

# **DIFERENÇAS NA PERCEPÇÃO DE BEM-ESTAR NA PERSPECTIVA DE LOCAL DE ORIGEM E SEXO: ESTUDO DE CASO COM OS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA/MG**

*Marco Aurélio Muniz Corrêa de Carvalho, Amélia Carla Sobrinho Bifano, Márcia Barroso Fontes, Wendel Exedito Batista Martins, Lais Santos Miranda. Diferenças na percepção de bem-estar na perspectiva de local de origem e sexo – Estudo de caso com os trabalhadores terceirizados da Universidade Federal de Viçosa/MG, vol. 13, núm. 1, 2022. Faculdade Dinâmica do Vale do Piranga.*

**CIÊNCIA DINÂMICA – Revista Científica Eletrônica  
FACULDADE DINÂMICA DO VALE DO PIRANGA**

21ª Edição 2022 | Ano XIII – nº 1 | ISSN – 2176-6509

DOI: 10.4322/2176-6509.2022.026

1º semestre de 2022

---

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

### *Differences in the perception of well-being from the perspective of place of origin and gender – A case study with outsourced workers at the Federal University of Viçosa/MG*

Marco Aurélio Muniz Corrêa de Carvalho<sup>1\*</sup>, Amélia Carla Sobrinho Bifano<sup>2</sup>, Márcia Barroso Fontes<sup>3</sup>, Wendel Expedito Batista Martins<sup>4</sup>, Lais Santos Miranda<sup>5</sup>

<sup>1,4</sup>Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade Dinâmica do Vale do Piranga

<sup>2,3</sup> Docentes do Departamento de Pós Graduação em Economia Doméstica, Universidade Federal de Viçosa

<sup>5</sup>Dicente do Curso de Psicologia, Faculdade Dinâmica do Vale do Piranga

\*Autor correspondente: m.aureliomcc@hotmail.com

## **Resumo**

Este artigo propõe verificar as diferenças na percepção de bem-estar no trabalho, na perspectiva de local de origem e sexo dos trabalhadores terceirizados dos serviços de limpeza da Universidade Federal de Viçosa (UFV). Trata-se de um estudo quantitativo com caráter descritivo-exploratório, cujo instrumento de coleta de dados fora um questionário estruturado, além do software STATA versão 12. Os resultados indicam que de modo geral, os trabalhadores migrantes possuem resultados e percepções mais positivas frente aos indicadores propostos; os trabalhadores apresentaram uma percepção positiva sobre o bem-estar no trabalho; a precarização do trabalho terceirizado afeta homens e mulheres de maneira diferente devido às suas percepções, expectativas e valores de vida e trabalho; e a maior constatação de índices positivos nos itens do constructo de bem-estar no trabalho sugere a hipótese de que a mulher, com baixa escolaridade e que deseja ingressar no mercado formal de trabalho tende a considerar que sua realidade de trabalho será precarizado, mal remunerado e desvalorizado, devido a conceitos construídos socialmente.

**Palavras-chave:** *Bem-estar; Terceirização; Sexo; Universidade Federal de Viçosa.*

## **Abstract**

This article proposes to verify the differences in the perception of well-being at work, from the perspective of gender and place of origin of the outsourced workers of the cleaning services of the Federal University of Viçosa (UFV). It is a quantitative study with a descriptive-exploratory character, whose structured questionnaire was a data collection tool, beyond STATA software version 12. It can be concluded that workers presented a positive perception of well-being at work; the precariousness of outsourced work affects men and women differently due to their perceptions, expectations and values of life and work; and the greater observation of positive indices in the items of the construct of well-being at work suggests the hypothesis that women, with low schooling and who wish to enter the formal labour market tend to consider that their reality of work will be precarious, badly paid and devalued, due to the concept socially constructed.

**Keywords:** *Welfare; Outsourcing; Gender; Federal University of Viçosa.*

## INTRODUÇÃO

O trabalho, como uma *práxis* humana possui uma representação de centralidade na vida de quem o exerce. Esta atividade traz para o homem o sentimento de dignidade no âmbito psicossocial e realiza o processo de intermediação entre ele e a sociedade. Através do trabalho, o homem modifica a si e ao ambiente em que está inserido, sendo, em contrapartida, por ele (ambiente) modificado novamente. É dotado de sentidos ontológico e teleológico, estes sentidos estão ligados à idealização da tarefa a ser realizada, e à finalidade de se executar aquela tarefa, respectivamente, formando, assim, a identidade do sujeito que trabalha (BROWNE, 1990, p. 193–218; MAAR, 2006).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Em função do exposto, este artigo teve como tema a associação entre bem-estar no trabalho e variáveis do perfil socioeconômico do trabalhador terceirizado dos serviços de

limpeza da Universidade Federal de Viçosa (UFV). Objetiva-se identificar como se dão as diferenças entre as percepções de bem-estar entre pessoas nativas e migrantes e, entre os trabalhadores e trabalhadoras terceirizados dos serviços de limpeza da Universidade Federal de Viçosa (UFV).

## **REVISÃO DE LITERATURA**

### **Bem-estar e trabalho**

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

Desta forma, considera-se que o bem-estar no trabalho é uma circunstância que deve ser buscada e reconhecida pelo trabalhador enquanto pessoa, portador de questões individuais como aspectos da subjetividade, crenças, culturas, juízos de valor e comportamentos únicos, mantendo como objetivo o equilíbrio entre o trabalhador e a empresa, para que ambos tenham seus interesses e necessidades satisfeitas (ALVES, 2010).

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

Em relação a saúde, se o trabalhador já está inserido em um contexto socioeconômico desfavorável para sua promoção e melhoria, o trabalho poderia ser o local em que encontraria bem-estar. Quando o local de trabalho também se encontra em condições ruins, danosas, expondo o trabalhador a riscos, ele tem chances consideráveis de desenvolver algum adoecimento, por consequência, gerando insatisfação e queda em sua qualidade de vida no geral (DUTRA, 2016).

