

Terceirização e Bem-Estar no Trabalho: Um Estudo sobre Insegurança Laboral, Identificação Organizacional, Engajamento e Exaustão Emocional

Outsourcing and Well-Being at Work: A Study on Job Insecurity, Organizational Identification, Engagement, and Exhaustion

Subcontratación y Bienestar en el Trabajo: Un Estudio sobre Inseguridad Laboral, Identificación Organizacional, Compromiso y Agotamiento

Estudo Empírico

Ana Caroline Longhi Ozelame¹

<https://orcid.org/0009-0009-3051-4970>

E-mail: acarolineozelame@gmail.com

Luís Fernando Locatelli dos Santos¹

<https://orcid.org/0009-0003-8170-4009>

E-mail: nandolocatelli87@gmail.com

Juliane Ruffatto¹

<https://orcid.org/0000-0002-0406-9780>

E-mail: juliane.ruffatto@atitus.edu.br

Leila Dal Moro¹

<https://orcid.org/0000-0003-0456-4260>

E-mail: leila.moro@atitus.edu.br

Carlos Costa¹

<https://orcid.org/0000-0003-0402-3763>

E-mail: carlos.costa1@gmail.com

¹ Atitus Educação, Passo Fundo, Rio Grande do Sul (RS), Brasil

Editor Associado Responsável:
Fernando Faleiros de Oliveira

Como citar:

Ozelame, A. C. L., Santos, L. F. L., Ruffatto, J., Dal Moro, L., & Costa, C. (2025). Terceirização e bem-estar no trabalho: Um estudo sobre insegurança laboral, identificação organizacional, engajamento e exaustão. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 25, e25945.
<https://doi.org/10.5935/rpot/2025.25945>

Resumo: A expansão da terceirização transformou a organização do trabalho. Embora amplie a flexibilidade, essa modalidade expõe os trabalhadores a maior insegurança laboral. O objetivo deste estudo é investigar se as variáveis sociodemográficas (idade, sexo, faixa etária, estado civil), laborais (tempo de trabalho, carga horária) e psicossociais (insegurança laboral, identificação organizacional) impactam o engajamento e a exaustão de trabalhadores terceirizados. Participaram desta pesquisa 303 trabalhadores terceirizados, que responderam a um questionário de dados sociodemográficos, laborais e as escalas de insegurança laboral, identificação organizacional, engajamento e a subescala exaustão emocional. A análise dos dados, utilizando os testes de Mann-Whitney, Kruskal-Wallis e regressão linear múltipla, revelou maior engajamento entre mulheres e trabalhadores com mais de 50 anos de idade. A identificação organizacional prediz positivamente o engajamento e negativamente a exaustão emocional. A insegurança laboral prediz positivamente o engajamento ($R^2=20,4\%$), sugerindo que trabalhadores podem apegar-se à organização, apesar da incerteza do futuro. Isso reforça a necessidade de estratégias adaptadas aos trabalhadores terceirizados.

Palavras-chave: terceirização, bem-estar, engajamento, insegurança laboral, identificação organizacional.

Abstract: The expansion of outsourcing has changed the organization of work. Although it increases flexibility, it exposes workers to greater job insecurity. The aim of this study was to examine how psychosocial variables (i.e., age, gender, age group, marital status, working hours, and workload), job insecurity, and organizational identification affect the work engagement and exhaustion of outsourced workers. A total of 303 outsourced workers participated in this study, completing a socio-professional questionnaire, job insecurity scales, organizational identification, engagement and exhaustion. Data analysis using Mann-Whitney, Kruskal-Wallis and multiple linear regression tests revealed higher engagement among women and workers over the age of 50. Organizational identification predicted engagement positively and exhaustion negatively. Job insecurity has a positive effect on engagement ($R^2=20.4\%$), suggesting that employees may be committed to the organization despite uncertainty about the future. This underlines the need for strategies adapted to outsourced workers.

Keywords: outsourcing, well-being, engagement, job insecurity, organizational identification.

Resumen: La expansión de la subcontratación ha cambiado la organización del trabajo. Aunque aumenta la flexibilidad, expone a los trabajadores a una mayor inseguridad laboral. El objetivo de este estudio era examinar cómo las variables psicosociales (es decir, edad, sexo, grupo de edad, estado civil, horas de trabajo y carga de trabajo), la inseguridad laboral y la identificación organizativa afectan el compromiso con el Trabajo y agotamiento de los trabajadores subcontratados. Un total de 303 trabajadores subcontratados participaron en este estudio, respondiendo un cuestionario sobre datos socioprofesionales, escalas de inseguridad laboral, identificación organizativa, compromiso y agotamiento. El análisis de los datos mediante pruebas de Mann-Whitney, Kruskal-Wallis y regresión lineal múltiple reveló un mayor compromiso entre las mujeres y los trabajadores mayores de 50 años. La identificación con la organización predijo positivamente el compromiso y negativamente el agotamiento. La inseguridad laboral tiene un efecto positivo sobre el compromiso ($R^2=20,4\%$), lo que sugiere que los empleados pueden estar comprometidos con la organización a pesar de la incertidumbre sobre el futuro. Esto subraya la necesidad de estrategias adaptadas a los trabajadores subcontratados.

Palabras clave: subcontratación, bienestar, compromiso, inseguridad laboral, identificación organizacional.

Introdução

O trabalho, considerado símbolo de liberdade, é um pilar fundamental para a superação das desigualdades sociais (Schultz et al., 2022). No entanto, a terceirização, modelo de trabalho cada vez mais difundido e baseado na flexibilidade (Mandarini & Sticca, 2019), é motivo de preocupação. Com raízes no Toyotismo japonês na década de 1970, a terceirização no Brasil começou em áreas rurais com trabalhadores sazonais (Druck, 2016). Nas décadas de 1980 e 1990, tornou-se uma estratégia para reduzir custos e aumentar a produtividade (Jorge, 2011).

Trabalho Terceirizado

Originalmente, a terceirização tinha como alvo serviços não essenciais para que as empresas pudessem se concentrar em seu negócio principal (Farias et al., 2023; Singulano et al., 2022). Atualmente, são comuns empregos de baixo valor e baixa qualificação, onde os trabalhadores desempenham tarefas repetitivas e não têm oportunidades de desenvolvimento (Mandarini & Sticca, 2019). Isso leva a baixo reconhecimento, fácil substitutibilidade e aumento da insegurança laboral (Schultz et al., 2022).

As reformas trabalhistas brasileiras legitimam a desigualdade ao permitir a terceirização de atividades essenciais e não essenciais (R. C. P. Fernandes, 2023). Essa prática, antes comum no setor privado (Singulano et al., 2022), agora também é permitida no setor público. Como resultado, empregos com proteção social são substituídos por posições precárias, minando os direitos fundamentais dos trabalhadores (Art. 7º da Constituição, Brasil, 1988) (Farias et al., 2023).

Estudos mostram que a terceirização é a forma mais comum de contrato de trabalho no Brasil (Mandarini et al., 2016). A precariedade da força de trabalho, caracterizada pela ausência de proteção social (Schultz et al., 2022), é resultado de uma estrutura que transforma o trabalho em mercadoria e faz da flexibilidade seu elemento central (Melges et al., 2022). Essa precariedade afeta até mesmo empregos altamente qualificados que antes eram considerados protegidos.

Insegurança Laboral

Mudanças no local de trabalho, desencadeadas por crises econômicas, recessões de mercado, fusões corporativas, privatizações e inovações tecnológicas, levaram a uma série de mudanças organizacionais e gerenciais nas empresas (Coile & Levine, 2011). No modelo de trabalho capitalista tradicional, que era caracterizado por uma estrutura mais linear e maior estabilidade, como planos de carreira e um único emprego, os trabalhadores desfrutavam de mais estabilidade e segurança (Valenzuela, 2014).

No Brasil, as recentes reformas do mercado de trabalho que prometiam apoio socioeconômico tiveram o efeito oposto, levando a cortes salariais e ao desmantelamento dos direitos dos trabalhadores (Cardoso & Azaís, 2019). Essas e outras mudanças repentinas no contexto organizacional criaram a impressão de instabilidade, que, por sua vez, promove a insegurança laboral (Vilar-Figueira et al., 2022). A insegurança laboral se manifesta na sensação constante de que os trabalhadores podem ser demitidos a qualquer momento (Bohle et al., 2018). As causas dessa insegurança incluem as complexas e constantes mudanças no mundo do trabalho, combinadas com o aumento significativo do número de redundâncias neste ambiente (Bohle et al., 2018). A busca das empresas por maior eficiência, produtividade e competitividade pode levar à intensificação e à precarização do trabalho, contribuindo para a insegurança laboral (Gomes & Ramos, 2015).

