

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS**

Rachel Loureiro Andreta

**O TRABALHO TERCEIRIZADO NO BRASIL: UMA
REPRESENTAÇÃO DA PRECARIZAÇÃO?
Da caracterização geral à especificidade do setor de limpeza em Santa
Maria/RS no contexto dos anos 2000**

Santa Maria, RS
2016

Rachel Loureiro Andreta

**O TRABALHO TERCEIRIZADO NO BRASIL: UMA REPRESENTAÇÃO DA
PRECARIZAÇÃO?
Da caracterização geral à especificidade do setor de limpeza em Santa Maria/RS no
contexto dos anos 2000**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, área de concentração em Instituições, Cultura e Globalização, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Ciências Sociais**.

Orientador(a): Prof. Dra. Rosana Soares Campos

Santa Maria, RS
2016

Ficha catalográfica elaborada através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Central da UFSM, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Andreta, Rachel Loureiro

O TRABALHO TERCEIRIZADO NO BRASIL: UMA REPRESENTAÇÃO DA PRECARIZAÇÃO? Da caracterização geral à especificidade do setor de limpeza em Santa Maria/RS no contexto dos anos 2000 / Rachel Loureiro Andreta.-2016.
207 p.; 30cm

Orientadora: Rosana Soares Campos
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, RS, 2016

1. Terceirização 2. Precarização 3. Brasil dos anos 2000 I. Campos, Rosana Soares II. Título.

© 2016

Todos os direitos autorais reservados a Rachel Loureiro Andreta. A reprodução de partes ou do todo deste trabalho só poderá ser feita mediante a citação da fonte.

E-mail: rack_and@yahoo.com.br

**Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova a
Dissertação de Mestrado

**O TRABALHO TERCEIRIZADO NO BRASIL: UMA
REPRESENTAÇÃO DA PRECARIZAÇÃO?
Da caracterização geral à especificidade do setor de
limpeza em Santa Maria/RS no contexto dos anos 2000**

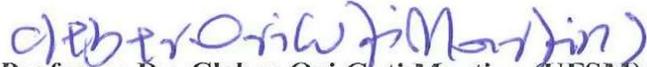
elaborada por
Rachel Loureiro Andreta

Como requisito parcial para a obtenção do grau de
Mestre em Ciências Sociais

COMISSÃO EXAMINADORA:


Professora Dra. Rosana Soares Campos (UFSM)
(Presidente/Orientadora)


Professora Dra. Maria da Graça Druck de Faria (UFBA)


Professor Dr. Cleber Ori Cuti Martins (UFSM)

Santa Maria, 30 de março de 2016.

AGRADECIMENTOS

O trabalho acadêmico, assim como as demais formas de trabalho, não é realizado apenas por uma pessoa. Há sempre uma rede que transcende a autoria para tornar possível a sua concretização. Agradeço, assim, a todos aqueles que fizeram parte dessa rede e desse importante momento da minha vida acadêmica e pessoal:

Às trabalhadoras terceirizadas, que aceitaram participar da pesquisa; que me receberam gentilmente mesmo com suas atribuladas rotinas de trabalho e me concederam as entrevistas, sem as quais esse trabalho não seria possível;

À professora Rosana Soares Campos, que me guiou com dedicação e competência durante todo o processo de realização dessa pesquisa e que foi incansável como orientadora. Agradeço os ensinamentos, as orientações, os conselhos, os livros, mas, principalmente, a confiança e o estímulo para seguir em frente;

À CAPES, pela bolsa de pesquisa (2014-2016);

À aquele que é meu exemplo, meu pai Jorge Luiz Andreta, que sempre esteve ao meu lado, respeitando e apoiando minhas escolhas, agradeço por todos os ensinamentos transmitidos com afeto ao longo da vida, que refletem na pessoa que eu sou e no trabalho que realizo hoje;

À minha irmã Bárbara Loureiro Andreta, que me acompanha “desde sempre”, me faltam palavras para agradecer: agradeço por ter me auxiliado em tudo que foi possível, por ter torcido por mim desde o momento da seleção do mestrado, por ter acolhido as minhas tensões e compreendido as minhas ausências, pelo colo e pelos “puxões de orelha”;

À minha avó Iracilda Loureiro (*in memoriam*), que torceu e rezou muito por mim desde a seleção do mestrado e que conheceu esta pesquisa enquanto ainda era um projeto;

À aqueles que são minha segunda família (Fabiane U. Duarte, Mônica S. Dalcol, Patrícia Moraes, João Moares, Clariane Soares e Jone Ivana Gomes) pela amizade e apoio sinceros e incondicionais. Agradeço também pelos momentos sérios de discussão e pelos momentos de descontração;

Às colegas e amigas do mestrado em Ciências Sociais (Jéssica Lucion, Varínia Lado e Ana Videla) agradeço por todas as experiências compartilhadas ao longo desses dois anos – desde a companhia nos congressos até os cafezinhos no bar do CCSH. Vocês tornaram essa trajetória mais produtiva e divertida;

À minha professora de alemão Teruco Arimoto Spengler, pela ajuda com as traduções de Marx do alemão para o português;

À professora Maria da Graça Druck de Faria e ao professor Cleber Ori Cuti Martins, pela disponibilidade em ler meu trabalho e compor a banca examinadora.

*“En esta orilla del mundo lo que no es presa es baldío
Creo que he visto una luz al otro lado del río”.*

(Jorge Drexler – Al otro lado del río)

RESUMO

TRABALHO TERCEIRIZADO: UMA REPRESENTAÇÃO DA FORMALIDADE PRECÁRIA?

**Da caracterização geral à especificidade do setor de limpeza em Santa Maria/RS no
contexto dos anos 2000**

AUTORA: Rachel Loureiro Andreta

ORIENTADOR (A): Prof. Dr(a). Rosana Soares Campos

Esse estudo buscou analisar a relação entre a terceirização no setor de limpeza e a precarização do trabalho. O contexto dessa pesquisa é o dos anos 2000, sob a égide dos governos federais do PT. Tendo em vista que, nesse período, houve crescimento do trabalho formal e isso acarretou, também, no aumento de postos de trabalho terceirizados, buscou-se compreender se esse tipo de trabalho permitiu crescimento econômico e social dos trabalhadores ou se retroalimentou sua condição de vulnerabilidade. Para tanto, essa pesquisa foi realizada em dois momentos: primeiramente, foi realizado um levantamento estatístico-descritivo da terceirização no Brasil, e particularmente, em Santa Maria/RS, para verificar a localização e extensão desse fenômeno no período de 2004 a 2014. Na sequência, foram realizadas observações e entrevistas com mulheres, funcionárias terceirizadas do setor de limpeza de Santa Maria/RS, para analisar suas condições de trabalho e vida. Os dados levantados permitiram identificar que o trabalho terceirizado, no setor de limpeza, possui características de precarização, tais como: baixa remuneração; instabilidade; desproteção quanto à saúde e segurança no trabalho; diferença de tratamento entre efetivos e terceirizados; enfraquecimento dos laços e “invisibilidade social” para os trabalhadores terceirizados. No entanto, o trabalho terceirizado mostrou-se uma “via de mão dupla”. Apesar de todos os seus efeitos negativos e de toda a vulnerabilidade que este representa, observou-se que a posse da carteira de trabalho significou um avanço para as trabalhadoras terceirizadas do setor da limpeza, que, em sua maioria, trabalhavam anteriormente como informais ou como assalariadas sem carteira assinada. Compreende-se, assim, que o trabalho terceirizado, no contexto dos anos 2000, sob a égide dos governos federais do PT, representa a “formalidade precária” (SOUZA, 2012). Isto é, ainda que seja um trabalho formal, os trabalhadores estão submetidos às condições precárias de trabalho (que refletem além da esfera laboral) e que se escondem por trás da carteira assinada.

Palavras-chave: Terceirização. Precarização. Brasil dos anos 2000.

ABSTRACT

THIRD PARTY WORK: A REPRESENTATION OF THE PRECARIOUS FORMALITY?

**From the general characterization to the specificity of the cleaning industry in Santa
Maria / RS in the context of the 2000s**

AUTHOR: RACHEL LOUREIRO ANDRETA
ADVISOR: PROF. DR(A). ROSANA SOARES CAMPOS

This study aimed to analyze the relation between the third party work regarding the cleaning industry and casualization. This study was carried out in the context of the 2000's during the PT federal governments. It was taken into consideration the increasing in the formal work that consequently increased the third party works during this period and; in sequence, it was made an attempt to understand if this type of work allowed an economic and social growth for the workers or if it improved their condition of vulnerability. To do so, this research was carried out in two moments: first, it was done a statistical and descriptive survey about the third party work in Brazil, especially regarding the city of Santa Maria/RS, in order to verify the location and extension of this phenomenon in the period of 2004 to 2014. Secondly, observations and interviews were carried out with workers from the third party cleaning industry in Santa Maria/RS, to analyze their work and life conditions. The collected data allowed us to identify that the third party work, regarding the cleaning industry, has casualization characteristics such as low payments, instability, no health insurance and workplace safety; third party workers are treated differently from the permanent ones; and there are impairment of the relations and the "social invisibility" happens as well. The third party work presents itself as a 'two-way street'. Despite the negative effects and all vulnerability that it represents, it was observed that having a formal work register meant an advance to such workers because, the great majority, used to work informally or receiving a salary without any registration. Thus, it is understood that the third party work, in the 2000's during the PT federal governments, represents the "precarious formality" (SOUZA, 2012). In other words, in spite of being considered a formal work, the workers are submitted to precarious work conditions (which go beyond the labor market) and such conditions are disguised behind the so-called formal work register.

Keywords: Third party work; casualization; Brazil in the 2000's.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Evolução do emprego formal de 2003 a 2004.....	66
Gráfico 2 – Comportamento da categoria Serviços Prestados as empresas no período de 2004 a 2007	114
Gráfico 3 – Comportamento da Categoria Serviços Profissionais, Administrativos e Complementares de 2008 a 2013	117
Gráfico 4 – Comportamento da renda dos terceirizados por faixa de salário mínimo entre 2000 e 2010	120
Gráfico 5 – Escolaridade dos trabalhadores terceirizados.....	125
Gráfico 6 – Crescimento do mercado de limpeza profissional de 2004 a 2010.....	136
Gráfico 7 – Setores tipicamente terceirizados em Santa Maria/RS.....	146

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Regulamentação da terceirização em países do Mercosul	76
Quadro 2 – O posicionamento das centrais sindicais quanto à regulamentação da terceirização (PL 4330/04)	100

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	Números da terceirização no Brasil 2010/2013	108
Tabela 2 –	Percentual de trabalhadores terceirizados por estado da nação.....	110
Tabela 3 –	Comportamento do segmento “Limpeza em Prédios e Domicílios” no período de 2004 a 2007	132
Tabela 4 –	Comportamento do segmento “Serviços para Edifícios e Atividades Paisagísticas” no período de 2008 a 2013.....	134
Tabela 5 –	PIB de Santa Maria no período de 2004 a 2010.....	142
Tabela 6 –	Salário normativo das categorias de trabalhadores terceirizados representados pelo SINTEPS	149
Tabela 7 –	Relação entre empresas de terceirização, porte e número de entrevistas representantes	158

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	21
CAPÍTULO I – TRABALHO, TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO	29
1.1 O TRABALHO E SUAS (RE) CONFIGURAÇÕES	29
1.2 OS PROCESSOS DE TERCEIRIZAÇÃO E SUAS IMPLICAÇÕES PARA OS TRABALHADORES	38
1.3 PRECARIZAÇÃO NO TRABALHO: DISSONÂNCIAS ENTRE FORMAS E CONDIÇÕES DE TRABALHO	45
CAPÍTULO II – ASPECTOS ECONÔMICOS, LEGAIS E POLÍTICOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL	55
2.1 A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: UM PERCURSO EM PROL DA REDUÇÃO DE CUSTOS	56
2.1.1 A terceirização no Brasil dos anos 2000: o trabalho terceirizado acompanhando o crescimento do trabalho formal	65
2.2 ASPECTOS LEGAIS DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL	75
2.3 PALCO DE LUTAS: AS ARTICULAÇÕES EM TORNO DA REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO	85
2.3.1 Interfaces entre executivo e legislativo: ações em relação à terceirização	86
2.3.2 Os sindicatos frente à epidemia da terceirização	93
<i>2.3.2.1 Os sindicatos e as centrais sindicais frente à regulamentação da terceirização</i>	98
CAPÍTULO III – O RETRATO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: DA CARACTERIZAÇÃO GERAL À ESPECIFICIDADE DO SETOR DE LIMPEZA ...	105
3.1 A TERCEIRIZAÇÃO EM NÚMEROS: DADOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL NO CONTEXTO DOS ANOS 2000	105
3.1.1 O crescimento e a expansão da terceirização nos anos 2000	107
3.1.2 Os efeitos da terceirização em números	118
3.2 O PERFIL DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS NO CONTEXTO DOS ANOS 2000	123
3.3 SETOR DE LIMPEZA: A PREPONDERÂNCIA DA TRABALHO TERCEIRIZADO NO CONTEXTO DOS ANOS 2000	126
3.3.1 Trabalho estigmatizado e arriscado	126
3.3.2 Trabalho predominantemente feminino	129
3.3.3 Dados do setor de limpeza no Brasil dos anos 2000	132
CAPÍTULO IV – A TERCEIRIZAÇÃO EM SANTA MARIA: UM OLHAR SOBRE O SETOR DE HIGIENIZAÇÃO E LIMPEZA	139
4.1 DE “CIDADE FERROVIÁRIA” A “CIDADE UNIVERSITÁRIA”: UMA APRESENTAÇÃO SOCIOECONÔMICA DA CIDADE DE SANTA MARIA/RS	140
4.2 A TERCEIRIZAÇÃO EM SANTA MARIA: A INVISIBILIDADE DE DADOS	143
4.3 O PERFIL DAS EMPRESAS DE TERCEIRIZAÇÃO DE LIMPEZA	152
4.4 O SETOR TERCEIRIZADO DE LIMPEZA DE SANTA MARIA: QUEM SÃO AS TRABALHADORAS?	158
4.4.1 O perfil socioeconômico das entrevistadas	158
4.5 A VOZ DAS TRABALHADORAS: PERCEPÇÕES SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO NOS SERVIÇOS DE LIMPEZA	164
CONCLUSÃO	193
REFERÊNCIAS	197

INTRODUÇÃO

Na última década, especificamente de 2004 a 2014, o Brasil, sob a égide dos governos federais do PT, apresentou geração expressiva de empregos formais, sobretudo, se comparado à década imediatamente anterior, de 1990, marcada pela expansão da economia informal. Entretanto, apesar do significativo aumento do trabalho no mercado formal, o país, em função da reestruturação produtiva e do modelo de desenvolvimento, produziu empregos precários. Fundamentalmente houve expansão de postos de trabalho com remuneração de até 1,5 salários mínimos mensais (POCHMANN, 2012), de forma que, dos mais de 19 milhões de postos de trabalho criados nos anos 2000, 94,8% não apresentavam rendimento superior a esse, endossando o contingente de trabalhadores de salário de base.

Como aponta Braga (2012), o aumento da formalidade em termos de proteção trabalhista é um aspecto positivo resultante da mudança da economia brasileira a partir do governo Lula. Mas, apesar disso, não se pode fechar os olhos para o crescimento da precarização. E isso significa que, apesar das mudanças, os governos federais do PT (que alicerçaram suas campanhas eleitorais e seus programas de governo em propostas para melhoria das condições de vida dos trabalhadores) não conseguiram dar conta das características perversas que ainda permeiam o mundo do trabalho, as quais “se escondem” por trás da carteira assinada. E um exemplo disso é a terceirização.

O número de empregados terceirizados no Brasil é de 12,7 milhões, equivalente a aproximadamente um quarto (26,8%) das ocupações formais do país, de acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2014). Ainda que o trabalho terceirizado se enquadre como formal, tem peculiaridades – como a alta rotatividade, sobrecarga de trabalho, salários mais baixos, falta de regulamentação específica e dos mesmos direitos trabalhistas dos assalariados efetivos – que ratificam a perversidade do modelo oriundo da reestruturação produtiva.

Tais elementos permitem identificar que embora o emprego formal e a terceirização, especificamente, tire uma parcela substancial da população da condição de desemprego, isso não corresponde ao surgimento da “nova classe média”, como os governos petistas impingem em seus mandatos. Longe disso, esse quadro aproxima-se mais do que Souza (2010) chama de “nova classe trabalhadora”, composta, em sua maioria, pela formalidade precária – característica marcante do mercado de trabalho desde o início do século XXI.

Essas situações evidenciadas no mundo do trabalho instigam-nos a seguinte **pergunta de pesquisa**: o trabalho terceirizado, no contexto dos anos 2000, sob a égide dos governos federais do PT, é uma representação da precarização?

O contexto dessa pesquisa é o dos anos 2000, sobretudo, de 2004 a 2014, tendo em vista a expansão do mercado de trabalho a partir 2004, compreendida por Krein e Santos (2012) como consequência direta de quatro fatores: o papel das instituições públicas; a capacidade de negociação dos sindicatos; o aumento de políticas sociais responsáveis pela redução do desemprego e o aumento do trabalho formal.

Partindo da análise do trabalho terceirizado em Santa Maria/ RS para responder à questão de pesquisa, foram escolhidas, como sujeitos de pesquisa, mulheres, trabalhadoras de empresas terceirizadas do setor de limpeza que atuam na cidade. Sendo assim, tem-se como **objetivo geral** analisar a relação entre a terceirização, no setor de limpeza, e a precarização no trabalho. **Especificamente** objetiva-se: (1) realizar, através de dados secundários, um levantamento sobre a terceirização no Brasil, de um modo geral, e em Santa Maria, particularmente, no período de 2004 a 2014; (2) verificar as articulações políticas e legais em torno da terceirização e (3) analisar as condições de trabalho e vida de trabalhadoras terceirizadas do setor de limpeza.

Não se pode deixar de mencionar que, embora a terceirização – a exemplo de outras formas atípicas de contrato de trabalho – possua dimensões negativas, sua presença em debate vinha diminuindo gradativamente, indicando uma “naturalização”, no cotidiano das empresas e da sociedade como um todo, dos efeitos negativos que esta exerce sobre as condições de trabalho (DIEESE, 2007). Na verdade, a pauta da terceirização e suas implicações para os trabalhadores voltou ao debate esse ano, mais especificamente, em abril de 2015, após o “desengavetamento” do PL 4330/04, de Sandro Mabel (PR-GO), que propõe a regulamentação da terceirização. E a própria “naturalização” desses efeitos sobre as condições de trabalho, escondida por trás da carteira assinada, revela a necessidade de maior investigação sobre o tema.

À vista disso, essa pesquisa **justifica-se** pela importância de discutir e investigar as condições de trabalho dos sujeitos que compõem a base da pirâmide social brasileira. Frente a um período em que o país apresenta dados estatísticos de aumento do número de empregos e expansão do trabalho formal, faz-se relevante compreender de que forma isso reflete no trabalhador e se esses índices, para além da estatística, significam mudanças na qualidade de vida e de trabalho desses sujeitos.

À vista disso, essa pesquisa está estruturada em quatro capítulos: o primeiro capítulo, intitulado “*Trabalho, terceirização e precarização*” apresenta os conceitos centrais que guiam este trabalho; o segundo capítulo, intitulado “*Aspectos econômicos, legais e políticos da terceirização no Brasil*” aborda o fenômeno da terceirização no país enfatizando os três referidos aspectos; o terceiro capítulo, intitulado “*O retrato da terceirização no Brasil: da caracterização geral à especificidade do setor de limpeza*” demonstra, através de dados estatístico-descritivos, o comportamento da terceirização no contexto dos anos 2000 e, especificamente, da terceirização no setor de limpeza; e, por fim, o quarto capítulo, intitulado “*A terceirização em Santa Maria: um olhar sobre o setor de higienização e limpeza*” apresenta o comportamento do fenômeno em uma cidade de médio porte, do interior do Rio Grande do Sul/RS, enfocando, sobretudo, na fala das trabalhadoras terceirizadas do setor de higienização e limpeza sobre suas condições de trabalho e de vida.

Método de Pesquisa

Esta pesquisa foi desenvolvida em dois momentos, sendo que, no primeiro o enfoque foi quantitativo e no segundo, qualitativo. A escolha, pela combinação dos métodos quantitativos e qualitativos, justifica-se pela necessidade (em se tratando de um fenômeno generalizado como a terceirização e do período abrangido pela pesquisa) de expor dados gerais – e significativos – deste em uma escala maior, para então, partir para uma escala menor e especificamente, para o reflexo deste fenômeno nas condições de vida e trabalho das pessoas.

Assim, primeiramente foi realizado levantamento sobre a terceirização no Brasil, de um modo geral, e em Santa Maria, particularmente, para verificar a localização e extensão desse fenômeno no contexto dos anos 2000, sobretudo, a partir de 2004 (que corresponde ao crescimento do trabalho formal dentro dos governos PT) até 2014. Para alcançar este objetivo, foi utilizado um enfoque quantitativo, a partir do método procedimental estatístico descritivo.

O levantamento referente ao âmbito nacional foi elaborado por meio de dados do Ministério do Trabalho (MTE); do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística / Pesquisa Anual de Serviços (IBGE/PAS); do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Econômicos (DIEESE); da Central Única de Trabalhadores (CUT); do Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros (SINDEPREES) e do Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros (SINDEPRESTEM). Já o levantamento referente à Santa Maria, especificamente, foi elaborado por meio de dados

coletados da Prefeitura Municipal de Santa Maria (PMSM); da Agência de Desenvolvimento de Santa Maria (ADESM) e do Sindicato dos Trabalhadores em Serviços Terceirizados, Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana Ambiental e Áreas Verdes de Santa Maria (SINTEPS).

É importante esclarecer que, diante da “invisibilidade” de dados da terceirização em Santa Maria, fez-se necessário ir além dos dados previamente disponibilizados, de forma que foi realizada 1 (uma) entrevista com a presidente do SINTEPS, 1 (uma) entrevista informal com representante da Junta Comercial e 1 (uma) entrevista informal com representante da ADESM, para obter mais informações.

Os dados gerais da terceirização, sobretudo a nível nacional, são fundamentais para o entendimento da expansão do fenômeno no intervalo de 2004 a 2014, período em que houve crescimento dos postos de trabalho formal no país e, inclusive, do trabalho terceirizado. Para além do entendimento da expansão do fenômeno, os dados gerais da terceirização permitem identificar, em escala maior, outros dados, tais como: crescimento do trabalho terceirizado por região do país; tempo de permanência dos trabalhadores em empresas de terceirização de serviços; jornada de trabalho dos terceirizados; renda mensal dos trabalhadores terceirizados; nível de acidentabilidade dos trabalhadores terceirizados; entre outros. Esses dados, em escala maior, são relevantes para compreensão do fenômeno estudado e não poderiam ser obtidos de outra forma, reiterando a conveniência dos dados quantitativos e da análise estatístico descritiva, realizada nessa pesquisa.

O uso do método quantitativo é imprescindível na construção de matriz de dados estatísticos e uso de dados secundários para análise e formulação de pesquisa, entretanto, precisa-se considerar que este método, nas Ciências Sociais, deve ser utilizado como forma de acesso à realidade social e não como finalidade última da pesquisa empírica (CERVI, 2009).

Tendo isso em vista, a segunda etapa da pesquisa é essencialmente qualitativa, do tipo explicativo (MINAYO, 2001; GIL, 2007).

Assim, no segundo momento, foram realizadas 10 (dez) entrevistas com mulheres que são contratadas por diferentes empresas de terceirização de serviços que atuam na cidade de Santa Maria. As entrevistas foram realizadas entre novembro/dezembro de 2015 e janeiro de 2016. Também foram realizadas observações do ambiente de trabalho e da rotina laboral de 6 (seis) das entrevistadas. O propósito, das entrevistas e das observações, foi identificar e analisar as condições de trabalho e vida das terceirizadas do setor de limpeza. Salienta-se, contudo, que não foi possível realizar a observação da rotina laboral das demais participantes da pesquisa em função, principalmente, do local onde prestam serviços.

Mais especificamente, foi possível observar o ambiente laboral e a rotina de trabalho das cinco (5) participantes que prestam serviços na instituição pública federal de ensino superior da cidade (Universidade Federal de Santa Maria) e de uma que presta serviço em condomínios residenciais. A semelhança, entre esses dois locais, parece estar na grande circulação de pessoas e numa certa “informalidade” nos vínculos (seja por parte dos universitários e professores; seja por parte dos condôminos), o que permitiu que a pesquisadora as observasse, acompanhasse a realização do trabalho das mesmas e, posteriormente, no intervalo ou no fim do expediente, realizasse as entrevistas.