Por outro lado, a não inserção do indivíduo no mercado de trabalho também gera uma grande insatisfação e prejuízos ao bem-estar e na vida em geral. Uma vez inativo, o trabalhador se torna improdutivo economicamente e passa a conviver com uma escassez de recursos econômicos, já que não possui mais o salário. Essa situação conduz à fragilidade social, dependência financeira e sentimentos de inferioridade e baixa capacidade. Trabalhadores que

são afastados, desempregados ou aposentados de forma compulsória podem desenvolver um sofrimento causado pela perda do seu papel social enquanto trabalhador ativo, logo, as limitações das atividades de trabalho exercem influência direta sobre o bem-estar, uma vez que o trabalhador que está fora do mercado de trabalho é, também, descartado de outras redes sociais, sendo colocado em um processo de vulnerabilidade (DUTRA, 2016).

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

Assim, entender o contexto na qual os trabalhadores estão inseridos é fundamental para que se entenda como o bem-estar influencia nos processos psicossociais destas pessoas, gerando impactos positivos ou negativos na sua capacidade de trabalho, uma vez que o trabalhador com uma percepção positiva acerca do seu bem-estar no trabalho, tende a apresentar um nível maior de motivação, resultando em uma melhor produção, e criando vínculos mais duradouros com a empresa e seus colegas de trabalho. Por outro lado, quando a percepção é negativa, o trabalhador tende a se sentir desmotivado, desconfiado e incerto sobre seu futuro profissional, não cria vínculos fortes com a empresa ou colegas, podendo apresentar adoecimentos e não se importando de se desligar da empresa (ZAMBADA; GÓMEZ, 2012).

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

A alta exigência de produção no trabalho não afeta somente o bem-estar do sujeito no ambiente de trabalho, pois, este fator se torna também um obstáculo para o equilíbrio trabalho-família. O trabalhador terceirizado enfrenta diversas questões que podem levar ao adoecimento físico e psicológico, dentre estes, o preconceito pela sua situação social e posto de trabalho, o desgaste causado pelo tempo gasto para ir e voltar para o trabalho concomitante a uma jornada

de trabalho extensa, reforçada pela preocupação com os filhos, que, em alguns casos, podem ficar sem a presença de algum responsável adulto ou sob a responsabilidade de parentes (GOULART JÚNIOR et al., 2013).

O trabalhador que já chega em casa com seu bem-estar afetado por estas questões pode apresentar reações não desejadas, como a não se relacionar bem com os filhos e, até mesmo, seu cônjuge, devido ao alto nível de estresse acumulado ao longo do dia (GOULART JÚNIOR et al., 2013).

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

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

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

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

Este dado referente às mulheres negras está vinculado a construção sócio histórica brasileira, visto que o trabalho doméstico e os serviços de limpeza (remunerados ou não) é algo atribuído a mulher negra, como uma herança escravocrata. Desta forma, elas apresentam os

piores indicadores sociais no Brasil, tendo, em média, a pior remuneração, baixo investimento educacional e limitadas oportunidades de mobilidade social (PASSOS; NOGUEIRA, 2018).

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

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

Neste sentido, as mulheres de baixa renda enfrentam uma maior dificuldade, pois, em muitas famílias ainda são delas a responsabilidade pelo cuidado dos filhos e da casa. Logo, a precarização do trabalho, que leva a um baixo nível de bem-estar no trabalho, interfere no cotidiano familiar destas pessoas. Os sentimentos negativos que surgem no contexto de trabalho tendem a permanecer ao fim da jornada de trabalho, e, assim, ao chegar em casa, se deparando com mais exigências, sejam elas financeiras, de trabalho doméstico ou afetivas, a sobrecarga fica evidente. Homens e mulheres tendem a buscar formas de aliviar os sintomas de adoecimento que passam a se demonstrar também no âmbito familiar, buscando, então, o uso de álcool, tabaco e outras drogas ou, até mesmo, a um comportamento de ausência de suas funções (GOULART JÚNIOR, et al., 2013).

O sofrimento causado pelo baixo nível de bem-estar no trabalho, pode surgir em forma de adoecimento ou esgotamento físico e psicológico, sendo recorrente, como destaca Faria (2005), em função de: a) conflito por falta de tempo física ou mental, já que se despence muito tempo para o trabalho; b) desgaste e conflito por esgotamento, já que o trabalhador com



esgotamento físico ou mental não tem energia suficiente para atender as demandas familiares; c) conflito relacionado pelo comportamento, já que o comportamento exigido e reforçado no trabalho pode ser incompatível com o que se espera no cotidiano familiar.

## **PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

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

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

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

Dos 89 trabalhadores terceirizados dos serviços de limpeza, o que representa aproximadamente 54,5% da população total (N=164), 67,42% são mulheres e 32,58% homens. Em sua maioria, estes trabalhadores tinham entre 31 e 50 anos (71,18%) e possuíam um tempo médio de serviço na empresa de três anos e quatro meses. A escolaridade predominante era o ensino fundamental completo, com 52,81% dos participantes. Em relação ao local de origem, foram obtidas 19 localidades diferentes, com a participação de 77 trabalhadores (47,56%).

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

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

O projeto foi submetido ao Comitê de Ética de Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de Viçosa (UFV), sendo aprovado sobre o Certificado de Apresentação de Apreciação Ética – (CAAE) 12785319.5.0000.5153.