Estudos têm demonstrado os efeitos negativos da insegurança laboral sobre os trabalhadores (Hirschle & Gondim, 2020; Reis et al., 2010). Esse fenômeno causa reações de estresse relacionadas a sentimentos de falta de controle e imprevisibilidade, bem como insatisfação com a integração e reconhecimento social (De Cuyper et al., 2008). A origem desses estressores está intimamente relacionada a questões organizacionais, como atitudes da gestão e expectativas da empresa em relação aos seus trabalhadores (Mandarini et al., 2016). Um exemplo disso é a avaliação de desempenho, que pode ser realizada tanto por empresas terceirizadas quanto contratadas, o que aumenta a preocupação dos trabalhadores por uma boa avaliação para manter o emprego.

As consequências da insegurança laboral incluem um declínio significativo na satisfação no trabalho, motivação, comprometimento e produtividade (Jiang & Lavaysse, 2018). Exaustão física e emocional e aumento da rotatividade na empresa também podem ser observados. A relação de emprego, por sua vez, garante aos trabalhadores proteção legal em caso de quebra de contrato. No entanto, a terceirização enfraquece esses vínculos e torna esses trabalhadores mais vulneráveis a abusos (Angott & Vieira, 2023). A insegurança laboral configura-se, portanto, como um risco psicossocial com potencial para impactar negativamente tanto o desempenho da empresa quanto a saúde e bem-estar dos trabalhadores nessa condição (Probst et al., 2017). Diante desses achados, a primeira hipótese testada nesta pesquisa foi:

H1: A insegurança laboral tem um impacto negativo sobre o engajamento no trabalho dos trabalhadores terceirizados.

Identificação Organizacional

A identificação organizacional é o processo pelo qual os indivíduos se definem, comunicam essa definição aos outros e a usam para moldar suas vidas e trabalho (Ashforth et al., 2008). Essa identidade é, portanto, vista como uma forma particular de identificação social no contexto do trabalho (Monteiro et al., 2021). Ela dá aos trabalhadores um senso de pertencimento à organização (Pazetto & Beuren, 2022), aumenta seu engajamento e os motiva ao autodesenvolvimento e ao bom desempenho (Monteiro et al., 2021). Desse modo, a identificação tem um efeito positivo nos trabalhadores, que passam a agir de acordo com as estratégias da empresa. Quanto maior a identificação com a empresa, maior a probabilidade de compartilhar valores, crenças e objetivos com o grupo. Portanto, o estudo da identificação organizacional é fundamental para a compreensão do comportamento no contexto de trabalho, representando uma das mais importantes formas de conexão com a organização (Araujo & Melo, 2015; Araujo & Tomei, 2013; Miscenko & Day, 2016).

A teoria da autocategorização (Pratt, 1998) afirma que a identificação com uma organização ocorre quando as crenças de uma pessoa sobre a organização à qual está associada se tornam uma referência e definição para ela. Em outras palavras, as crenças da organização se tornam autorreferenciais e autodefinidoras para a pessoa. Existem, portanto, duas maneiras pelas quais as pessoas podem se identificar com a organização à qual pertencem: (i) a identificação com a organização por afinidade e (ii) a identificação com a organização por imitação (Pratt, 1998). A primeira surge do reconhecimento, na qual as pessoas se identificam com uma organização que acreditam ter valores e crenças semelhantes aos seus — um processo de comparação de similaridades (Perin et al., 2018). Já a identificação por imitação se refere ao ato de se tornar idêntico, no qual a pessoa incorpora em sua identidade gradualmente ou mesmo rapidamente as crenças e valores da organização (Perin et al., 2018). Assim, a identificação por imitação se refere à internalização dos valores e interesses da organização na identidade do indivíduo, em um processo de similaridade e lealdade (A. F. Oliveira, 2008). Indivíduos que se identificam mais fortemente com a organização em que trabalham são os menos propensos a deixá-la (Boroş et al., 2011; Tavares et al., 2007). Em outras palavras, empresas com trabalhadores com alta identificação organizacional apresentam menor rotatividade (Monteiro et al., 2021).

A identificação com uma organização, que se caracteriza pelo senso de pertencimento do indivíduo a uma organização e compartilhamento de seus valores e objetivos, é um fator-chave para o bem-estar no trabalho. Vários estudos confirmam essa relação positiva, como Boroş et al. (2017), Gok et al. (2015) e Monteiro et al. (2021), que constataram que trabalhadores com alta identificação organizacional apresentaram satisfação no trabalho significativamente maior. Essa relação positiva pode ser explicada em parte pelo fato de que trabalhadores que se identificam com a organização internalizam seus objetivos e valores e os consideram seus. Essa internalização os motiva a se envolverem mais ativamente e a se esforçarem mais para atingir os objetivos da organização, o que contribui para sua satisfação no trabalho e bem-estar geral.

Há um crescente corpo de pesquisas examinando o papel da identificação organizacional e seu impacto na saúde mental e bem-estar dos indivíduos (Steffens et al., 2017). Estudos como o de Jetten et al. (2012) mostram que um alto nível de identificação com a organização leva os trabalhadores a perceberem os objetivos do grupo como seus, o que aumenta seu senso de responsabilidade e de engajamento. Essa harmonia entre objetivos individuais e organizacionais ajuda a reduzir o estresse e aumentar a motivação, o que promove um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo. A identificação com a empresa tem influência direta e positiva no bem-estar dos trabalhadores (Van Dick & Haslam, 2013). Essa influência se manifesta em cinco aspectos principais: (i) menos estresse, (ii) maior motivação, (iii) maior engajamento, (iv) maior satisfação no trabalho e (v) melhor saúde mental. Com base nesses benefícios, a segunda hipótese deste estudo foi formulada, a saber:

H2: Trabalhadores terceirizados com maior identificação organizacional demonstram maior engajamento em sua função.

Bem-estar

Engajamento, um estado psicológico positivo associado ao bem-estar no trabalho, compreende vitalidade, entusiasmo e absorção (Schaufeli & Bakker, 2004). Caracteriza-se por altos níveis de energia e persistência do trabalhador diante das dificuldades enfrentadas, bem como por inspiração e orgulho em relação ao trabalho desempenhado (Schaufeli & Bakker, 2004). Acredita-se que esse estado seja mais frequente em trabalhadores experientes, possivelmente devido ao maior tempo de investimento em sua função. Assim, a terceira hipótese testada neste estudo é:

H3: Trabalhadores terceirizados mais velhos (acima dos 50 anos) apresentam níveis de engajamento no trabalho mais altos em comparação com trabalhadores terceirizados mais jovens.

Burnout é uma síndrome psicológica causada pelo ambiente de trabalho, resultado do estresse crônico advindo desse contexto (Maslach et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004).

O trabalho terceirizado pode ter um impacto negativo no bem-estar dos trabalhadores (Singulano et al., 2022). A exaustão, um componente do burnout, é frequentemente citada como o principal impacto na saúde dos trabalhadores terceirizados (Mandarini et al., 2016). Essa realidade

contribui para o desenvolvimento de problemas psicológicos e sociais, e também prejudica a saúde física e reduz o bem-estar individual (Mandarini et al., 2016).

Além do adoecimento mental, a exaustão pode provocar o enfraquecimento do engajamento com a empresa, causar sentimentos de inferioridade e bloquear oportunidades de crescimento (Mandarini et al., 2016). Ainda, os trabalhadores terceirizados geralmente recebem menos e trabalham mais horas do que aqueles contratados diretamente (Angott & Vieira, 2023). No contexto organizacional, os elementos que levam à exaustão e afetam a saúde física ou mental dos trabalhadores são chamados de fatores de risco psicossociais (Mandarini & Sticca, 2019). Isso deixa claro como o trabalho terceirizado favorece o surgimento de novos fatores de risco e promove o adoecimento (Mandarini & Sticca, 2019).

A literatura sobre terceirização concentra-se principalmente nos efeitos do estresse e suas consequências, com ênfase nos aspectos financeiros e administrativos (Hirschle & Gondim, 2020; Mandarini & Sticca, 2019). Contudo, observa-se uma lacuna nos estudos que investigam a relação entre variáveis psicossociais (aquelas que influenciam a saúde e o comportamento individual, como idade, sexo, faixa etária, estado civil, tempo de trabalho e carga horária) e o bem-estar de trabalhadores terceirizados. A análise conjunta dessas variáveis com os construtos de identificação organizacional e insegurança laboral possibilita delinear e compreender o perfil da saúde mental dessa classe trabalhadora, bem como a interação entre os contextos pessoal (idade, sexo, faixa etária, estado civil) e profissional (tempo de trabalho, carga horária semanal, identificação organizacional e insegurança laboral).

