

# DIMENSÕES ESQUECIDAS DA TERCEIRIZAÇÃO: OCULTAMENTO DOS SUJEITOS, CORROSÃO DOS SABERES COLETIVOS E DESCOMPROMISSO COM O TRABALHO BEM FEITO

*Fábio de Oliveira*

## *Terceirização e precarização do trabalho*

A terceirização e outras formas de flexibilização da contratação de mão de obra têm se tornado uma temática importante no debate contemporâneo sobre os rumos do trabalho no Brasil por diversas razões.

Primeiro, por tudo o que representa, na maioria das vezes, em termos de precarização do trabalho, consequência dos esforços empresariais para tornarem seus empreendimentos mais competitivos por meio da aplicação da força de trabalho (que assume feições *just in time*) na medida das necessidades da produção (Antunes 2015; Antunes e Druck 2014; Carelli 2003; Lima 2010).

Segundo, pelos seus efeitos nocivos para a saúde e para as formas de sociabilidade da classe trabalhadora:

diversos estudos denunciam os sofrimentos decorrentes da precarização das condições de trabalho e das condições gerais de vida, relacionados à fragilidade dos vínculos empregatícios, às inseguranças em relação à própria sobrevivência e à impossibilidade de construir projetos a longo prazo (Antunes e Praun 2015; Franco, Druck e Seligmann-Silva 2010).

Terceiro, pela ameaça da generalização da terceirização para todo tipo de atividade a partir das mudanças recentes na legislação trabalhista brasileira (Antunes 2015; Krein 2018). O que inclui seus desdobramentos na forma da uberização e o horizonte de quase desaparecimento das formas convencionais de trabalho em favor de formas mais semelhantes ao trabalho amador, com o crescimento da chamada *gig economy* ou economia dos “bicos” (Abílio 2017; Pochmann 2016; Slee 2017).

A terceirização reorganiza as cadeias produtivas, deixando as atividades externalizadas a cargo de empresas menores que as contratantes. Dentre as diversas implicações desse fenômeno, observa-se que empresas terceiras são altamente voláteis, isto é, elas surgem e desaparecem com grande facilidade e, com isso, esquivam-se dos mecanismos tradicionais de fiscalização e dificultam a ação sindical. Não é incomum, por exemplo, em empresas públicas que contratam serviços terceirizados de limpeza ou segurança patrimonial, que, ao fim de um contrato que não é renovado, essas empresas fechem suas portas e deixem os trabalhadores sem seus últimos salários. Também não é raro no serviço público que os *mesmos* trabalhadores terceirizados permaneçam por anos a fio nas *mesmas* instituições públicas, enquanto as empresas terceirizadas que fazem a mediação trabalhista se sucedam uma após a outra recontratando esses trabalhadores, criando uma situação, no mínimo, inusitada.

A terceirização constitui, enfim, um esforço para contornar direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores com vistas à redução de custos. Ter a mão de obra à disposição apenas quando é necessária para o acontecer da produção, quando existe demanda, é o cenário ideal para os empreendedores, mas isso tem como consequência a retirada dos trabalhadores descartados do circuito do consumo e representa uma ameaça

à sua sobrevivência. O que se passa, então, é que a terceirização transfere mais intensamente as incertezas do mercado para os trabalhadores, os quais não dispõem de recursos para enfrentar os períodos de baixa produção.

Devemos lembrar, contudo, que o Estado tem responsabilidades em relação a seus cidadãos e as leis que protegem os trabalhadores, leis que resultaram de um processo histórico de lutas, refletem isso. Ainda mais se considerarmos que o desemprego tem como consequências diversos outros problemas sociais que afetam o conjunto da sociedade e concorrem para o esgarçamento dos laços sociais. Desse modo, a desregulamentação do trabalho é uma ação anticivilizatória que, ademais, não tem sido capaz de cumprir a promessa de gerar mais empregos e conduzir a sociedade para o rumo da prosperidade.