## **RESULTADOS E DISCUSSÕES**

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

### **Local de origem**

Em relação aos locais de origem dos trabalhadores terceirizados, obteve-se o resultado de 19 localidades diferentes, sendo que 51 (66,23%) dos 77 trabalhadores que responderam a esta questão eram de Viçosa-MG e 26 (34,77%) trabalhadores pertenciam às 18 localidades restantes, conforme a Tabela 2, que apresenta distribuição de municípios e trabalhadores que não tem origem no município de Viçosa-MG.

Como pode-se observar na Tabela 1, das 18 localidades restantes, quatro delas não

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

**Tabela 1** - Distribuição de municípios e trabalhadores que migraram para Viçosa-MG

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

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

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

Quando em 1948, a ESAV passou por um processo de ampliação, se tornando a Universidade Rural do Estado de Minas Gerais (UREMG), causando, desta forma, um novo

impacto econômico na microrregião, aumentando os postos de trabalho, tanto temporários quanto permanentes. Esta oportunidade de emprego e melhoria de vida, já que devido à infraestrutura local, foi possível ter maior acesso a água encanada luz, rede de esgoto e acesso à educação e saúde. Estes fatores atraíram muitas famílias dos municípios vizinhos, fazendo com que certos bairros da cidade tivessem comunidades formadas advindas destes municípios (COSTA; HOLLERBACH; BIFANO, 2011).

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

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

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

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

A primeira escala que faz parte do constructo de percepção de bem-estar diz respeito às

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

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

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

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

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

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

O quarto item que faz parte do constructo de percepção de bem-estar diz respeito aos

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

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

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

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

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

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

O sétimo item que faz parte do constructo de bem-estar é composto por duas escalas, a

primeira diz respeito a percepção de sintomas referentes à Síndrome de Esgotamento Nervoso, também conhecida como Síndrome de Burnout, enquanto a segunda refere-se ao envolvimento com o trabalho, avaliando vigor, dedicação e absorção das tarefas.

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

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

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

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

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

Este resultado sugere que os trabalhadores nativos têm uma percepção de que o tempo

é suficiente maior do que os trabalhadores migrantes, sendo que o resultado do grupo nativo está localizado na escala como mediano, enquanto o resultado do grupo migrante se considera como tempo insuficiente.

A Tabela 2 demonstra as médias das respostas para cada item da escala de bem-estar, entre migrantes e nativos.

**Tabela 2** – Médias das respostas obtidas em cada item, da escala de bem-estar no trabalho, entre nativos e migrantes, 2019

(continua)

Item	Médias nativos	Médias migrantes
Condições de trabalho	7,15	6,68
Percepção de bem-estar	6,53	7,23
Percepção diante das demandas da organização	7,81	7,85
Sentimentos percebidos pelo trabalhador durante seu trabalho	5,18	5,70
Autoanálise do bem-estar subjetivo	5,23	5,51
Percepção de sintomas físicos e/ou psicológicos do trabalho terceirizado precarizado	2,18	2,79
Percepção de sintomas referentes à Síndrome de Esgotamento Nervoso	3,26	3,44
(continuação)		
Envolvimento com o trabalho	4,55	4,37
Percepção do tempo ser suficiente ou não	4,06	3,67

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

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

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



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

Considerando que o processo de crescimento urbano de Viçosa está diretamente ligado ao processo de crescimento da universidade, que é uma referência regional para oportunidades de trabalho e melhoria na qualidade de vida e bem-estar, os processos migratórios que ocorreram e ocorrem ainda hoje, devido à oferta de emprego por meio da terceirização de atividades tidos como de base, contribuem para o fomento da economia e sociedade local, apesar de, por vezes, serem vistos de forma negativa pelos nativos, pela concorrência de espaço na cidade e postos de trabalho (SONTAG, et al., 2017).

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

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

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

pessoas (IBGE, 2018b).

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

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

### **Diferenças entre sexo**

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

A primeira escala diz respeito às condições de trabalho. A Tabela 3 demonstra os resultados da escala sobre às condições de trabalho, divididos entre homens (1) e mulheres (2).

**Tabela 3** – Resultados da escala sobre às condições de trabalho, divididos entre homens e mulheres, 2019

<b>Escala 1- Condições de trabalho</b>						
<b>Item</b>	<b>Sexo</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>Min.</b>	<b>Máx.</b>	<b>p</b>
1.1	1	6,89	2,34	3	10	0,088
	2	7,96	2,30	4	10	
1.2	1	7,04	2,24	3	10	0,177
	2	7,75	2,41	1	10	
1.3	1	6,31	3,71	0	10	0,409
	2	7,08	3,35	0	10	
1.4	1	7,786	2,47	2	10	0,939
	2	7,357	3,49	0	10	
<b>1.5</b>	<b>1</b>	<b>6,62</b>	<b>2,58</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0,007</b>
	<b>2</b>	<b>8,36</b>	<b>2,45</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	
1.6	1	7,67	2,47	2	10	0,069
	2	8,74	1,95	4	10	
1.7	1	7,26	2,75	0	10	0,167