Dessa forma, este estudo teve como objetivo investigar se as variáveis sociodemográficas (idade, sexo, faixa etária, estado civil), laborais (tempo de trabalho, carga horária) e psicossociais (insegurança laboral, identificação organizacional) impactam o engajamento e a exaustão de trabalhadores terceirizados. Ao identificar a relação entre essas variáveis, será possível fornecer aos trabalhadores, empregadores, sindicatos e formuladores de políticas insights voltados para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e equitativo para os trabalhadores terceirizados, desenvolvendo medidas que minimizem os efeitos negativos da terceirização e contribuam para o bem-estar individual e organizacional, além de promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Método

Participantes

Trata-se de uma investigação de método quantitativo e delineamento transversal. A amostra, do tipo não probabilística por conveniência, envolveu 303 trabalhadores. Para participar deste estudo, estes trabalhadores deviam ser terceirizados de organizações públicas ou privadas brasileiras; com idade superior a 18 anos; que não estivessem substituindo outro trabalhador por motivo de afastamento legal previsto; e que tivessem, na data da coleta de dados, tempo de trabalho na organização igual ou superior a um ano. Foram excluídos deste estudo os trabalhadores sob aviso prévio na organização; aqueles com litígio trabalhista perante a organização onde trabalhavam no momento da coleta de dados; os menores aprendizes; as trabalhadoras em licença maternidade; e os trabalhadores em licença paternidade. A maioria dos participantes residia no estado do Rio Grande do Sul (67,7%) e tinha média de idade de 35,08 anos ($DP = 11,73$), variando de 18 a 69 anos. A maioria dos participantes era do sexo feminino (60,9%). A maior parcela dos participantes tinha até 30 anos (43,7%), era casada ou estava em união estável (48,0%) e tinha ensino médio completo (25,9%). A maioria da amostra relatou trabalhar mais de 41 horas semanais (40,1%), ser terceirizada por 1 a 5 anos (53,6%) e trabalhar na empresa atual por 1 a 5 anos (67,4%), predominantemente em empresas privadas (68,8%).

Instrumentos

Questionário de dados sociodemográficos e profissionais. Este questionário conta com 10 itens com informações em relação ao sexo, idade, estado civil, nível de escolaridade, horas de trabalho semanais, tempo de trabalho terceirizado, tempo de trabalho na empresa atual, tipo de empresa, estado e cidade de residência dos participantes.

Escala de Insegurança Laboral. Originalmente desenvolvida por De Witte (1999) e validada para a população brasileira por Gomes et al. (2024). A escala é composta por quatro itens, respondidos em uma escala Likert de cinco pontos, em que 1 = discordo totalmente e 5 = concordo totalmente. Apresentou perguntas relacionadas à afetividade ("Eu sinto que posso perder este emprego num futuro próximo") e à cognição ("Tenho a certeza que perderei este emprego") sobre a insegurança laboral. A análise fatorial confirmatória revelou um bom ajuste do modelo de medição ($CFI = 0,97$, $TLI = 0,91$, $RMSEA = 0,178$, 90% CI [0,112-0,254], $SRMR = 0,0254$), e a confiabilidade da escala, o alfa de Cronbach, foi de 0,89.

Escala de Identificação Organizacional. Foi desenvolvida por Oliveira (2008). A escala contém 17 itens que são respondidos em uma escala Likert de quatro pontos, sendo 1 = discordo totalmente e 4 = concordo totalmente. Os itens da escala formam dois fatores: Fator 1, afinidade ($\alpha = 0,82$), composto por nove itens, dentre eles 'Eu tenho valores pessoais parecidos com valores de algumas

organizações', e Fator 2, imitação ($\alpha = 0,88$), com oito itens, como 'Eu compartilho dos valores da minha organização'. A análise fatorial confirmatória do Fator 1 mostrou um bom ajuste (CFI = 0,85, TLI = 0,80, RMSEA = 0,117, 90% CI [0,096-0,137], SRMR = 0,0615), e o mesmo ocorreu com a análise fatorial confirmatória do Fator 2 (CFI = 0,92, TLI = 0,88, RMSEA = 0,133, 90% CI [0,106-0,161], SRMR = 0,0496). A soma dos valores dos dois fatores resultou no valor total da identificação organizacional ($\alpha = 0,79$).

Utrecht Work Engagement Scale. Essa escala foi desenvolvida por Schaufeli et al. (2006) e validada para a população brasileira por Martins e Machado (2022). O instrumento consiste em nove itens, respondidos em uma escala de frequência de sete pontos, sendo 0 = nunca/não e 6 = sempre/todo dia. Três dos itens são sobre vitalidade (Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia), três sobre engajamento (Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito) e três sobre absorção (O "tempo voa" quando estou trabalhando). A análise fatorial confirmatória revelou um bom ajuste do modelo de medição: CFI = 0,94, TLI = 0,93, RMSEA = 0,121, 90% CI [0,101- 0,141], SRMR = 0,0360. A confiabilidade das subescalas, isto é, seus coeficientes alfa de Cronbach, indicam altas consistências internas. Enquanto isso, o alfa de Cronbach da escala foi de 0,93.

Maslach Burnout Inventory – General Studies. Desenvolvida por Maslach et al. (1996) e validada para a amostra brasileira por Schuster et al. (2015). Possui 10 itens com respostas dadas em uma escala Likert de seis pontos, sendo 1 = nunca e 6 = várias vezes por semana. Desses, cinco são referentes à exaustão ($\alpha = 0,89$), como "Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho", e cinco ao cinismo ($\alpha = 0,81$), ilustrando-se 'Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função'. A análise fatorial confirmatória revelou um bom ajuste do modelo de medição: CFI = 0,94, TLI = 0,92, RMSEA = 0,106, 90% CI [0,086-0,116], SRMR = 0,043 para exaustão e CFI = 0,86, TLI = 0,73, RMSEA = 0,271, 90% CI [0,227- 0,317], SRMR = 0,0715 para cinismo.

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

Para iniciar a coleta de dados, foram contatadas empresas e instituições públicas brasileiras que utilizam a terceirização em seus processos. Ao mesmo tempo, foi realizada uma campanha nas redes sociais Facebook e WhatsApp para aumentar o alcance da pesquisa. Além disso, outras estratégias, como e-mail e telefone, foram usadas para alcançar um número maior de possíveis participantes. O estudo foi previamente aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Atitus Educação, sob o número de registro (CAAE) 40507520.7.0000.5319. Para participar da pesquisa, todos os respondentes tiveram acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), disponibilizado em formato eletrônico e impresso. Aqueles que consentiram em integrar o estudo confirmaram ter recebido informações detalhadas sobre seus objetivos, procedimentos e possíveis implicações. Ademais, foi assegurada a total confidencialidade e anonimato de suas respostas, sendo enfatizado que a participação era voluntária e que poderiam se retirar do estudo a qualquer momento, sem prejuízos. Somente trabalhadores terceirizados adultos com pelo menos 18 anos de idade foram autorizados a participar do estudo, assinando o formulário de consentimento informado. O questionário foi preenchido durante o horário de trabalho em uma sala com um computador fornecido pela organização com conexão à Internet ou na casa do trabalhador.

Procedimentos de Análise dos Dados

Dos 303 participantes originais, 24 foram excluídos após a limpeza dos dados, resultando em uma amostra final de 279 casos válidos para análise. Primeiramente, foram realizadas estatísticas descritivas (média, desvio-padrão e intervalo de confiança) para as variáveis socioprofissionais. A normalidade dos dados para as variáveis engajamento e exaustão foi verificada por meio do teste de Shapiro-Wilk, que indicou que elas não seguiam uma distribuição normal. Consequentemente, as diferenças entre as médias de engajamento e exaustão por sexo foram analisadas por meio do teste *U* de Mann-Whitney, enquanto as médias por faixa etária, tipo de organização e escolaridade foram analisadas pelo teste de Kruskal-Wallis.

Para examinar os preditores de exaustão e engajamento no trabalho, foram realizadas duas análises de regressão múltipla com as seguintes variáveis independentes: sexo, insegurança laboral, afinidade, imitação, tipo de organização, tempo de trabalho e carga horária semanal. Antes da interpretação dos resultados, foram verificadas as premissas da regressão, com foco na análise dos resíduos do modelo. A normalidade dos resíduos foi testada usando o teste de Shapiro-Wilk ($W = 0,824$, $p < 0,001$), que não foi atendido. A linearidade e a homocedasticidade foram examinadas analisando os diagramas de dispersão e os resíduos em comparação com os valores previstos, indicando que as suposições foram atendidas. A independência dos resíduos foi testada usando o teste de Durbin-Watson (estatística = 1,700, $p = 0,012$), que não foi atendido. A multicolinearidade foi avaliada calculando o fator de inflação da variância (VIF). Os valores estavam entre 1,022 e 1,607, indicando que não houve problemas significativos de multicolinearidade. A presença de outliers foi examinada visualmente nos box-plots, e nenhum outlier influente foi identificado. As

análises estatísticas foram realizadas utilizando o software estatístico JASP, versão 0.19.3, assumindo um nível de significância de $\alpha \leq 0,05$.