O fenômeno da terceirização permite um certo número de leituras psicossociais. As repercussões sobre a saúde e sobre as formas de subjetivação são um caminho muito importante de análise nessa perspectiva. Um outro caminho promissor é a compreensão das formas de sociabilidade produzidas sob essas condições, das práticas de enfrentamento e das estratégias de sobrevivência dos trabalhadores diante da imposição desse tipo de vínculo de trabalho (arranjos familiares, formas de solidariedade etc.). Neste texto, gostaríamos de indicar algumas dimensões psicossociais pouco exploradas nas discussões sobre a terceirização: a invisibilização dos trabalhadores nos discursos da terceirização, a corrosão dos saberes coletivos dos trabalhadores e relatar alguns achados de campo sobre este último aspecto.

### *A invisibilização dos trabalhadores nos discursos sobre a terceirização*

A primeira dessas dimensões refere-se ao modo como os trabalhadores são representados nos discursos favoráveis à terceirização, ou melhor: como não são representados e, ainda, como são tornados invisíveis.

Druck e Franco (2009) fazem uma observação importante nesse sentido a respeito do lugar do trabalho e dos trabalhadores na terceirização:

É interessante observar que neste quadro de definição – na perspectiva empresarial – fala-se em atividade, em negócios, em produção etc., mas não se fala jamais em trabalho e em trabalhadores, que são exatamente os sujeitos principais que sustentarão as atividades, os negócios e a produção, “transferida”, “externalizada”, isto é, “terceirizada”. (p. 229)

Esse esvanecimento do trabalho e dos trabalhadores e trabalhadoras fica claro, para citar um exemplo, na pesquisa de Barros (2015), que estudou a terceirização em uma universidade pública federal brasileira. Para tanto, o autor analisou as propostas de reforma do Estado de Bresser-Pereira (1997), que são a base do que vivemos hoje no país no setor público. O que chama a atenção na análise empreendida por Barros é que Bresser-Pereira, o formulador de uma defesa contundente da terceirização, refere-se o tempo todo ao fazer competente das empresas contratadas pelo Estado a favor do bem geral de todos os cidadãos, mas não faz referência alguma ao cidadão contratado como trabalhador que é quem, de fato, realiza as atividades (em questão (não as “empresas” em abstrato). Por exemplo, defende-se que a empresa terceirizada faça um certo serviço que antes era feito pelo Estado; caso este serviço não seja bem feito, quebra-se o contrato e convoca-se uma outra empresa mais competente. O elemento que é feito invisível nessa operação discursiva são os trabalhadores. Não é, afinal, a empresa terceirizada quem faz o serviço, mas os trabalhadores que ela contrata e que são colocados à disposição do Estado. Descartar a empresa significa descartar os seus trabalhadores e nada é dito a respeito das consequências disso para estes cidadãos. O que se observa nesses deslocamentos discursivos é o esquecimento dos sujeitos e sua clara reificação.

Se, de uma parte, os discursos sobre a terceirização e o debate público atual ocultam os sujeitos que trabalham como terceirizados (não é, insistimos, “a empresa” terceirizada que faz a faxina dos prédios ou garante sua segurança patrimonial, mas trabalhadores em carne e osso), de outra parte, o esquecimento dessa dimensão da realidade do trabalho terceirizado faz sombra sobre outro fenômeno psicossocial de extrema importância, mas que resta quase que completamente esquecido: o ataque que a terceirização representa para a construção dos saberes práticos coletivos, os quais permitem que o trabalho se realize a contento e com alguma segurança.

### *A corrosão dos saberes coletivos na terceirização*

A segunda dimensão psicossocial que nos interessa interrogar refere-se aos efeitos da terceirização sobre os processos de construção de conhecimentos coletivos a respeito do trabalho.

Diversos autores, da ergonomia à clínica da atividade e à psicologia social do trabalho, apontam para a importância dos saberes construídos na prática de trabalho para que o trabalho aconteça (Clot 1999[2006]; Lhuillier 2006, 2011; Oliveira 2014; Sato e Oliveira 2008; Vieira, Barros e Lima 2007).