No que se refere às demais participantes, três (3) prestam serviços em instituições públicas federais (a saber, em um banco federal, em setores do judiciário e na Receita Federal). A outra (1) presta serviço em uma empresa que está recém se instalando, formalmente, na cidade. Esses locais possuem, de forma geral, um sistema mais rígido e são marcadas por relações formais e hierárquicas – tanto entre os funcionários diretamente contratados quanto com os funcionários terceirizados. Frente a isso, nesses locais, não foi possível realizar observação.

Como esclarecido, as trabalhadoras, sujeitos dessa pesquisa, não realizam as atividades de limpeza no mesmo local. Além disso, elas são contratadas por diferentes empresas de terceirização de serviços. De modo específico: oito (8) são contratadas por empresas de grande porte¹, que atendem às instituições públicas e privadas. Duas (2) são contratadas por empresas de pequeno porte, que atendem a residências, condomínios e empresas privadas, *normalmente*, de pequeno porte. Apenas uma (1) participante é contratada por uma empresa de médio porte, que atende às residências; prédios comerciais e residenciais e empresas/instituições públicas e privadas².

A escolha por realizar as entrevistas com trabalhadoras terceirizadas de diferentes empresas que atuam na cidade foi proposital: foi esta que permitiu verificar como o fenômeno da terceirização se apresenta considerando as variáveis de porte, estrutura organizacional e modelo de empresas/instituições/organizações para as quais prestam serviços. Além disso, permitiu observar o reflexo dessas variáveis nas condições de trabalho das terceirizadas.

Esclarece-se, ainda, que a maior quantidade de participantes de empresas de grande porte pode ser explicada pelo fato de que estas aceitaram, mais tranquilamente, conceder

¹ As trabalhadoras que são empregadas por empresas de grande porte são contratadas pela maior empresa de terceirização da cidade (que atende às instituições públicas e privadas) ou por empresas de fora, que ganharam licitação para atuar na cidade e atendem às instituições públicas.

² Essa participante tem uma situação singular, pois é contratada por duas empresas, uma de grande porte e outra de médio porte – tendo, assim, dois contratos de meio-turno. Considerando que possui contrato formal com as duas empresas, foi elencada, também, dentre as que trabalham em empresas de grande porte.

entrevistas – mesmo solicitando que o nome de suas empresas não fosse revelado. Aparentemente sentem suas identidades protegidas, em virtude do tamanho e da abrangência das firmas com quem mantém contrato de trabalho (e, nesse ínterim, deve-se considerar que muitas dessas firmas, sobretudo aquelas que vencem licitações, não tem sede na cidade, apenas representação).

Percebeu-se uma resistência muito grande por parte das terceirizadas de empresas de pequeno porte: tanto que três trabalhadoras aceitaram, em um primeiro momento, participar da pesquisa, mas, depois, desistiram. Dentre as três que desistiram, duas trabalham na mesma empresa que P.³; uma das participantes da pesquisa. E P. conta que na empresa onde são contratadas são orientadas a não dar entrevistas sobre o seu trabalho, posto que pode se tratar de uma fiscalização do Ministério do Trabalho. Esse tipo de recomendação, por parte da empresa, e o próprio receio de uma fiscalização do Ministério do Trabalho já dão indícios das condições de trabalho a qual essas terceirizadas estão submetidas.

No ensejo da captação de dados qualitativos, explica-se que, no que se refere à técnica, optou-se pela utilização de entrevistas semiestruturadas, possibilitando às entrevistadas falar sobre temas que surgiram além do roteiro e permitindo a emergência de questões relevantes às trabalhadoras, muitas vezes desconhecidas à pesquisadora. A intenção foi realizar uma escuta ativa e metódica, distinta tanto da pura não intervenção da entrevista não dirigida quanto do dirigismo das entrevistas fechadas (BOURDIEU, 2011). E, mais do que isso, pretendeu-se, como Souza (2012), dar “voz” a esses sujeitos que muitas vezes só são percebidos por sua função social, procurando mostrar a base coletiva das suas falas, que também podem revelar realidades macrosociais.

Todas as entrevistas tiveram duração de cerca de uma hora, foram gravadas com o consentimento prévio das entrevistadas e posteriormente foram transcritas. Trabalhou-se com seleção gradual, ou seja, o prosseguimento da amostra foi de acordo com a relevância dos casos e não conforme a representatividade (FLICK, 2004). Desta forma, o número de trabalhadoras entrevistadas não foi definido previamente e a amostragem foi concluída ao atingir-se a saturação teórica, isto é, quando não foi possível encontrar dados adicionais que possibilitassem o prosseguimento da pesquisa. Após atingir a saturação teórica, as entrevistas foram analisadas através de análise de conteúdo (BARDIN, 1974)⁴.

³ Nome fictício para preservar a identidade da participante.

⁴ Bardin define análise de conteúdo como “um conjunto de técnicas de análise de comunicação visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens” (BARDIN, 1979, pg. 42).

Foram escolhidas funcionárias do setor de limpeza considerando que este é um trabalho que, mesmo nas condições de efetivo, o trabalhador está inserido em um trabalho formal de menor qualificação e numa condição de vulnerabilidade (tendo em vista que os trabalhadores do setor de limpeza estão propensos a riscos no seu ambiente laboral, desde riscos de acidentes até riscos biológicos, como confirmam as pesquisas de Segurança do Trabalho, a exemplo da realizada por Padovani (2009)); além de carregar o estigma social do “trabalho sujo”. Pretendeu-se, portanto, verificar como essa condição de trabalho se apresenta enquanto terceirizada, tendo em vista as características específicas da terceirização, bem como seu imperativo por flexibilização – tanto das atividades, quanto dos contratos de trabalho.

Observa-se que a opção por desenvolver a pesquisa com mulheres diz respeito, particularmente, à predominância feminina nestes postos de trabalho. Tal predominância está vinculada a divisão sexual do trabalho, que se define com base nas representações e práticas culturais sobre o que é feminino ou masculino. Assim, nas profissões e funções que exercem, as mulheres realizam habitualmente trabalhos que condizem com o perfil feminino construído socialmente e, quando fogem a esse padrão e exercem profissões tidas como “masculinas”, estão predominantemente em escalas inferiores da hierarquia e com salários menores do que o dos homens (DELGADO, 1994).

Destaca-se que as mulheres chegaram a ocupar mais da metade do total das vagas de emprego terceirizado quando os processos de terceirização ainda eram incipientes no país e, apesar desse quadro estar se modificando nos últimos anos (atualmente 64% dos trabalhadores terceirizados são homens (SINDEEPRES, 2014)) verifica-se que, em alguns setores, tal como de limpeza, são as mulheres que ainda compõem a maioria dos quadros funcionais.

Por fim, pontua-se que o recorte espacial dessa pesquisa limita-se à cidade de Santa Maria por dois motivos: 1) assim como a terceirização de serviços é cada vez mais frequente no cenário nacional, é perceptível a expansão desse tipo de serviço no município, inclusive no setor de limpeza. Isso pode ser verificado na medida em que, no ano de 2015, haviam 144 empresas registradas com tal função na prefeitura (PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA MARIA, 2015). Isso sem mencionar as “de fundo de quintal”, que não possuem registro formal e aquelas que não são de Santa Maria, mas que atuam em Santa Maria através dos processos de licitação; 2) salienta-se, ainda, que a referida cidade tem sua economia voltada para o setor de prestação de serviços, apresentando vantagem e facilidade para a realização dessa pesquisa.

CAPÍTULO I – TRABALHO, TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO

Neste capítulo, tem-se o objetivo de estabelecer uma discussão teórica acerca das duas categorias que fundamentam essa pesquisa: terceirização e precarização. Tendo em vista que essas duas categorias derivam de uma instância maior, a saber, o trabalho, este será apresentado inicialmente, tanto como fundante da sociedade, como no seu caráter central ao

processo de produção/acumulação capitalista. Abordam-se, ainda, as modificações contemporâneas no mundo do trabalho, enfocando, sobretudo, na condição dos trabalhadores.

Os processos de terceirização do trabalho encadeiam a lógica dessa discussão, posto que esta representa uma das formas de trabalho que emergem no contexto da reestruturação produtiva, transformando a lógica de gestão e organização laboral até então vigente e tornando-se imperativa na atualidade. Sendo assim, enfatiza-se o histórico dos processos de terceirização, suas implicações no mundo do trabalho e, especialmente, para os trabalhadores.

É considerando esse conjunto de mudanças estruturais e seus reflexos – a curto e longo prazo – que se estabelece a precarização como uma das categorias que fundamentam este trabalho. Partindo do entendimento de Sader (2012) de que este é um momento em as formas de exploração do trabalho são mais complexas e diversificadas, discute-se acerca do conceito de precarização, suas características e a forma que afeta os trabalhadores – seja na esfera laboral ou para além desta. Pretende-se, aqui, demonstrar que a terceirização, a exemplo das demais formas atípicas de contratos de trabalho, possui especificidades que remetem às características de precarização.

1.1 O TRABALHO E SUAS (RE) CONFIGURAÇÕES

Para além das afirmações dos economistas, de que o trabalho é a fonte de toda riqueza, Engels (2004)⁵ argumenta que o trabalho é muito mais que isso – é a condição básica e fundamental de toda a vida humana, ao ponto de ser possível dizer que o trabalho criou o próprio homem. Ao contrário dos animais, que utilizam a natureza e a modificam simplesmente por sua presença, o homem é capaz de modificá-la e dominá-la através do seu trabalho – e esta seria, em última instância, a principal diferença do ser humano para os demais animais (ENGELS, 2004).

O entendimento do trabalho como categoria fundante da sociedade, em uma forma que pertence exclusivamente ao homem, encontra ressonância em Marx. Para o autor, no

⁵ Texto escrito por Engels em 1876 e publicado, pela primeira vez, em 1896, em *Neue Zeit* (ANTUNES, 2004).

momento em que os sujeitos atuam sobre a natureza, a fim de modifica-la, eles modificam, ao mesmo tempo, sua própria natureza (MARX, 2004). O trabalho, nessa dimensão, é orientado à satisfação das necessidades humanas.

Der Arbeitsprozess, wie wir ihn in seinen einfachen und abstrakten Momenten dargestellt haben, ist zweckmässige Thätigkeit zur Herstellung von Gebrauchswerthen, Aneignung des Natürlichen für menschliche Bedürfnisse, allgemeine Bedingung des Stoffwechsels zwischen Mensch und Natur, ewige Naturbedingung des menschlichen Lebens und daher unabhängig von jeder Form dieses Lebens, vielmehr allen seinen Gesellschaftsformen gleich gemeisam (MARX, 1872, p. 171)⁶.

O processo de trabalho, tal como o apresentamos em seus momentos simples e abstratos, é uma atividade intencional para a produção de bens de uso, apropriação do natural para as necessidades humanas, condição geral do metabolismo entre homem e natureza, eterna condição natural da vida humana e por isso, independente de toda forma dessa vida, muito mais que todas as suas formas de sociedades igualmente afins (Tradução livre).

Esse nexos, que se estabelece entre os seres humanos e a natureza denota o caráter ontológico do trabalho, de forma que “todas as coisas, que o trabalho só desprende de sua conexão direta com o conjunto da terra, são objetos de trabalho preexistentes por natureza” (MARX, 2004, p. 31). Essa interação, inerente ao indivíduo, não é única – há outro intercâmbio, indissociável do primeiro, que diz respeito à relação que se estabelece entre os homens.

Esses dois intercâmbios (homem e natureza; homem e homem) são indissociáveis porque o homem não pode viver sem produzir seus meios de subsistência – e só pode produzir na medida em que trabalha – contudo, sem o trabalho, não é possível pensar em produção e reprodução social, ou seja, em vida humana ou qualquer forma de sociabilidade (CHAGAS, 2010). Ainda, sobre essa correlação, Iasi (2010) observa que a transformação da natureza pela ação humana se dá pela combinação de esforços de um conjunto de seres humanos que se relacionam entre si, sendo assim, não produzem apenas os bens necessários à existência e os meios de produção exigidos para isso, mas produzem suas próprias relações sociais – e com isso, produzem a si mesmos como seres sociais.

Lessa (2007), seguindo a mesma linha de raciocínio, concebe o trabalho como alicerce de todos os atos humanos e, conseqüentemente, cerne de toda sociabilidade. Para o autor:

O trabalho é, pois, a categoria fundante do mundo dos homens porque, em primeiro lugar, atende à necessidade primeira de toda sociabilidade: a produção dos meios de produção e de subsistência sem os quais nenhuma vida social poderia existir. Em segundo lugar, porque o faz de tal modo que já apresenta, desde o primeiro

⁶ Excerto no idioma original devido à relevância da citação.

momento, aquela que será a determinação ontológica decisiva do ser social, qual seja, a de que, ao transformar o mundo natural, os seres humanos também transformam a sua própria natureza, o que resulta na criação incessante de novas possibilidades e necessidades históricas, tanto sociais como individuais, tanto objetivas quanto subjetivas (LESSA, 2007, p. 142).

Admite-se, frente esses intercâmbios, que os modos de produção e as relações de trabalho que se estabelecem não são estanques – ao contrário, estão em constante modificação, posto que, como bem observa Lessa (2007), há incessante criação de possibilidades e necessidades. Então, se antes os modos de produção só vislumbravam o efeito útil do trabalho em sua forma mais direta e imediata (ENGELS, 2004), com o passar do tempo, estes se transformam, dando lugar a um processo de repetição e acumulação gradual.

Tem-se como exemplo as análises de Marx, que são centradas no modo de produção capitalista, conseguinte, na transformação do modo de produção e na subordinação do trabalho ao capital. Nesse cenário, emerge a figura do capitalista; a questão da venda da força de trabalho; da exploração dos trabalhadores, desprovidos dos meios de produção; do trabalho estranhado/alienado. Apesar disso, o autor percebe que a utilização da força de trabalho é o próprio trabalho, e que este, enquanto produtor de *valores de uso*⁷ independe da forma da sociedade, sendo, antes, uma necessidade da vida humana. Nas suas palavras:

Die Produktion von Gebrauschswerthen, oder Gütern, ändert ihre allgemeine Natur nicht dadurch, dass sie für den Kapitalisten und unter seiner Kontrolle vorgeht. Der Arbeitsprozess ist daher zunächst unabhängig von jeder bestimmten gesellschaftlichen Form zu betchachten (MARX, 1872, p. 163)⁸.

A produção de bens de uso ou de mercadorias não modifica sua natureza geral por se realizar para o capitalista e se manter sob seu controle. O processo de trabalho deve ser considerado, por isso, inicialmente, independente de qualquer forma social particular considerada (Tradução livre).

Deve-se considerar, contudo, que o que é observado e denunciado por Marx é que, no modo de produção capitalista, o trabalho útil/concreto assume forma diferenciada, distanciando-se de uma atividade positiva, com o qual o homem se identifica e transformando-se numa potência negativa (CHAGAS, 2010). Essa transformação diz respeito à transformação, no capitalismo, do trabalho útil/concreto, produtor de valor de uso, em

⁷ Para Marx, é o trabalho útil-concreto que produz valor de uso. Diz respeito a uma atividade dirigida, de apropriar os elementos naturais que sirvam para satisfazer as necessidades humanas (CHAGAS, 2010).

⁸ Excerto no idioma original devido à relevância da citação.

trabalho *abstrato*⁹. Nesse modelo, ainda que se continue produzindo valor de uso, o objetivo não é apenas esse – ambiciona-se a produção de mercadorias, a criação de *mais-valia*¹⁰, em última instância, a reprodução e autovalorização do capital.

Considera-se, assim, que a transformação do trabalho em uma “potência negativa”, ou, em outras palavras, em trabalho estranhado, obstáculo à emancipação humana, não se localiza no trabalho em si mesmo, mas em uma das suas formas determinadas: aquela que pressupõe a produção de mercadorias e que assume seu ponto culminante sob o processo capitalista de produção de mercadorias (IASI, 2010). Assim, de acordo com Antunes (2002), o trabalho, aquilo que deveria ser a finalidade básica do ser social, é pervertido e degradado, subjugado ao capital – e transforma-se em meio de sobrevivência, na medida em que a força de trabalho se transforma em mercadoria que produz outras mercadorias.

A argumentação de Marx (1985) é de que, no modo de produção capitalista, o conceito de trabalho produtivo se estreita, posto que se resume a produção de mais valia: não basta, portanto, que o trabalhador produza, em geral, ele apenas é produtivo se for capaz de produzir mais valia para o capitalista. Nesse quesito, Lessa (2007) chama atenção para uma dinâmica que vai além do puro estreitamento: trata-se de uma correlação entre ampliação e estreitamento. Conforme o autor:

Dito de outro modo, o desenvolvimento histórico do modo de produção capitalista ampliou o trabalho produtivo porque a produção do capital inclui todas as práxis produtoras de mais valia, sejam elas trabalho (intercâmbio homem/natureza) ou não. E se estreita porque, diferente do trabalho, que produz “em geral”, o trabalho produtivo apenas produz mais valia. Ao a humanidade atingir o capitalismo, o “trabalho produtivo” deixou de ser produção “em geral” para se converter “essencialmente” em produção de mais valia (LESSA, 2007, p. 152).

Observa-se que o trabalho é categoria fundante da sociedade, e, em função de seu caráter ontológico, é central e não pode ser superado – ao contrário dos modos de produção (SOBRINHO, 2008). A possibilidade de superação do modo de produção capitalista, e consequente fim da subsunção do trabalho ao capital, tal como sustentado por Marx (1985), só seria possível através do entendimento da relevância do trabalho como categoria fundante.

Obviamente, deve-se considerar que o momento histórico e socioeconômico atual diferencia-se daquele analisado por Marx, no século XIX – baseado, sobretudo, no modelo

⁹ Trabalho abstrato é aquele em que o que é produzido pelo trabalhador torna-se propriedade do capitalista, tendo como objetivo final a produção de mercadoria, de mais-valia, a valorização do valor, a reprodução e a autovalorização do capital (MARX, 2010).

¹⁰ “A taxa de mais valia [...] dependerá da proporção entre a parte da jornada de trabalho necessária para reproduzir o valor da força de trabalho necessária para reproduzir o valor da força de trabalho e o excedente de tempo, ou sobretrabalho, realizado para o capitalista” (MARX, 2010, p. 115).

fábrica do capitalismo industrial. Pontua-se, contudo, que da mesma forma como os modos de produção se modificam, é possível que o mesmo modo de produção seja renovado, reinventado: o capitalismo, assim, atravessa fases distintas, ao invés de avançar ao longo de uma curva contínua, pois, à medida que amadurecem suas contradições internas, ele segue um caminho descontínuo, marcado por segmentos distintos (BOTTOMORE, 2012).

Bottomore (2012) alega que as contradições inerentes ao sistema (tais como as que se observa entre forças produtivas e relações de produção) intensificam-se à medida que o sistema amadurece, entretanto, são transformadas nesse processo. Na concepção do autor, essas transformações, que afetam todo o espectro das relações sociais e o quadro institucional da sociedade em que produzem, dão origem a tipos distintos de capitalismo: é o que explica a obsolescência do modelo do capitalismo industrial e a emergência de um novo momento do capitalismo, também chamado de *globalização*. Apesar disso, as novas configurações do trabalho e os novos elementos constitutivos do sistema capitalista, levam-nos a reiterar a centralidade do trabalho – para além do seu caráter ontológico, mas inclusive quanto ao lugar que ocupa no processo de produção/acumulação capitalista – como será discutido na sequência.

Dentre os indicadores desse novo momento do capitalismo, no entendimento de Druck (1995) estão a radicalização dos processos de centralização e concentração de capitais, o crescimento de oligopólios e a dispersão de capitais (como por exemplo, na formação de redes de subcontratação e terceirização). No âmbito dos indicadores, encontram-se também a atuação de empresas e bancos “transnacionais” – facilitados pelo desenvolvimento da tecnologia – e a interconexão entre os mercados cambiais, financeiros, de títulos e valores (DRUCK, 1995).

Como pode ser observado, a globalização significou, em grande medida, a mundialização do capital. É por esse motivo que, para Chesnais (2001) a globalização não corresponde a um processo de integração mundial, portador de uma repartição menos desigual das riquezas, pois, nada é mais seletivo que um investimento financeiro que procura rentabilidade máxima. Fruto da liberação e da desregulação, a mundialização veio a liberar todas as tendências à polarização e desigualdade que haviam sido contidas, com dificuldade, na fase anterior (CHESNAIS, 2001). Tal argumento pode ser sintetizado nas palavras do autor: “Deixando-o por sua conta, operando sem nenhuma rédea, o capitalismo produz a polarização da riqueza em um pólo social (que é também espacial), e no outro pólo, a polarização da pobreza e da miséria mais desumana” (CHESNAIS, 2001, p. 7).

Harvey (2007) nomeia essa nova face da acumulação do capital de “acumulação flexível”, que, como o próprio nome sugere, fundamenta-se na flexibilização dos mercados, dos mercados de consumo e das relações de trabalho. O modelo fordista¹¹, alicerçado no imperativo de produção industrial, manteve-se sólido até a década de 70, quando uma aguda recessão abalou esse quadro de expansão e um novo regime de acumulação (“flexível”, “enxuto” e crescentemente transnacionalizado) teve início, contrapondo-se à rigidez do modelo anterior (HARVEY, 2007; PINTO, 2013).

A crise do padrão fordista de acumulação, segundo Antunes e Druck (2014), levou o capital a desencadear um amplo processo de reestruturação produtiva, vislumbrando recuperar seu ciclo produtivo. Tal reestruturação suscita novas formas de produção, organização e gestão – em última instância, suscita uma transformação na relação capital/trabalho, que reflete na modificação do regime de acumulação.

No entendimento de Chesnais (2001), nessa ocasião os trabalhadores se confrontaram com o desaparecimento de um capitalismo relativamente comprimido em instituições nacionais (e cujos pontos fracos eram conhecidos por aqueles que o combatiam) e, em seu lugar, emergiu um capitalismo dominado por finanças. Gradativamente, os artifícios desse novo modelo do capitalismo criaram políticas visando a redução em átomos do “trabalho coletivo” nas diferentes formas onde já estava estabelecido, tanto por suas próprias lutas, quanto pelo efeito objetivo da organização produtiva fordista (CHESNAIS, 2001).

É nesse contexto que o chamado modelo toyotista¹² se difunde, sob o imperativo da flexibilização, tanto da produção quanto das atividades realizadas pelos trabalhadores. Conforme Alves (2007):

Mas, o novo método de gestão da produção, impulsionado, em sua gênese histórica, pelo sistema Toyota, conseguiu assumir um *valor universal* para o capital em processo, tendo em vista as próprias exigências do capitalismo mundial, das novas condições de concorrência e de valorização crítica do capital surgidas a partir da crise capitalista dos anos 1970. Isso significa dizer que, a rigor, o toyotismo não pode mais ser reduzido às meras condições históricas de sua gênese. Ele tornou-se

¹¹ É chamado fordismo o conjunto de inovações tecnológicas e organizacionais propostas por Henry Ford (1862-1947). A novidade introduzida por Ford (além do entendimento de que produção em massa significa consumo em massa) é a linha de produção em série: a colocação do objeto de trabalho em um mecanismo automático que percorre todas as fases produtivas – desde a primeira transformação da matéria-prima até seu estágio final. Nesse contexto, os operários possuíam postos fixos e intervenções subdivididas em tarefas cujo grau de complexidade foi elevado ao extremo da simplicidade (PINTO, 2013).

¹² É chamado toyotismo o sistema criado pelo engenheiro industrial da Toyota, Taiichi Ohno. “No sistema toyotista, a automação, a polivalência e a organização celular permitiram que a capacidade produtiva dos postos de trabalho passasse a ser flexível, absorvendo variações quantitativas e qualitativas na demanda dos produtos, sem manutenção dos estoques e contando com um número idealmente fixo de trabalhadores, dos quais podem ser exigidas jornadas flexíveis, com aumento significativo de horas extras” (PINTO, 2013, p. 70).

adequado, sob a mundialização do capital, não apenas à *nova base técnica do capitalismo*, com a presença de novas tecnologias microeletrônicas na produção (o que exige um novo tipo de envolvimento operário, e, portanto, uma nova subordinação formal-intelectual do trabalho ao capital), mas à *nova estrutura da concorrência capitalista* no cenário de crise de superprodução, onde está colocada a perspectiva de “mercados restritos” [...] (ALVES, 2007, p. 160-161) (Grifos do autor).

As transformações são notáveis, conforme observa Lessa (2007): se no padrão fordista imperavam as grandes indústrias, com um enorme contingente de trabalhadores focados no modo de produção em massa, no modo toyotista estas são substituídas por plantas industriais flexíveis, com número reduzido de trabalhadores e regida pelo modelo *just in time* – ou seja, em um sistema onde se produz somente o necessário, na quantidade necessária e no tempo necessário.