Resultados

A idade média dos participantes foi de 35,08 anos ($DP = 11,73$), indicando uma faixa etária relativamente ampla, como pode ser visto na Tabela 1. Os construtos psicológicos de afinidade, imitação e engajamento, que são geralmente associados à satisfação no trabalho, tiveram pontuações médias a altas. Os desvios padrão mostram a variabilidade das respostas individuais a esses construtos. O engajamento, que representa o envolvimento geral no trabalho, teve uma média alta e desvio padrão médio. Em contraste, as variáveis insegurança laboral, exaustão e cinismo, que são associadas ao estresse no trabalho, tiveram pontuações médias mais baixas, sugerindo que essas experiências foram menos comuns entre os participantes. No entanto, os desvios-padrão indicam que ainda houve variações apreciáveis entre os relatos individuais (Tabela 1). O teste de normalidade de Shapiro-Wilk mostrou que os dados não seguiram uma distribuição normal para nenhuma das variáveis. Vale ressaltar que esse é um achado comum em pesquisas em ciências sociais, especialmente quando se trabalha com dados usando escalas Likert. A não normalidade pode afetar a adequação de certos testes estatísticos, particularmente testes paramétricos (Tabela 1).

Tabela 1

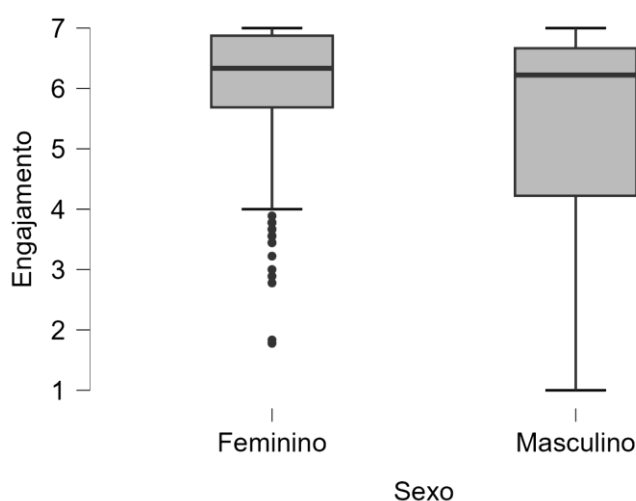
Estatísticas Descritivas e Intervalos de Confiança de 95% (N = 250)

	Intervalo de confiança 95%				Shapiro-Wilk	p
	M	Superior	Inferior	DP		
Idade	35,08	36,46	33,69	11,73	0,94	< 0,001
Insegurança Laboral	3,09	3,12	3,07	0,22	0,84	< 0,001
Afinidade	27,72	28,38	27,06	5,60	0,88	< 0,001
Imitação	25,41	25,98	24,83	4,84	0,90	< 0,001
Engajamento	5,81	5,96	5,66	1,27	0,82	< 0,001
Exaustão	3,34	3,54	3,14	1,69	0,94	< 0,001
Cinismo	2,46	2,64	2,29	1,45	0,87	< 0,001

O *box-plot* do engajamento mostra uma mediana significativamente maior para o grupo feminino ($n = 170$) do que para o grupo masculino ($n = 109$) (Figura 1).

Figura 1

Box-plots comparativos dos níveis de engajamento entre os grupos feminino e masculino



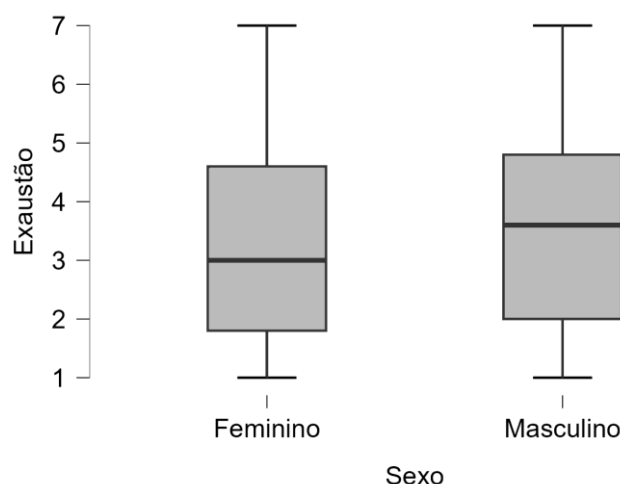
O *box-plot* que representa o intervalo interquartil (IQR) para o grupo feminino é menor do que para o grupo masculino, sugerindo que o engajamento das participantes do sexo feminino varia menos dentro dos 50% intermediários dos dados. Os troncos mostram uma dispersão na distribuição dos dados, com um valor mínimo ligeiramente maior para o grupo feminino (1,778) em comparação

com o grupo masculino (1.000), enquanto o valor máximo é o mesmo para ambos (7.000). Há valores discrepantes óbvios no *box-plot* para engajamento apenas no grupo feminino.

Em contraste, o *box-plot* da exaustão mostra uma mediana ligeiramente menor para o grupo feminino ($n = 168$) do que para o grupo masculino ($n=109$) (Figura 2).

Figura 2

Box-plots comparativos dos níveis de exaustão entre os grupos feminino e masculino



O *box-plot* do IQR para ambos os grupos é semelhante em tamanho, indicando uma distribuição relativamente semelhante da média de 50% dos dados entre os sexos. As linhas divisórias se estendem de forma semelhante para ambos os grupos e cobrem a maior parte da distribuição de dados, com valores mínimos e máximos idênticos (1.000 e 7.000, respectivamente). Não há valores discrepantes óbvios nos *box-plots* de exaustão para nenhum dos grupos.

De um modo geral, a inspeção visual dos *box-plots* indica uma tendência a valores de exaustão ligeiramente maiores no grupo masculino e valores de engajamento maiores no grupo feminino. A dispersão dos dados, conforme indicado pelo tamanho das caixas do IQR, parece relativamente semelhante entre os sexos para ambas as variáveis, sem valores discrepantes notáveis, exceto para o engajamento no grupo feminino.

Os resultados das análises comparando níveis de engajamento e exaustão com diferentes variáveis sociodemográficas e ocupacionais são apresentados na Tabela 2. Em termos de engajamento, as mulheres relataram níveis significativamente mais altos em comparação aos homens. Além disso, diferenças nos níveis de engajamento foram encontradas entre múltiplas faixas etárias, com aqueles com mais de 50 anos de idade sendo os mais engajados em sua função. Embora tenha havido uma tendência geral para níveis mais altos de engajamento decorrente do acréscimo da escolaridade, essas diferenças nem sempre foram estatisticamente significativas. Não houve diferenças significativas entre homens e mulheres em relação à exaustão. Assim como no engajamento, houve algumas distinções na exaustão entre as faixas etárias, porém não foram estatisticamente significativas (Tabela 2).

Tabela 2

Diferenças entre médias nos construtos engajamento e exaustão por grupos: testes Mann-Whitney (U) e Kruskal-Wallis (χ^2) e Sig.