	2	8,18	2,61	0	10	
1.8	1	8,00	1,87	4	10	0,091
	2	8,76	1,79	4	10	
<b>1.9</b>	<b>1</b>	<b>7,22</b>	<b>2,34</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>0,033</b>
	<b>2</b>	<b>8,25</b>	<b>2,49</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	
1.10	1	8,00	2,02	3	10	0,235
	2	8,57	1,77	5	10	
1.11	1	5,50	2,82	0	10	0,210
	2	6,48	2,65	0	10	
1.12	1	6,92	2,04	1	10	0,295
	2	7,46	2,56	2	10	
1.13	1	8,04	2,27	3	10	0,493
	2	8,46	1,99	4	10	
1.14	1	7,12	2,70	0	10	0,537
	2	7,38	2,98	0	10	
<b>1.15</b>	<b>1</b>	<b>5,04</b>	<b>3,32</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0,045</b>
	<b>2</b>	<b>6,75</b>	<b>3,34</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	
1.16	1	4,82	3,50	0	10	0,619
	2	5,32	3,77	0	10	
1.17	1	2,89	3,38	0	10	0,125
	2	4,56	4,12	0	10	
1.18	1	2,69	3,53	0	10	0,685
	2	3,11	3,64	0	10	
1.19	1	3,11	3,10	0	8	0,749
	2	3,41	3,46	0	10	
<b>1.20</b>	<b>1</b>	<b>6,69</b>	<b>3,07</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0,008</b>
	<b>2</b>	<b>8,41</b>	<b>2,41</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	
<b>1.21</b>	<b>1</b>	<b>6,64</b>	<b>3,03</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0,015</b>
	<b>2</b>	<b>8,29</b>	<b>2,19</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	
<b>1.22</b>	<b>1</b>	<b>6,43</b>	<b>3,07</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0,014</b>
	<b>2</b>	<b>8,20</b>	<b>2,43</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	
<b>E1 (total)</b>	<b>1</b>	<b>121,88</b>	<b>36,22</b>	<b>71,00</b>	<b>208</b>	
	<b>2</b>	<b>158,19</b>	<b>34,10</b>	<b>97,00</b>	<b>220</b>	<b>0,007</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Deste modo, na Escala 1 – Condições de Trabalho, no somatório, a média das mulheres foram significativamente maior do que a dos homens (Tabela 3) indicando uma melhor avaliação das condições de trabalho geral por parte das mulheres. Além disso, nos itens que avaliam companheirismo, tempo de trabalho, relação com a direção, rendimento pela organização e apoio recebido pela direção as médias das mulheres também foram estatisticamente maiores do que dos homens indicando que estes itens são percebidos de forma mais favorável pelas mulheres.

Como observado, em todos os itens que apresentaram uma diferença significativa, a média feminina foi maior do que a média masculina, não obstante, os itens em questão estão voltados a fatores subjetivos. Essa diferença pode ser explicada pelos valores sociais e particulares que cada sexo carrega, sejam eles gerais ou relativos ao trabalho. Estes valores são construídos pelas pessoas e seu meio social e cultural, moldando sua personalidade e direcionando suas atitudes e percepções, servindo como base para posicionamentos e princípios (SILVA et al., 2010).

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

A segunda escala é concernente à organização do local de trabalho. A Tabela 4 demonstra os resultados da escala sobre à organização do local trabalho, divididos entre homens (1) e mulheres (2).

**Tabela 4** – Resultados da escala sobre à organização do local trabalho, divididos entre homens e mulheres, 2019

(continua)

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

	2	6,08	3,55	0	10	
<b>2.8</b>	<b>1</b>	<b>5,78</b>	<b>2,97</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0,031</b>
	<b>2</b>	<b>7,44</b>	<b>2,74</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	
2.9	1	6,14	3,50	0	10	0,081
	2	7,29	3,53	0	10	
2.10	1	5,89	3,12	0	10	0,061
	2	7,48	2,55	1	10	
2.11	1	5,29	3,40	0	10	0,067
	2	6,88	3,63	0	10	
2.12	1	5,44	3,76	0	10	0,129
	2	7,00	3,40	0	10	
2.13	1	4,93	3,69	0	10	0,279
	2	5,89	3,69	0	10	
2.14	1	7,00	3,34	,0	10	0,115
	2	7,18	2,84	0	10	
2.15	1	8,00	2,83	0	10	0,107
	2	6,96	3,04	0	10	
E2 (total)	1	92,50	38,56	7	150	0,422
	2	8,00	2,83	0	10	

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Deste modo, na Escala 2 – Organização do Local de Trabalho, no somatório, a média das mulheres foi menor do que a dos homens, apesar disso, não apresenta uma diferença significativa estatisticamente (Tabela 4) indicando uma semelhante avaliação das condições de trabalho geral por parte das mulheres e dos homens. Além disso, no item que avalia se o trabalho atual estimula o compromisso laboral, a média das mulheres foi estatisticamente maior do que dos homens, indicando que este item é percebido de forma mais favorável pelas mulheres. Os resultados mostraram que homens e mulheres tendem a perceber a organização do local de trabalho de forma igual, sendo que ambos tendem a perceber de forma mais positiva.

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

liberdade, enquanto os homens podem possuir motivações e prioridades diferentes.

A terceira escala se refere a percepção do trabalhador diante as demandas da organização. A Tabela 5 demonstra os resultados da escala sobre às demandas da organização, divididos entre homens (1) e mulheres (2).

**Tabela 5** – Resultados da escala sobre às demandas da organização, divididos entre homens e mulheres, 2019

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

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Deste modo, na Escala 3 – Demandas da Organização, no somatório, a média das mulheres foram significativamente maior do que a dos homens (Tabela 5) indicando uma melhor avaliação diante as demandas da organização por parte das mulheres. Além disso, nos itens que avaliam assumir os valores da direção, identificação com o espírito de mudança e ajustamento ao tempo e ritmo de trabalho fixados, as médias das mulheres também foram estatisticamente maiores do que dos homens, indicando que estes itens são percebidos de forma mais favorável pelas mulheres.

Considera-se a hipótese de que esta demonstração da diferença de percepção sobre às demandas da organização entre homens e mulheres pode estar relacionado ao trabalho realizado, uma vez que os serviços de limpeza estão indiretamente ligados aos trabalhos domésticos na cultura vigente (SILVA et al., 2010).

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

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

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

A quarta escala correspondente aos sentimentos percebidos pelo trabalhador atualmente durante seu trabalho. A Tabela 6 demonstra os resultados da escala sobre os sentimentos no trabalho, divididos entre homens (1) e mulheres (2).