Lacomblez (2008), a partir da revisão de alguns estudos empíricos, aponta como “certas condições de emprego têm inequivocamente efeitos sobre as condições de trabalho e a ‘distribuição’ dos riscos profissionais” (p. 52). Isso porque, entre outros fatores, a precariedade do emprego impede a aquisição de experiência por parte dos coletivos de trabalhadores.

No mesmo caminho, Alvarez *et al.* (2007) afirmam serem relevantes as “possíveis perdas no ativo de conhecimento (um patrimônio longamente acumulado)” formal e informal devidas à fragmentação dos coletivos de trabalho, perdas as quais “não foram devidamente avaliadas ao se optar pela terceirização” (p.

65), mesmo considerando-se que a coesão desses coletivos é um elemento crucial para a confiabilidade dos sistemas (p. 58).

Lima (2007) analisa a correlação entre grandes acidentes ocorridos em setores da petrolífera brasileira Petrobras e a expansão por parte da empresa das contratações de trabalhadores por meio da terceirização. A autora conclui que, por diversas razões, a crescente terceirização dificultou o processo de construção e de compartilhamento de saberes sobre o trabalho que, entre outras funções, permitiam prevenir parte das ameaças à integridade física e à saúde dos trabalhadores. Isso porque os trabalhadores terceirizados não permanecem muito tempo no mesmo contexto de trabalho em razão do encerramento periódico dos contratos. E porque trabalhadores terceirizados e efetivos constituem redes sociais distintas, que pouco se comunicam entre si e que mantêm rivalidades mútuas.

A autora revisa várias pesquisas que indicam a relação entre a terceirização e o aumento dos acidentes de trabalho e aponta, ao referi-los, uma lacuna na análise desses fenômenos:

No entanto, ao tentar explicar esse dado, os pesquisadores, em geral, não conseguem ir além da constatação de que as empresas não oferecem aos terceirizados as mesmas condições oferecidas ao pessoal diretamente contratado por elas. Suas análises não esclarecem o verdadeiro motivo dessa estatística que se repete com regularidade. É exatamente nesse aspecto que a contribuição de Y. Clot nos parece relevante. Ele consegue tocar, no nosso entender, em um ponto crucial: a degradação dos gêneros de atividade, provocada por essas novas formas de organização da produção, pode ser a chave para a compreensão do problema. (Lima 2007, p. 102)

Assim, Lima, a partir da conceituação de Yves Clot sobre os gêneros profissionais, aponta para uma dimensão negligenciada na discussão sobre a terceirização, que é a dos saberes práticos coletivamente construídos (o gênero profissional na clínica

da atividade) e o seu papel na concretização das atividades de trabalho e na proteção dos trabalhadores.

Isto é, como vimos com Lacomblez (2008) e Alvarez et al. (2007) mais acima, a quebra da continuidade dos coletivos locais de trabalho promovida pela introdução da terceirização degrada esses saberes e contribui para o aumento da atomização dos trabalhadores e de sua vulnerabilidade diante do imponderável no trabalho.

A resposta a esses desafios não passa, como poderia imaginar um desavisado, pela intensificação da padronização de procedimentos para dar conta da maior rotatividade de funcionários, pois os saberes coletivamente construídos prestam-se justamente para o enfrentamento do que não foi previsto pelas normas prescritas de trabalho.

### *A terceirização contra a atividade de trabalho*

A terceirização no setor público brasileiro, que tem sido estudada por diversos autores (por exemplo: Bastos 2019; Druck 2017; Coutinho, Diogo e Joaquim 2011; Coutinho, Diogo, Joaquim e Borges 2011), guarda algumas peculiaridades. Segundo Druck (2017), esse tipo de terceirização representa uma política que transforma a natureza do Estado e de sua intervenção, e que busca destituir o funcionalismo de sua função social (p. 85), procurando fazer crer em sua menor competência diante da iniciativa privada, abrindo caminho para o sucateamento e a posterior privatização dos serviços públicos.