Essa nova fase, em que o capitalismo industrial passa a ser superado pelo capitalismo financeiro (ou, simplesmente, por uma “economia globalizada”), é marcada pela volatilidade do capital, pelo rompimento de fronteiras e pelo aumento constante do uso de tecnologias – e, especialmente em virtude dessa última característica, está relacionada ao surgimento de teorias sobre o “fim do trabalho”. Tais teorias são baseadas no entendimento de que a teoria marxiana do valor-trabalho estaria estritamente vinculada ao industrialismo e que, superada a hegemonia industrial, haveria um crescimento do trabalho de tipo imaterial, informacional e cognitivo como força produtiva central – fazendo surgir um novo tipo de trabalhador, capaz de recuperar o domínio do seu trabalho e do processo de trabalho (AMORIM, 2010).

André Gorz é um dos autores expoentes das teorias sobre o fim do trabalho. O cerne da sua argumentação sobre o tema foi publicado em seu livro, intitulado “*Adeus ao proletariado*”, no ano de 1980. Gorz (1987) alega que o crescimento exponencial da tecnologia provocaria a “abolição do trabalho”, sob duas alternativas: conduzindo à *sociedade do desemprego* ou à *sociedade do tempo livre*. A segunda, especificamente, seria marcada pela redução da jornada de trabalho, possibilitando maior “tempo livre” para o trabalho autônomo e para atividades não econômicas, marcando, com isso, a passagem da sociedade fundada no trabalho para a do tempo livre.

Nesse intermitente, resgatam-se os questionamentos levantados por Amorim:

[...] o processo de valorização teria alcançado um novo estatuto distinto da materialidade pensada por Marx no século XIX? A imaterialidade seria mais uma nova fronteira de produtividade superada pelo capital, ou seja, seria outro universo produtivo submetido à lógica de valorização e acumulação capitalista? (AMORIM, 2010, p. 195).

O que se observa é que as teorias sobre o fim do trabalho distanciam-se da atual conjectura do mundo do trabalho, mostrando-se refutáveis. De acordo com Sader (2012), nunca tantas pessoas viveram da renda do trabalho como atualmente, por mais heterogêneo que este seja, assim, o modelo vigente reflete uma gama de indivíduos que dispense grande parte do seu tempo de vida trabalhando. Inclusive, para muitos desses indivíduos, a necessidade do trabalho se impõe desde cedo, como uma necessidade primária e fundamental para sobrevivência (SOUZA, 2012). O diferencial, contudo, apontado por Sader (2012), é que agora as formas de exploração do trabalho se tornaram mais complexas e diversificadas.

O entendimento de Sader (2012) vai em direção ao de Antunes (2002) e a compreensão de ambos, acerca do trabalho no mundo contemporâneo, contraria as teorias do “fim do trabalho”. Os referidos autores argumentam que não se trata de uma perda de significado do trabalho ou de uma minimização deste no processo de criação de valores de troca, mas sim de uma modificação – tanto nas formas quanto nas relações de trabalho. Para Antunes (2002), a *sociedade do capital* e sua *lei do valor* implicam em diminuição do trabalho estável e conseqüente aumento das mais diversificadas formas de trabalho (parcial, *part-time*, terceirizado), que são, em escala crescente, parte constitutiva do processo de produção capitalista.

Nesse cenário, grande parte dos trabalhadores não se concentra mais prioritariamente nas fábricas, mas sim no “mercado universal”, especialmente em ocupações de serviços (BRAVERMAN, 1998). Expandem-se, então, formas atípicas de contrato de trabalho, tais como subcontratação, terceirização, contrato temporário, pejetização, etc., como alternativas a um mercado flexível. Contudo, essa flexibilização não se dá apenas no âmbito dos trabalhos e dos contratos, mas também na esfera dos direitos: passa-se a eliminar as regulamentações protetoras dos direitos básicos, responsabilizando-as por enrijecimento do mercado de trabalho, partindo-se da crença de que este, quanto mais desregulado for, mais favorável será a elevação do nível geral de emprego (PINTO, 2013; POCHMANN, 2008).

À revelia do fim do trabalho, ou da perda da centralidade deste, Antunes (2002) explica que o que vem ocorrendo, na contemporaneidade, é uma interpenetração entre as atividades produtivas e improdutivas (entre atividades fabris e de serviços, atividades laborativas e de concepção) que se difundem no cenário da reestruturação produtiva do capital. Diante de tal conjuntura, “trabalho material e imaterial, na imbricação crescente que existe entre ambos, encontram-se, entretanto, subordinados à lógica de produção de mercadorias e capital” (ANTUNES, 2002, p. 13).

Nesse ensejo Amorim (2010) explica que, para compreender as novas formas de trabalho contemporâneas é preciso deixar um pouco de lado a divisão conceitual entre “trabalho manual” e “trabalho intelectual” – ou trabalho material/imaterial; produtivo/improdutivo – pois elas mais dissimulam do que auxiliam na compreensão. Tendo como base a teoria marxiana, verifica-se que a relação central sobre o processo de valorização do capital se estabelece entre valor de uso e valor de troca: sendo assim, determinados conceitos (trabalho manual/intelectual; trabalho produtivo/improdutivo) devem ser analisados partindo-se da relação entre valor de uso e valor de troca; trabalho concreto e trabalho abstrato (AMORIM, 2010).

O exposto até então permite identificar que o termo “novas formas de trabalho contemporâneas”, utilizado por Amorim (2010) não é ao acaso. Harvey (2007) entende que, nesse contexto de “capitalismo flexível” ocorre uma fragmentação do mercado de trabalho – especialmente no que tange aos trabalhadores que se encontram fora do “núcleo central” do trabalho formal. Para o autor, o mercado se divide em pelo menos dois grupos de trabalhadores: o grupo central, constituído por trabalhadores efetivos (ainda importantes para a empresa) e o segundo grupo, o periférico, cuja composição é bifurcada.

Compõem essa bifurcação os subgrupos periféricos X e Y. O primeiro, segundo Harvey (2007), é composto por trabalhadores em tempo integral, que realizam atividades de menor complexidade, possuem poucas chances de qualificação e são facilmente encontráveis no mercado – havendo, assim, uma predominante rotatividade da força de trabalho no seu meio. O segundo é mais precarizado e é formado por trabalhadores em tempo parcial, casuais, trabalhadores com contrato temporário, subcontratados, terceirizados, etc. (HARVEY, 2007).

Observa-se portanto que, alicerçado em conceitos tais como “flexibilização”, “autonomia” e “polivalência”, esse novo padrão que se estabelece aprofunda a subordinação do trabalho à lógica do capital. De acordo com Iasi (2010), a aparente autonomia do trabalhador, assim como a cobrança por uma postura participativa e polivalente, só é possível em uma situação de subordinação real do trabalho ao capital – o que significa dizer que o trabalho configura-se e se degrada em um “mero meio de vida” e, mais que isso, em um meio a serviço do capital.

Antunes e Druck (2014) argumentam que se está diante de uma nova fase de desconstrução do trabalho, sem precedentes na era moderna, de forma que, se no século XX presenciou-se a vigência da *era da degradação do trabalho*, nas últimas décadas do século XX e início do XXI se está diante de novos modos de ser e modalidades de precarização no trabalho. Considerando ainda o fato de que a esfera laboral carrega problemas herdados da

reestruturação produtiva, reitera-se a necessidade de formular junto a estes – pois só uma visão ampliada do mundo do trabalho possibilitará entender o papel que ele exerce na contemporaneidade (ANTUNES, 2002).

1.2 OS PROCESSOS DE TERCEIRIZAÇÃO E SUAS IMPLICAÇÕES PARA OS TRABALHADORES

O século XX foi palco de muitas transformações no mundo do trabalho. Contudo, a reestruturação do capitalismo financeiro e flexível, a partir da segunda metade do referido século, implicou em uma completa redefinição das relações entre capital e trabalho (SOUZA, 2012). Ratifica-se, portanto, a constatação de Bresser-Pereira e Pacheco (1996) de que a globalização tonou imperativa a tarefa de redefinir funções.

Diversos agentes (Estado, indústrias, empresas, investidores, trabalhadores, etc.) têm suas funções redefinidas frente às demandas de um novo sistema político, econômico e social que, embasado nos fundamentos neoliberais, desenvolveu novos paradigmas de acúmulo de capital. Sendo assim, inevitavelmente modifica-se a relação estabelecida entre empresas e trabalhadores, posto que as primeiras, nesse momento, objetivam maior eficiência e menores custos, a fim de estabelecerem seu lugar em uma economia globalizada e altamente flexível.

As relações de trabalho estáveis, características do modelo fordista de produção, passam a perder espaço, visto que o padrão de acumulação flexível articula um conjunto de elementos de *continuidade* e *descontinuidade*, que acabam por formar algo relativamente novo e bastante distinto do modelo anterior (ANTUNES; DRUCK, 2014). Concomitante ao declínio dos postos de trabalho estáveis, novas formas atípicas de contrato de trabalho se expandem – a exemplo da terceirização. Nas palavras de Pochmann (2008, p. 50) “a reestruturação dos regimes de contratação do trabalho não deixou de ser expressão direta das profundas transformações do mundo do trabalho”. É nesse contexto (e por essa razão) que a terceirização tornar-se a expressão maior das transformações no modo de produção e distribuição de bens e serviços nas economias capitalistas transcorridos desde o último terço do século XX (POCHMANN, 2012).

Entretanto, o que define, efetivamente, a terceirização? A terceirização, de acordo com o Dieese (2007), pode ser definida como o processo pelo qual uma empresa deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores diretamente contratados e as transfere para outra empresa. Nesse processo, a empresa que terceiriza é chamada “empresa-mãe” ou

“contratante” e a empresa que executa a atividade é chamada de “empresa terceira” ou “contratada” (DIEESE, 2007).

O processo de terceirização pode ser realizado de duas formas, não excludentes: Na primeira, a empresa deixa de produzir bens e serviços utilizados em sua produção e passa a comprá-los de outra(s) empresa(s), resultando na desativação total ou parcial de setores que antes funcionavam no interior da empresa (DIEESE, 2007). A outra forma, conforme o Diesse (2007) refere-se à contratação de uma ou mais empresas para executar, dentro da “empresa-mãe”, tarefas que antes eram realizadas por trabalhadores diretamente contratados – sejam estas atividades-fim ou atividades-meio.

Em síntese, os processos de terceirização estão fundamentados no modelo toyotista de produção enxuta e de estrutura horizontalizada. De acordo com Pochmann (2008), a terceirização, em geral, permite descentralizar parcela importante dos riscos de produção e distribuição de bens e serviços, dessa forma, as empresas buscam identificar seu núcleo de competência no interior do processo de produção para, posteriormente, externalizar as demais etapas do processo produtivo. O entendimento de Delgado e Amorim (2014) reitera a argumentação de Pochmann, segundo esses autores, as empresas adotam fórmulas redutoras, concentrando-se exclusivamente no núcleo do seu processo produtivo e transferindo para terceiros outras etapas e processos periféricos do circuito de produção.

Frente a isso, a terceirização se manifesta de forma bastante distinta em diversos segmentos econômicos, de acordo com Krein (2007): desde a subcontratação de uma rede de fornecedores com produção independente, passando pela contratação de empresas especializadas de prestação de serviços e apoio e pela alocação de trabalho temporário via agência de empregos, até a contratação de pessoa jurídica ou do autônomo nas áreas produtivas e essenciais da empresa, a organização de cooperativas de trabalho, o deslocamento de parte da produção para ex-empregados, etc. Esse fenômeno é tão complexo e multifacetado que pode ocorrer a terceirização da terceirização (quando a empresa, contratada pela empresa-mãe num primeiro momento, é a contratante numa segunda relação) e a chamada quarteirização, que diz respeito a contratação de uma firma pela empresa-mãe para gerir suas relações com o conjunto das empresas terceiras contratadas (KREIN, 2007; DIEESE, 2007).

Nesse movimento, Pochmann (2008) destaca dois tipos de terceirização de mão-de-obra: o primeiro tipo refere-se às atividades externas/secundárias ao processo produtivo (definidas, também, como terceirização-base), concentradas nas atividades-meio do ciclo da produção de bens e serviços. O segundo tipo diz respeito às atividades

internas/primárias ao processo produtivo (identificadas como superterceirização da mão-de-obra) concentradas nas atividades-fim do circuito da produção de bens e serviços.

No cenário de desenvolvimento da terceirização, em que é possível, inclusive, observar diferentes formas da mesma, Pochmann (2008) chama atenção para o fato de que a flexibilização do trabalho gera resultados distintos, dependendo do nível de sua implementação. Enquanto a flexibilização qualitativa (interna) privilegia o núcleo funcional dos trabalhadores nas decisões principais da empresa, exigindo patamares maiores de investimento tecnológico e profissional; a flexibilização quantitativa (externa) dá maior ênfase nas adequações do estoque de mão-de-obra às situações de instabilidade da demanda da produção de bens e serviços – podendo ser realizada a partir da existência de uma oferta abundante e disponível de força de trabalho (POCHMANN, 2008).

O autor ressalta que a flexibilização quantitativa tende a depender crescentemente das condições de vida e trabalho precárias, ao passo que na flexibilização qualitativa há possibilidades de condições e relações de trabalho mais avançadas em termos salariais, de tempo de trabalho e de estabilidade ocupacional – a prevalência de uma ou de outra, contudo, reflete o movimento principal da terceirização da mão-de-obra no contexto de inserção de cada país na globalização (POCHMANN, 2008).

Esses níveis de flexibilização, indicados por Pochmann, estão inevitavelmente associados às distinções, que se procura fazer, entre “má terceirização” e “boa terceirização”. Considerando que a chamada “boa terceirização” é aquela caracterizada por investimentos em especialização e *know-how* e a “má terceirização” é aquela praticada exclusivamente com o intuito de reduzir custos (DIAS, 2013), observa-se que a primeira corresponde à flexibilização qualitativa e a segunda, a flexibilização quantitativa. A respeito dessa questão, Abreu e Sorj (1994) observam que, atualmente, os processos de subcontratação podem assumir duas modalidades – e que, em geral, estas convivem num mesmo espaço produtivo.

A primeira, de desenvolvimento mais recente, envolve uma terceirização da produção motivada pelas necessidades de alcançar níveis de qualidade e produtividade superiores. As inovações tecnológicas e de gestão da produção obtida ao nível da empresa contratante são transferidas para as empresas subcontratadas. O segundo caso que pode ser chamado de “terceirização por contingência” significa a externalização como mecanismo de redução de custos (ABREU; SORJ, 1994, p. 64).

A despeito dessa distinção, o conceito de terceirização tem sido associado, de maneira geral, à deterioração das relações de emprego e trabalho (DIAS, 2013). A razão dessa associação reside no fato de que, como resultado da prática generalizada da terceirização, tem

sido observado em muitos países o aprofundamento da precarização das relações de trabalho e emprego. Embora a terceirização, enquanto fenômeno, tenha características genéricas (o que permite, inclusive, que seu conceito seja operacionalizado), visto que contemplam a conjuntura de mudanças tecnológicas e organizacionais, deve-se atentar para as características específicas que a terceirização apresenta em cada país, as quais, conforme o DIEESE (2007), refletem fatores estruturais, conjunturais, históricos, políticos, econômicos, nacionais e internacionais.

Pochmann (2012) chama atenção para essas diferenças existentes no movimento de terceirização entre países. No entendimento do autor, nas economias desenvolvidas, o trabalho terceirizado resulta da opção patronal pela expansão dos ganhos de produtividade, a partir da adoção de novos meios de gestão da mão de obra e incorporação tecnológica – nessa perspectiva, a terceirização, na maior parte das vezes, não significa necessariamente a precarização dos contratos de trabalho. No que tange aos países em desenvolvimento, a exemplo do Brasil, a principal motivação do processo de terceirização está na busca da redução do custo de trabalho, por isso, a terceirização representa a contratação de trabalhadores inferiores aos postos de trabalho já existentes (POCHMANN, 2012).

É evidente que, sob a perspectiva do mercado, a terceirização apresenta vantagens – tanto em países de capitalismo central quanto em países de capitalismo periférico. Esta não teria a abrangência que tem atualmente se não fosse a sua capacidade de servir como poderoso instrumento para a recomposição das taxas de lucro e de transferir para outras empresas (as contratadas) o “problema trabalhista” (CAVALCANTE; MARCELINO, 2012). Uma prova das vantagens da terceirização para o mercado é que os manuais administrativos elencam um rol de proveitos que podem ser obtidos através dos processos de terceirização, tais como: focalização; flexibilidade; desburocratização ou agilização dos processos; melhoria da qualidade dos produtos e serviços; melhoria na produtividade, proporcionando maior competitividade; redução de custos; redução de imobilizados (imóveis não utilizados); liberação de espaços; estabelecimento de novas micro, pequenas e médias empresas; formalização de parcerias e sinergia entre empresas; aumento dos postos de trabalho (MARCELINO, 2013).

No que se refere à terceirização como alternativa vantajosa para as empresas alcançarem patamares de produtividade e manterem-se no mercado competitivo, Pochmann (2008) chama atenção para o fato de que essa alternativa revela-se um processo de reestruturação produtiva *defensiva*, mais caracterizada pela minimização de custos e pela adoção de estratégias empresariais de sobrevivência, frente a um mercado em transformação

(POCHMANN, 2008). Conforme Krein (2007), dado a dinâmica de valorização de capital na própria esfera financeira, em um contexto de restrição ao investimento produtivo, as empresas buscam reduzir custos e partilhar os riscos do negócio com outras e com outros trabalhadores: a terceirização torna-se, então, uma opção, tanto nos casos de necessidade de ampliação da base produtiva como nos de racionalização de custos de administração, de manutenção de estoques e da força de trabalho (KREIN, 2007).

Pochmann (2008) ressalta que em grande parte do setor produtivo prevaleceram estratégias empresariais defensivas, gerando a intensificação do uso predatório da mão-de-obra como forma de obtenção forçada de ganhos adicionais de produtividade. Na mesma direção, Antunes e Druck (2014) apontam que, no plano do mercado de trabalho, onde se estabelecem as relações de compra e venda da força de trabalho, se expressa um recrudescimento da mercantilização.

Assim, a terceirização assume centralidade na estratégia patronal, já que suas diversas modalidades (tais como cooperativas, pejetização, organizações não governamentais, além das redes de subcontratação) concretizam “contratos”, ou formas de compra e venda da força de trabalho, em que as relações sociais entre capital e trabalho são disfarçadas ou transvestidas de relações interempresas/instituições, além de estabelecer contratos por tempo determinado, flexíveis, de acordo com os ritmos produtivos das empresas contratantes e as quase sempre imprevisíveis oscilações de mercado que desestruturam o trabalho, seu tempo e até mesmo sua sobrevivência (ANTUNES; DRUCK, 2014, p. 17).

Deve-se considerar que, como toda empresa capitalista vislumbra a sobrevivência no mercado, algumas acabam se valendo do artifício da subcontratação para simplesmente reduzir os custos, com pouca ou nenhuma preocupação sobre como ou em que condições esse trabalho subcontratado será desempenhado – assim, ao invés do resultado ser a proliferação de empresas “modernas” e pautadas pela qualidade do processo produtivo, criam-se várias formas de burlar a legislação trabalhista, o que faz aumentar a precarização no trabalho (CAVALCANTE; MARCELINO, 2012).

De acordo com Russo e Leitão (2006), como a terceirização parte de uma visão tradicional instrumental e econômica, tem pouca preocupação com os aspectos relacionados à qualidade das relações de trabalho. Ainda que, em seu discurso, as empresas busquem o conceito de parceria através desse modelo de gestão, na prática ocorre o contrário, demonstrando que a visão do contrato é essencialmente mercantil (RUSSO; LEITÃO, 2006), reiterando o já mencionado “recrudescimento da mercantilização”.

O viés mercantil desse contrato pode ser observado, até mesmo, através de uma das características mais marcantes da terceirização, a saber, a “divisão” de riscos: toda vez que

uma empresa resolve terceirizar, o que ela faz é transferir para outra os riscos e parte dos custos com a contratação da força de trabalho, ou seja, com os trabalhadores, os terceiros (MARCELINO, 2013). Ainda, evidencia-se que, ao terceirizar trabalhos realizados em condições insalubres ou perigosas, o objetivo (declarado ou não) é terceirizar o risco (SANTOS et al., 2009).

Tal conjectura permite identificar que as vantagens que os processos de terceirização apresentam ao mercado não reverberam da mesma forma na relação com os trabalhadores. Para estes, a terceirização não se retrata como um “pacote” de benefícios, mas, pelo contrário, evidencia a relação desigual entre capital e trabalho. Configura-se, inclusive, na forma mais visível de flexibilização das relações de trabalho, ao permitir um rebaixamento nos salários, nas condições e na segurança do trabalho, assim como ao ampliar a liberdade da empresa na determinação de uso, contratação e remuneração do trabalho e ao promover uma segmentação da representação sindical (DRUCK, 1999; KREIN, 2007).

Nesse contexto, o trabalhador terceirizado está submetido a uma relação empregatícia atípica, conforme Marcelino (2013).

[...] entre o trabalhador e a atividade que ele desenvolve para benefício da produção ou do serviço de uma empresa, há outra empresa, cujos recursos provêm da primeira (mesmo que a terceira seja contratada por mais de uma tomadora) e os lucros são auferidos a partir da intermediação da força de trabalho (MARCELINO, 2013, p. 51).

Faz-se necessário ressaltar que não é o trabalhador que é terceirizado, mas sim a atividade realizada (DIEESE, 2011). Apesar disso, o termo “terceirizados” ou “trabalhadores terceirizados” é comumente utilizado para referir-se àqueles sujeitos que fazem parte do processo de terceirização. A utilização desse termo não se dá ao acaso, tendo como base o entendimento de Marcelino (2013) de que a própria opção pela palavra “terceirização” (ao invés de subcontratação) expressa com clareza a condição do trabalhador, a saber, a de terceiro no contrato entre duas empresas.

Conforme Druck (1995), a terceirização é parte integrante e indispensável do modelo toyotista, que precisa preservar esse “trabalho sujo” como componente da estrutura produtiva, para assim poder sustentar o “trabalho limpo”, “participativo”, “qualificado” e “estável” das grandes corporações. A subcontratação, no entendimento da autora, não aparece só no plano econômico como forma de redução de custos, mas também como estratégia política, à medida que institui um amplo segmento de trabalhadores de “segunda categoria” que se distanciam dos de “primeira categoria”.

Como um todo, o conjunto das mudanças organizacionais e tecnológicas que visam racionalizar custos e aumentar a produtividade, promove grandes modificações na vida dos trabalhadores e do sindicalismo, de acordo com Krein e Gonçalves (2005). Esses autores argumentam que as empresas exercem uma coerção sobre o trabalhador como condição para sobrevivência no emprego, elevando a concorrência entre os empregados e aumentando a insegurança no trabalho – por isso, as inovações trazem dificuldades adicionais para a construção de uma identidade comum entre trabalhadores. O trabalho em grupo passa a ter como referência o objetivo da empresa e não valoriza as potencialidades dos trabalhadores, limitando a integração coletiva aos desígnios da empresa (KREIN; GONÇALVES, 2005).

Essa segmentação, no que se refere à terceirização, tem, muitas vezes, efeitos nocivos sobre o coletivo de trabalhadores. Isso porque desmembra as identidades coletivas, individualiza e cria concorrência entre aqueles que trabalham no mesmo local, até mesmo nas mesmas funções, mas estão separados de fato e simbolicamente, seja pelo crachá ou pelo uniforme diferentes, que os identificam como trabalhadores de “primeira” ou de “segunda” categoria (ANTUNES; DRUCK, 2014) – ou, mais especificamente, como efetivos ou terceirizados.

A dinâmica da segmentação, de acordo com Delgado e Amorim (2014) é uma faceta da terceirização que não indicada nas estatísticas, mas que é bastante dolorida pra quem a vivencia em seu cotidiano, posto que a segregação, no espaço de trabalho, inculcando aos terceiros o status de trabalhadores de “segunda categoria”, está relacionada a um processo de discriminação e preconceito. Essa situação corrobora para a dificuldade de consolidação de identidade de classe – tanto sob o prisma individual, como sob o prisma das relações coletivas de trabalho e, mais precisamente, quanto ao processo de atuação e representação sindical dos trabalhadores terceirizados (DELGADO; AMORIM, 2014).

No que tange a relação do terceirizado com o trabalho que realiza, observa-se que a sistemática da terceirização compromete a afirmação da individualidade pessoal e profissional do sujeito, posto que, nesse contexto, ele deixa de se identificar como trabalhador especializado e profissionalizado, detentor de uma habilidade e profissão específicas, passando a ser identificado por um epíteto genérico, fluido, impreciso, qual seja, um “trabalhador terceirizado”, de acordo com Delgado e Amorim (2014). Os autores destacam que, tendo em vista a representatividade da profissão para os indivíduos (para a sua afirmação na vida social, econômica e cultural), o artifício de eliminar, tangenciar ou diminuir essa identificação profissional acarreta na desvalorização de grande parte dos seres humanos que vivem do trabalho.

