www.proplan.ufrpe.br/files/pdi_2018_versao_revisada_e_atualizada.pdf>. Acesso em: 01 nov de 2018.

_____. **Sítio da Universidade Federal Rural de Pernambuco.** Disponível em: <www.ufrpe.br>. Acesso em: 10 ago de 2017.

VOIROL, O. A esfera pública e as lutas por reconhecimento: De Habermas a Honneth. **Cadernos de Filosofia Alemã: Crítica e Modernidade**, n. 11, p. 33- 56, 14 jun de 2008.

WEBER, Max. **Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva.** Vol 2. Brasília: Editora UnB, 1999.

APÊNDICE A - CARTA DE APRESENTAÇÃO



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA PARA O
DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE

CARTA DE APRESENTAÇÃO DA PESQUISA

Prezado (a),

A pesquisa: “INVISIBILIDADE NUMA PERSPECTIVA HONNETHIANA: análise em ambiente organizacional com trabalhadores terceirizados de uma IFES”, pretende estudar o tema da invisibilidade no trabalho para dissertação de mestrado, utilizando-se a técnica de aplicação de entrevista aos funcionários terceirizados desta universidade.

Estamos apresentando estas informações para subsidiar a participação voluntária nesta pesquisa. Os dados colhidos serão examinados em conjunto com o professor orientador da pesquisa, não sendo publicada a identificação de nenhum entrevistado (a). Possibilitamos, o direito à atualização de dados/resultados parciais da pesquisa, caso os mesmos já tenham sido obtidos.

Destacamos que não há despesas pessoais para o entrevistado (a). Bem como não há nenhuma vantagem financeira percebida pela participação. Salientamos que poderá entrar em contato para elucidar dúvidas, pelo e-mail: sandrahcc@hotmail.com ou fone: (XX) XXXX-XXXX. É garantida aos participantes da pesquisa, a liberdade da retirada de consentimento do estudo. Comprometo-me, como pesquisadora, a utilizar os dados e o material recolhido somente para fins acadêmicos e científicos. Agradecemos a colaboração.

Sandra Helena da Conceição Campos Pesquisadora

APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA PARA O
DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____, portador (a) do RG nº, CPF nº, aceito participar da pesquisa de mestrado intitulada: “INVISIBILIDADE NUMA PERSPECTIVA HONNETHIANA: análise em ambiente organizacional com trabalhadores terceirizados de uma IFES”, desenvolvida pela pesquisadora Sandra Helena da Conceição Campos, e autorizo que a mesma me entreviste e obtenha gravação de voz de minha pessoa para fins estritamente de pesquisa científica. Tenho conhecimento sobre a pesquisa e seus procedimentos metodológicos.

Autorizo que o material/informação coletado possa ser divulgado em aulas, congressos, palestras, seminários, periódicos científicos. Todavia, não deve ser identificado por nome em qualquer um dos meios de publicação/uso.

As gravações de voz ficarão sob a propriedade e guarda da pesquisadora pertinente ao estudo. Declaro minha concordância em participar, e que me foi dada à oportunidade de esclarecimento de dúvidas, sendo-me fornecida uma via original do presente termo.

Recife, _____ de _____ de 2018.

Assinatura do pesquisado (a)

APÊNDICE C - ROTEIRO PARA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Nome:

Idade:

Tempo trabalhado na instituição:

Data:

ANÁLISE DA CATEGORIA INVISIBILIDADE

Objetivo das perguntas: Identificar a partir dos argumentos expostos, fatores que indiquem/levem à condição de invisibilidade dos trabalhadores terceirizados.

1. Propósito: buscar quais condições que podem invisibilizar o trabalhador.

JÁ HOUVE MOMENTOS EM QUE VOCÊ SENTE, OU JÁ SE SENTIU, SER INVISÍVEL NO SEU AMBIENTE DE TRABALHO? COMO FORAM ESSAS SITUAÇÕES?

Apontamentos:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Propósito: verificar como é a imagem que o trabalhador tem sobre si e sua profissão.

PROFISSIONALMENTE, DE QUE MANEIRA VOCÊ SE VÊ?

Apontamentos:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. Propósito: Verificar qual é a imagem que os outros tem de seu trabalho.

COMO VOCÊ CRÊ QUE É VISTO PELOS OUTROS?

Apontamentos:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ANÁLISE DA CATEGORIA RECONHECIMENTO

Objetivo das perguntas: Explorar nas argumentações, situações que apontem a falta de reconhecimento do trabalho dos terceirizados pelos demais na organização.

1. Propósito: buscar como é no cotidiano, o tratamento proferido pelos outros servidores e público acadêmico no geral, devido ao tipo de trabalho desempenhado.

VOCÊ ACHA QUE JÁ FOI TRATADO DE FORMA DIFERENTE OU ATÉ INJUSTA EM SEU TRABALHO? COMENTE COMO FOI QUE OCORREU.

Apontamentos:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Propósito: verificar a existência de reconhecimento ou a falta deste, de seu trabalho pelos seus pares e demais servidores.

VOCÊ SE SENTE RECONHECIDO NO SEU TRABALHO POR PARTE DO CHEFE, COLEGAS DE TRABALHO E PELOS OUTROS SERVIDORES?

Apontamentos:

.....

.....

.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. Propósito: Verificar quais os meios em que se dá a luta por reconhecimento dos trabalhadores.

COMO VOCÊ REAGE QUANDO PERCEBE QUE SEU TRABALHO NÃO É RECONHECIDO?

Apontamentos:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ANÁLISE DA CATEGORIA SOFRIMENTO

Objetivo das perguntas: Analisar as vivências de sofrimento no trabalho, a partir das experiências retratadas pelos trabalhadores no espaço laboral.

1. Propósito: Averiguar a ocorrência de situações de sofrimento, se ocorrem com frequência, e se os sentimentos decorrentes destas perduram.

SEU TRABALHO LHE CAUSA ALGUM SOFRIMENTO? PORQUE E COMO ELE LHE CAUSA SOFRIMENTO?

Apontamentos:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Propósito: Correlacionar sintomas de stress, ansiedade, depressão, nos trabalhadores oriundas do sofrimento do trabalho.

VOCÊ JÁ APRESENTOU SINTOMAS QUE ACHA ESTAREM RELACIONADAS AO SOFRIMENTO NO SEU TRABALHO? QUAIS FORAM OS SINTOMAS?

Apontamentos:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Propósito: verificar a existência de prazer em seu trabalho, captar argumentos conexos ao prazer do trabalho.

EM ALGUM MOMENTO O SEU TRABALHO LHE PROPORCIONA ALGUM TIPO DE PRAZER? FALE SOBRE ESSE PRAZER.

Apontamentos:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ANÁLISE GERAL

Propósito: Coletar algo que possa acrescentar e que tenha escapado nas questões anteriores.

VOCÊ PODE FAZER UM BALANÇO GERAL DO SEU TRABALHO, ALGUMA COISA QUE ACHE IMPORTANTE FALAR AQUI?

Apontamentos:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....