		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	Teste	<i>p.</i>		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	Teste	<i>p</i>
Engajamento	Sexo											
	Feminino	170	5,99	1,14	$U = 7610$	0,01	Tempo de trabalho					
	Masculino	109	5,54	1,43			De 1 a 5 anos	148	5,73	1,27	$\chi^2 (df = 4) = 11,50$	0,04
	Faixa etária						De 6 a 10 anos	75	5,72	1,31		
	Até 30 anos	122	5,77	1,06	$\chi^2 (df = 3) = 13,1$	0,01	11 a 15 anos	8	6,03	1,36		
	31 a 40 anos	65	5,83	1,30			16 a 20 anos	15	6,36	0,82		
	41 a 50 anos	57	5,70	1,50			>21 anos			0,40		
	> 50 anos	35	6,13	1,53			Escolaridade					
	Estado civil						EF incompleto	12	6,04	1,31	$\chi^2 (df = 5) = 8,29$	0,03
	Solteiro(a)	122	5,81	1,16	$\chi^2 (df = 3) = 2,93$	0,51	EF completo	13	5,05	1,32		
	Casado(a)	134	5,85	1,28			EM incompleto	26	5,90	1,28		
	Separado	18	5,86	1,62			EM completo	72	6,03	1,10		
	Viúvo	5	4,84	2,53			Superior incompleto	53	5,67	1,25		
	Organização						Superior completo	102	5,78	1,32		
	Privada	192	5,87	1,24	$\chi^2 (df = 3) = 1,09$	0,30						
	Pública	87	5,69	1,36								
Exaustão	Sexo											
	Feminino	168	3,48	1,76	$U = 8464$	0,29	Tempo de trabalho					
	Masculino	109	3,26	1,67			De 1 a 5 anos	146	3,63	1,79	$\chi^2 (df = 4) = 6,56$	0,16
	Faixa etária						De 6 a 10 anos	75	3,07	1,41		
	Até 30 anos	121	3,55	1,71	$\chi^2 (df = 3) = 7,22$	0,06	11 a 15 anos	30	3,03	1,68		
	31 a 40 anos	64	3,52	1,68			16 a 20 anos	8	3,15	1,70		
	41 a 50 anos	57	2,94	1,57			>21 anos	15	3,04	1,87		
	> 50 anos	36	2,96	1,77			Escolaridade					
	Estado civil						EF incompleto	12	2,50	1,47	$\chi^2 (df = 5) = 0,31$	0,31
	Solteiro(a)	122	3,54	1,70	$\chi^2 (df = 3) = 5,13$	0,16	EF completo	13	3,36	1,95		
	Casado(a)	132	3,27	1,70			EM incompleto	25	3,05	1,53		
	Separado	18	2,93	1,56			EM completo	71	3,31	1,88		
	Viúvo	5	2,16	1,45			Superior incompleto	53	3,67	1,65		
	Organização						Superior completo	102	3,39	1,60		
	Privada	190	3,44	1,75	$\chi^2 (df = 3) = 1,63$	0,20						
	Pública	87	3,13	1,57								

Nota. *n* = número de observações; *M* = média; *DP* = desvio-padrão; *Sig.* = significância.

No geral, os resultados mostram que o sexo é um preditor significativo do engajamento, com as mulheres relatando níveis mais altos. A idade e a escolaridade também parecem influenciar tanto o engajamento quanto a exaustão, embora os padrões não sejam totalmente consistentes. Não houve diferenças significativas no engajamento ou na exaustão para outras variáveis examinadas. Deve-se notar que os dados não seguiram a distribuição normal para nenhuma das variáveis.

Um modelo de regressão linear múltipla foi usado para examinar a relação entre vários fatores demográficos relacionados ao trabalho e o engajamento dos trabalhadores (Tabela 3). O modelo explicou 20,4% da variação no engajamento ($R^2 = 0,20$), e o modelo geral foi estatisticamente significativo, $F(13, 25) = 4,98$ $p < 0,001$. Dentre as variáveis examinadas, a insegurança laboral ($\beta = 0,77$, $p = 0,02$) foi considerada um preditor positivo do engajamento no trabalho. Para cada unidade de aumento na insegurança laboral, há um aumento correspondente no engajamento, mantendo-se as demais variáveis constantes. Isso indica que trabalhadores com maior senso de incerteza em relação ao seu trabalho demonstram maior probabilidade de engajamento com suas funções. Portanto, a insegurança laboral é um preditor positivo do engajamento.

Tabela 3

Análise de regressão múltipla da relação entre variáveis independentes e níveis de engajamento em trabalhadores terceirizados no Brasil

Preditores	Coefficientes não padronizados	Coefficientes padronizados	t	Sig	R^2	ΔR^2
		Beta			0,204	0,204
(Constant)		-	0,674	0,501		
Sexo (2)	-0,30		-2,045	0,042		
Insegurança Laboral	0,77	0,13	2,394	0,017		
Afinidade	0,01	0,04	0,529	0,598		
Imitação	0,08	0,30	3,368	<0,001		
Tipo de organização (Privada)	0,30		1,911	0,057		
Tempo de trabalho (6 até 10 anos)	0,18		1,088	0,278		
Tempo de trabalho (11 até 15 anos)	0,26		1,103	0,271		
Tempo de trabalho (16 até 20 anos)	0,85		1,965	0,050		
Tempo de trabalho (acima de 21 anos)	0,75		2,173	0,031		
Carga horária semanal (11 até 20 horas)	0,17		0,451	0,652		
Carga horária semanal (21 até 30 horas)	-0,03		-0,096	0,924		
Carga horária semanal (31 até 40 horas)	0,04		0,192	0,848		
Carga horária semanal (acima de 41 horas)	-0,10		-0,511	0,610		

Nota. Coeficientes padronizados computados apenas para preditores contínuos.

Além disso, a afinidade ($\beta = 0,01$, $p = 0,60$), um fator da identificação organizacional, demonstrou ser um preditor positivo do engajamento. Imitação ($\beta = 0,08$, $p = < 0,001$), outro fator da identificação organizacional, foi considerada um preditor positivo e significativo de engajamento. Além disso, indivíduos com 16 a 20 anos de experiência de trabalho ($\beta = 0,85$, $p = 0,05$) e que trabalhavam em empresas privadas ($\beta = 0,30$, $p = 0,06$) apresentaram os maiores níveis de engajamento. Os trabalhadores com menor carga horária (11 a 20 horas semanais) apresentaram valores de engajamento numericamente superiores em relação aos demais grupos, porém, essa diferença não foi estatisticamente significativa ($\beta = 0,17$, $p = 0,65$).

Outro modelo de regressão linear múltipla foi usado para testar a relação entre vários fatores e a exaustão (Tabela 4).

Tabela 4

Análise de regressão múltipla das relações entre variáveis independentes e níveis de exaustão em trabalhadores terceirizados no Brasil

Preditores	Coefficientes não padronizados	Coefficientes padronizados	t	Sig	R^2	ΔR^2
		Beta	32,827	< 0,001	0,051	0,051
(Constant)						
(Intercepto)	6,18		3,722			
Sexo (2)	0,13		0,650	< 0,001		
Insegurança Laboral	-0,41		-0,889	0,516		
Afinidade	-0,02	-0,07	-0,773	0,375		
Imitação	-0,02	-0,06	-0,612	0,440		
Tipo de organização (Privada)	0,15		0,656	0,541		

Preditores	Coefficientes não padronizados	Coefficientes padronizados	t	Sig	R ²	ΔR ²
Tempo de trabalho (6 até 10 anos)	-0,58		-2,331	0,512		
Tempo de trabalho (11 até 15 anos)	-0,61		-1,745	0,021		
Tempo de trabalho (16 até 20 anos)	-0,52		-0,830	0,082		
Tempo de trabalho (acima de 21 anos)	-0,32		-0,654	0,407		
Carga horária semanal (11 até 20 horas)	0,06		0,118	0,513		
Carga horária semanal (21 até 30 horas)	-0,12		-0,274	0,907		
Carga horária semanal (31 até 40 horas)	-0,04		-0,137	0,784		
Carga horária semanal (acima de 41 horas)	-0,29		-0,982	0,891		

Nota. Coeficientes padronizados computados apenas para preditores contínuos.

O modelo completo, que incluiu sexo, insegurança laboral, afinidade, imitação, tipo de organização, tempo de trabalho e carga horária semanal, não foi significativo ($F(13, 25) = 1,04$, $p = 0,41$) e foi responsável por 5,1% da variância na exaustão ($R^2 = 0,05$). A insegurança laboral ($\beta = -0,41$, $p = 0,37$) e a identificação organizacional, medida pelos construtos afinidade ($\beta = -0,03$, $p = 0,44$) e imitação ($\beta = -0,02$, $p = 0,54$), não foram preditores significativos de exaustão. Portanto, o modelo de regressão linear múltipla utilizado não permitiu afirmar se a exaustão aumenta ou diminui quando a insegurança laboral e a identificação organizacional variam.

Conforme a Tabela 4, as variáveis sexo, tipo de organização, tempo de trabalho e carga horária semanal não foram preditores significativos de exaustão. Esses resultados mostram quão complexas são as relações entre as variáveis estudadas e quão importante é considerar múltiplos fatores ao analisar a exaustão.

Embora os testes de Shapiro-Wilk e Durbin-Watson tenham indicado violações dos pressupostos de normalidade e independência dos resíduos, respectivamente, a análise visual dos diagramas de dispersão dos resíduos em relação aos valores previstos revelou linearidade e homocedasticidade. Além disso, a ausência de multicolinearidade significativa ($VIF < 2$) e de outliers influentes indica que as violações identificadas não afetam a validade dos resultados das regressões múltiplas apresentadas acima e das interpretações subsequentes.