Nessa conjuntura, considera-se, ainda, que as atividades, realizadas pelos trabalhadores terceirizados, fazem parte de um sistema de subcontratação (submetidas, portanto, aos desígnios da contratante), assim, o trabalho terceirizado reúne, ao mesmo tempo, características de uma relação assalariada e outras típicas do trabalho autônomo (ABREU; SORJ, 1994) – especialmente nos casos de contratação de pessoa jurídica ou do autônomo nas áreas produtivas e essenciais da empresa. Paradoxalmente, o trabalho terceirizado reúne, até mesmo, características de informalidade. Sobre isso, Tavares (2004) argumenta que:

A terceirização incorporou características de informalidade, pela sua flexibilidade e pela possibilidade que a mesma possui de intensificar o ritmo de trabalho e ao mesmo tempo a jornada de trabalho, de uma forma sutil, que muitas vezes impossibilitam que os trabalhadores percebam essa situação (TAVARES, 2004, p. 109).

Observa-se, com isso, que as formas atípicas de contrato de trabalho, apesar de legais, possuem especificidades que, por vezes, aproximam-se mais do trabalho informal do que do formal – tornando a terceirização multifacetada e os trabalhadores, novamente, segmentados. Isso acontece porque a terceirização não se submete a um processo homogêneo de produção, à medida que se desenvolvem as condições objetivas do setor produtivo, a forma de terceirizar é crescentemente complexificada para possibilitar, a partir do envolvimento de atividades, de empresas e de trabalhadores, uma maior extração da mais-valia (SOBRINHO, 2008).

Frente a essas situações, compreende-se que a terceirização, alicerçada na subcontratação, na flexibilização da produção e na alteração das condições de trabalho, trouxe implicações imediatas para a esfera laboral, considerando que esses elementos – ressalvadas às exceções – representaram piora das condições de trabalho e emprego e aumento do trabalho precário (ABREU; SORJ, 1994; DAU; RODRIGUES; CONCEIÇÃO, 2009). O cenário, no qual a terceirização está inserida, permite identificar um mundo do trabalho em que as relações sociais são submetidas à convivência entre o sistema econômico e o sistema político, que traduzem o trabalho como uma liberdade vigiada e que descobrem um trabalhador vítima de segregação social, de instrumentalização (WAUTIER, 2011).

1.3 PRECARIZAÇÃO NO TRABALHO: DISSONÂNCIAS ENTRE FORMAS E CONDIÇÕES DE TRABALHO

O termo *precarização* tem uma diversidade de sentidos. Ainda que associado ao trabalho, a questão da polissemia do termo permanece. Apesar disso, dentro do escopo do trabalho o conceito de precarização normalmente é historicizado a partir da terceira revolução

industrial, fase de reestruturação produtiva e de acumulação flexível, que acarretou em mudanças nas relações (e condições) de trabalho, normalmente desfavoráveis aos trabalhadores. O fenômeno contemporâneo da precarização do trabalho resulta da conjunção e interdependência de recentes processos históricos, como a flexibilização, a informalização, a desregulamentação e a terceirização (ARAÚJO, 2013). Não é por acaso, portanto, que ao abordar os processos de terceirização (item 1.2) como fruto das mudanças no mundo do trabalho – que muitas vezes assume uma conduta predatória da força de trabalho – a palavra precarização já se faz presente.

Pode parecer paradoxal que o conceito de precarização seja comumente contextualizado a partir da terceira revolução industrial, considerando que Marx (2010), muito anteriormente, já assinalava que o trabalho assalariado, assim como todo trabalho que, de alguma maneira, presta-se à exploração do capital, vincula-se ao trabalho estranhado. O trabalho estranhado/alienado não remeteria à precariedade, na medida em que evidencia a relação desigual entre capital e trabalho?

Sobre essa questão, deve-se considerar, como Druck (2011), que o capitalismo do século XIX não é o mesmo do século XX que, por sua vez, não é o mesmo do século XXI. O entendimento de Alves (2007) é de que, nas observações de Marx de 1947, já se encontram elementos para considerar a precariedade do mundo do trabalho como uma condição histórico-ontológica da força de trabalho como mercadoria: sendo assim, desde que a força de trabalho se constituiu como mercadoria, o trabalho vivo carrega o estigma da precariedade social.

Contudo, por mais que em uma perspectiva histórica, seja possível verificar que a precariedade laboral foi uma constante nos trabalhadores das classes populares (Sá, 2010) e que, assim, o trabalho estranhado/alienado, abordado por Marx, possua características de precariedade – especialmente no que se refere à pauperização e ao estado de vulnerabilidade dos trabalhadores – não representa *precarização*, tal como compreendida no contexto da reestruturação produtiva: a noção de precarização, aqui, assume outra dimensão, diz respeito a um processo social de institucionalização da instabilidade, de forma que, a novidade, frente aos demais momentos de tradicional exploração do capitalismo reside na instabilidade como valor moral partilhado no conjunto da sociedade e sua consequente naturalização (ROSENFELD, 2010).

O conceito de precarização diz respeito a um modo de reposição sócio-histórica da precariedade, de acordo com Alves (2007), se a precariedade é uma condição, a precarização é um processo que possui uma irremediável dimensão histórica determinada pela luta de

classes e pela correlação de forças políticas entre capital e trabalho. Tal entendimento aproxima-se do de Appay e Thébaud-Mony (1997), a saber, de que a precarização evidencia os processos referentes a ser colocado em precariedade e não um estado (ou estados) que diz respeito às populações vulneráveis.

Qual seria, entretanto, uma definição precisa de precarização? Como lembra Queiroz (2013), as definições de precarização são inúmeras e expressam diferenças em cada realidade laboral, de cada país, a partir do seu contexto social, jurídico e econômico. Observa-se, contudo, que os impulsos à precarização alcançaram tanto os países periféricos quanto os de economia central do capitalismo, demonstrando que o trabalho precário é um fenômeno mundial, mas que suas especificidades estão subordinadas ao estágio de desenvolvimento, à cultura e a outras características nacionais (PACOLLA, 2012; KALLEBERG, 2009).

Robert Castel (1998) define a precarização como um processo central norteado pelas novas exigências tecnológicas e econômicas da evolução do capitalismo moderno – a desestabilização dos estáveis, a instalação na precariedade de diferentes trabalhadores e o aumento do desemprego são características importantes dessa nova dinâmica do capital. Origina-se, então, uma nova questão social, centrada na existência de “inúteis para o mundo” e, em torno deles, situações marcadas pela instabilidade e pela incerteza do amanhã, que atestam o crescimento de uma vulnerabilidade de massa – vulnerabilidade essa fundada no enfraquecimento das proteções historicamente construídas em torno do trabalho (CASTEL, 1998).

As contribuições de Robert Castel para os estudos sobre precarização no trabalho são notáveis, entretanto, cabe salientar que as análises realizadas pelo autor foram elaboradas em um contexto histórico específico – a crise capitalista que se inicia nos anos 70. Apesar disso, no cenário contemporâneo, a definição de precarização, proposta por diferentes autores, encontra ressonância em Castel (1998), posto que estes compreendem a precarização para além do aspecto econômico, como é possível verificar na sequência. Conforme o autor brasileiro Giovanni Alves:

O que chamamos de processo de precarização do trabalho é o processo de diluição (ou supressão) dos obstáculos constituídos pela luta de classe à voracidade do capital no decorrer do século XX. É a explicitação da precariedade como condição ontológica da força de trabalho como mercadoria. A precarização possui um sentido de perda de direitos acumulados no decorrer de anos pelas mais diversas categorias de assalariados. A precarização é síntese concreta da luta de classes e da correlação de forças políticas entre capital e trabalho (ALVES, 2007, p. 114-115).

O autor entende, a partir disso, que a precarização atinge o núcleo organizado do mundo do trabalho, os trabalhadores, sujeitos de direitos e que, atualmente, são reféns da “flexibilização do trabalho”, estando subjugadas ao poder das coisas ou às leis do mercado (ALVES, 2007). No entanto, para Alves, o processo de precarização do trabalho – que se esconde sob o neologismo da flexibilização do trabalho – impõe-se não apenas por meio da perda de direitos e do aumento da exploração da força de trabalho, por meio do alto grau de extração de sobretabalho de contingentes operários e empregados da produção social, mas também se explicita através do crescente contingente de trabalhadores desempregados, supérfluos a produção do capital.

A autora brasileira Paula Marcelino (2011) argumenta que precarização não é exatamente um conceito, tampouco um indicador, mas sim, um termo que aponta um movimento cujo parâmetro de comparação são as conquistas operárias do período do Estado de bem-estar social nos países de capitalismo desenvolvido ou do desenvolvimentismo em alguns países de capitalismo dependente. Por essa razão, para Marcelino, a palavra precarização estaria associada às ideias de instabilidade, de provisório, de fragilidade, de incerteza; todas palavras que remetem ao padrão de exploração capitalista anterior aos pós-guerras e que ganham novos significados com as condições de trabalho que se configuram a partir da década de 1970.

O termo precarização é qualificativo apropriado para 1) as consequências para os trabalhadores da redução dos direitos trabalhistas e da nova forma de atuação do Estado nesta matéria, bem como no oferecimento de mecanismos de proteção social; e 2) as consequências para os trabalhadores da inserção de novas tecnologias, da reorganização do espaço e das hierarquias das empresas, da necessidade de polivalência, da introdução de mecanismo de variação salarial e da incorporação de variadas funções (como controle de qualidade e limpeza) àquela principal do trabalhador (MARCELINO, 2011, p. 67).

Tereza Sá (2010), no debate português sobre trabalho, percebe que precarização é um termo muito usado nos países latinos e corresponde a uma situação laboral marcada pela precariedade, que se opõe ao contrato de trabalho tradicional que assegurava ao trabalhador um trabalho de tempo integral, com duração indeterminada e proteção social. Partindo de elementos semelhantes, a também autora brasileira Graça Druck (2011) compreende a precarização como a perda do emprego ou a perda da condição de uma inserção estável no emprego, criando, assim, uma condição de insegurança, bem como um modo de vida e de trabalho precários (nos planos objetivo e subjetivo), fazendo desenvolver a ruptura dos laços e dos vínculos, tornando-os vulneráveis e sob uma condição social fragilizada, ou de

“desfiliação” social. Frente a isso, elenca o que entende que seriam indicadores da precarização social:

[...] o conceito temático do qual se parte para a construção de indicadores é a Precarização Social do Trabalho, compreendida como um processo em que se instala – econômica, social e politicamente – uma institucionalização da flexibilização e da precarização moderna do trabalho [...]. O conteúdo dessa (nova) precarização está dado pela condição de instabilidade, de insegurança, de adaptabilidade e de fragmentação dos coletivos de trabalhadores e da destituição do conteúdo social do trabalho. Essa condição se torna central e hegemônica, contrapondo-se a outras formas de trabalho e de direitos sociais duramente conquistados em nosso país, que ainda permanecem e resistem (DRUCK, 2011, p. 41).

Tendo como base as definições de precarização expostas, constata-se que todas possuem semelhanças entre si – estão centradas, sobretudo, no pressuposto de que a flexibilização, associada a ritmos mais intensos, transitoriedade e instabilidade são elementos vinculados à degradação do trabalho. A palavra central, flexibilização, recorrente à maioria das definições, no âmbito do trabalho, se expressa na jornada, nos salários, na produção, nos direitos trabalhistas, nas relações de trabalho, na previdência social, no direito do trabalho, na legislação trabalhista e no direito do trabalho (ARAÚJO, 2013). Tal compreensão de Araújo (2013), acerca da flexibilização, é compartilhada por Antunes (2009): de acordo com este autor, dentre as distintas formas de flexibilização, pode-se destacar a salarial, de horário, funcional ou organizativa, dentre outras.

Essa gama de definições surge em um cenário global marcado pelo alastrar do trabalho precário. O trabalho precário é uma dimensão de um processo mais amplo de precarização social (ROSENFELD, 2010) e pode ser definido como da seguinte forma:

Trabalho precário é aquele que tem pouca ou nenhuma estabilidade, antonímia de permanente, durável. É precário o trabalho que se apresenta instável, incerto, contingente, inconsistente. Precário é o trabalho parcial, temporário, sazonal, intermitente, é aquele desprovido de resistência e defesa. É também precário o trabalho que se apresenta frágil, vulnerável, desprotegido, impotente diante do capital (ARAÚJO, 2013, p. 578).

Sá (2010) reconhece a dificuldade em estabelecer uma definição comum de “trabalho precário”, mas o associa, fundamentalmente, a quatro características: insegurança no emprego; perda das regalias salariais; salários baixos e descontinuidade dos tempos de trabalho. Tais características acabam por revelar, como indicadores do trabalho precário, a instabilidade (impossibilidade de programar o futuro); a incapacidade econômica (impossibilidade de fazer face aos riscos sociais e de assegurar as despesas econômicas do

quotidiano); a alteração nos ritmos de vida (alteração nos horários de trabalho e da relação trabalho/desemprego).

Ora, como adverte Araújo (2013), a flexibilidade do emprego pressupõe uma alteração na organização do trabalho, que passa de um conjunto de postos permanentes e estáveis para empregos individualizados e flexíveis. Deve-se considerar que as diferentes conjunturas históricas e as transições de uma era a outra evidenciam processos de transformação em que velhas e novas formas de trabalho e emprego coexistem, se combinam e, ao mesmo tempo, se redefinem, indicando um movimento, no atual momento, em que uma dinâmica passa a predominar sobre as outras: é a *dinâmica da precarização social do trabalho* (DRUCK, 2011). Esse cenário, de acordo com Druck (2011) ultrapassa o terreno estritamente econômico do mercado e impregna todos os âmbitos da vida social, dando conteúdo a um novo modo de trabalho e de vida, sustentado na volatilidade, efemeridade e descartabilidade, tanto do que se produz como daqueles que produzem, ou seja, homens e mulheres que vivem do trabalho.

Tendo isso em vista, ratifica-se que a precarização não se restringe à condição econômica, mas, para além disso, refere-se à desestabilização, no que diz respeito à status, proteção e identidade do trabalhador (CASTEL, 1998). Trata-se da constituição da precarização a partir de um duplo processo, como esclarece Appay (1997), que consiste na precarização econômica (resultante da precarização salarial e de suas estruturas produtivas) e na institucionalização da instabilidade, em particular das transformações dos sistemas legislativos referentes ao trabalho e à proteção salarial. Compreende-se, assim, a precarização social como uma condição mais ampla de instabilidade e de insegurança no trabalho, como uma “dupla institucionalização da instabilidade”, econômica e social, o que quer dizer que ultrapassa a questão do desemprego ou das formas inseguras de inserção e torna o trabalho e o emprego espaços marcados pela instabilidade, incerteza, insegurança, imprevisibilidade, adaptabilidade e risco (ROSENFELD, 2010).

Frente a isso, Sá (2010) identifica que se está diante de uma situação em que cada vez mais um número maior de indivíduos corre o risco da “precariedade” social e econômica. Conforme Mézaros: “Quem sofre todas as consequências dessa situação não é mais a multidão socialmente impotente, apática e fragmentada das pessoas “desprivilegiadas”, mas todas as categorias de trabalhadores qualificados e não qualificados” (MÉSZAROS, 2009, p. 69).

No entendimento de Alves:

[...] ela atinge o núcleo organizado do mundo do trabalho que conseguiu instituir, a partir da luta política e social de classe, alguma forma de controle sobre suas condições de existência através de mediações jurídico-políticas. [...] A precarização atinge os proletários sujeitos de direitos e que hoje são vítimas da “flexibilização do trabalho”, sendo usurpados pelo poder das coisas ou pelas leis do mercado (ALVES, 2007, p. 115).

Em um cenário de “generalização da precarização” todos os trabalhadores estão submetidos a algum tipo de precariedade laboral, contudo, sua intensidade é maior ou menor dependendo da modalidade do vínculo de trabalho (terceirizado ou não terceirizado; formal ou informal) e, em alguma medida, da capacidade de organização e mobilização dos trabalhadores e seu nível de qualificação – no que se refere ao último caso, mesmo a existência de vínculos formais não tem sido suficiente para protegê-los da condição de excessiva precariedade, em determinados setores ou atividades (BORSOI, 2011). Nessa direção Linhart (2014) explica que inclusive o trabalhador assalariado “estável” está submetido formas de precarização, considerando que precisa provar suas capacidades e ser validado permanentemente: a mobilidade, a avaliação sistemática e o isolamento constituem fatores de vulnerabilidade, fragilização e sofrimento. Ou seja, nessa conjuntura, há um “preço” para manter-se no mercado, e este é pago pelos trabalhadores.

Nestes tempos de flexibilização, o preço que os trabalhadores estão pagando por manter a proteção de seus contratos tem sido imenso: salários achatados, direitos sociais reduzidos, ameaça de perda de emprego, jornadas extensas e cobranças excessivas por metas de produtividade (BORSOI, 2011, p. 124).

É, sem dúvidas, uma situação paradoxal, em que o trabalho nunca foi tão central no processo de criação de valor, mas, ao mesmo tempo, nunca os trabalhadores foram mais vulneráveis, posto que se transformaram em sujeitos isolados, subcontratados em uma rede flexível (CASTELLS, 2002). Araújo (2013) identifica que a vulnerabilidade do ser trabalhador se expressa em todas as situações de precarização do trabalho que evocam sentimentos humanos compartilhados de desproteção, enfraquecimento, ausência e garantias.

E configuram-se, como situações de vulnerabilidade: o isolamento, ou atomização, resultante da atuação insuficiente de sindicalização para esses trabalhadores (especialmente nos casos de assalariados sem contrato registrado em carteira, pouco representados pelos sindicatos); uma série de perdas, como a redução da perspectiva profissional (contratos temporários, flexibilidade de dispensas); a supressão e/ou não reconhecimento de direitos (como descanso remunerado, férias, licenças de saúde, aposentadoria e regulação de salários);

a descontinuidade da relação de trabalho e imprevisibilidade dos rendimentos (GALLAZI; HOLZMANN apud ARAÚJO, 2013).

Nesse ensejo, faz-se relevante observar que, diante da situação em que cada vez mais indivíduos estão sujeitos a precariedade social e econômica, emerge o termo *precariado*. Esse termo é um neologismo formado a partir da combinação do adjetivo precário com o substantivo masculino proletário – e foi usado pela primeira vez na sociologia do trabalho dos anos 1980, para se referir aos trabalhadores temporários ou sazonais (MAURICIO, 2013). Tendo em vista a conjuntura do mundo do trabalho nos tempos modernos, esse termo permaneceu sendo utilizado, mas adquiriu outra dimensão, não se restringindo mais apenas aos trabalhadores temporários ou sazonais.

O autor inglês Guy Standing compreende que o precariado é uma “classe em formação”, fruto da globalização e das modificações estruturais que a seguem, originando, assim, um novo contingente da força de trabalho marcado pela instabilidade empregatícia e por pouca perspectiva de futuro, devido à instabilidade econômica e a fracos laços comunitários – que resulta, por fim, em uma existência precária (STANDING, 2013; MAURICIO, 2013).

A compreensão de Standing (2013) está alicerçada no entendimento de uma generalização da precarização, assim, embora reconheça o grande número de trabalhadores temporários, de meio período, terceirizados e afins, observa que o precariado não é formado apenas entre aqueles que possuem empregos inseguros. O termo abarca também aqueles que sentem que suas vidas são feitas de partes desarticuladas, que não podem construir uma narrativa profissional ou carreira desejáveis, tampouco combinar de forma sustentável formas de trabalho e lazer.

O autor brasileiro Ruy Braga também faz uso do termo *precariado*, mas com algumas diferenças em relação à definição de Standing (2013). Mauricio (2013) lembra que Braga (2012) trata o precariado como sinônimo de proletariado precarizado, adaptando o conceito originado na sociologia dos anos 80 para as condições periféricas.

Diante disso, Ruy Braga (2012) define o conceito de precariado como a parcela mais explorada da classe trabalhadora, representada pelo proletariado ativo e precarizado pelo próprio modo de produção – são aqueles trabalhadores que, por possuírem qualificação escassa são admitidos e demitidos muito rapidamente pelas empresas; trabalhadores que se encontram no campo ou na informalidade; jovens em busca do primeiro emprego ou inseridos em ocupações degradantes (sub-remuneradas e precárias), que acarretam na reprodução anômala da força de trabalho.

Sobre a definição de precariado, proposta pelos referidos autores, a saber, Standing (2013) e Braga (2012), Estanque e Costa (2014) observam que:

Por um lado, Guy Standing, após uma classificação e tipificação do precariado enquanto “classe em construção”, advoga que a mesma incorpore um verdadeiro potencial transformador, o que implica uma luta pela redistribuição do acesso aos bens ou ativos fundamentais para uma “vida boa” numa sociedade que assente na segurança socioeconômica, no controle sobre o tempo, no usufruto de espaços de qualidade, conhecimento (ou instrução), saber financeiro e capital financeiro. Por outro lado, Ruy Braga considera o precariado como sinônimo do precariado precarizado, que incorpora a fração da classe trabalhadora desqualificada ou semiquificada e submetida a altas taxas de rotatividade no trabalho [...] (ESTANQUE; COSTA, 2014, p. 4).

É evidente que o conceito de precariado se fundamenta no conceito de trabalho precário (ou precarizado), entretanto, faz-se relevante perceber o quanto vai além dele, à medida que remete a características e fatores que perpassam a esfera do trabalho, refletindo não só nas condições de trabalho do sujeito, mas na sua condição de vida – precariado indica uma condição de vida, de existência que é precária, que está, indubitavelmente, relacionada com a condição laboral.

Borsoi (2011) arrisca uma definição sistemática e contundente da atual conjuntura do mundo do trabalho: argumenta que, tendo em vista que a precariedade do trabalho é uma característica ontológica do capitalismo, o que temos atualmente é um momento de refinamento da capacidade de exploração e dos modos de expressão dessa condição. Assim, sistematiza a precarização laboral como um processo que vem minando as “ilhas” (sindicatos, coletivos de trabalhadores, partidos “proletários”, intervenção estatal) que, até então, protegiam o que sempre foi precário no mundo capitalista do trabalho. No entanto, Hirata (2009) vai além, indicando que uma das maiores questões da atualidade se assenta na institucionalização da precariedade (parte do “duplo processo” da precarização) que tem efeito nefasto, pois a apresenta quase como natural – e essa naturalização é entendida pela autora como um fenômeno onde há uma legitimação social e científica da precariedade.

Frente a todo o exposto, remete-se ao entendimento de Wautier (2011), de que o trabalho traça um percurso em que afasta-se, cada vez mais, da representação de identidade e reconhecimento social e aproxima-se de um processo cheio de incertezas, de dúvidas individuais e coletivas: e nesse contexto, tanto o trabalho quanto a sua ausência são objeto de insatisfação, de questionamento e de aspirações não alcançadas.

CAPÍTULO II – ASPECTOS ECONÔMICOS, LEGAIS E POLÍTICOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Neste capítulo, tem-se o objetivo de estabelecer uma discussão acerca dos processos de terceirização no Brasil, considerando que não se trata de um fenômeno novo, mas de um fenômeno já conhecido desde os anos 1970, que assume nova dimensão no contexto da reestruturação produtiva dos anos 1990 e que, por sua vez, vai modificando-se até assumir o protagonismo nas relações de trabalho, no contexto dos anos 2000. Parte-se, portanto, de uma breve contextualização histórica para levantar as características específicas da terceirização no país, bem como o seu lugar na estrutura do mercado de trabalho. Tais elementos permitem compreender a abrangência que esta forma de trabalho adquiriu na atualidade, ao ponto de culminar, nos termos de Antunes e Druck (2014), em uma “epidemia” da terceirização, que, nas últimas duas décadas, contaminou a indústria, os serviços, a agricultura, o serviço público; generalizando-se não só para as atividades-meio, mas também para as atividades fim.

Em virtude dessa expansão do trabalho terceirizado no Brasil, os aspectos legais da terceirização assumem papel de extrema relevância e, por isso, serão discutidos ao longo deste capítulo. Especialmente porque o Brasil, diferente dos demais países da América Latina, não possui uma lei que regulamente essa modalidade de trabalho – tornando a situação do trabalho (e do trabalhador) terceirizado ainda mais peculiar, posto que as diretrizes do trabalho terceirizado respaldam-se em uma súmula (súmula 331), que identifica as hipóteses de terceirização lícita de serviços no país. Por mais que a referida súmula seja, atualmente, o principal recurso no que se refere a uma “normatização” do trabalho terceirizado e ainda seja imponente para balizar o julgamento das diversas modalidades de terceirização (ANTUNES, 2014), esta não contempla conteúdos importantes no âmbito do direito e das condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados.