**Tabela 6** – Resultados da escala sobre os sentimentos no trabalho, divididos entre homens e mulheres, 2019.

(continua)

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

*Diferenças na percepção de bem-estar na perspectiva de local de origem e sexo*

	2	5,19	2,10	1	7	
4.5	1	5,32	1,98	1	7	0,556
	2	5,61	1,89	1	7	
<b>4.6</b>	<b>1</b>	<b>3,82</b>	<b>2,47</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>0,044</b>
	<b>2</b>	<b>5,00</b>	<b>2,34</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	
4.7	1	4,11	2,20	1	7	0,397
	2	4,61	2,08	1	7	
(continuação)						
4.8	1	4,82	2,16	1	7	0,826
	2	4,93	2,12	1	7	
4.9	1	5,04	2,27	1	7	0,762
	2	5,19	2,20	1	7	
4.10	1	5,21	1,95	1	7	0,664
	2	5,32	2,04	1	7	
4.11	1	4,78	1,93	1	7	0,719
	2	4,89	2,03	1	7	
4.12	1	4,96	1,92	1	7	0,167
	2	5,56	1,85	1	7	
4.13	1	5,54	2,05	1	7	0,590
	2	6,04	1,64	1	7	
4.14	1	5,21	2,01	1	7	0,142
	2	5,78	1,99	1	7	
4.15	1	5,11	2,23	1	7	0,581
	2	5,46	2,03	1	7	
4.16	1	5,46	1,95	1	7	0,646
	2	5,75	1,74	1	7	
4.17	1	5,57	1,85	1	7	0,320
	2	5,96	1,75	1	7	
4.18	1	5,29	2,14	1	7	0,600
	2	5,61	1,83	1	7	
4.19	1	5,50	2,05	1	7	0,677
	2	5,82	1,68	1	7	
4.20	1	5,68	1,87	1	7	0,228
	2	6,14	1,67	1	7	
E4 (total)	1	100,50	32,68	20,00	140,00	0,270
	2	107,08	30,77	42,00	140,00	

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Deste modo, na Escala 4 – Sentimentos no trabalho, no somatório, a média das mulheres foi maior do que a dos homens (Tabela 6), porém, essa diferença não representa uma diferença significativa estatisticamente, indicando uma avaliação semelhante diante as demandas da organização entre homens e mulheres. Além disso, no item 4.6, que avalia os sentimentos de desconfiança e confiança, a média das mulheres foi estatisticamente maior do que dos homens, indicando que este item é percebido de forma mais favorável pelas mulheres.



A precarização do trabalho terceirizado afeta de modo diferente homens e mulheres devido às diferenças entre as percepções, expectativas e valores de vida e sobre trabalho que cada pessoa traz, de modo individual e de modo social enquanto homem ou mulher. A precarização nos serviços de limpeza afeta os homens com uma maior insatisfação geral, o que pode levar a uma rotatividade destas vagas (AGAPITO, et al., 2015, p. 71-93; PASSOS & NOGUEIRA, 2018, p. 484-503).

A quinta escala de bem-estar é relativa à autoanálise do bem-estar subjetivo no trabalho. A Tabela 7 demonstra os resultados da escala sobre autoanálise do bem-estar subjetivo no trabalho, divididos entre homens (1) e mulheres (2).

**Tabela 7** – Resultados da escala sobre a autoanálise do bem-estar subjetivo no trabalho, divididos entre homens e mulheres, 2019

Escala 5- Bem-estar subjetivo no trabalho						
Item	Sexo	Média	DP	Min.	Máx.	p
5.1	1	5,536	1,50	1	7	0,666
	2	5,286	1,74	2	7	
5.2	1	4,714	1,84	1	7	0,214
	2	5,357	1,42	2	7	
5.3	1	6,179	0,94	4	7	0,702
	2	6,179	1,16	3	7	
5.4	1	5,607	1,45	1	7	0,695
	2	5,750	1,35	3	7	
5.5	1	5,00	1,54	1	7	0,078
	2	5,71	1,12	4	7	
5.6	1	5,357	1,70	1	7	0,261
	2	5,929	1,15	3	7	
5.7	1	5,429	1,43	2	7	0,121
	2	5,964	1,29	3	7	
5.8	1	5,59	1,67	1	7	0,771
	2	5,79	1,45	1	7	
5.9	1	4,64	2,04	1	7	0,629
	2	4,89	1,93	1	7	
5.10	1	5,30	1,75	1	7	0,822
	2	5,43	1,62	1	7	
5.11	1	5,61	1,47	1	7	0,516
	2	5,96	0,92	4	7	
5.12	1	5,750	1,65	1	7	0,859
	2	5,964	1,26	3	7	
5.13	1	5,89	1,45	2	7	0,143
	2	5,25	1,67	1	7	
5.14	1	2,78	2,17	1	7	0,659

	2	3,11	2,22	1	7	
5.15	1	4,19	2,08	1	7	0,973
	2	4,14	2,10	1	7	
5.16	1	3,00	1,92	1	7	0,880
	2	3,14	2,16	1	7	
5.17	1	5,44	1,67	1	7	0,882
	2	5,61	1,40	3	7	
5.18	1	5,04	1,85	1	7	0,817
	2	4,86	1,96	1	7	
5.19	1	5,50	1,45	1	7	0,872
	2	5,36	1,68	1	7	
5.20	1	5,67	1,04	3	7	0,108
	2	5,96	1,35	3	7	
5.21	1	6,643	0,68	4	7	0,681
	2	6,571	1,00	3	7	
5.22	1	6,036	1,14	3	7	0,064
	2	6,464	1,07	3	7	
E5 (total)	1	114,14	23,48	59,00	154,00	0,512
	2	118,68	21,51	76,00	153,00	

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Deste modo, na Escala 5 – Bem-estar subjetivo, no somatório, a média das mulheres foi maior do que a dos homens (Tabela 7), porém, essa diferença não representa uma diferença significativa estatisticamente, indicando uma avaliação semelhante diante as demandas da organização entre homens e mulheres. Da mesma maneira, nenhum item em específico apresentou diferença estatística significativa entre os sexos.