Apresentamos a seguir algumas reflexões a respeito dos impactos da terceirização sobre a atividade de trabalho a partir da experiência de uma intervenção realizada em conjunto com trabalhadores da área de manutenção de uma universidade pública localizada no Estado de São Paulo (Oliveira *et al.* 2018). Essa pesquisa-intervenção participativa teve como inspiração o trabalho de Paulo Freire (1985). Constituiu-se

para sua realização uma Comunidade Ampliada de Pesquisa e Intervenção inspirada em aperfeiçoamentos recentes (Neves *et al.* 2015) do Modelo Operário Italiano (Muniz, Brito, Souza, Athayde e Lacomblez, 2013) e foram realizados grupos de discussão e observações etnográficas das atividades de trabalho.

Os servidores públicos em questão vinham sendo gradativamente substituídos por funcionários terceirizados, oriundos de empresas prestadoras de serviços contratadas por tarefas. Em seus relatos sobre as atividades que realizavam, os trabalhadores com os quais convivemos mais proximamente falavam com muita frequência sobre a presença dos terceirizados e sobre a precarização crescente de suas próprias condições de trabalho, incluindo a falta de equipamentos adequados e a não contratação de novos funcionários efetivos para repor os funcionários que estavam se aposentando, situação que vinha se prolongando há anos e que resultou na drástica redução do quadro funcional de todos os setores da manutenção.

Além do drama da “obsolescência programada” de um coletivo já envelhecido, da permanente ameaça de substituição dos efetivos pelos terceirizados e das consequências relativas à precarização das condições de trabalho, observaram-se diversas repercussões da realização de parte das tarefas por terceirizados. Elas se referiam, por exemplo: a) à baixa qualidade dos serviços prestados em função do não conhecimento prévio das características dos locais em que são realizados; b) à necessidade frequente de realização de retrabalho por parte dos trabalhadores efetivos para corrigir os erros dos terceirizados; c) ao menor envolvimento com a atividade em si pela diminuição das possibilidades de ter o trabalho reconhecido.

Dos diversos episódios relatados que caracterizam esses problemas decorrentes do processo de substituição de trabalhadores efetivos por terceirizados, destacamos dois que são ilustrativos do que queremos apresentar. Mesmo que se possa supor algum revanchismo nesses relatos, eles tratam de situações concretas e reveladoras de aspectos da terceirização

vista de perto, no momento de sua materialização a partir de seus múltiplos determinantes.

O primeiro episódio refere-se à construção de um novo prédio no *campus*. Ao criticarem a falta de compromisso que atribuem aos trabalhadores terceirizados com as instituições para as quais prestam serviços, dois funcionários da área de jardinagem, que trabalharam por décadas a cuidar dos jardins das diversas unidades da universidade, relataram um acontecimento que lhes pareceu emblemático, pelo contraste, de seu próprio compromisso com a universidade e com as questões ambientais. Disseram que o novo prédio seria construído em uma área na qual haviam plantado há alguns anos um grande número de árvores. E que lhes foi atribuída a incumbência de preparar o terreno para a obra, isto é, deveriam derrubar justamente aquelas árvores e toda a cobertura vegetal existente. Isso gerou uma polêmica no coletivo de trabalho em torno do que fazer com as árvores que eles próprios plantaram: seguir as ordens exatamente como foram dadas ou zelar pelo produto de um trabalho anterior e pelos valores ecológicos que eles, como jardineiros conscientes, prezavam imensamente? A decisão, ao final, foi replantar as árvores em outro lugar e evitar seu corte. Segundo a avaliação dos trabalhadores que narraram esse episódio como um exemplo dos limites da terceirização, uma equipe de terceirizados não teria o mesmo compromisso e a mesma margem de controle sobre a própria atividade para agir assim.