Contudo, a questão do trabalho terceirizado dá mostras da sua complexidade à medida que outro modelo de regulamentação também pode apresentar uma ameaça: o polêmico projeto de lei (PL 4330/04, atualmente PLC 30/2015), recentemente “desengavetado”, que propõe a regulamentação do trabalho terceirizado, dispondo sobre o contrato de prestação de serviços a terceiros e as relações de trabalho dele recorrentes – e que divide as opiniões entre governo, centrais sindicais e sindicatos. Frente a isso, as articulações entre cada um desses agentes, em face à possibilidade de uma regulamentação específica, também será abordado nesse capítulo.

2.1 A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: UM PERCURSO EM PROL DA REDUÇÃO DE CUSTOS

Os processos de terceirização da produção e da prestação de serviços no Brasil, a exemplo de quase todos os países capitalistas, desenvolveram-se como parte do rearranjo produtivo, iniciado na década de 1970, a partir da terceira Revolução Industrial. Eles estão intimamente ligados à disseminação das práticas de organização da produção japonesa, bem como do conjunto de ensinamentos e instruções de eficiência produtiva veiculadas pelo Toyotismo (CAVALCANTE; MARCELINO, 2011).

Sendo assim, embora já presentes na história do país¹³, sua *expansão* e *difusão* ocorreu no contexto da reestruturação produtiva dos anos noventa, mais especificamente, a partir da implementação do Plano Real: logo, se nos anos oitenta os processos de terceirização ainda eram relativamente residuais na contratação dos trabalhadores, centrados, sobretudo, na “terceirização-base”, na década de 1990 esse cenário se transforma e a terceirização da mão-de-obra avança rapidamente, atingindo não só as atividades periféricas da produção (e/ou da prestação de serviços), mas também as centrais, em um processo que ficou conhecido como “superterceirização do trabalho” (DIEESE, 2007; POCHMANN, 2008). Nas palavras de Antunes (2011, p. 127): “Se o processo de reestruturação produtiva no Brasil, durante os anos 1980, teve uma tendência limitada e seletiva, foi especialmente a partir da década de 1990 que ele se ampliou sobremaneira”.

Entretanto, estabelecendo uma comparação com os países da Europa e com os Estados Unidos - aonde a adoção de técnicas e estratégias do modelo japonês vinham sendo empregadas desde os anos 1970 e 1980, conforme o Dieese (2007) – pode-se considerar que os processos de terceirização da produção e da prestação de serviços, no Brasil, foram “tardios”. Há, contudo, uma explicação para esse processo ter se dado tardiamente no âmbito nacional: no caso do Brasil, que conta com um mercado de trabalho histórica e estruturalmente precário, as conjunturas políticas criadas a partir das lutas operárias fizeram retroceder tal condição e a obter novos direitos – foi o que ocorreu com a retomada do movimento sindical no final dos anos 1970 e com a luta pela democracia no país, que colocou

¹³ Thébaud-Mony e Druck (2007) chamam atenção para a presença da terceirização, no Brasil, até mesmo antes dos anos 1970. Os autores entendem que a origem desta está na subcontratação do trabalho rural, através do sistema de “gato”, que se apoia no trabalho tipicamente sazonal – e que permanece na agricultura até os dias de hoje. Contudo, observam que foi com o desenvolvimento da industrialização (e do assalariamento como forma hegemônica das relações sociais de trabalho) que a terceirização/subcontratação foi ocupando um lugar periférico, sobretudo, nos centros urbano-industriais, para, enfim, mais tarde, vir a ocupar um lugar central nas chamadas novas formas de gestão e organização do trabalho.

fim à ditadura militar instalada desde 1964 e alterou a Constituição, em 1988, ampliando os direitos, especialmente a proteção social (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007).

Nesse ensejo, no final da década de 1980 e início dos anos 1990, o país passou por uma série de mudanças institucionais e estruturais. No plano institucional, a constituição de 1988 estabeleceu um novo marco; já no plano estrutural, o esgotamento do processo de substituição de importações e a intensificação da globalização impulsionaram a abertura da economia ao exterior – realizada de forma abrupta e dissociada de políticas industrial e agrícola (DIEESE, 2007).

Assim, conforme Pochmann (2008) percebe-se, de certa forma, que desde a década de 1980, mesmo com o predomínio do ambiente de semi-estagnação nas atividades produtivas, de aceleração inflacionária e de baixo grau de abertura comercial e financeira (ou seja, sob a égide da chamada “década perdida”), já estavam em curso algumas mudanças nos processos produtivos e de trabalho no Brasil. De acordo com o autor, de um lado, foram percebidos determinados sinais de reestruturação produtiva movidos pela inovação tecnológica, e, com algumas alterações parciais na base técnica, houve implicações nos processos de trabalho, especialmente nas grandes empresas, que procuravam internalizar as técnicas japonesas com a introdução de inovações tecnológicas. De outro lado, contudo:

[...] o movimento de reestruturação produtiva transcorreu de maneira gradual e diversa, mesmo que pouco disseminado pelo sistema econômico nacional. Considerando a velocidade da internalização das técnicas japonesas nas empresas brasileiras, percebeu-se uma grande defasagem no grau de robotização das empresas nacionais frente às internacionais e certo distanciamento das técnicas japonesas de organização no Brasil (POCHMANN, 2008, p. 51).

Foi a partir da década de 1990, que a necessidade de uma transformação, que permitisse ao país adentrar e concorrer em uma economia globalizada acentuou-se, acarretando em profundas alterações na condução de políticas macroeconômicas e nos processos de trabalho. Obviamente, a conjuntura político-econômica tornou viável o avanço das reformas neoliberais no país, que, revestidas de um discurso sobre a necessidade de modernização, se enquadravam no projeto neoliberal já em curso a nível internacional, sobretudo, nas políticas recomendadas pelo Fundo Monetário Internacional e pelo Banco Mundial – fato que explica, em grande parte, o fenômeno da expansão e do “ganho de força” do programa neoliberal nos governos da América Latina nesse mesmo período (DRUCK, 1995; JORGE; 2011). Sobre isso, Antunes (2011) lembra que praticamente todos os países latino americanos dotados de áreas industrializadas implementaram em suas empresas os processos de *downsizing*, por meio de uma enorme redução do número de trabalhadores e do

aumento das formas de exploração da força de trabalho: a flexibilização, a desregulamentação e as novas formas de gestão produtiva foram produzidas com grande intensidade, mesclando-se aos novos processos produtivos baseados na acumulação flexível¹⁴, que se expandiu para o capitalismo ocidental de modo vigoroso e ampliado.

No que se refere ao cenário brasileiro, especificamente, Thébaud-Mony e Druck (2007) explicam que, já no início dos anos 1990, o resultado eleitoral para a presidência da república expressava a vitória de um projeto neoliberal e, portanto, essa foi a década da aplicação e consolidação das políticas econômicas neoliberais que, para serem sustentadas, implementaram mudanças significativas – inclusive na legislação trabalhista. Durante o período da *desertificação neoliberal* do país – como nomeia Antunes (2007) – foi possível presenciar, simultaneamente, tanto a pragmática desenhada pelo consenso de Washington (com suas desregulamentações nas mais diversas esferas do mundo do trabalho e da produção) como uma significativa reestruturação produtiva em praticamente todo o universo industrial e de serviços, consequência da nova divisão internacional do trabalho que exigiu mutações tanto no plano da organização sociotécnica da produção como nos processos de reterritorialização e desterritorialização da produção, dentre tantas outras consequências.

Contudo, o avanço das reformas neoliberais - que no entendimento de Souza (2012), foram rápidas e retumbantes – não foi isento de percalços. No plano econômico, este se deu acompanhado de altas taxas de juros (para atrair capitais externos) e de câmbio valorizado (para ampliar a oferta de bens e serviços importados), fomentando, assim, uma economia nacional pouco sustentada, sem dinamismo, cuja inserção na globalização foi passiva e subordinada, sobretudo, pela especialização da produção de bens de conteúdo valor agregado e tecnológico e desindustrialização (POCHMANN, 2008).

No âmbito dos “percalços”, deve-se considerar, ainda, que a intensidade do processo que combinou neoliberalismo e reestruturação produtiva trouxe repercussões avassaladoras para o universo da classe trabalhadora, bem como para o movimento sindical, como lembra Antunes (2011). Isso porque, as propostas de desregulamentação, de flexibilização, de privatização acelerada e de desindustrialização ganharam, nesse contexto, forte impulso. No

¹⁴ Com relação ao contexto latino americano, Falvo (2010) observa que o modelo de estabilização monetária pós-70, imposto principalmente aos países periféricos, resultou na desindustrialização e na desnacionalização dos parques produtivos e concomitantemente, na expansão dos investimentos puramente patrimoniais e financeiros. Tal movimento foi prejudicial tanto ao crescimento do produto quanto aos trabalhadores, considerando que a elevação das taxas mundiais de desemprego criou um ambiente hostil às barganhas e às condições de trabalho. Assim, diante do crescimento do montante de desempregados, ganhou espaço o discurso liberal de flexibilização das legislações trabalhistas e de redução de benefícios sociais – o que deu margem ao surgimento de uma série de vínculos precários ou atípicos de trabalho (FALVO, 2010).

entanto, paralelamente à retratação da força de trabalho industrial, ampliou-se também o contingente de *subproletarizados*, de *terceirizados*, de *subempregados* – em outras palavras, das mais diversas modalidades de trabalho precarizado (ANTUNES, 2011). Tal situação fez com que, segundo Sader (2013), a maioria dos trabalhadores deixasse de ser sujeito de seus direitos, subjugados à condição de exclusão e vulnerabilidade social.

A relação que se estabelece entre *retratação da força do trabalho industrial e aumento das mais diversas formas de trabalho precarizado* se torna compreensível na medida em que, de acordo com Antunes (2007), a necessidade de elevação da produtividade dos capitais no âmbito nacional se deu, fundamentalmente, através da reorganização sociotécnica da produção, da redução do número de trabalhadores, da intensificação da jornada de trabalho dos empregados, do surgimento dos Círculos de Controle de Qualidade (CCQ's) e dos sistemas de produção *just-in-time* e *kanban*. Nas palavras do autor, “foi quando o fordismo aqui vigente sofreu os primeiros influxos do toyotismo” (ANTUNES, 2007, p. 15). A menção ao toyotismo deixa claro que todo esse processo de reorganização se deu através da implantação dos receituários da acumulação flexível, do ideário japonês e assemelhados, o que fez com que empresas tradicionais (a exemplo da indústria têxtil), sob a imposição da concorrência internacional, passassem a buscar, além de isenções fiscais, níveis mais rebaixados de remuneração da força de trabalho, combinados com uma força de trabalho sobrando (ANTUNES, 2007).

As mudanças que incluem *as mais diversas modalidades de trabalho precarizado* fazem parte, portanto, de um movimento de reposicionamento das empresas no mercado, orientadas, sobretudo, pela imprescindibilidade de atingir uma produtividade que lhe assegurasse competitividade, assim como um lugar nos mercados nacional e internacional – e essas mudanças assumiam caráter emergencial, pois, frente à situação de semi-estagnação da economia nacional, prevalecia uma nítida desvantagem na produção doméstica frente à concorrência internacional (DIEESE, 2007). Esse movimento provoca, conseqüentemente, mudanças organizacionais e de gestão de trabalho: Thébaud-Mony e Druck (2007) indicam que a lógica que guiou essas alterações foi a de garantir maior liberdade às empresas para admitir e demitir os trabalhadores conforme suas necessidades de produção – ou seja, a ampliação da flexibilização da força de trabalho.

Assim, ganharam maior dimensão os movimentos vinculados à *subcontratação* e *terceirização de mão-de-obra*, à desverticalização das empresas, à focalização da produção, entre outros, que ficaram responsáveis pela ampliação da externalização de partes do processo produtivo. Entretanto, torna-se imprescindível lembrar que a modificação nas formas de

contrato e nas relações de trabalho faz parte do próprio *processo de reestruturação produtiva do capital*, no qual as grandes empresas, por meio da flexibilização dos regimes de trabalho, da subcontratação e da terceirização, procuram aumentar a sua competitividade, fraturando e fragmentando ainda mais a classe-que-vive-do-trabalho (POCHMANN, 2008; ANTUNES, 2011).

Em síntese, pode-se dizer que no Brasil, ainda que sob um processo mais moroso em relação aos países desenvolvidos, as mudanças decorrentes da introdução de novas tecnologias e do novo padrão de gestão, iniciados na década de 1980, se acentuaram nos anos 1990, assumindo uma forma mais sistêmica, integrada e menos parcial das práticas japonesas – procedimento contrário ao ocorrido inicialmente (DRUCK, 1995). Foi nesse momento que as empresas brasileiras definiram estratégias que permitissem ganhos de produtividade e diferenciais de competitividade¹⁵, apropriando-se, portanto, mais efetivamente, dos modelos de eficiência produtiva vinculados pelo Toyotismo: assim, algumas delas optaram pela redução de custos por meio do enxugamento dos quadros funcionais das empresas e da precarização das relações de trabalho, outras optaram por focalizar os esforços em seu produto final, terceirizando as chamadas atividades meio e ainda houve aquelas que combinaram as duas estratégias – contudo, o resultado, em todos os casos, foi a piora das condições de trabalho (DIEESE, 2007).

Nesse novo cenário, a terceirização se destaca como forma de gestão e organização utilizada pelas empresas, considerando, sobretudo, sua vasta possibilidade de flexibilização da atividade produtiva e dos contratos de trabalho, passando a ser praticada de maneira acentuada, com o objetivo de reduzir gastos, transferindo os custos trabalhistas e aqueles referentes à produção para empresas subcontratadas ou diretamente para os trabalhadores subcontratados. Sendo assim, se nos anos 1980 era relativamente pequeno o número de empresas de terceirização, locadoras de força de trabalho de perfil temporário, esse número aumenta significativamente na década seguinte (ANTUNES, 2011), visto que, é nessa modalidade de contratação da força de trabalho que os empresários brasileiros encontram o mecanismo necessário para enfrentar a concorrência interna e externa, manter os seus níveis de rentabilidade, produtividade e, por conseguinte, a sua própria sobrevivência (AMORIM, 2003; JORGE, 2011). No que se refere a esse momento, Pochmann explica que:

¹⁵ Druck (1995) lembra que alguns estudiosos – à exemplo de Ruas (1994) – indicam que os anos 1990 se iniciam sob a “epidemia da competitividade”. A autora, contudo, acrescenta que há uma “epidemia da qualidade e da competitividade” – e essas epidemias determinam que o modelo japonês se propague, no Brasil, estendendo-se para a implementação dos programas de Qualidade Total e para a *terceirização* (DRUCK, 1995).

Na maior parte das vezes houve o reposicionamento das empresas decorrente da competitividade abaixo dos concorrentes externos, o que estimulou mais a difusão do recurso defensivo da terceirização das atividades, combinadamente com o abandono de linha de produtos, fechamento de firmas, racionalização da produção, importação de máquinas e equipamentos, expansão das parcerias, fusões ou transferência do controle acionário e a redução de custos, principalmente da mão-de-obra. Mesmo diante da existência de ganhos da produtividade que resultou de medidas de resistência empresarial no âmbito da reestruturação produtiva, a situação do trabalho não foi invertida. Pelo contrário, terminou prevalecendo um amplo ambiente desfavorável ao emprego da mão-de-obra (POCHMANN, 2008, p. 46).

O chamado “ambiente desfavorável à mão-de-obra” diz respeito a uma situação em que o país conviveu com a geração de um enorme excedente da força de trabalho, atingindo níveis expressivos de desemprego (e em proporções até então desconhecidas, alcançando o percentual de quase 20% da População Economicamente Ativa). Antunes (2011) observa que, como era de se esperar, a reestruturação produtiva, que atingiu a quase totalidade dos ramos de produção e/ou de serviços, acarretou também em alterações significativas na estrutura de empregos no Brasil – e, em paralelo à retratação do emprego industrial, entre as décadas de 1980 e 1990, os serviços aumentaram sua participação relativa na estrutura organizacional, sendo, em boa medida, direcionados para o universo da informalidade, que incorporou parcelas expressivas de trabalhadores¹⁶. Houve, portanto, um nítido crescimento de relações de trabalho mais desregulamentadas, distantes da legislação trabalhista, gerando uma massa de trabalhadores que passam da condição de assalariados com carteira assinada para a de trabalhadores sem carteira (ANTUNES, 2011).

Não obstante, dentre os ocupados, a situação também foi de degradação, evidenciando a generalização da precarização das condições e relações de trabalho – como já mencionado, as mudanças incluíam as mais diversas modalidades de trabalho precarizado – caracterizadas pela expansão de formas atípicas de contratos de trabalho (aumento da participação de pequenos trabalhos, por contratos determinados, em tempo parcial) e até mesmo pela informalização das ocupações (POCHMANN, 2008).

Sob outra perspectiva, não se pode deixar de considerar que, no caso brasileiro, tal processo de modernização industrial ocorre em um contexto de crise, recessão, desemprego e instabilidade econômica que, somados ao viés autoritário da cultura das relações industriais (herdadas da ditadura) tenderam a dificultar essas transformações, posto que intensificam os conflitos nas relações de trabalho (GITAHY apud DRUCK, 1995) – o que sugere não

¹⁶ Durante as décadas de 1990 e 2000, observa-se o crescimento da informalidade no país, especialmente nos centros urbano-industriais mais desenvolvidos, a exemplo de São Paulo, ao lado de taxas de desemprego inéditas em toda a história (DRUCK e FRANCO, 2007, p. 42).

somente um “ambiente desfavorável à mão-de-obra”, mas, um ambiente desfavorável aos trabalhadores, de maneira geral.

Nessa direção, Pochmann (2008) argumenta que frente à massificação do desemprego e a generalização de ocupações precárias, cresceram as diferenças entre o núcleo moderno dos empregos e as ocupações para o restante da população, estabelecendo uma relação em que, no núcleo duro do emprego interno das empresas prevaleceram condições e relações de trabalho superiores, enquanto para os demais ocupados, pertencentes ao mercado geral de trabalho, restou a diversificação dos contratos, protagonizada pela difusão da terceirização. Falvo (2009) faz coro à Pochmann e considera que, no bojo destas mudanças, a terceirização foi adotada largamente, tornando-se uma das formas mais significativas de precarização e subcontratação do trabalho.

Sobre o protagonismo da terceirização, nesse momento, Thébaud-Mony e Druck (2007) esclarecem que:

Tal dinâmica será efetivada fundamentalmente através do recurso à terceirização, demonstrado por seu expressivo crescimento e ampliação na década, apoiando-se nas modalidades de trabalho e de contrato já existentes, como o trabalho temporário, consultoria em domicílio, autônomos – estes com amparo legal – e também modalidades ilegais de trabalho, como os sem registro em carteira e clandestinos (inclusive o trabalho escravo e infantil), através da intermediação da força de mão de obra (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007, p. 41).

Partindo do mesmo contexto e seguindo a mesma linha de raciocínio, Jorge (2011) explica que em uma conjuntura marcada pelo elevado nível de instabilidade econômica e política, a década de 1990 foi caracterizada por um período em que o mundo do trabalho foi se transformando e acabou por transformar a vida dos trabalhadores, reforçando, assim, a precarização e a ampliação da flexibilização em todos os sentidos. Nesse ponto, é pertinente trazer a análise de Souza (2012) sobre as consequências da entrada do neoliberalismo (e todas as mudanças que envolvem essa concepção de política econômica) na vida dos trabalhadores e das classes populares brasileiras.

Conforme o autor, no setor mais precarizado (nomeado por ele de “ralé”) houve um aprofundamento da sua precarização – empurrando os trabalhadores cada vez mais para as zonas de vulnerabilidade social, para o desemprego e a informalidade. A “ralé” é considerada um mero “corpo”, incapaz, portanto, de atender às demandas de um mercado cada vez mais competitivo. Ainda que disponha, inegavelmente, de capacidades específicas, essas não são as almejadas (e exigidas) pelo mercado moderno em expansão. Já o setor logo acima da “ralé” caracteriza-se por ser aquele que é capaz de ascensão social, frente a oportunidades de qualificação e inserção no mercado competitivo, contudo, tornou-se tão esquecido e

estigmatizado quanto a própria raça (SOUZA 2011; 2012) – e é nesse núcleo que proliferaram os chamados “batalhadores”, trabalhadores subjugados às leis do mercado, muitos sob contratos atípicos de trabalho.

Tendo como referência esse breve histórico do contexto da reestruturação produtiva – e, conseguinte, da dinâmica dos processos de terceirização no Brasil - observa-se que, de fato, estes foram sendo encaminhados com especificidades importantes e com impactos distintos dos verificados nas economias desenvolvidas¹⁷ desde o final da década de 1980:

Ao contrário da experiência dos países desenvolvidos, a terceirização no Brasil contém especificidades significativas. Na maior parte das vezes, a terceirização encontra-se associada ao ambiente persistente de semi-estagnação da economia nacional, de baixos investimentos, de diminuta incorporação de novas tecnologias, de abertura comercial e financeira e de desregulamentação da competição intercapitalista (POCHMANN, 2008, p. 40).

Destacam-se, também, dentre as especificidades da terceirização no cenário nacional, a polarização da mão-de-obra entre uma parcela pequena de trabalhadores qualificados e a maior parte de ocupados semiqualficada, presente em toda parte, que vem acompanhada, no país, da alta rotatividade no emprego, do autoritarismo nas relações de trabalho e da ausência de organização por local de trabalho e de contratação coletiva (POCHMANN, 2008).

Não é por acaso, portanto, que Faria (1994) nomeia, provocativamente, “outsourcing tupiniquim”¹⁸ ou à brasileira a modalidade de terceirização centrada, fundamentalmente, na redução de custos e predominante no Brasil – e mantida através da desconfiança generalizada e do antagonismo com os empregados e com o movimento sindical. Segundo o autor, existem duas modalidades de terceirização no país: uma integra uma estratégia relacional, através da imposição das tecnologias gerenciais de qualidade para alcançar tanto elementos de produtividade quanto condições novas de competitividade. A outra modalidade – a terceirização à brasileira – mais geral e “[...] bem mais ao gosto do atraso empresarial brasileiro tem embutida uma estratégia de confronto, de enfrentamento e consiste em apenas reduzir custos (FARIA, 1994, p. 43)”.

Deve-se considerar que, como em toda parte, no Brasil, a terceirização tem como uma das características *genéricas* a focalização da produção em busca do aumento da produtividade e da qualidade como diferenciais para a competitividade, contudo, o diferencial

¹⁷ Isso não significa que a terceirização, nos países desenvolvidos, não possa acarretar em prejuízo aos trabalhadores. A questão levantada é que o processo de terceirização, bem como as condições do trabalho terceirizado, é diferente nos países em desenvolvimento e, especialmente, do Brasil, onde a terceirização tem como principal objetivo a redução de custos com a força de trabalho, acarretando, quase inevitavelmente, em precarização laboral.

¹⁸ *Outsourcing* - referência à palavra inglesa que significa a contratação de uma empresa para a realização de tarefas antes executadas internamente (DIEESE, 2007).

visualizado no país – e que possibilita o surgimento de nomenclaturas provocativas, como as de Faria (1994) – é que a *redução dos custos de produção* por meio de sua transformação em custos variáveis é tão expressiva que, em grande parte dos processos, acaba se transformando no principal objetivo da terceirização¹⁹ (DIEESE, 2007).

Essa compreensão vai ao encontro do posicionamento Antunes e Druck (2014): os autores defendem que, em contraposição ao discurso empresarial que justifica a terceirização como parte da modernização das empresas na era da globalização e como expressão de especialização e focalização, as investigações de instituições acadêmicas e sindicais – assim como os registros de experiências e estudos de operadoras do Direito do Trabalho no Brasil – têm atestado que as empresas terceirizam porque realizam a transferência de riscos para os trabalhadores, desobrigando-se em relação aos direitos trabalhistas, em nome da redução de custos.

O entendimento de Marcelino (2013) aproxima-se do de Faria (1994), do DIEESE (2007) e do de Pochmann (2008), abordados acima: para a autora, a terceirização parece ter, no país, outro lugar na estrutura do mercado de trabalho, pois, nos últimos vinte anos de nossa história, ela se tornou o mais importante recurso estratégico das empresas para gestão e redução dos custos e dos conflitos com a força de trabalho. Marcelino (2013) argumenta ainda que, na realidade brasileira, a terceirização é inseparável da ampliação da exploração do trabalho, da precarização das condições de vida da classe trabalhadora e do esforço contínuo das empresas para enfraquecer as organizações dos trabalhadores. Partindo da amplitude da utilização da terceirização e reconhecendo a importância política desta na organização dos trabalhadores, a autora define a terceirização, especificamente no âmbito nacional, de forma abrangente, a saber: “[...] **terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e/ou externalização dos conflitos trabalhistas** (MARCELINO, 2013, p. 50. *Grifos da autora*)”.