A sexta escala é referente à percepção de sintomas físicos e/ou psicológicos do trabalho terceirizado precarizado. A Tabela 8 demonstra os resultados da escala sobre a percepção de sintomas físicos e/ou psicológicos do trabalho precarizado, divididos entre homens (1) e mulheres (2).

**Tabela 8** – Resultados da escala sobre a percepção de sintomas físicos e/ou psicológicos do trabalho precarizado, divididos entre homens e mulheres, 2019

Escala 6- Sintomas físicos e/ou psicológicos do trabalho precarizado						
Item	Sexo	Média	DP	Min.	Máx.	p
6.1	1	1,21	1,91	0	6	0,904
	2	1,39	2,11	0	6	
6.2	1	2,14	2,21	0	6	0,761
	2	2,32	2,21	0	6	
6.3	1	1,32	1,89	0	6	0,324

	2	2,07	2,48	0	6	
6.4	1	2,46	2,20	0	6	0,025
	2	3,93	2,48	0	6	
6.5	1	2,61	2,41	0	6	0,138
	2	3,61	2,42	0	6	
6.6	1	2,86	2,19	0	6	0,599
	2	2,50	2,40	0	6	
6.7	1	2,50	2,25	0	6	0,426
	2	3,04	2,56	0	6	
6.8	1	3,19	2,50	0	6	0,534
	2	3,64	2,35	0	6	
6.9	1	3,07	2,45	0	6	0,278
	2	3,75	2,34	0	6	
6.10	1	1,46	1,90	0	6	0,796
	2	1,43	1,89	0	6	
6.11	1	2,33	2,08	0	6	0,278
	2	1,81	2,35	0	6	
6.12	1	2,44	2,08	0	6	0,255
	2	1,84	1,99	0	6	
6.13	1	2,04	2,32	0	6	0,875
	2	1,21	1,91	0	6	
E6 (total)	1	114,14	23,48	59,00	154,00	0,512
	2	118,68	21,51	76,00	153,00	

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Deste modo, na Escala 6 – Sintomas físicos e/ou psicológicos do trabalho terceirizado precarizado, no somatório, a média das mulheres foi maior do que a dos homens (Tabela 8), porém, essa diferença não representa uma diferença significativa estatisticamente, indicando uma avaliação semelhante diante as demandas da organização entre homens e mulheres. Da mesma maneira, nenhum item em específico apresentou diferença estatística significante entre os sexos.

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

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

Síndrome de Burnout, enquanto a segunda escala refere-se ao envolvimento com o trabalho.

Na primeira subescala, 0 representa ausência de sintomas e 6 representa a existência contínua dos sintomas. A Tabela 9 demonstra os resultados da escala sobre a percepção de sintomas da Síndrome de Esgotamento Nervoso, divididos entre homens (1) e mulheres (2).

**Tabela 9** – Resultados da escala sobre a percepção de sintomas da Síndrome de Esgotamento Nervoso, divididos entre homens e mulheres, 2019

<b>Escala 7- Sintomas da Síndrome de Esgotamento Nervoso</b>						
<b>Item</b>	<b>Sexo</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>Min.</b>	<b>Máx.</b>	<b>p</b>
7.1	1	1,79	1,83	0	5	0,136
	2	2,61	2,10	0	6	
7.2	1	2,48	2,17	0	6	0,100
	2	3,39	2,27	0	6	
7.3	1	1,77	1,93	0	6	0,842
	2	2,04	2,19	0	6	
7.4	1	1,46	2,06	0	6	0,690
	2	1,61	2,03	0	6	
7.5	1	4,59	1,67	1	6	0,796
	2	4,70	1,73	0	6	
7.6	1	1,30	1,94	0	6	0,590
	2	1,64	2,15	0	6	
7.7	1	4,89	1,34	1	6	0,321
	2	5,14	1,30	2	6	
7.8	1	1,57	1,99	0	6	0,680
	2	1,37	1,82	0	5	
7.9	1	1,44	1,93	0	6	0,957
	2	1,57	1,99	0	6	
7.10	1	5,48	0,75	4	6	0,380
	2	5,61	0,79	3	6	
7.11	1	4,68	1,72	0	6	0,772
	2	4,81	1,69	0	6	
7.12	1	4,71	1,46	0	6	0,979
	2	4,54	1,86	0	6	
7.13	1	4,32	2,02	0	6	0,455
	2	3,71	2,46	0	6	
7.14	1	3,18	2,45	0	6	0,941
	2	3,39	2,23	0	6	
7.15	1	5,18	1,19	1	6	0,191
	2	5,57	1,74	3	6	

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Deste modo, na Escala 7 – Subescala Sintomas da Síndrome de Esgotamento Nervoso (Tabela 9), nenhum item em específico apresentou diferença estatística significativa entre os sexos.

Na segunda subescala, 0 representa ausência de engajamento e 6 representa a existência continua de engajamento. A Tabela 10 demonstra os resultados da escala sobre envolvimento e engajamento com o trabalho, divididos entre homens (1) e mulheres (2).