O segundo episódio trata da instalação de mourões de concreto para a sustentação de uma cerca, serviço que, desta vez, foi realizado por contratados de uma empresa terceirizada. Um grupo animado de funcionários de meia idade da universidade, todos do setor de construção civil, contou-nos essa história como exemplo da necessidade de se conhecer o lugar em que se trabalha e do compromisso que se instaura quando se sofre as consequências de um trabalho anteriormente feito (no caso, mal feito). Um dos trabalhadores que supervisionava officiosamente o trabalho dos terceirizados contou que, ao observar o que faziam, logo concluiu que a profundidade com que os mourões

(longas colunas pré-moldadas de concreto que serviriam de apoio para fiadas de arame farpado) estavam sendo enterrados seria insuficiente para mantê-los de pé por muito tempo depois da instalação do arame farpado, ainda mais em um terreno que, por experiência, era mais arenoso do que aparentava. Cogitou se deveria ou não interferir na ação que testemunhava, pois não achava justo ser substituído por uma equipe que era menos competente, ajudá-la e, ainda, não ser reconhecido pelos seus superiores por isso (pois ninguém saberia que corrigiu o que estava indo mal), o que o levava a pensar se não seria melhor “deixar dar errado” para, posteriormente, ter evidências para demonstrar a má qualidade do serviço terceirizado. Mas, por outro lado, sabia que a cerca iria pender ou cair em algum momento e que isso certamente significaria um retrabalho que ficaria a seu cargo e de seus colegas. Para evitar um trabalho futuro inútil, decidiu interferir e indicou a profundidade correta para o enterramento das bases dos mourões.

É interessante notar nesses dois relatos um sentimento de orgulho em relação ao trabalho bem feito (Clot 2017) e um senso de responsabilidade pela coisa pública apoiado em uma imagem do bom funcionário público; imagem erguida em oposição aos terceirizados, que ficam temporariamente na universidade e que não têm compromissos com o que é construído. Esse sentimento relaciona-se a um tipo de reconhecimento que, se não vem dos gestores, certamente vem dos próprios pares com quem as histórias são vividas ou compartilhadas.

Os episódios acima relatados apontam para aspectos da generalização da terceirização e de outras formas de flexibilização do trabalho que deveriam ser objeto de uma análise mais detida. Esses aspectos dizem respeito às consequências do trabalho terceirizado, não apenas para os trabalhadores contratados sob esse modelo nem para os trabalhadores fixos, mas para a própria atividade de trabalho e seus produtos. O que está em jogo, além das consequências psicossociais indicadas acima, é a qualidade do trabalho que é realizado sob a égide da terceirização, algo que quase nunca é colocado em questão nas discussões empresariais sobre o tema.

## Referências

- ABÍLIO, L. C. (2017). "Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia." *IHU On-Line*, vol. 17, nº 503, pp. 20-27.
- ALVAREZ, D.; SUAREZ, J. D.; PEREIRA, R.; FIGUEIREDO, M. e ATHAYDE, M. (2007). "Reestruturação produtiva, terceirização e relações de trabalho na indústria petrolífera offshore da Bacia de Campos (RJ)." *Gestão & Produção*, vol. 14, nº 1, pp. 55-68.
- ANTUNES, R. (2015). "A sociedade da terceirização total." *Revista da ABET*, vol. 14, nº 1, pp. 6-14.
- ANTUNES, R. e DRUCK, G. (2014). "A epidemia da terceirização", in: ANTUNES, R. (org.) *Riqueza e miséria do Trabalho no Brasil III*. São Paulo: Boitempo, pp. 13-24.
- ANTUNES, R. e PRAUN, L. (2015). "A sociedade dos adoecimentos no trabalho." *Serviço Social & Sociedade*, vol. 123, pp. 407-427.
- BARROS, S. P. (2015). *Biopolítica, neoliberalismo e vulnerabilidade: os trabalhadores terceirizados na universidade pública*. Tese de Doutorado. São Paulo: Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo.
- BASTOS, J. A. (2019). *Servidores, funcionários, terceirizados e empregados: a Babel dos vínculos, cotidiano de trabalho e vivências dos trabalhadores em um serviço público*. Tese de Doutorado. São Paulo: Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo.
- BRESSER-PEREIRA, L. C. (1997). "A reforma do Estado nos anos 90: lógica e mecanismos de controle." *Cadernos MARE da Reforma do Estado*, vol. 1. Brasília: Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado.
- CARELLI, R. L. (2003). *Terceirização e intermediação de mão de obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*. Rio de Janeiro: Renovar.