A mudança nas formas de contratação alteram significativamente os custos com a força de trabalho no Brasil – e a explosão da abertura de novos negócios no país se deu, em grande parte, devido ao surgimento das empresas sem a presença de empregados, modificando consideravelmente a natureza e a composição dos custos de contratação dos trabalhadores (MARCELINO, 2013; POCHMANN, 2008). Ou seja, considerando que os

¹⁹ O DIEESE (2007) explica como se dá essa redução de custos, enfatizando o modelo de terceirização à brasileira: nos regimes de terceirização, o cliente paga apenas o valor contratado pela quantidade de bens e/ou serviços solicitada e efetivamente recebida. Com isso, o custo fixo da atividade de produção antes da sua terceirização – que por ser fixo não depende do volume de negócios – converte-se em *custo variável*, tornando o custo proporcional ao volume.

contratos deixam de ter natureza trabalhista e passam a ser civis ou mercantis, contratar um autônomo ou uma cooperativa se torna bem mais barato do que gerar um emprego interno – como bem lembra Marcelino (2013). Diante da lógica da redução de custos com a força de trabalho, a terceirização no cenário nacional significa, para o empregado (ou para o trabalhador terceiro), um meio de labor que, na maioria das vezes, implica em perda da renda efetiva (DELGADO, 2003).

Tal questão vai além, contudo, da perda de renda. Diversos autores identificam caráter predatório no uso da mão-de-obra terceirizada, no sentido de que a transferência de gastos para as terceiras provoca um processo de precarização das condições de trabalho, de deterioração das condições de saúde dos trabalhadores, de progressiva redução de salários e de benefícios, de intensificação do ritmo de trabalho, além de contribuir para o enfraquecimento dos sindicatos: pois a dispersão, a rotatividade e instabilidade, típicas da condição de terceirizado, fragilizam a capacidade de luta e ação coletiva (AMORIM, 2003; THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007).

Assim, no que se refere à organização do trabalho, evidencia-se, através da terceirização, no âmbito nacional, condições de trabalho e salário que definem trabalhadores de “primeira” e “segunda” categoria: e essas diferenças entre uns e outros se explicitam no tipo de treinamento (que, em geral, é menor ou nenhum para os terceirizados, sob a justificativa de não estarem inseridos permanentemente na cultura da empresa-mãe); no acesso limitado às instalações da empresa (como vestiários e refeitórios); nas revistas na entrada e saída da empresa; nas jornadas mais extensas; na intensificação do trabalho; na maior rotatividade; nos salários menores; nas mais arriscadas condições de (in) segurança (ANTUNES; DRUCK, 2014; DUTRA, 2014).

Jorge (2011) evidencia o avanço deste fenômeno no Brasil, que, embora implementado em um período relativamente recente, em termos históricos, os seus efeitos já são muito expressivos e demonstram sua rápida generalização. O autor destaca que, ainda que a “técnica” da terceirização não traga nenhuma novidade no que diz respeito à sua essência, seu destaque ganha contorno, na atualidade, em função da sua intensidade e dos novos tipos de contratação e utilização do trabalho terceirizado.

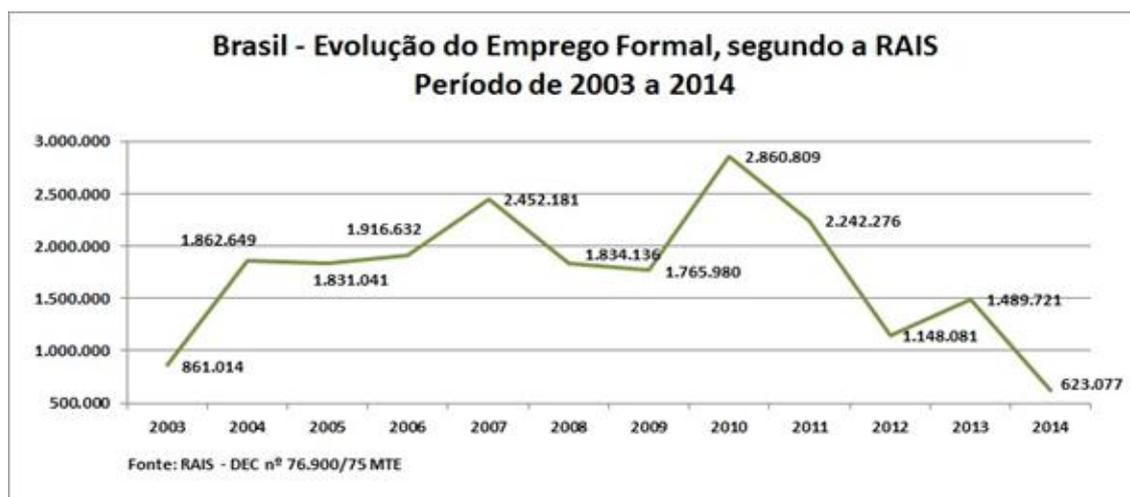
2.1.1 A terceirização no Brasil dos anos 2000: o trabalho terceirizado acompanhando o crescimento do trabalho formal

A intensidade dos novos tipos de contratação pode ser observada, sobretudo, no contexto dos anos 2000, em que o trabalho terceirizado continuou tendo crescimento

significativo. Esse crescimento, entretanto, está inserido em um contexto maior: nos anos 2000, mais especificamente, após 2004, o país apresentou mudanças. O início dessa tendência, de acordo com Carleial (2012) ocorre ainda em 1999, com a desvalorização do real, mas só se acelera posteriormente com o aumento da demanda externa que beneficia as commodities brasileiras e pela política pública que aposta no mercado interno. Assim, a taxa de crescimento do PIB passa de uma média de 2,0% ao ano desde os anos 1980 até 2002, atingindo uma média de 4,7% ao ano entre 2003 e 2008. E, indubitavelmente, esse crescimento teve impacto positivo sobre o mercado de trabalho brasileiro, invertendo a tendência da década anterior. Os primeiros aspectos a serem destacados dizem respeito à ampliação dos postos formais de trabalho, a redução do desemprego aberto e a redução da informalidade – considerando que entre 2003 e 2010 foram criados mais de 13 milhões de empregos formais no país, ou seja, empregos com carteira de trabalho assinada ou em empregos estatutários (CARLEIAL, 2012).

Dessarte, entre os anos de 2004 a 2014, o Brasil apresentou geração expressiva de empregos, especialmente, do trabalho formal, se comparado à década anterior, de 1990. O gráfico 1, extraído do Ministério do Trabalho, permite visualizar o inegável aumento do emprego formal sob a égide dos governos federais do PT, especialmente nos dois mandatos de Luís Inácio Lula da Silva – Lula (2003-2011), com continuidade, ainda que não no mesmo ritmo, no primeiro mandato de Dilma Rousseff (2011-2014).

Gráfico 1 – Evolução do emprego formal de 2003 a 2014



Fonte: MTE/RAIS, 2014. Elaboração Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE).

Observa-se um crescimento mais expressivo a partir de 2004, com picos em 2007 e 2010, e, posteriormente, um decréscimo importante em 2014, representando a menor taxa de

geração de empregos de todo o intervalo analisado pelo Ministério do Trabalho, particularmente, através dos dados da Relação Anual de Informações Sociais de 2003 a 2014. O decréscimo da geração de empregos em 2014 merece destaque. Ele representa um número significativamente inferior ao de 2004, ano em que houve o aumento da geração de empregos formais sob a égide dos governos federais do PT. Em números, pode-se dizer que a diferença, de 2014 para 2004, foi de 1.239.572 postos de trabalho formais.

O programa de governo do Partido dos Trabalhadores era pautado em melhores condições de vida aos trabalhadores, incluindo a promessa de geração de empregos. E, de acordo com os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do MTE, o aumento dos postos de trabalho foi real: até o ano de 2014, foram gerados mais de 20 milhões de empregos formais nos últimos doze anos – uma média de um milhão 189 mil empregos por ano, triplicando, dessa forma, a média anual de empregos gerados no governo anterior.

Esta expansão explica-se, em certa medida, por uma gama de mudanças que houve nesse período, nas esferas política, econômica e social. No plano político, a vitória eleitoral de Lula e do PT tiveram um significado real e simbólico muito expressivo – pois se tratou da vitória, pela primeira vez na história do Brasil, de uma candidatura de origem operária (ANTUNES, 2011), cujo programa de governo, era centrado, sobretudo, nos trabalhadores. Nos planos econômico e social destacam-se o retorno do crescimento econômico (após quase duas décadas de regressão); o fortalecimento do mercado de trabalho (que resultou fundamentalmente na expansão do setor de serviços); a criação de políticas públicas de apoio às rendas na base da pirâmide social brasileira (como elevação do valor real do salário mínimo e massificação da transferência de renda); o fortalecimento das classes populares assentadas no trabalho (POCHMANN, 2012).

Ainda, no que tange aos planos econômico e social, Chauí (2013) argumenta que estudos, pesquisas e análises mostraram que houve uma mudança profunda na composição da sociedade brasileira. E, conforme a autora, isso ocorreu graças aos programas governamentais de transferência de renda, inclusão social e erradicação da pobreza, à política econômica de garantia do emprego e elevação do salário mínimo, à recuperação de parte dos direitos sociais das classes populares (sobretudo alimentação, saúde, educação e moradia), à articulação entre esses programas e o princípio do desenvolvimento sustentável e aos primeiros passos de uma reforma agrária que permita as populações do campo não recorrer à migração forçada em direção aos centros urbanos.

Contudo, esse cenário é mais complexo. Apesar do significativo aumento do trabalho no mercado formal, o país, em função da reestruturação produtiva e do modelo de desenvolvimento, produziu empregos precários. Basicamente, houve expansão de postos de trabalho com remuneração de até 1,5 salários mínimo mensal (POCHMANN, 2012), de forma que, dos mais de 19 milhões de postos de trabalho criados nos anos 2000, 94,8% não apresentavam rendimento superior a este – endossando, assim, o contingente de trabalhadores de salário de base.

O entendimento de Antunes (2011) para tal fato é o de que os governos petistas, desde os seus primeiros atos, pautaram-se por uma clara continuidade ao neoliberalismo e que, em sua política econômica fica evidente o benefício aos capitais financeiros, reiterando a dependência aos ditames das políticas do Fundo Monetário Internacional (FMI) – conseguinte, uma política econômica que beneficia os capitais financeiros não pode beneficiar, ao menos, efetivamente e na mesma medida, os trabalhadores. Já Sader (2013) percebe o fenômeno por outro viés e argumenta que os governos Lula e Dilma representaram, sob vários aspectos, uma evolução da formação social brasileira. Contudo, para o autor, ainda que esses governos tenham conseguido resistir à tendência mundial de recessão, tiveram que se adaptar aos retrocessos impostos pelo neoliberalismo, tendo em vista que este modelo segue dominante em escala mundial. E, dentre os retrocessos impostos pelo neoliberalismo, estão as novas formas de gestão e organização do trabalho – que permitem, através da flexibilização, maior liberdade as empresas de exploração da força de trabalho e menor proteção aos trabalhadores.

Sob uma perspectiva mais acadêmica que a de Sader (2013) e tendo como referência apenas o governo Lula, Galvão (2012) argumenta que embora este apresentasse um discurso de defesa dos direitos dos trabalhadores, não interrompeu o processo de flexibilização da legislação trabalhista, ainda que o tenha feito em ritmo menor do que o verificado sob o governo anterior, a saber, o governo Cardoso. A diferença central, de acordo com Galvão (2012) reside no fato de que, sob o governo Lula, a flexibilização foi pensada para públicos-alvo no mercado de trabalho e não como uma medida geral (a exemplo de alterações no artigo 7º da Constituição ou a substituição do legislado pelo negociado, ambas medidas pretendidas pelo governo de Fernando Henrique Cardoso).

Assim, conforme Galvão, ao invés de mudanças constitucionais, procederam-se pequenas mudanças na legislação ordinária – limitando a resistência por parte dos trabalhadores e suas organizações sindicais, na medida em que não os atingiu em conjunto (GALVÃO, 2012). Com efeito, o governo realizou mudanças pontuais: a lei do primeiro

emprego via contrato de duração determinada; a contratação de prestadoras de serviços na condição de empresas constituídas por uma única pessoa (a chamada “pessoa jurídica”); a lei do Super Simples, que possibilita a flexibilização do pagamento de alguns direitos trabalhistas para micro e pequenas empresas (GALVÃO, 2012).

Braga (2012) considera positivo o aumento da formalidade em termos de proteção trabalhista como resultante da mudança da economia brasileira a partir do governo Lula, mas chama atenção para o crescimento da precarização. Isto é, apesar das mudanças, estas ainda carregam características perversas para o trabalhador, as quais se escondem por trás da carteira assinada – e, um desses exemplos, presentes no mundo do trabalho, é a terceirização, que, a exemplo das demais “novas” formas atípicas de contratos de trabalho, revelam a face de trabalhos (e trabalhadores) precários.

Por esta razão, por mais que no Brasil as políticas econômicas e sociais tenham avançado, a “nova classe trabalhadora” brasileira se constituiu no interior de um momento do capitalismo marcado pela fragmentação e dispersão do trabalho produtivo, de terceirização e precariedade do trabalho – percebido como prestação de serviço de indivíduos independentes que se relacionam com outros indivíduos independentes na esfera do mercado de bens e serviços (CHAUÍ, 2013). Nesse ensejo, Thébaud-Mony e Druck (2007) observam que, nos anos 2000, a terceirização cresceu em todas as direções, destacadamente no setor público e nas empresas estatais, explicadas pelas políticas neoliberais adotadas pelos sucessivos governos que, em nome do superávit fiscal recomendado pelo Fundo Monetário Internacional, suspenderam concursos públicos e buscaram sanar a necessidade de serviços através da terceirização.

No que se refere ao caso do setor privado, esta atingiu as áreas nucleares das empresas e passou a usar novas modalidades, como cooperativas, empresas *pejotizadas* e trabalho em domicílio, também chamado de teletrabalho. Sua expansão foi tão relevante que atingiu áreas que, até o início dos anos 1990, permanecia sob responsabilidade da empresa – como é o caso da segurança e da medicina do trabalho, dois setores-chaves para o acompanhamento dos riscos de acidentes e das condições de saúde dos trabalhadores que agora, no contexto dos anos 2000, são considerados, explicitamente, serviços periféricos (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007).

Pochmann (2012) comprova esse crescimento através de dados quantitativos: no período de 1996 a 2010 o crescimento médio anual do trabalho formal terceirizado foi 0,7% maior que o das empresas – em números, esse crescimento foi de 13,1% para o trabalho formal terceirizado e de 12,4% para as empresas. Tais dados dotam de sentido as palavras de

Antunes e Druck (2014, p. 17) sobre essa questão: “no caso brasileiro, constata-se uma verdadeira epidemia nas últimas décadas, que contaminou a indústria, os serviços, a agricultura, o serviço público, generalizando-se não só para as atividades meio, mas também para as atividades-fim”.

Pochmann (2012) explica que, as novas ocupações de serviços absorveram enormes massas humanas resgatadas da condição de pobreza, permitindo inegável ascensão social, entretanto, permanecem distantes de qualquer configuração que não seja a de *classe trabalhadora*²⁰: seja pelo nível de rendimento, tipo de ocupação ou pelo perfil. Assim:

Nos dias de hoje, o trabalho terceirizado corresponde cada vez mais por uma parcela maior do total das ocupações geradas no Brasil e, por serem postos de trabalho de menor remuneração, absorvem mão de obra de salário de base. Em virtude disso, as ocupações geradas em torno do processo de terceirização do trabalho tendem a se concentrar na base da pirâmide social brasileira. O uso da terceirização da mão de obra tem se expandido fundamentalmente pelo setor de serviços, embora esteja presente em todos os ramos do setor produtivo (POCHMANN, 2012, p. 110).

Nesse sentido, ressalta-se que, no Brasil, mais especificamente na última década, o crescimento e a difusão da terceirização a reafirmam como uma modalidade de gestão, organização e controle do trabalho num ambiente comandado pela lógica da acumulação financeira que, no âmbito do processo, das condições e do mercado de trabalho, *exige total flexibilidade em todos os níveis*; instituindo, assim, um novo tipo de precarização que passa a dirigir a relação capital-trabalho em todas as suas dimensões (ANTUNES; DRUCK, 2014).

Tendo como referência, sobretudo, o apelo por flexibilidade, compreende-se que o exemplo utilizado pela autora Paula Marcelino (2013), da substituição de um trabalhador diretamente contratado por trabalhadores autônomos ou por cooperativas, não é desprovido de propósito: estas representam as principais formas de externalização da contratação de trabalhadores que ganharam força no contexto da reestruturação produtiva dos anos 1990 – e que permanecem em voga no contexto dos anos 2000, tanto no setor público quanto no privado. Thébaud-Mony e Druck (2007) explicam que:

Dentre as novas modalidades, cabe destacar duas principais, que são as mais utilizadas hoje no setor público e privado: a primeira diz respeito às empresas individuais, em geral, incentivadas pela ideologia do empreendedorismo, que, de fato, sustenta a liberdade das empresas de se desobrigar dos compromissos de gestão do trabalho, de encargos sociais e de direitos trabalhistas, pois forçam os

²⁰ Pochmann (2012) retoma a condição de *classe trabalhadora* porque, no contexto dos anos 2000, sob a égide dos governos federais do Partido dos Trabalhadores (PT), os trabalhadores que se inseriram no mercado de trabalho formal e, em função disso, ascenderam socialmente, foram nomeados *nova classe média*. Nesse sentido, o autor salienta que esses trabalhadores associam-se, sim, às características gerais das classes populares.

trabalhadores a alterar sua personalidade jurídica, registrando uma empresa em seu nome. Tal situação transforma o assalariado em empresário e, portanto, faz com que perca todos os seus direitos trabalhistas, sendo o contrato entre empresas regido pelo direito comercial, numa relação “entre iguais”; a segunda modalidade são as cooperativas, modalidade de terceirização mais utilizadas pelas empresas, já que é protegida por legislação específica (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007, p. 47).

Ainda que essas duas modalidades de terceirização sejam consideradas as principais, por Thébaud-Mony e Druck (2007), não são as únicas. O crescimento da terceirização, no país, acarretou, inevitavelmente, na diversificação da terceirização – assim, dentre as “velhas” e “novas” formas de terceirização utilizadas no Brasil, destacam-se, atualmente: cooperativas de trabalhadores que prestam serviço para uma empresa contratante; trabalho temporário; empresas externas que pertencem a uma rede de fornecedores para uma empresa principal; empresas externas à (s) contratante (s), subcontratadas para tarefas específicas; empresas de prestação de serviços internos à contratante; personalidades jurídicas (PJs). As características e o funcionamento de cada uma dessas seis formas de terceirização são bem descritas por Marcelino (2013):

- (A) **Cooperativas de trabalhadores que prestam serviço para uma empresa contratante:** as cooperativas normalmente são formadas por ex-trabalhadores das empresas principais que, depois de demitidos, montam uma cooperativa. As cooperativas passam então a ser contratadas pelas empresas principais e os seus trabalhadores (cooperados) recebem por produção²¹;
- (B) **Trabalho Temporário:** o trabalho temporário funciona como uma espécie de “locação da força de trabalho”, onde, a contratação dos trabalhadores é realizada por uma empresa interposta. Nesse tipo de contrato, o trabalhador temporário está submetido a uma relação empregatícia diferente da dos chamados “terceirizados estáveis”, posto que, está vinculado a uma empresa e quem paga seu salário, indiretamente, é outra;

²¹ Thébaud-Mony e Druck (2007) consideram que, neste contexto de crescimento e diversificação da terceirização em velhas e novas modalidades, as cooperativas representam *a forma mais perversa de terceirização* da mão de obra, posto que precariza legalmente o trabalho, já que é coberta por legislação específica e alimenta a ilusão dos trabalhadores que acreditam ser a cooperativa uma experiência de auto-gestão, de trabalho solidário e de alternativa ao desemprego. Na mesma direção, Krein, Gimenez e Biavaschi (2003) argumentam que, nessa condição, muitos trabalhadores perderam o status formal de empregados, passando a “sócios” das cooperativas – contudo, como sócios, não têm suas carteiras de trabalho registradas, não lhes sendo assegurados direitos básicos como férias, décimo terceiro salário, descanso semanal remunerado, FGTS, previdência social – além de deixarem de pertencer à categoria profissional original. Frente a suspensão desse vínculo social básico, vantagens decorrentes de negociações coletivas ou sentenças não são mais alcançadas e, além da perda da condição de sujeito empregado e dos direitos decorrentes, há a fragilização da própria organização dos trabalhadores (KREIN; GIMENEZ; BIAVASCHI, 2003).

- (C) **Empresas externas que pertencem a uma rede de fornecedores para uma empresa principal:** trata-se de uma cadeia ampla de trabalho subcontratado que converge para o produto final de uma ou mais empresas principais – por conta disso, aqui, a “terceirização em cascata” ou “quarteirização” torna-se frequente. O principal exemplo desse tipo de terceirização, no Brasil, são as empresas fornecedoras de autopeças para as montadoras, e, devido à importância que estas têm no mercado nacional, representam, possivelmente, a forma de subcontratação mais organizada, menos precária e que sofre menos pressões contrárias à sua existência;
- (D) **Empresas externas à(s) contratante(s), subcontratadas para tarefas específicas:** aqui, como a própria nomenclatura indica, a externalização da contratação tem como objetivo a realização de tarefas bem específicas – o principal exemplo desse tipo de terceirização, no âmbito nacional, são as centrais de tele atendimento;
- (E) **Empresas de prestação de serviços internos à contratante:** trata-se da forma “clássica” de terceirização, ou seja, refere-se à empresas contratadas de maneira exclusiva ou não, permanente ou não, para o desenvolvimento de atividades *dentro da contratante*. Esse modelo de terceirização é observável tanto no setor produtivo quanto no setor de serviços, tanto na iniciativa privada e nos serviços públicos – da mesma forma que pode estar presente tanto nas atividades secundárias quanto nas atividades centrais / nucleares das empresas. Dentre os exemplos mais conhecidos deste tipo de terceirização estão os serviços de limpeza, de manutenção, de montagem, de jardinagem, de segurança, de logística, de recursos humanos, etc.;
- (F) **Personalidades Jurídicas (PJs):** são empreendimentos “sem empregados”, com a finalidade de realizar atividades que antes eram desenvolvidas por trabalhadores formais assalariados. Nesse modelo de terceirização, o empreendimento é constituído por um trabalhador apenas, contudo, há uma empresa interposta (a sua própria empresa), que faz diminuir sensivelmente os custos com a força de trabalho, fazendo recair, assim, a carga tributária sobre as contratantes (MARCELINO, 2013)²².

²² Orbem (2014) caracteriza a pejetização como a contratação de determinada pessoa jurídica, em caráter personalíssimo, através de um contrato de prestação de serviços de natureza civil, para a realização de algum serviço, ou seja, para a efetivação da contratação a empresa estabelece ao trabalhador que este constitua pessoa jurídica (PJ). Sendo uma forma de tomar o trabalho humano sem a presença de garantias inerentes à relação de emprego, visto que há a eliminação da condição de assalariamento, pode despontar, assim, em precarização de direitos (ORBEM, 2014).

A despeito da gama de modelos apresentados – que correspondem às formas de terceirização preponderantes no país atualmente – deve-se considerar que estes estão circunscritos em um agravante, que diz respeito a forma como os processos de terceirização passaram a ser implementados (e consolidados) no Brasil: no cenário nacional, grande parte das empresas terceiras foi fundada por antigos trabalhadores das empresas principais, em processos individuais ou coletivos (os quais as cooperativas são um exemplo). Não se pode esquecer, também, daquelas que surgem “meteoricamente” em função de editais públicos – e, que desaparecem na mesma velocidade, a exemplo das chamadas “gatas”, nas refinarias de petróleo (MARCELINO, 2013).

Falvo (2010) assinala que em muitos países da América Latina – e, dentre eles, o Brasil – a ampliação da fragmentação e da diversificação das relações de trabalho está relacionada à geração de redes societárias fraudulentas, a saber: sociedades de simples fachada, interposição societária de fácil volatilidade e empresa descapitalizada. É comum a presença de prestadores de serviços disfarçados, como as cooperativas de trabalho e as sociedades de trabalhadores, assim como a ficção de pessoas jurídicas (modalidade frequente no âmbito nacional), que mantém um vínculo comercial, não empregatício, com a empresa principal ou “verdadeira” (FALVO, 2010).