Discussão

O modelo de contrato de trabalho flexível mais difundido no Brasil é a terceirização (Mandarini et al., 2016). No entanto, apesar de sua ampla utilização, estudos mostram que os trabalhadores dessa modalidade estão constantemente expostos à exaustão (Mandarini & Sticca, 2019). O presente estudo teve como objetivo investigar como variáveis psicossociais (*i.e.*, idade, sexo, faixa etária, estado civil, tempo de trabalho e carga horária), insegurança laboral e a identificação organizacional influenciam o engajamento e a exaustão de trabalhadores terceirizados. Uma possível explicação para esse resultado é a provável influência do trabalho de psicólogos organizacionais em muitas dessas empresas, cujas tarefas incluem identificar fatores de risco e desenvolver e implementar atividades que reduzam a exaustão e promovam o bem-estar (Silva & Cardoso, 2024). Os fatores de risco em uma organização, por sua vez, são experiências desfavoráveis que podem ter consequências físicas e psicológicas para os trabalhadores (Mandarini & Sticca, 2019). Com suas características inerentes de exploração e insegurança, a terceirização é um modelo contratual que fornece terreno fértil para fatores de risco e, conseqüentemente, adoecimento dos trabalhadores. Nesse cenário, o trabalho de psicólogos é essencial para prevenir e reverter a exaustão decorrente desses fatores (Oliveira & Rocha, 2017).

Segundo o estudo de Deus et al. (2021), as mulheres acumulam mais horas de trabalho por semana do que os homens devido às tarefas domésticas que lhes são atribuídas. A necessidade de superar barreiras tanto no âmbito doméstico quanto no profissional pode impulsionar as mulheres a se engajarem mais intensamente em suas funções, buscando reconhecimento e melhores condições de trabalho. Esse comportamento pode ser interpretado como uma estratégia de compensação, na qual, diante das adversidades e das desigualdades presentes no mercado de trabalho – evidenciadas, por exemplo, pela predominância feminina em atividades precárias (Dutra & Coelho, 2020; Salvaro et al., 2016) –, o compromisso profissional elevado funciona como uma forma de afirmação e resistência. Deve-se considerar que, embora neste estudo não tenham sido encontradas diferenças significativas nos níveis de exaustão entre homens e mulheres, fatores como dupla jornada de trabalho e tarefas domésticas adicionais são citados como causa das diferenças encontradas em outros estudos que mostram altos níveis de exaustão em mulheres trabalhadoras (Deus et al., 2021; Onuma et al., 2023; Soares et al., 2022).

Em termos de idade, trabalhadores com mais de 50 anos apresentaram o maior nível de engajamento. Essa prevalência de engajamento pode ser devido à experiência que essas pessoas adquiriram (Kooij et al., 2011). Uma função desempenhada por um longo período de tempo proporciona aos trabalhadores uma sensação de segurança durante a execução, sentimento que desempenha um papel importante no bem-estar dessas pessoas. Dessa forma, confirma-se a

veracidade da terceira hipótese do estudo, a saber, H3: Trabalhadores terceirizados mais velhos (acima dos 50 anos) apresentam níveis de engajamento no trabalho mais altos em comparação com trabalhadores terceirizados mais jovens. A idade pode, portanto, ser um fator de proteção que ajuda os trabalhadores a lidarem melhor com situações adversas no ambiente de trabalho, como mostra o estudo de Fernandes e Queiroz (2022), que confirmam o fato de que o número de adultos com mais de 45 anos no mercado de trabalho está aumentando.

Constatou-se que os trabalhadores com 16 a 20 anos de experiência apresentaram um nível de engajamento 10,8% maior do que os trabalhadores com menos de cinco anos de experiência. A prática adquirida por esses profissionais contribui para uma sensação de segurança em seu trabalho, o que, por sua vez, está associada a um maior engajamento, conforme evidenciado por uma maior dedicação às tarefas e motivação para obter resultados. Portanto, o tempo de permanência parece fortalecer o senso de pertencimento e engajamento tanto com a função desempenhada quanto com a organização como um todo. Os achados deste estudo sugerem que investir no desenvolvimento e na retenção de profissionais experientes pode ser uma estratégia eficaz para aumentar o comprometimento e o sucesso organizacional.

Os contratos de trabalho terceirizado geralmente não são apenas uma escolha, mas a única opção possível para uma pessoa ingressar no ambiente organizacional (Fernandes, 2023). Nesse sentido, o aumento do engajamento observado neste estudo pode ser explicado pelo aumento do nível educacional, devido à liberdade e segurança oferecidas pela formação profissional. Em geral, o trabalho terceirizado envolve tarefas repetitivas com poucas oportunidades de desenvolvimento profissional e pessoal, levando a baixo reconhecimento, rápida demissão e grande insegurança (Mandarini & Sticca, 2019). Quando o profissional terceirizado tem a oportunidade de superar essa realidade, o engajamento em sua função é influenciado positivamente.

O estudo de Bohle et al. (2018) com trabalhadores do varejo chileno em processo de reestruturação mostra um nível moderado de insegurança laboral ($M = 2,52$). Esse resultado indica que, apesar da reestruturação, os trabalhadores ainda sentiam certo nível de segurança em termos de permanecer na empresa. Em contrapartida, a amostra analisada neste estudo apresentou um nível relativamente alto de insegurança laboral ($M = 3,09$), diferença que pode ser devida ao setor, às características psicossociais dos trabalhadores ou ao contexto socioeconômico. No entanto, os resultados mostram que os trabalhadores podem desenvolver um forte engajamento com a empresa mesmo quando há incerteza sobre o futuro. Nesse contexto, o engajamento comporta-se como o desejo do trabalhador de permanecer na empresa e cumprir com suas funções apesar do sentimento de insegurança e de incerteza. Esse fato pode ser explicado por vários fatores, como identificação com os valores da empresa, satisfação no trabalho e percepção de oportunidades de crescimento.

Portanto, a teoria da conservação de recursos (Hobfoll, 1989) deve ser considerada na análise dos resultados deste estudo. Essa teoria afirma que os indivíduos buscam adquirir e manter recursos que são importantes para seu bem-estar e que, quando percebem uma ameaça a esses recursos, tendem a utilizar estratégias compensatórias. Assim, no contexto da terceirização, a relação entre insegurança laboral e engajamento sugere que os trabalhadores que se sentem ameaçados pela perda do emprego tendem a aumentar seus esforços para mantê-lo. Dessa forma, constata-se que a hipótese 1 deste estudo, H1: A insegurança laboral tem um impacto negativo sobre o engajamento no trabalho dos trabalhadores terceirizados, foi refutada. Além disso, os trabalhadores terceirizados são expostos pela empresa contratante a uma avaliação intensa da qualidade do serviço prestado (R. C. P. Fernandes, 2023). Esse cenário de baixa previsibilidade (Mandarini et al., 2016) abre caminho para demissões e quebras de contrato sem penalidade, agravando o cenário de insegurança laboral. Como resultado, o engajamento do trabalhador em cumprir sua função aumenta com o objetivo de se destacar em momentos de crise. Como consequência do alto estresse emocional decorrente de tais situações, sentimentos somáticos como insônia, perda de apetite e tontura podem afetar esse indivíduo (Ashford et al., 1989). Assim, embora a insegurança laboral possa promover o engajamento, ela também pode levar à exaustão e afetar a saúde e o bem-estar do trabalhador (Llosa et al., 2023).

Assim como a identificação organizacional atenua os efeitos negativos da insegurança laboral, ela também prevê positivamente o engajamento em trabalhadores desengajados. Portanto, é possível afirmar que a hipótese dois desta pesquisa – H2: Trabalhadores terceirizados com maior identificação organizacional demonstram maior engajamento em sua função – foi endossada. O grau de alinhamento entre os valores do trabalhador e os valores da organização determina a maneira como essa pessoa é e existe em sua vida profissional. Portanto, como Cavazotte et al. (2017) confirmam, a identificação é crucial para o desenvolvimento de um vínculo forte e significativo entre trabalhador e organização e também atua como uma força motriz que motiva esse trabalhador a cumprir sua função com esforço e comprometimento. Nesse sentido, a identificação organizacional pode ser entendida como outra forma de identificação social (Marra et al., 2014), que promove o engajamento de trabalhadores cujos valores estão alinhados aos da organização.

Considerações Finais

O objetivo deste estudo foi investigar se as variáveis sociodemográficas (idade, sexo, faixa etária, estado civil), laborais (tempo de trabalho, carga horária) e psicossociais (insegurança laboral, identificação organizacional) impactam o engajamento e a exaustão de trabalhadores terceirizados. Os resultados mostram que os principais fatores de risco para trabalhadores terceirizados são sexo, idade e educação. Homens, trabalhadores com menos de 50 anos e trabalhadores com baixa escolaridade apresentam menores índices de engajamento e consequentemente menores índices de bem-estar no trabalho.