- CLOT, Y. (1999[2006]). *A função psicológica do trabalho*. Petrópolis: Vozes.
- CLOT, Y. (2017). “O higienismo contra o trabalho de qualidade?” *Horizontes interdisciplinares da gestão*, vol. 1, nº 1, pp. 114-124.
- COUTINHO, M. C.; DIOGO, M. F. e JOAQUIM, E. P. (2011). “Cotidiano e saúde de servidores vinculados ao setor de manutenção em uma universidade pública.” *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, vol. 36, nº 124, pp. 227-237.
- COUTINHO, M. C.; DIOGO, M. F.; JOAQUIM, E. P. e BORGES, R. C. P. (2011). “O trabalho de manutenção em uma prefeitura universitária: entre dificuldades e realizações.” *Psicologia Ciência e Profissão*, vol. 31, nº 1, pp. 96-109.
- DRUCK, G. (2017). “Terceirização no serviço público: múltiplas formas de precarização do trabalho”, in: NAVARRO, V. L. e LOURENÇO, E. A. S. (orgs.) *Averso do trabalho IV – Terceirização: precarização e adoecimento no mundo do trabalho*. São Paulo: Outras Expressões, pp. 59-87.
- DRUCK, G. e FRANCO, T. (2007) (orgs.) *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo.
- DRUCK, G. e FRANCO, T. (2009). “Terceirização: a chave da precarização do trabalho no Brasil”, in: NAVARRO, V. L. e PADILHA, V. (orgs.) *Retratos do trabalho no Brasil*. Uberlândia: Edufu, pp. 225-254.
- FRANCO, T.; DRUCK, G. e SELIGMANN-SILVA, E. (2010). “As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado.” *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, vol. 35, nº 122, pp. 229-248.
- FREIRE, P. (1985). “Criando métodos de pesquisa alternativa”, in: BRANDÃO, C. R. (org.) *Pesquisa participante*. São Paulo: Brasiliense, pp. 34-41.

- KREIN, J. D. (2018). "O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista." *Tempo Social*, vol. 30, nº 1, pp. 77-104.
- LACOMBLEZ, M. (2008). "Quando a precariedade do emprego transforma o trabalho: os contributos de uma análise das actividades concretas." *Organizações e Trabalho*, nº especial, pp. 51-58.
- LHUILIER, D. (2006). "Clinique du Travail." *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, vol. 1, nº 1, pp. 179-193.
- LHUILIER, D. (2011). "Filiações teóricas das clínicas do trabalho", in: BENDASSOLLI, P. F. e SOBOLL, L. A. P. (orgs.) *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas, pp. 22-58.
- LIMA, J. C. (2010). "A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões." *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, vol. 13, nº 1, pp. 17-26.
- LIMA, M. E. A. (2007). "Contribuições da Clínica da Atividade para o campo da segurança no trabalho." *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, vol. 32, nº 115, pp. 99-107.
- MUNIZ, H. P.; BRITO, J.; SOUZA, K. R.; ATHAYDE, M. e LACOMBLEZ, M. (2013). "Ivar Oddone e sua contribuição para o campo da Saúde do Trabalhador no Brasil." *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, vol. 38, nº 128, pp. 280-291.
- NEVES, M. Y.; MUNIZ, H. P.; SILVA, E. F.; COSTA, J. D.; BRITO, J. e ATHAYDE, M. (2015). "Saúde, gênero e trabalho nas escolas públicas: potencialidades e desafios de uma experiência com o dispositivo Comunidade Ampliada de Pesquisa e Intervenção." *Laboreal*, vol. 11, nº 1, pp. 53-68.
- OLIVEIRA, F. (2014). "Perspectivas psicossociais para o estudo do cotidiano de trabalho." *Psicologia USP*, vol. 25, nº 1, pp. 41-50.
- OLIVEIRA, F. et al. (2018). "Pesquisa-intervenção participativa com trabalhadores da Unidade de Manutenção de