Tais elementos permitem identificar que o fator determinante para a terceirização no país não está alicerçado na especialização da terceira, ratificando, assim, o entendimento de que o critério fundamental que norteia esse processo é a *redução de custos com a força de trabalho*. Nesse sentido, Thébaud-Mony e Druck (2007) argumentam que é por isso que se considera a terceirização como principal forma de flexibilização do trabalho, pois ela viabiliza um grau de liberdade do capital para gerir e dominar a força de trabalho quase sem limites, conforme demonstra a flexibilização dos contratos, a transferência de responsabilidade ou gestão de custos trabalhistas para um “terceiro”. Tal prática encontra respaldo em vários mecanismos limitadores da regulação do mercado, a exemplo das recentes mudanças na legislação trabalhista, cuja flexibilização ocorre no sentido de restringir o papel do Estado e fortalecer a liberdade de ação empresarial (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007).

É dentro dessa lógica e comportamento, no sentido de se desobrigar dos custos e da responsabilidade de gestão do trabalho, que terceirização passa a ocupar, cada vez mais, um lugar central na organização do trabalho – e, no Brasil, a terceirização vai ser tão intensa que vai ser fundamental na definição dos rumos do mercado de trabalho. Esse lugar central – diga-se protagonismo – ocupado pela terceirização no escopo das relações de trabalho, mais especificamente, no final do século XX e início do XXI, acaba por reunir, no entendimento de

Thébaud-Mony e Druck, o que há de pior em termos de precarização, seja no que é coberto pela nova legislação, seja no recurso às normas ilegais e à informalidade. E isso contribui fortemente para aprofundar (ainda mais) a flexibilização do mercado de trabalho no Brasil, no qual a informalização (trabalho sem registro, trabalho sem contrato, o trabalho autônomo, as cooperativas, o estágio – que se caracterizam como trabalho não assalariado no sentido legal do termo) passa a ser a regra não só demonstrada como tendência ou como horizonte, mas comprovada pelas estatísticas oficiais (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007).

Pochmann (2007) identifica, também, a terceirização como fenômeno crucial na definição das relações de trabalho no Brasil. No entendimento do referido autor, essa modalidade consolidou-se, sobretudo, através da estratégia de minimização de custos e pela determinação de ajustes no padrão de emprego formal (POCHMANN, 2007; MARCELINO, 2013) – ainda que estes “ajustes” representem um “atraso” em termos de direitos trabalhistas, considerando que estão atrelados a intensificação da exploração e da precarização do trabalho. Nas palavras do autor:

O movimento de terceirização da mão-de-obra está impondo uma nova dinâmica no interior do mercado de trabalho brasileiro. Embora venha sendo implementada no período relativamente recente no país, seus efeitos são expressivos e de rápida generalização nos contratos de trabalho, o que permite equivaler à força de uma verdadeira reforma trabalhista e sindical. Isso porque o tipo de terceirização que se expande no país implica construir um novo padrão de emprego para o conjunto de trabalhadores. Em síntese, o sentido da difusão do emprego de tipo asiático, simplificado no contrato de trabalho de elevada rotatividade, contida remuneração e longa jornada de trabalho. Não obstante o conjunto de avanços da escolaridade dos trabalhadores ocupados e desempregados, os níveis de remuneração permanecem contidos. Mesmo que a terceirização tenha se alastrado para além da atividade-meio, compreendendo cada vez mais a atividade fim do processo produtivo, acentua-se a precarização dos empregos (POCHMANN, 2007, p. 28).

Nessa direção, Antunes (2014) identifica a terceirização como o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil, posto que constitui-se em um fenômeno onipresente em todos os campos e dimensões do trabalho e é uma prática de gestão, organização e controle que discrimina. Além disso, por ser uma forma de contrato flexível, sem proteção trabalhista, é sinônimo de risco para a saúde e a vida, bem como de fragmentação das identidades coletivas dos trabalhadores – o que acaba por incorrer na intensificação da alienação e na desvalorização humana do trabalhador. A terceirização, como facilitadora do descumprimento da legislação trabalhista e forma ideal de romper os limites (regulados pelo Estado) do uso da força de trabalho e da sua exploração como mercadoria, ainda põe um “manto de invisibilidade” sobre os trabalhadores em sua condição social (ANTUNES, 2014).

2.2 ASPECTOS LEGAIS DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

O percurso dos processos de terceirização no Brasil é muito semelhante ao da maioria dos países da América Latina, sobretudo, daqueles que integram o Mercado Comum do Sul - Mercosul. Tendo isso em vista, ressalta-se que não é ao acaso que Falvo (2010) destaca que na década de 1990, em um cenário de baixo dinamismo, expansão da economia informal e aumento da insegurança, a terceirização foi o mecanismo de precarização que mais avançou na América Latina como um todo. E, no contexto latino americano, de forma geral, observou-se que, embora os trabalhadores terceirizados não estivessem na situação de informalidade, estavam desprotegidos, principalmente quanto aos planos de saúde e à segurança no trabalho (FALVO, 2010).

Isso fez com que fez com que muitos países do Mercosul, a exemplo da Argentina, do Paraguai e do Uruguai, realizassem, no contexto dos anos 2000, mudanças na regulamentação da triangulação das relações de trabalho, criando uma regulamentação específica para a terceirização e não se detendo apenas nos dispositivos presentes no Código de Trabalho nacional (FALVO, 2010). A menção à regulamentação da terceirização em países do Mercosul não é desprovida de sentido: tem a intenção de sinalizar que a legislação de outros países tentou acompanhar a evolução dos fenômenos relativos às modificações na esfera do trabalho e suas consequências indesejáveis (CARELLI, 2007).

Mesmo assim, de acordo com Falvo (2010), as legislações em vigor não impediram a vasta prática da terceirização nesses países, na medida em que definiram amplamente as atividades que podem ser objeto de terceirização, tornando praticamente inexistente a ilicitude das relações de trabalho. Já o Brasil, ao contrário da maioria dos países do Mercosul não possui uma regulamentação específica para a terceirização. E, nesse aspecto, Thébaud-Mony e Druck (2007) argumentam que a própria ausência de uma lei específica que regule a terceirização já é um indício do grau de liberdade que o empresariado tem para recorrer ao seu uso.

Nessa direção, o quadro 1 permite visualizar a situação de quatro países do Mercosul (Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai)²³ no que se refere à regulamentação da terceirização, bem como o tipo de responsabilidade atribuída às partes.

²³ Os referidos países do Mercosul, ao lado do Brasil, compartilharam trajetória semelhante de desestruturação do mercado de trabalho de trabalho nas últimas décadas (FALVO, 2010).

Quadro 1 – Regulamentação da terceirização em países do Mercosul

País	Lei que regulamenta a terceirização	Tipo de responsabilidade
ARGENTINA	25.013/1998 30/2013	Solidária
BRASIL	Não há. A regulamentação se dá através de uma súmula (Súmula 331).	Subsidiária
PARAGUAI	213/1993	Solidária
URUGUAI	18.098/2007 18.099/2007 18.251/2008	Solidária

Fonte: Falvo (2010), adaptação própria.

Como é possível verificar, a Argentina, o Uruguai e o Paraguai possuem leis que regulamentam a terceirização. Elas foram criadas, sobretudo, no final dos anos 1990 e no contexto dos anos 2000, momento do “protagonismo” dessa forma de organização e gestão do trabalho. O Paraguai mostra-se pioneiro nesse sentido, ao implementar a regulamentação da terceirização ainda no início dos anos 1990, especificamente, em 1993.

Dentre os países expostos no quadro 1, apenas o Brasil ainda não possui uma lei que regulamente, que normatize, a terceirização. Destaca-se que, apesar de não possuir uma regulamentação específica para a triangulação das relações de trabalho, o Brasil, no mesmo período, frente ao aumento da terceirização, realizou modificações nos instrumentos legais que amparam a mesma – como a súmula 331, que será mais bem abordada na sequência.

O quadro 1 permite observar, também, que a maioria dos países do Mercosul possui o tipo de responsabilidade *solidária* no que se refere à triangulação das relações de trabalho. No direito do trabalho, a responsabilidade solidária define-se de forma que cada titular, isoladamente, possui o direito ou responde pela totalidade da prestação – ou seja, na solidariedade as responsabilidades situam-se no mesmo plano, igualando-se horizontalmente sem benefício de ordem (ENGELKE; BELMONTE, 2005). Esse tipo de responsabilidade tende a ser mais protetiva para o trabalhador, tendo em vista que tanto a empresa contratada quanto a empresa contratante respondem, em pé de igualdade, pelo cumprimento dos direitos dos funcionários.

O Brasil é o único dos países apresentados no quadro I que possui o tipo de responsabilidade *subsidiária*. Esse tipo de responsabilidade é definido, por Engelke e Belmonte (2005) como aquela que vem reforçar ou suplementar a responsabilidade principal: na subsidiariedade há uma estratificação vertical, que implica o chamamento sucessivo de responsáveis; primeiro o principal, depois o subsidiário. É o chamado “benefício da ordem”, configurando um modelo menos protetivo ao trabalhador à medida que há uma hierarquia de responsáveis pelo cumprimento dos direitos trabalhistas. Por exemplo, as empresas tomadoras de serviços são responsáveis subsidiariamente pelos créditos trabalhistas inadimplidos pela real empregadora do trabalhador (ENGELKE; BELMONTE, 2005), mas, por conta dessa hierarquia estabelecida, os trabalhadores muitas vezes precisam percorrer um longo percurso judicial para ter acesso aos seus direitos.

Faz-se relevante apontar que o debate sobre a regulamentação da terceirização, especificamente, é recente, tanto na América Latina, quanto no Mercosul e particularmente, no Brasil. Contudo, quando se trata de subcontratação da força de trabalho ou de intermediação da mão-de-obra, observa-se que estas já eram previstas anteriormente, no escopo legal. É interessante perceber que estratégias visando à redução de custos com a força de trabalho são presentes no âmbito nacional desde antes dos processos de industrialização no país.

E isso pode ser verificado no Código Civil de 1916 (portanto, em um momento em que o país tinha uma economia, fundamentalmente, agrário-exportadora), que previa a realização da “locação de serviços”. Esta é, indubitavelmente, a primeira previsão legal que trazia regras sobre o contrato de trabalho, tendo sido revogada a previsão na parte que se referia ao trabalho realizado de forma subordinada pela adoção da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. O Código Civil de 1916 abarcava, na seção III, o instituto da “empreitada”, forma de terceirização muito utilizada na construção civil até os dias de hoje e, considerando que a empreitada pode ser de mão de obra e também de materiais, esta assume feições tanto de terceirização como de intermediação de mão de obra²⁴ (CARELLI, 2007; CÓDIGO CIVIL COMPARADO 1916-2002, 2003).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943 pelo governo Vargas, marca um momento que, frente à modernização/industrialização do país, a noção de desenvolvimento encontra congruência na formalização. Assim, é implementado um esquema

²⁴ O texto da seção “Da locação de serviços”, do Código Civil de 1916, foi renomeado para “Da prestação de serviços” e sofreu significativas alterações, sobretudo, com a inclusão de artigos. Contudo, o texto da seção seguinte, “Da empreitada”, permanece, ainda, muito semelhante ao de 1916 – apesar de algumas alterações (CÓDIGO CIVIL COMPARADO 1916-2002, 2003).

de proteção social para atender os setores organizados da classe trabalhadora urbana (KONRAD, 2010). Apesar da promessa do governo de ampliar a sua base de apoio junto aos trabalhadores, observa-se que a legislação trabalhista, nesse momento, garantiu proteção apenas a uma parcela de trabalhadores, a saber, os trabalhadores urbanos com carteira assinada. Nessa direção, ressalta-se que, no domínio de uma legislação protetiva, somente um dispositivo tratou de terceirização, justamente na forma de empreitada: reconhecendo a prática comercial consolidada nesse setor, a norma jurídica (a saber, o artigo 455) impõe que, nos contratos de subempreitada, o empreiteiro é o principal responsável pelo adimplemento das obrigações trabalhistas – ou seja, o primeiro dispositivo da legislação trabalhista a dispor sobre a terceirização a tratou sobre a chamada “quarteirização” ou “terceirização em cascata”, fenômeno comum atualmente e que traz muitos problemas para os trabalhadores (DELGADO; AMORIM, 2014; CARELLI, 2007).

No que tange à CLT, Telles (1994) chama atenção para um conjunto de leis que, ao proclamar e garantir direitos sociais sacramenta desigualdades e introduz segmentações que transformam em pré-cidadãos todos os que não têm posse da carteira de trabalho. Sobre essa questão, a referida autora remete a Troyano, que argumenta que a legislação trabalhista não é um obstáculo para as empresas se ajustarem às condições adversas, sendo a precariedade dos vínculos de trabalho a expressão da ausência de parâmetros que regulem, imponham limites à entrada e saída do mercado de trabalho.

O primeiro diploma legal que tratou da permissão de terceirização direta e explicitamente foi o Decreto-Lei nº 200/67, que vigora até os dias de hoje, aplicável a toda a administração pública nas suas contratações e serviços (CARELLI, 2007). A proposta de descentralização do serviço público estava nos seguintes termos:

[...] para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução (art. 10, §7º apud CARELLI, 2007, p. 60).

Cabe observar que esse Decreto-Lei surge em um momento em que, sob a égide do regime militar, pretendia-se “racionalizar” o Estado. Bresser-Pereira (1998) observa que o Decreto-Lei 200/1967, sob o comando de Amaral Peixoto, marca a primeira tentativa de reforma gerencial da Administração Pública. Anteriormente, não ostentava relevância o processo de terceirização no sistema econômico e jurídico do Brasil – foi justamente a partir

da reforma administrativa deflagrada pelo Decreto-Lei nº 200 e, posteriormente, pelas leis nº 5.645/1970 e nº 6.019/1974, acompanhadas pelas mudanças econômicas e culturais acentuadas nas décadas de 1970 e 1980, no Ocidente, é que o fenômeno da terceirização passou a evidenciar relevo na economia, na sociedade e no direito brasileiro (DELGADO; AMORIM, 2014).

Constata-se, assim, que a terceirização foi legalizada, primeiramente, para o serviço público, através do Decreto-Lei 200/1967. Mas a excepcionalidade da terceirização para os serviços públicos não durou muito tempo: ainda durante o período da ditadura militar, a figura de um terceiro, rompendo com o binômio empregado *versus* trabalhador, volta a aparecer no âmbito legal, mais precisamente em 1974, com a regulamentação da Lei nº 6.019/1974, a chamada Lei do Trabalho Temporário²⁵ (BIAVASCHI; DROPPA, 2011). Essa lei, de acordo com Delgado e Amorim (2014) firmou sistemática de contratação trabalhista absolutamente diversa do modelo bilateral clássico de relação de emprego constituído nos moldes celetistas, ao autorizar, excepcionalmente na iniciativa privada, o conceito de locação de mão de obra, em que a força de trabalho é apenas colocada à disposição de um terceiro beneficiário que a dirige e a administra no exercício do seu poder diretivo.

Na sequencia, verifica-se um impulso do processo de terceirização do trabalho, iniciado, sobretudo, nos anos 1980, com a promulgação da Lei nº 7.102/83, que autorizou a terceirização de serviços de vigilância patrimonial ostensiva e de transporte de valores por estabelecimentos financeiros – bancos oficiais ou privados, sociedades de crédito e associações de poupança, legitimando uma prática que já se disseminava no mercado de serviços, conforme Delgado e Amorim (2014). Os autores indicam que essa lei foi precursora ao disciplinar a contratação de serviço interempresarial, como uma unidade autônoma de utilidade gerada com o uso exclusivo de mão de obra. Nas palavras de Carelli:

Em 20 de junho de 1983, ao dispor de segurança em estabelecimentos financeiros, permitiu-se, no art.10, §2º, que, além das entidades financeiras, pessoas físicas, estabelecimentos comerciais, de prestação de serviço e residenciais, entidades sem fins lucrativos e órgãos e empresas públicas poderiam contratar empresas especializadas em prestação de serviços de segurança, vigilância e transporte em

²⁵ No que diz respeito ao trabalho temporário, Severo (2013) observa que é importante referir a utilização, pela jurisprudência majoritária, de regra contida na lei 6.019, por analogia a todas as relações em que reconhecida a terceirização lícita. O artigo 12 dessa lei assegura aos trabalhadores temporários o direito a “remuneração equivalente à recebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional”. Essa paridade de remuneração é estendida a todos os trabalhadores terceirizados, inclusive, por força do entendimento cristalizado na Orientação Jurisprudencial n. 383, da SDI1 do TST. Contudo, essa orientação, embora inegavelmente protetiva ao trabalhador, nada resolve acerca da verdadeira discriminação identificada em uma relação de trabalho intermediada. Salário equivalente não significa idêntica relação de trabalho, nem aplicação de idênticas normas coletivas (SEVERO, 2013).

valores para o exercício de atividades de segurança. Esse foi o primeiro dispositivo a liberar, expressamente, a realização da terceirização em atividade determinada (CARELLI, 2007, p. 61).

Biavaschi e Droppa (2011) observam que foi a partir de 1990, em tempos de acirramento da pressão pela flexibilização do mercado de trabalho, a força do movimento pela terceirização teve impactos notórios na jurisprudência. O excerto da entrevista com o ministro do TST, Renato de Lacerda Paiva, realizada no âmbito da pesquisa “*A terceirização e a Justiça do Trabalho*”²⁶ vem a ratificar essa pressão – como pode-se observar:

[...] a Lei 6019. De 1974, inclusive a CLT já vem sofrendo algumas alterações importantes, flexibilizando um ponto aqui outro ali e etc. Essa flexibilização realmente precisa ser feita assim mesmo, de modo pontual, gradual. Não pode ser uma reforma profunda porque temos, como disse antes, aquela imensidade de trabalhadores que estão fora do processo. Então, a Terceirização é uma necessidade hoje em dia no Brasil, dentro desse processo de flexibilização. Para mim, a questão que se coloca é que a Terceirização, até pouco tempo atrás – e digo isso pela minha experiência a partir dos recursos que chegam ao Tribunal Superior do Trabalho – em sua grande maioria não é discutida nos processos, pouco se discute sobre teses jurídicas dentro da Terceirização (PAIVA in BIAVASCHI; DROPPA, 2011).

Essa flexibilização começa a ganhar vazão no decorrer da década de 1990. Delgado e Amorim (2014) lembram que esse período foi marcado, no Brasil, por contundentes reformulações na atuação do Estado, com vistas à desregulação das instituições sociais e do mercado econômico, sob o influxo do princípio liberal da subsidiariedade ou do Estado subsidiário. Dentre as características desse novo momento, destacam-se o elevado nível de desemprego no mercado de trabalho, a emergência de leis voltadas à desregulamentação e flexibilização trabalhista – ao lado de enfático discurso oficial de desprestígio dos direitos individuais e sociais fundamentais – e inúmeras privatizações de empresas públicas que se dedicavam a serviços públicos e a atividades econômicas (DELGADO; AMORIM, 2014).

Não é por acaso, portanto, que na época da privatização das empresas estatais de serviço público, o governo federal editou a Lei nº 8.987, de 1995, regulamentando o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos. Dentre os seus dispositivos, tendo como norte a prestação do serviço adequado à população, previu-se em seu art. 25, §1º que a “concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados” (CARELLI, 2007). Na mesma direção, ou seja, com o intuito de

²⁶ Projeto FAPESP nº 2007/55180-2, Programa CESIT/IE – FAPESP [1º de novembro de 2007 a 31 de outubro de 2009]. Projeto de pesquisa de Magda Barros Biavaschi sob supervisão de Paulo E. de Andrade Baltazar. Disponível em: [file:///D:/Downloads/A terceirizaAcao e a justiAca do trabalho 26deoutubrode2009%20\(3\).pdf](file:///D:/Downloads/A%20terceirizaAcao%20e%20a%20justiAca%20do%20trabalho%2026deoutubrode2009%20(3).pdf).

“facilitar” a privatização das empresas públicas, foi editada a Lei Geral das Telecomunicações, de 1997, que dispôs que a concessionária poderia “contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de serviços associados” (Lei nº 9.472/97, art.94, inciso II) – a partir daí, as empresas privatizadas, concessionárias de serviço público, entenderam que qualquer atividade sua, inclusive aquela tida como fim, poderia ser entregue a outra empresa, na forma de terceirização ou mesmo de fornecimento de mão de obra, o que corrobora para explicar o fato de que as empresas que mais têm ações na Justiça do Trabalho são justamente as empresas privatizadas, ocasionadas pela terceirização e fornecimento de mão de obra sem limites e regras (CARELLI, 2007).

Nesse intermitente, faz-se relevante lembrar que toda a doutrina jurídica sempre criticou, com base nos próprios princípios da proteção trabalhista e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – do qual o Brasil é signatário – como o da “não mercantilização do trabalho”, o aluguel de empresas do trabalho humano, que, chamada em sentido difamatório de *merchandage*, sempre foi tida como degradante à dignidade humana e admitida somente em casos excepcionais. Com isso, inicialmente, toda forma de terceirização, propriamente dita, foi associada à figura da *merchandage*, considerando que representava, ao Direito do Trabalho, grave afronta ao seu sistema de proteção social (CARELLI, 2007; DELGADO; AMORIM, 2014). Tendo como referência o histórico dos processos de terceirização no Brasil, compreende-se que essa “associação” não se dá ao acaso, pois a motivação para esta modalidade de trabalho, no âmbito nacional, não esteve dissociada da busca de redução de custos com a força de trabalho.

Carelli (2007) explica que a ausência de clareza, no que diz respeito à terceirização e ao fornecimento de mão de obra fez com que, de início, todas as formas de terceirização fossem tidas como ilícitas pela jurisprudência. E foi justamente essa ausência de clareza que gerou o Enunciado nº 256 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que previa o entendimento já firme no poder judiciário de que “*salvo nos casos de trabalho temporário e serviço de vigilância, previstos nas leis nº 6.019, de 3.1.74, e 7.102, de 20/6/83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares de serviço, bem como a implementação de projetos associados, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços*”. Entretanto, tal enunciado mostrou-se equivocado, à medida que deu **o mesmo** tratamento do fornecimento de mão de obra à terceirização.

Conquanto, conforme Delgado e Amorim (2014), mesmo ao largo da vedação contida no Enunciado nº 256, do TST, já no início da década de 1990, a terceirização espalhou-se pelo mercado empresarial brasileiro, num agressivo avanço desregulamentador e flexibilizador do sistema legal de contratação de mão de obra. Nesse ambiente, a jurisprudência trabalhista, refletindo o estado de confronto e de perplexidade que tomava a doutrina juslaboral, dividiu-se entre a preocupação acerca dos efeitos nefastos da terceirização sobre os fundamentos do Direito do Trabalho e o discurso entusiasmado de modernização da estrutura empresarial (DELGADO; AMORIM, 2014).

No bojo dessa complexidade, o Enunciado nº 256 foi revisto: inicialmente em 1993, depois, em 2000, quando o TST aprovou a atual redação da Súmula nº 331 e por fim em 2011, quando esta foi revista. O TST, então, flexibilizou seu entendimento a respeito do tema e passou a reconhecer a legalidade da contratação de quaisquer serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador, não apenas para as empresas estatais – conforme sugerido pelo MPT – mas para quaisquer entidades de iniciativa privada (BIAVASCHI; DROPPA, 2011; DELGADO; AMORIM, 2014). O texto aprovado é o que se segue:

331 – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE – REVISÃO DO ENUNCIADO Nº 256

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 3.1.1974);

II – A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988);

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.6.1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta;

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto àquelas obrigações, desde que tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial²⁷;

V- Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada;

²⁷ Coutinho apud Biavaschi e Droppa (2011) lembra que a extensão, pelo TST, em 2000, dos órgãos da administração pública direta, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista – com decorrente alteração do inciso IV da súmula 331 – decorreu do aprofundamento da terceirização no âmbito do poder público.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral²⁸.

Verifica-se, à vista disso, que as diretrizes do trabalho terceirizado, atualmente, respaldam-se na súmula 331, elaborada a partir de decisões da Justiça do Trabalho e firmado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). E as hipóteses de terceirização lícita discriminadas na referida súmula demarcam os limites traçados pelo Direito do Trabalho brasileiro com respeito à validade da terceirização de serviços (DELGADO; AMORIM, 2014).

No escopo dessa questão, os autores Delgado e Amorim (2014) argumentam que a súmula 331 identifica, de forma sintética, as hipóteses de terceirização lícita de serviços, composta por quatro grandes grupos, sendo o primeiro deles a única hipótese de terceirização temporária permitida por lei; todos os demais grupos se enquadram como hipóteses lícitas de terceirização permanente. Frente a isso, destaca-se que as hipóteses de terceirização lícita são: trabalho temporário; serviços de vigilância; serviços de conservação e limpeza e serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador.