**Tabela 10** – Resultados da subescala sobre envolvimento e engajamento com o trabalho, divididos entre homens e mulheres, 2019

<b>Escala 7- Envolvimento e engajamento com o trabalho</b>						
<b>Item</b>	<b>Sexo</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>Min.</b>	<b>Máx.</b>	<b>p</b>
7.16	1	4,57	1,60	0	6	0,341
	2	4,25	1,55	1	6	
7.17	1	4,63	1,60	0	6	0,304
	2	5,11	1,10	2	6	
7.18	1	4,68	1,98	0	6	0,135
	2	5,39	1,20	2	6	
7.19	1	5,18	0,94	3	6	0,713
	2	4,93	1,36	1	6	
7.20	1	4,36	1,47	0	6	0,199
	2	4,61	1,93	0	6	
7.21	1	3,56	2,26	0	6	0,333
	2	4,21	2,03	0	6	
7.22	1	4,23	1,84	0	6	0,592
	2	4,43	1,81	0	6	
7.23	1	4,70	1,94	0	6	0,591
	2	4,58	1,72	1	6	
7.24	1	5,04	1,65	0	6	0,395
	2	4,75	1,60	1	6	
7.25	1	4,89	1,64	0	6	0,391
	2	5,29	1,15	2	6	
7.26	1	4,54	1,90	0	6	0,505
	2	4,43	1,53	0	6	
7.27	1	3,85	2,11	0	6	0,822
	2	3,96	2,01	0	6	
7.28	1	3,93	2,21	0	6	0,355
	2	4,40	2,00	0	6	
7.29	1	3,39	2,25	0	6	0,249
	2	4,11	1,81	0	6	
7.30	1	5,07	1,52	0	6	0,674
	2	5,04	1,23	3	6	
7.31	1	3,36	2,33	0	6	0,389

7.32	2	2,86	2,29	0	6	0,142
	1	4,81	1,78	0	6	
	2	5,50	1,96	3	6	

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Deste modo, na Escala 7 – Subescala Envolvimento e engajamento com o trabalho (Tabela 10), nenhum item em específico apresentou diferença estatística significativa entre os sexos.

Unificando as duas subescalas em uma escala geral, que avalia os sintomas pela Síndrome do Esgotamento Nervoso juntamente ao nível de envolvimento e engajamento no trabalho observou-se que a média feminina foi maior do que a média masculina, porém, essa diferença não representa uma diferença significativa estatisticamente, indicando uma avaliação semelhante diante as demandas da organização entre homens e mulheres, como apresentado na Tabela 11 a seguir.

**Tabela 11** – Resultados gerais da escala sobre Sintomas da Síndrome do Esgotamento Nervoso e nível de envolvimento e engajamento com o trabalho, divididos entre homens e mulheres, 2019

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

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A oitava escala diz respeito à percepção de tempo ser suficiente ou não para realizar bem o seu trabalho, composta por apenas um item. A Tabela 12 demonstra os resultados da escala sobre tempo suficiente para realizar as tarefas, divididos entre homens (1) e mulheres (2).

**Tabela 12** – Resultados da escala sobre tempo suficiente para realizar as tarefas, divididos entre homens e mulheres, 2019

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

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Deste modo, na Escala 8 – Tempo para realizar as tarefas (Tabela 12), não apresentou diferença estatística significativa entre os sexos.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Os resultados evidenciaram que de modo geral, os trabalhadores nativos de Viçosa-MG possuem indicadores mais positivos frente à percepção de bem-estar no trabalho para as condições de trabalho, efeitos colaterais do trabalho precarizado, sintomas de esgotamento e envolvimento, além de tempo suficiente para realizar suas tarefas no trabalho. Um motivo que pode ser elencado para justificar esta questão está relacionado ao fato de que os trabalhadores nativos não precisam se adaptar ao local; enquanto, os migrantes precisam passar por este processo, necessitam entender como funciona a microcultura do local, o novo mercado de trabalho e as relações sociais.

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

Em relação às diferenças de percepção de bem-estar no trabalho entre homens e mulheres, os resultados indicaram que, de modo geral, o grupo masculino apresenta índices mais positivos frente à percepção de sintomas físicos/psicológicos, tempo necessário para realizar bem suas tarefas, além de um menor índice de sintomas na escala sobre síndrome de

Burnout, o que demonstra um menor adoecimento. Um motivo que pode ser elencado para justificar esta questão está relacionado ao fato de que a precarização do trabalho terceirizado afeta homens e mulheres de maneira diferente devido às suas percepções, expectativas e valores de vida e trabalho.

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

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

Considera-se que este estudo alcançou seus objetivos, contribuindo para o aprofundamento da compreensão do processo de precarização do trabalho, demonstrando como a construção sócio histórica de cada indivíduo modifica suas percepções frente às mesmas questões vivenciadas pelo grupo, assim como é possível verificar a reprodução de desigualdades de gênero e condição de fragilidade dos trabalhadores frente à situação de desemprego. Tais variáveis, são, portanto, necessárias de estarem incluídas em estudos acerca do bem-estar, para um melhor desenho do processo de precarização.

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

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



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

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

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

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

ANTUNES, Ricardo.; DRUCK, Graça. A terceirização como regra? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 79, n. 4, p. 214–231, 2013.

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

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

BARHAM, Elizabeth Joan; VANALLI, Ana Carolina Gravena. Trabalho e família: perspectivas teóricas e desafios atuais. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 47-59, Abr. 2012.

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

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

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

CASAS, Sara Barrios; KLIJN, Tatiana Paravic. Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 14, n. 1, p.136–141, 2006.

COMIS, Maria Angélica de Castro; PINTO, Daiane Domicile. **A influência da cognição no bem-estar subjetivo na visão da teoria cognitiva**. Disponível em:

<https://www.trabalhosgratuitos.com/Sociais-Aplicadas/Psicologia/A-INFLU%C3%8ANCIA-DA-COGNI%C3%87%C3%83O-NO-BEM-ESTAR-SUBJETIVO-NA-871479.html>.

Acessado em: 13 fev 2019.

COSTA, Renata Gomes; MADEIRA, Maria Zelma de Araújo. Trabalho, práxis e Serviço Social. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 16, n. 1, p. 101-110, Jun. 2013.