- uma universidade pública: precarização, memória e resistência.” *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, vol. 43, supl. 1, p. e3s.
- POCHMANN, M. (2016). “Terceirização, competitividade e uberização do trabalho no Brasil”, *in*: TEIXEIRA, M. O.; RODRIGUES, H. e COELHO, E. A. (orgs.) *Precarização e terceirização: faces da mesma realidade*. São Paulo: Sindicato dos Químicos de São Paulo, pp. 59-68.
- SATO, L. e OLIVEIRA, F. (2008). “Compreender a gestão a partir do cotidiano de trabalho.” *Aletheia*, vol. 27, pp. 188-197.
- SLEE, T. (2017). *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Elefante.
- VIEIRA, C. E. C.; BARROS, V. A. e LIMA, F. P. A. (2007). “Uma abordagem da Psicologia do Trabalho, na presença do trabalho.” *Psicologia em Revista*, vol. 13, nº 1, pp. 155-168.

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)**

A Clínica da atividade e as contextualizações brasileiras [livro eletrônico] : debates e perspectivas / Eliane G. Lousada, Ermelinda Barricelli, Luzia Bueno, (organizadoras). – 1. ed. – Campinas, SP : Mercado de Letras, 2021.

ePub

Vários autores.

Bibliografia.

ISBN 978-85-7591-598-1

1. Análise do discurso 2. Linguagem e línguas 3. Linguística – Análise 4. Prática de ensino 5. Professores – Formação  
I. Lousada, Eliane G. II. Barricelli, Ermelinda. III. Bueno, Luzia.

21-92271

CDD-401.41

**Índices para catálogo sistemático:**

1. Análise da linguagem : Linguística 401.41

*capa e gerência editorial:* Vanderlei Rotta Gomide  
*preparação dos originais:* Editora Mercado de Letras  
*revisão final dos tradutores*  
*bibliotecária:* Eliete Marques da Silva – CRB-8/9380

Publicado com verba da PROAP-CAPES do PPG  
em Letras Estrangeiras e Tradução (PPG-LETRA/USP)

DIREITOS RESERVADOS PARA A LÍNGUA PORTUGUESA:

© MERCADO DE LETRAS®

VR GOMIDE ME

Rua João da Cruz e Souza, 53

Telefax: (19) 3241-7514 – CEP 13070-116

Campinas SP Brasil

[www.mercado-de-letras.com.br](http://www.mercado-de-letras.com.br)

[livros@mercado-de-letras.com.br](mailto:livros@mercado-de-letras.com.br)

1ª edição

**2 0 2 1**

FORMATO DIGITAL

BRASIL

---

Esta obra está protegida pela Lei 9610/98.  
É proibida sua reprodução ou armazenamento  
parcial ou total ou transmissão de qualquer  
meio eletrônico ou qualquer meio existente  
sem a autorização prévia do Editor. O infrator  
estará sujeito às penalidades previstas na Lei.

---

ELIANE G. LOUSADA  
ERMELINDA BARRICELLI  
LUZIA BUENO  
(ORGANIZADORAS)

# A CLÍNICA DA ATIVIDADE E AS CONTEXTUA LIZAÇÕES BRASILEIRAS



DEBATES E  
PERSPECTIVAS

MERCADO<sup>®</sup>  
LETRAS