Por outro lado, um dos fatores de proteção para esses trabalhadores é a identificação com a cultura organizacional da empresa contratante. Ao contrário do senso comum, este estudo também mostra que trabalhadores imbuídos de um sentimento de insegurança laboral são mais engajados, sugerindo que eles podem desenvolver um forte apego à organização e um alto nível de comprometimento com a função que está sendo desempenhada, mesmo diante de um futuro incerto. A identificação com os valores da empresa, a satisfação com o trabalho realizado e a percepção de oportunidades de crescimento são, portanto, fatores que podem influenciar positivamente as experiências dos trabalhadores dentro da empresa.

Além disso, nossos achados destacam a complexidade da exaustão e a necessidade de considerar uma variedade de fatores, como a falta de reconhecimento pelo trabalho realizado, tanto pela organização empregadora quanto pela terceirizada, o que pode levar à desmotivação e frustração; a falta de apoio de colegas, superiores ou familiares pode dificultar o enfrentamento do estresse e aumentar os sentimentos de solidão e isolamento; o conflito de papéis, ou seja, a dificuldade de equilibrar as demandas do trabalho com a vida pessoal e familiar, que pode desencadear estresse e tensão e contribuir para a exaustão; a cultura organizacional, pois uma cultura organizacional negativa com um clima de competição, desconfiança e falta de comunicação pode aumentar o estresse e a exaustão. Nossos achados são consistentes com a literatura, que mostra que a exaustão é um fenômeno multifacetado influenciado por vários fatores além dos examinados aqui. Estudos futuros podem investigar outros potenciais preditores de exaustão, como os mencionados acima, que não foram objeto do nosso estudo.

Uma das limitações do estudo é que os resultados refletem as experiências dos trabalhadores terceirizados em um dado momento no tempo, o que caracteriza um delineamento transversal. Esse fato enfatiza a necessidade de abordagens metodológicas que capturem variações no bem-estar desses trabalhadores ao longo do tempo, ou seja, em estudos longitudinais. Outra limitação do estudo está relacionada à amostra, que tem participantes majoritários do estado do Rio Grande do Sul (67,7%), impossibilitando a generalização confiável dos resultados para outras regiões do Brasil.

Pesquisas futuras poderiam, portanto, usar estudos longitudinais para analisar a variação de fatores como insegurança laboral, engajamento e identificação organizacional ao longo do tempo entre trabalhadores terceirizados em diferentes regiões do país. Além disso, pesquisas futuras poderiam examinar as diferenças nos níveis de bem-estar entre diferentes modelos de terceirização, levando em consideração fatores como duração do contrato, domínio de trabalho e grau de especialização do trabalho. Diferenciar categorias de trabalhadores terceirizados, por exemplo, por tipo de contrato, área de trabalho e nível de habilidade, pode levar a uma compreensão mais profunda do impacto específico da terceirização na saúde, segurança, remuneração e condições de trabalho dos trabalhadores, permitindo a formulação de políticas mais equitativas e sustentáveis. Ao aprofundar o conhecimento da realidade dos trabalhadores terceirizados, gestores e profissionais de RH podem desenvolver estratégias mais eficazes para promover melhores condições de trabalho para esses trabalhadores, contribuindo para seu engajamento, segurança e identificação e, portanto, seu bem-estar.

Referências

- Angott, B., & Vieira, R. S. C. (2023). Reescrita feminista da decisão do STF sobre terceirização irrestrita: reflexões didático-pedagógicas sobre a aplicação da metodologia na Universidade Federal de Pernambuco. *Revista Direito e Práxis*, 14(4), 2613-2636. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2023/79163>
- Araujo, F. F. de, & Melo, M. A. C. de. (2015). Fatores De Eficácia De Aprendizagem Organizacional Na Implementação Da Mudança: Proposta De Um Instrumento De Análise. *FACEF Pesquisa - Desenvolvimento e Gestão*, 18(2), 209-227. <http://periodicos.unifacef.com.br/facefpesquisa/article/view/841>
- Araujo, F. F. de, & Tomei, P. A. (2013). Labour relations and globalisation: an analysis of ethical dilemmas from 'Le Couperet.' *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 7(1), 106-123. <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.7.1.0106>
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *The Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829. <https://doi.org/10.2307/256569>
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Bohle, S. A. L., Chambel, M. J., Medina, F. M., & Cunha, B. S. D. (2018). Papel da Percepção do Suporte Organizacional na Insegurança e Desempenho no Trabalho. *Revista De Administração De Empresas*, 58(4), 393-404. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020180405>

- Boroş, S., Curşeu, P. L., & Miclea, M. (2011). Integrative tests of a multidimensional model of organizational identification. *Social Psychology*, 42(2), 111–123. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000051>
- Brasil. (1998). *Constituição da República Federativa do Brasil*.
- Cardoso, A. M., & Azaïs, C. (2019). Reformas Trabalhistas e Seus Mercados: uma comparação Brasil-França. *Caderno CRH*, 32(86), 307. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30696>
- Cavazotte, F. D. S. C. N., De Araujo, F. F., & De Abreu, A. L. (2017). Identificação organizacional entre funcionários públicos brasileiros: Um estudo no setor cultural. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 19(64), 289–306. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v19i64.3366>
- Coile, C. C., & Levine, P. B. (2011). The market crash and mass layoffs: How the current economic crisis may affect retirement. *B.E. Journal of Economic Analysis and Policy*, 11(1). <https://doi.org/10.2202/1935-1682.2568>
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology*, 57(3), 488–509. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x>
- De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- Deus, M. D. de, Schmitz, M. E. de S., & Vieira, M. L. (2021). Família, gênero e jornada de trabalho: uma revisão sistemática de literatura. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 14(1), 1-28. <https://doi.org/10.36298/gerais202114e15805>
- Druck, G. (2016). A Terceirização Na Saúde Pública: Formas Diversas De Precarização Do Trabalho. *Trabalho, Educação e Saúde*, 14(suppl 1), 15–43. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00023>
- Dutra, R. Q., & Coelho, I. B. (2020). "Eles pensam que a gente é invisível": gênero, trabalho terceirizado e educação jurídica popular. *Revista Direito E Práxis*, 11(4), 2359–2385. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/44987>
- Farias, S. N. P., Souza, N. V. D. O., Varella, T. C. M. y M. L., Andrade, K. B. S., Soares, S. S. S., & Carvalho, E. C. (2023). Pejotização e as implicações para o trabalho de enfermagem no Brasil: repercussões do neoliberalismo. *Revista Da Escola De Enfermagem Da USP*, 57, e20220396. <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2022-0396en>
- Fernandes, A. R. de J., & Queiroz, B. L. (2022). Educação e outros determinantes da participação laboral de adultos mais velhos no Brasil. *Revista Brasileira De Estudos De População*, 39, e0229. <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0229>
- Fernandes, R. de C. P. (2023). O construto multidimensional trabalho precário, o futuro do trabalho e a saúde de trabalhadoras(es). *Cadernos De Saúde Pública*, 39(4), e00100522. <https://doi.org/10.1590/0102-311XPT100522>
- Gok, S., Karatuna, I. e Karaca, P. O. (2015). The role of perceived supervisor support and organizational identification in job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 177, 38-42. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.328>
- Gomes, A. F., Veloso, A., & Costa, P. (2024). Análise Psicométrica e Validação da Job Insecurity Scale em Universidades. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 40, e40509. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e40509.pt>
- Gomes, D., & Ramos, F. R. S. (2015). Subjetividade, ética e produtividade em saúde pós-reestruturação produtiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, 20(8), 2591–2600. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.08382014>
- Hirschle, A. L. T., & Gondim, S. M. G. (2020). Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(7), 2721–2736. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Jetten, J., Haslam, S. A., & Haslam, C. (2012). The case for a social identity analysis of health and well-being. In J. Jetten, C. Haslam, & S. A. Haslam (Eds.), *The social cure: Identity, health and well-being* (pp. 3–19). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203813195>
- Jiang, L., & Lavayse, L. M. (2018). Cognitive and Affective Job Insecurity: A Meta-Analysis and a Primary Study. *Journal of Management*, 44(6), 2307–2342. <https://doi.org/10.1177/0149206318773853>
- Jorge, H. R. (2011). *Terceirizar, Flexibilizar, Precarizar: Um estudo crítico sobre a terceirização do trabalho*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual de Campinas]. Repositório da Produção Científica e Intelectual da Unicamp. <https://doi.org/10.47749/T/UNICAMP.2011.795087>
- Kooij, D. T., Lange, A. H., Jansen, P. G. W., Kanfer, R., & Dikkers, J. S. E. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organization Behavior*, 32, 197–225. <https://doi.org/10.1002/job.665>
- Llosa, J.A., Agulló-Tomás, E., Menéndez-Espina, S., Heleno, C. T., Borges, L. O. (2023). Cross-cultural adaptation of the Job Insecurity Scale (JIS) in Brazil and cross-national analysis of Job Insecurity effects in Brazil and Spain. *BMC Psychol*, 11, 117. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01156-9>
- Mandarini, M. B., & Sticca, M. G. (2019). Fatores de risco psicossocial relacionados ao estresse em trabalhadores terceirizados: uma revisão. *Psicologia em Pesquisa*, 13(1), 12-21. <https://doi.org/10.24879/2018001200300478>
- Mandarini, M. B., Alves, A. M., & Sticca, M. G. (2016). Terceirização e impactos para a saúde e trabalho: uma revisão sistemática da literatura. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(2), 143-152. <https://doi.org/10.17652/rpot/2016.2.661>
- Marra, A. V., Fonseca, J. A., & Marques, A. L. (2014). O processo de identificação organizacional ante a reforma administrativa: um estudo exploratório. *RAM. Revista De Administração Mackenzie*, 15(1), 49–72. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712014000100003>
- Martins, P. C. P., & Machado, P. G. B. (2022). Processo de Validação de Escala de Engajamento no Trabalho para População Brasileira. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 38, e38511. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e38511.en>

- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *The Maslach Burnout Inventory Manual*. (3a ed.). CPP, Inc. <https://www.researchgate.net/publication/277816643>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Melges, F., Calarge, T. C. C., Benini, É. G., & Pacheco, A. P. de C. (2022). A Nova Precarização do Trabalho: um Mapa Conceitual. *Organizações & Sociedade*, 29(103), 638–666. <https://doi.org/10.1590/1984-92302022v29n0032EN>
- Miscenko, D., & Day, D. V. (2016). Identity and identification at work. *Organizational Psychology Review*, 6(3), 215–247. <https://doi.org/10.1177/2041386615584009>
- Monteiro, J. J., Lunkes, R. J., & Schnorrenberger, D. (2021). Relação entre controles formais e informais, identificação organizacional e desempenho dos gerentes de empresas familiares. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 29(2), 29–44. <https://doi.org/10.18359/rfce.4866>
- Oliveira, A. F. (2008). Identificação Organizacional. In: M. M. M. Siqueira (Org.), *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Artmed.
- Oliveira, L. B., & Rocha, J. da C. (2017). Engajamento no trabalho: antecedentes individuais e situacionais e sua relação com a intenção de rotatividade. *Revista Brasileira De Gestão De Negócios*, 19(65), 415–431. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v19i64.3373>
- Onuma, F. M. S., Oliveira, A. L. de, & Amâncio, J. M. (2023). Raízes da Exaustão de Mulheres Trabalhadoras Brasileiras: Contribuições do Materialismo Histórico Dialético. *Revista De Administração Contemporânea*, 27(5), e220138. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2023220138.por>
- Pazetto, C. F., & Beuren, I. M. (2022). Sistemas de controle e identificação interorganizacional na cooperação em parques tecnológicos. *Revista Contabilidade & Finanças*, 33(88), 13–28. <https://doi.org/10.1590/1808-057x202113020>
- Perin, M. M. S. A., Comin, L., & Pauli, J. (2018). Relação entre Manipulação Amoral, Identificação Organizacional e Satisfação com a vida: Um Estudo com Gestores do Setor de Serviços. *Revista de Administração IMED*, 8(1), 3. <https://doi.org/10.18256/2237-7956.2018.v8i1.1478>
- Pratt, M. B. (1998). To be or not to be: Central questions in organizational identification. In D. A. Whetten, & P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations* (pp. 171–208). SAGE.
- Probst, T. M., Gailey, N. J., Jiang, L., & Bohle, S. L. (2017). Psychological capital: Buffering the longitudinal curvilinear effects of job insecurity on performance. *Safety Science*, 100, 74–82. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.02.002>
- Reis, A. L. P. P., Fernandes, S. R. P., & Gomes, A. F. (2010). Estresse e fatores psicossociais. *Psicologia: Ciência E Profissão*, 30(4), 712–725. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000400004>
- Salvaro, G. I. J., Galvane, F. A. da S., & Mariano, P. (2016). Trabalho feminino, desigualdades de gênero e formas de subjetivação no setor de serviços no Brasil. *Revista EPOS*, 7(2), 85–103. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2178-700X2016000200007&lng=pt&tlng=pt
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with Burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schultz, A. L. V., Dotta, R. M., Stock, B. S., & Dias, M. T. G. (2022). A precarização do trabalho no contexto da atenção primária à saúde no sistema prisional. *Ciência & Saúde Coletiva*, 27(12), 4407–4414. <https://doi.org/10.1590/1413-81232022712.11402022>
- Schuster, M. S., Dias, V. V., Battistella, L. F., Grohmann, M. Z. (2015). Validação da escala MBI-GS: uma investigação general survey sobre a percepção de saúde dos colaboradores. *REGE - Revista de Gestão*, 22(3), 403–416. <https://doi.org/10.5700/rege569>
- Silva, L. A. de T., & Cardoso, H. F. (2024). A Percepção de Graduandos sobre a Psicologia Organizacional e do Trabalho. *Psicologia: Ciência E Profissão*, 44, e259633. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003259633>
- Singulano, Y. L., Castelari, M. C. F., & Emmendoerfer, M. L. (2022). Terceirização de Serviços Públicos: Reflexões de um Metaestudo. *Revista Direito E Práxis*, 13(2), 1041–1073. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/54155>
- Soares, J. P., Oliveira, N. H. S. de, Mendes, T. de M. C., Ribeiro, S. da S., & Castro, J. L. de. (2022). Fatores associados ao burnout em profissionais de saúde durante a pandemia de Covid-19: revisão integrativa. *Saúde Em Debate*, 46(spe1), 385–398. <https://doi.org/10.1590/0103-11042022E126>
- Steffens, N. K., Haslam, S. A., Schuh, S. C., Jetten, J., & van Dick, R. (2017). A Meta-Analytic Review of Social Identification and Health in Organizational Contexts. *Personality and Social Psychology Review*, 21(4), 303–335. <https://doi.org/10.1177/1088868316656701>
- Tavares, S., Caetano, A., & Sílvia, S. (2007). “Não há Bela sem Senão”. A Identificação Organizacional, os Comportamentos de Dedicção ao Trabalho e o Conflito Trabalho-família. *PSICOLOGIA*, 21(1), 133–149. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v21i1.360>
- Valenzuela, H. C. (2014). Precariedad, precarización y trabajo precário: A critical comment from Latin America to The Precariat. The New Dangerous Class by Guy Standing. *Polis (Santiago)*, 14(40), 313–329. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682015000100015>
- Van Dick, R., & Haslam, S. A. (2013). Stress and Well-being in the workplace: Support for key propositions from the social identity approach. In J. Jetten, C. Haslam, & S. A. Haslam (Eds.), *The social cure: identity, health, and well-being* (pp. 175–194). Psychology Press.
- Vilar-Figueira, O., Veiga-Seijo, S., & Rivas-Quarneti, N. (2022). Who is safe at work? Problematising employment volatility during the 2008–2018 Spanish socioeconomic crisis from a critical occupational perspective. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 30(spe), e3112. <https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoAO238431122>

Contribuições:

Ana Caroline Longhi Ozelame: investigação, visualização (Design da apresentação dos dados), Redação do manuscrito original, Redação - revisão e edição.

Luís Fernando Locatelli dos Santos: conceituação, Redação do manuscrito original, Redação - revisão e edição.

Juliane Ruffatto: Redação - revisão e edição.

Leila Dal Moro: Redação - revisão e edição.

Carlos Costa: conceituação, curadoria de dados, análise de dados, investigação, metodologia, administração do projeto, recursos (disponibilização de ferramentas), Software (Desenvolvimento, implementação e teste de software), supervisão, validação (Validação de dados e experimentos), Redação do manuscrito original, Redação - revisão e edição.

Disponibilização de dados:

Os dados da pesquisa estão disponíveis mediante solicitação à autora correspondente.

Conflitos de interesse:

As(os) autores declaram a inexistência de conflitos de interesse na realização e na comunicação dessa pesquisa.

Recebido: 18 de março de 2025

Revisado: 17 de maio de 2025

Aceito: 28 de maio de 2025

Publicado: 10 de setembro de 2025