COSTA, Rodrigo Paulinelli de Almeida; HOLLERBACH, Joana D'arc Germano; BIFANO, Amélia Carla Sobrinho. **Bairro Santo Antônio: relatos e história de um cantinho de Viçosa**. Viçosa -MG: UNIEDHS, 2011.

CRUZ, Tancredo Almada. **Retrato social de Viçosa V. Viçosa, MG: CENSUS, 2014**.

Disponível em: <https://docplayer.com.br/7597147-Retrato-social-de-vicosa.html>. Acesso em: 20 jan 2020.

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

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

DRUCK, Graça; SENA, Jeovana; PINTO, Marina Morena; ARAÚJO, Sâmia. A terceirização no serviço público: particularidades e implicações. In: **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília, p. 113-142. 2018.

DUTRA, Fabiana Caetano Martins Silva e; COSTA, Letícia Cardoso; SAMPAIO, Rosana Ferreira. A influência do afastamento do trabalho na percepção de saúde e qualidade de vida de indivíduos adultos. **Fisioterapia e Pesquisa**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 98-104, Mar. 2016.

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

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

FERREIRA, Maria Cristina et al. **Escala para Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral: Construção e Evidências de Validade**. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 28(2), 340-349. Rio Grande do Sul, 2015.

FOGAÇA, Azuete; SALM, Cláudio. **Questões críticas da educação brasileira –; consolidação de propostas e subsídios para ações na área de tecnologia e da qualidade.** Brasília: MICT/SENAI/Banco do Brasil, 1995.

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

FURNO, Juliane da Costa; GOMES, Beatriz Passarelli. O gênero da terceirização. **Em Tese**, Florianópolis, v. 12, n. 1, Jan./Jul. 2015.

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

GONÇALVES, Sílvia Maria Melo; LEITE, Ana Paula Todaro. Bem-estar subjetivo no trabalho: contribuições da psicologia positiva para a gestão de pessoas. **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Resende, RJ. 2009.**

GONÇALVES, *Rosa Maria Ester Guimarães*. Transtorno de Burnout e técnicas cognitivas: uma abordagem no contexto organizacional. **Revista Pluritas**, v. 1, n. 1, 2017.

GOULART, Patrícia Martins; BLANCH, Josep Maria Ribas.; SAHAGÚN, Miguel Angel; BOBSIN, Tamara Sarate. **Questionário de Bem-Estar no Trabalho: estrutura e propriedades psicométricas.** *Estud. psicol. (Campinas)*, Campinas, v. 29, supl. 1, p. 657-665, Dec. 2012.

GOULART JUNIOR, Edward et al. Exigências familiares e do trabalho: um equilíbrio necessário para a saúde de trabalhadores e organizações. **Pensando família**, Porto Alegre, v. 17, n. 1, p. 110-122, Jul. 2013.

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

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

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

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

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **No Dia da Mulher, estatísticas sobre trabalho mostram desigualdade.** 2018. Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20287-no-dia-da-mulher-estatisticas-sobre-trabalho-mostram-desigualdade>. Acessado em: 20 jan 2020.

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

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

JOHANSSON, Ewa; ZOLKOWSKA, [Krystyna](#); MCNEIL, [Thomas F.](#) Prediction of adaptation difficulties by country of origin, cumulate psychosocial stressors and attitude toward integrating: A Swedish study of first-generation immigrants from Somalia, Vietnam and China. **International Journal of Social Psychiatry**, v. 61, n. 2, p. 174–182, 2015.

MARIA, Ana Cristina Souza; FARIA, Teresa Cristina de Almeida; STEPHAN, Italo Itamar Caixeiro. Um retrato da evolução urbana de Viçosa-MG: impactos da federalização da UFV sobre a cidade (1969-2014). **Revista Brasileira de Planejamento e Desenvolvimento**, v. 3, n. 1, 2014.

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

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

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

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

PASSOS, Rachel Gouveia; NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. Outsourcing and the sociosexual and racial division of labor. **Revista Katálisis**, Florianópolis, v. 21, n. 3, p. 484-503, Dec. 2018.

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

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

RODRIGUES, **Danielle Monegalha**; PEREIRA, **Carlos Américo Alves**. A percepção de controle como fonte de bem-estar. **Estudos e pesquisa em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, dez. 2007.

SANTOS, Gustavo Barreto; CEBALLOS, Albanita Gomes da Costa de. Bem-estar no trabalho: Estudo de revisão. **Psicologia em Estudo**, v.18, n. 2, p. 247-255. 2013.

SELIGMAN, Martin E. P., CSIKSZENTMIHALYI, [Mihaly](#). Positive psychology: an introduction. **American Psychologist**, v. 55, n. 1, p. 5-14. 2000.

SILVA, Margareth Ribeiro Machado Santos e; MENDONCA, Helenides; ZANINI, Daniela Sacramento. Diferenças de gênero e valores relativos ao trabalho. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 20, n. 45, p. 39-45, Apr. 2010.

VARGAS, Camilo Piedrahita; MONSALVE, Martha Elisa. Labor outsourcing: between efficiency and social equity. **Revista Ces Derecho**, Medellín, v. 7, n. 1, p. 3-10, Jan. 2016.

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

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

ZAMBADA, Ricardo Flores; GÓMEZ, Sérgio Manuel Madero, Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia. **Acta Universitaria**, v. 22, n. 2, Fev/Mar. 2012.

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

**Declaração de Interesse**

*Os autores declaram não haver nenhum conflito de interesse*

**Financiamento**

*Financiamento próprio*

**Agradecimentos**

*O preenchimento desse item é opcional*

**Colaboração entre autores**

*O presente artigo foi escrito pelo S. S. R. sob orientação do professor J. R. B. G. J., projetado e concluído no Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC) da Faculdade Dinâmica do Vale do Piranga (FADIP). Ambos os autores cuidaram da parte dissertativa do artigo*