Cabe mencionar que, em todas as três situações de terceirização permanente prevista pela Súmula 331, não deve haver pessoalidade e nem subordinação direta do trabalhador terceirizado em relação ao tomador de serviços – ou seja, na terceirização permanente, a pessoalidade e a subordinação direta devem se ater à relação do trabalhador terceirizado com a empresa fornecedora de mão de obra, visto que a presença de pessoalidade e subordinação direta entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços configura fraude trabalhista²⁹ (DELGADO; AMORIM, 2014).

Biavaschi e Droppa (2011) argumentam que, na época em que a súmula foi elaborada pelo TST, esta representou um retrocesso em relação ao entendimento já consagrado pelo Enunciado 256 – tendo em vista que se desvencilhou do seu padrão totalmente restritivo. Em modelo diferente do enunciado vigente anteriormente, a súmula 331, ao estabelecer alguns limites, ainda é imponente para balizar os julgamentos das diversas modalidades de terceirização: apesar de não ter conseguido impedir seu brutal crescimento nos últimos dezessete anos, tendo apenas, em algumas situações pontuais, propiciado a condenação de empresas públicas e privadas e da administração direta do Estado (ANTUNES, 2014).

²⁸ A Súmula 331 completa está disponível no site do Tribunal Superior do Trabalho (TST): http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331.

²⁹ A fraude trabalhista que ocasiona a ilicitude na terceirização de serviços é sanada com a consequente fixação de vínculo trabalhista com a consequente fixação de vínculo de emprego direto entre o trabalhador e o tomador de serviços (DELGADO; AMORIM, 2014).

Deve-se considerar, ainda, que, apesar da expansão da terceirização e do entendimento dessa “nova” forma de organização e gestão como **legal** pela jurisprudência trabalhista, o conteúdo presente na súmula não abarca conteúdos importantes no âmbito dos direitos e das condições de trabalho, de forma que, determinadas questões não são sequer abordadas pela mesma (como direitos iguais entre trabalhadores efetivos e terceirizados; condições de saúde e segurança e responsabilidade solidária da tomadora).

A despeito disso, a pressão dos setores empresariais para a sua revogação tem sido expressiva atualmente – sendo importante salientar que, mesmo depois da súmula, as decisões judiciais não têm sido uníssonas (BIAVASCHI; DROPPA, 2011). Frente a esses fatos, o entendimento de Carelli (2007) é de que a terceirização tornou-se a maior fonte de problemas para o direito do trabalho, que ainda não se encontra devidamente preparado instrumentalmente para responder aos desafios que tal fenômeno acarreta. E isso acontece, fundamentalmente, porque a legislação brasileira não acompanhou os movimentos de reestruturação produtiva, de forma que a resposta trazida pelo fenômeno, ainda que insuficiente e simplista, veio do poder judiciário e surgiu a partir das decisões de todos os órgãos da Justiça do Trabalho, tendo sido as diversas interpretações reunidas e consolidadas pelo Tribunal Superior do Trabalho (CARELLI, 2007).

Sobre essa questão, deve-se considerar que, no âmbito nacional, as controvérsias e os conflitos individuais e coletivos decorrentes das relações de trabalho são julgadas pelos tribunais e juízes do trabalho – conseguinte, as orientações jurisprudenciais e as Súmulas que conquanto não tenham força vinculante, acabam por interferir e, até de certa forma, por moldar uma linha prevalente nas decisões judiciais (BIAVASCHI; DROPPA, 2011). Frente a essa conjuntura, Carelli (2007) chama atenção para o fato de que o direito só está “apagando os focos de incêndio” ao invés de realizar uma função preventiva que impeça a má utilização do instituto da terceirização, pois, para realizar uma ação preventiva seria necessária uma mudança de paradigma, através da adoção de uma legislação inibitória, despindo-a de sua faceta atual de mera reparadora de danos causados por meio de indenizações buscadas na Justiça do Trabalho.

No âmago dessa complexidade envolvendo a terceirização, em outubro de 2011, foi realizada no TST uma audiência pública sobre a terceirização da mão-de-obra, onde representantes de vários setores da sociedade, de distintas esferas do conhecimento (incluindo economistas, sociólogos, dirigentes sindicais, pesquisadores, jornalistas) discutiram o tema da terceirização. No final da audiência, em entrevista coletiva, o presidente da instituição, ministro João Oreste Dalazen, enfatizou como ponto relevante para o aprimoramento sobre o

tema da adoção da responsabilidade solidária por parte da tomadora dos serviços, evoluindo, portanto, da responsabilidade subsidiária que a Súmula nº 331 do TST hoje contempla – outro ponto salientado é o da importância de se limitar essa forma de contratar as atividades-meio, como a Súmula 331 já o faz: “*a terceirização na atividade-fim é, na minha opinião, a negação do Direito do Trabalho*” (BIAVASCHI; DROPPA, 2011).

A referida audiência pública foi realizada em um contexto em que, sem a existência de uma legislação específica que limite ou proíba a terceirização, esta vem sendo debatida em uma perspectiva de liberação total (ANTUNES, 2014), sobretudo, pelo setor empresarial, que ainda exerce pressão em torno da revogação da súmula 331. O fato de a terceirização ser debatida sob uma perspectiva de liberação total revela a importância do estabelecimento de limites para esta forma de gestão e contrato. Contudo, há de se considerar que, a regulamentação da terceirização através de um marco legal, por si só, pode não reverter a precarização do trabalho. Dependendo dos termos desse marco legal, ele pode, ao contrário, aprofundar e institucionalizar um padrão de relação de trabalho perverso, que para além de reduzir direitos, degrada a própria dimensão humana, inerente ao trabalho (DAU, 2010).

Uma prova disso (e da própria complexidade do trabalho terceirizado) é que outro modelo de normatização também pode apresentar uma ameaça: a exemplo do polêmico projeto de lei PL 4330/04, de Sandro Mabel (PMDB – GO), que propõe a regulamentação do trabalho terceirizado e que divide as opiniões entre os trabalhadores terceirizados, centrais sindicais e sindicatos – melhor abordado na sequência.

2.3 PALCO DE LUTAS: AS ARTICULAÇÕES EM TORNO DA REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO

Ainda que a terceirização tenha se tornado um fato social a partir da década de 1970 (FALVO, 2010), até hoje, no Brasil, não foi elaborada uma legislação específica que contemple todas as manifestações triangulares de contrato de trabalho. Contudo, tendo em vista que o país passou por uma verdadeira epidemia da terceirização nas últimas duas décadas (especialmente nos anos 2000, quando cresceu em todas as direções (ANTUNES; DRUCK, 2014)), a terceirização foi objeto de propostas elaboradas no âmbito dos ministérios brasileiros e também no âmbito legislativo, na forma de projetos de lei propondo a regulamentação da terceirização.

Dentre esses projetos de lei, destaca-se o mais expressivo, do ano de 2004, que permanece em pauta até o momento: o PL 4330/04, que dispõe sobre o contrato de prestação

de serviços a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes, de autoria de Sandro Mabel (na época, filiado ao PL de Goiás), empresário do setor de alimentação. O texto base desse projeto foi aprovado pela câmara em 2015 e atualmente encontra-se no senado, como PLC 30/2015.

Contudo, por mais que o PL 4330/04 tenha tido mais evidência – até mesmo na mídia e entre a sociedade de maneira geral -, reitera-se que essa não foi a única proposta de regulamentação da terceirização ao longo dos anos 2000. Inclusive, as articulações em torno de uma regulamentação específica para a terceirização envolvem diversos atores e, conseqüentemente, diversas posições, demonstrando, assim, um “jogo de forças” e de interesses. Esses atores – suas posições e atuações – serão abordados separadamente, na seqüência.

2.3.1 Interfaces entre executivo e legislativo: ações em relação à terceirização

Os governos federais do PT, no contexto dos anos 2000, acabaram possibilitando – e implementando – medidas flexibilizantes no âmbito do trabalho. Krein, Santos e Nunes (2011), tendo como referência o governo Lula, lembram que, mesmo em um governo identificado com os trabalhadores e em um contexto de dinamização da economia com crescimento do nível de emprego formal, foram aprovadas muitas medidas que reforçam a lógica do processo de flexibilização em aspectos da relação de emprego.

Contudo, não foi um movimento totalmente direcionado à flexibilização: Krein, Santos e Nunes (2011), através de uma análise das mudanças legais no período Lula, concluem que o governo não tomou uma posição clara em relação à reforma trabalhista, de forma que as mudanças realizadas seguiram ora a direção da flexibilização, ora o de fortalecimento da regulação pública do mercado de trabalho. E, nesse cenário, a flexibilização não deixou de avançar: com a terceirização, a subcontratação, a contratação como pessoa jurídica, a permanência da alta ilegalidade, informalidade e rotatividade (BALTAR et al., apud KREIN; SANTOS; NUNES, 2011).

No que diz respeito às medidas flexibilizantes em termos trabalhistas, é importante salientar que uma das mudanças pontuais do governo Lula – a modalidade de contratação de pessoa jurídica, também chamada “pejotização” – acabou tornando-se uma das formas mais comuns de terceirização no Brasil dos dias atuais. Atenta-se, contudo, para o fato de que isso não significa que o governo tenha estimulado, diretamente, a terceirização: significa, sim, que o governo deu prosseguimento ao projeto neoliberal (ainda que de forma mais amena na adoção das reformas), e que, somando-se à necessidade de criar postos de trabalho, tomou

medidas visando flexibilizar os processos de contratação de mão de obra – o que refletiu em um aumento da terceirização, sobretudo, a partir do ano de 2004, de acordo com Pochmann (2008). E, apesar disso, o governo, até então, evitou a criação de uma regulamentação específica para a terceirização.

É verdade que frente à situação do aumento dessa forma de contrato e da ausência de uma regulamentação específica para tal, surgiram propostas e projetos de lei. Os projetos de lei partiram do legislativo e as propostas de lei foram elaboradas pela Secretaria de Reforma do Poder Judiciário do Ministério da Justiça (MJ); pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e pela Secretaria de Assuntos Estratégicos (SAE)³⁰ (BIAVASCHI; DROPPA, 2011). Contudo, nenhuma dessas propostas ou projetos foi legalizada.

Sobre essa questão, deve-se considerar que a regulação trabalhista tem um alto custo, o que leva muitos países a criarem estratégias para evitar regulamentações. Acredita-se que regulamentação e proteção excessivas desestimulam empregadores e investidores – acarretando, muitas vezes, em menos empregos e em um caminho na “construção” dos objetivos políticos (JATOBÁ, 2007). Essa situação dá indícios de que a dimensão tomada pela terceirização – que atualmente representa mais de um quarto dos postos de trabalho formal do país – foi ao encontro dos objetivos políticos (criação de postos de trabalho) e teve essa projeção não só pelo seu caráter altamente flexível, mas também, em determinada medida, pela falta de uma regulamentação que representasse uma maior proteção aos trabalhadores.

No escopo da discussão sobre mudanças realizadas no contexto dos anos 2000, destaca-se que houve alterações na Súmula 331, principal instrumento legal que ampara a terceirização no país, e na lei do trabalho temporário. Ao passo que as mudanças na Súmula 331 foram positivas para os trabalhadores (com a inserção dos itens V e VI na redação, incluindo a responsabilidade dos entes da Administração Pública); as mudanças na lei do trabalho temporário sinalizaram maior flexibilização e perdas de direitos para os trabalhadores, principalmente, ao ampliar o prazo de contratação, desvirtuando, assim, o caráter excepcional dessa modalidade de contrato. Tendo como referência a base legal que ampara a terceirização no país e as mudanças realizadas no contexto dos anos 2000, observa-se o que Jatobá (2007) identificou como *níveis baixos de proteção*, ou seja, casos em que o nível de proteção é baixo porque existem “portas abertas” para contornar os regulamentos.

Dentro de entidades do Estado (legislativo, representado pela Câmara dos Deputados e executivo, representado pelos ministérios) é possível observar a existência de um “jogo de

³⁰ A proposta da Secretaria de Assuntos Estratégicos (SAE) não será abordada nesse trabalho.

forças”, onde alguns setores reivindicam por mais flexibilidade, outros por mais proteção. No âmbito dos ministérios, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Ministério da Justiça (MJ), propõem uma regulamentação que amplia o leque de proteção aos terceirizados.

O leque ampliado de proteção, no âmbito dos ministérios pode ser observado na medida em que, a proposta do Ministério do Trabalho e Emprego (elaborada em conjunto com as centrais sindicais) assegura ao empregado da empresa prestadora de serviços a percepção dos direitos que integram convenção ou acordo coletivo de trabalho vigente celebrado pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços, desde que mais benéficos – além de prever responsabilidade solidária por parte da tomadora. O mesmo nível de proteção pode ser observado na proposta do Ministério da Justiça, que define limites claros à terceirização (restringindo-a a atividade-meio), agregando obstáculos ao aprofundamento da terceirização e à burla aos direitos dos trabalhadores. Essas propostas, contudo, encontram-se na Casa Civil da Presidência da República sem encaminhamento (BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2015).

Já no âmbito do legislativo, o “jogo de forças” em torno da regulamentação da terceirização se torna mais evidente: houve projetos de lei mais protetivos, portanto, associados aos interesses dos trabalhadores, como o apresentado pelo deputado Vicentinho, do Partido dos Trabalhadores (PL 1.621/07)³¹ e projetos de lei mais flexíveis, associados aos interesses dos empresários, como o PL 4330/04, do deputado Sandro Mabel (na época, do PL-GO, atualmente, do PMDB-GO).

O projeto de lei proposto por Sandro Mabel teve mais coro – e não por acaso. Dentre as bancadas de interesse do Congresso Nacional, a bancada dos empresários³² e a bancada dos ruralistas³³ têm bastante representatividade – setores que, inevitavelmente, têm muito a se beneficiar de uma legislação mais flexível da triangulação das relações de trabalho. O próprio

³¹ Apesar de estar mais próximo do interesse dos trabalhadores, o projeto de lei do deputado Vicentinho, de 2007, apresenta, no entendimento de Marcelino (2013) duas fraquezas: (1) todo ele está assentado na ideia de atividade-fim e trata apenas da terceirização no setor privado da economia; (2) não há nenhuma referência a esse processo no serviço público (MARCELINO, 2013).

³² Backes (2015) explica que o DIAP (Departamento Intersindical de Assessoramento Parlamentar) classifica como bancada de empresários os parlamentares que sejam proprietários ou sócios de algum estabelecimento comercial, de prestação de serviços ou ainda proprietário de fazenda ou de indústria agropecuária – e, a partir dessas categorias, o número de empresários na Legislatura 2011/2015 seria de 198.5 parlamentares (BACKES, 2015).

³³ No que se refere à bancada ruralista, existe bastante diferença nos números estimados pela bancada, segundo Backes (2015): o DIAP, por exemplo, considera que a bancada ruralista teria eleito no último pleito 110 deputados. O órgão contabiliza aquele que mesmo não sendo proprietário rural ou atuando na área do agronegócio assume sem constrangimento a defesa dos pleitos da bancada, não apenas em plenários e nas comissões, mas em entrevistas à imprensa e outras manifestações públicas. Já a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG) inclui na contagem os parlamentares que foram financiados por recursos do agronegócio, o que eleva o número para 253.7 deputados – e no que se refere à Frente Parlamentar da Agropecuária, esta reunia 191 deputados na Legislatura 2011/2015 (BACKES, 2015).

Sandro Mabel é empresário do setor da alimentação – portanto, compõe a bancada dos empresários.

A bancada que representa os interesses dos trabalhadores – e que poderia tencionar contra o projeto de lei da terceirização nos termos propostos por Sandro Mabel -, a saber, a bancada sindical, tem representatividade bem menor, se comparada às duas bancadas citadas anteriormente, o que implica em menor força. Além da menor representatividade, a bancada sindical evidencia uma inversão da tendência de crescimento – segundo os dados do Departamento Intersindical de Assessoramento Parlamentar (DIAP), a bancada sindicalista eleita em 2014 é de 51 deputados, representando uma considerável diminuição em relação a 2010, quando foram eleitos 72 parlamentares (BACKES, 2015). Backes (2015) observa, ainda, que são incluídos nessa contagem não apenas deputados que continham cargos em sindicatos, mas também parlamentares que tinham relações com o movimento sindical, mesmo sem cargos – como, por exemplo, os advogados trabalhistas.

Torna-se, assim, mais compreensível o entendimento do “jogo de forças” – e de interesses que permeiam o legislativo. Foi dessa forma que, após onze anos tramitando no congresso, o projeto de lei 4330/04 foi “desengavetado” em abril de 2015³⁴ e seu texto-base foi aprovado pelo plenário da Câmara dos Deputados – atualmente, encontra-se no senado como PLC 30/2015.

É interessante lembrar que não é a primeira vez que o nome de Sandro Mabel está vinculado a projetos de lei em prol de uma maior flexibilização laboral. No ano de 2007 ele foi relator do projeto de lei que propunha alterações na lei do trabalho temporário. Os percursos dessa modificação têm início ainda no ano de 1998, quando o Executivo encaminhou o projeto de lei – o PL 4302-B/1998 – objetivando alterar dispositivos da Lei 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário nas empresas urbanas. Com substitutivo aprovado no Senado, retornou à Câmara dos Deputados. No início do primeiro governo de Luiz Inácio Lula da Silva, o projeto tramitava em regime de urgência. Em meio a forte reação das organizações dos trabalhadores, movimentos sociais, entidades representativas do mundo do trabalho e operadores do direito, o Presidente da República encaminhou a Mensagem nº 389/2003, solicitando retirada do projeto, até hoje não apreciada. O regime de urgência, no entanto, foi retirado (BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2015).

³⁴ Aqui, pode-se pensar que o “desengavetamento” desse projeto de lei, após onze anos, vai um pouco além do crescimento exponencial da terceirização no país. Uma hipótese é que esteja também relacionado à crise da economia mundial iniciada em 2008 – que representa mais que uma simples recessão, apresentando elementos de depressão ao produzir um intervalo de crescimento negativo (MARTINS, 2010). E, frente a isso, a América Latina, surgiu como uma importante alternativa aos centros de terceirização da Índia, China e Malásia, ganhando mais força desde então (KPMG, 2014).

Na sequência dos dispositivos que tratavam da alteração do trabalho temporário, em 2007, a tramitação em regime de urgência foi retomada, sendo designado relator Deputado Sandro Mabel, PMDB/GO. Seu parecer favorável ao substitutivo do Senado foi aprovado em 2008 pela Comissão de Trabalho da Câmara dos Deputados legalizando, em síntese, a locação da mão de obra, de qualquer natureza, por prazo indeterminado, ampliando a contratação temporária de 90 dias da lei 6019/74 para 180 dias, prorrogável sem qualquer limitação via acordo ou convenção coletiva – algo que, além de fortalecer a terceirização, contrapõe-se ao entendimento da Súmula 331 do TST ao legitimar a terceirização nas atividades/fim, desvirtuando o caráter excepcional do trabalho temporário (BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2015).

Retomando, especificamente, ao PL 4330/04, Biavaschi e Droppa (2014) explicam que a pressão dos setores mais conservadores tem sido forte no sentido da eliminação dos obstáculos à terceirização que a Súmula 331 do TST representa – o que explica o coro maior a um projeto de lei que, em última instância, acaba por ferir os direitos dos trabalhadores terceirizados.

As justificativas para as principais proposições do referido projeto de lei estão em perfeita sintonia com as “101 propostas para a modernização trabalhista”, apresentadas pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) em 2012. O seu caráter específico retira qualquer limite e regulação do Estado no que se refere às formas de uso da força de trabalho, o que significa que confere liberdade para o capital terceirizar sem limites. No plano mais geral, a CNI formula 101 proposições de modificação na legislação trabalhista, cuja síntese é estabelecer o “negociado sobre o legislado”, isto é, a negação e anulação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (ANTUNES; DRUCK, 2014).

O projeto de lei proposto por Sandro Mabel libera a terceirização para qualquer tipo de atividade, ou seja, nenhuma diferenciação entre atividade-meio e atividade-fim, como hoje é estabelecido pelo Enunciado 331 (ANTUNES; DRUCK, 2014). O relatório estabelece que o contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante – ou seja, qualquer atividade, inclusive aquela que é própria ou especialidade da contratante, jogando por terra o (falacioso) argumento do patronato de que uma das principais justificativas para a terceirização é a especialização ou a focalização (ANTUNES; DRUCK, 2014).

Antunes e Druck (2014) observam que este projeto também libera e legaliza a cascata de subcontratação – prevendo que a empresa prestadora de serviços é a responsável pelo planejamento e pela execução dos serviços, nos termos previstos nos contratos entre as partes, e que ela contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou

subcontrata outra empresa ou profissionais para a realização desses serviços. A possibilidade de legalização da terceirização em cascata merece especial atenção, posto que este tem sido objeto de denúncia e de fiscalização do Grupo Móvel de Erradicação do Trabalho Escravo, criado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e formado por auditores fiscais, procuradores do Ministério Público do Trabalho e Polícia Federal. No entendimento de Antunes e Druck (2014), é exatamente através da ilimitada cadeia de subcontratação que se encontra o uso do trabalho análogo ao escravo, algo ratificado pelo MTE, especialmente nos setores têxtil, construção civil e agronegócios.

Outro ponto a ser lembrado é que, por esse projeto de lei, a responsabilidade *solidária* é negada para as empresas contratantes, sendo válida somente para os casos de terceiras que subcontratam outras empresas. Em outras palavras, a terceirização é válida para as empresas menores e subordinadas às contratantes que, teoricamente, estabelecem uma relação contratual entre empresas, mas não aceita que a mesma relação contratual realizada entre a contratante e a contratada – isto é, também entre empresas – estabeleça a responsabilidade solidária (ANTUNES; DRUCK, 2014).

Sinteticamente, pode-se dizer que os pontos levantados acerca do PL 4330/04, permitem identificar, sobretudo, que a aprovação deste projeto implicará na total liberalização da terceirização – mas, a partir de então, com segurança jurídica (ANTUNES; DRUCK, 2014).

Como é possível perceber, no que se refere à regulamentação da terceirização, no âmbito do legislativo é onde se observa um “jogo de forças” maior – e não por acaso, isso acontece porque esse é o espaço de tomada de decisão. Contudo, o principal movimento está em direção a mais flexibilização e menos proteção. Já no escopo do executivo, tendo como referência a atuação dos ministérios (Ministério Público do Trabalho; Ministério do Trabalho e do Emprego, Ministério da Justiça) e da Secretaria de Assuntos Estratégicos, que vem discutindo a questão da terceirização com os Ministérios da Justiça e do Trabalho e Emprego, pode-se identificar que, apesar da limitada legislação em vigor (considerando que, apesar dos avanços do PL 4330/04, as diretrizes do trabalho terceirizado ainda respaldam-se na Súmula 331) algumas iniciativas do poder público em suas diversas instituições ainda tentam contornar ou limitar a epidemia da terceirização no país – as notificações, recomendações, ajustamento de conduta e condenações, mesmo que determinem tipos de penalidades diversos, mais ou menos graves, indicam o reconhecimento de que a terceirização não só cresce, mas cria um ambiente favorável à precarização do trabalho e à burla dos direitos dos trabalhadores (ANTUNES; DRUCK, 2014).

Contudo, tendo em vista que o trabalho terceirizado atualmente representa mais de um quarto dos postos de trabalho formal do país, observa-se que existe, por parte do executivo federal, o “receio” de uma regulamentação mais protetiva – provavelmente porque esta poderia desencorajar os investimentos, reduzir o número de postos de trabalho e, assim, ir contra os objetivos políticos (JATOBÁ, 2007). E isso pode ser observado na medida em que as propostas dos ministérios (Ministério da Justiça e Ministério do Trabalho e do Emprego) com conteúdo mais protetivo aos trabalhadores (ainda) não foram encaminhadas.

No que concerne ao projeto com maior coro no legislativo, cabe lembrar que, como aborda Pochmann (2012), as novas ocupações de serviços absorveram enormes massas humanas resgatadas da condição de pobreza, permitindo inegável ascensão social – o que tem um peso grande, considerando os índices de informalidade da década anterior. Sendo assim, a aprovação da PL 4330/04, na sua atual redação, ao reduzir os direitos trabalhistas, compromete a posição de um governo que se elegeu com amplo apoio da classe trabalhadora – e cuja principal bandeira de campanha estava centrada na melhoria de vida dos trabalhadores.

Possivelmente por esta razão, o governo apenas veio a manifestar-se, publicamente, quando o assunto em questão foi o projeto de lei encaminhado pelo legislativo, mais especificamente, o proposto por Sandro Mabel. Destaca-se, inclusive, que essas manifestações públicas por parte do governo só vieram a ocorrer em 2015, quando a temática da terceirização ganhou maior visibilidade com a aprovação do texto-base do PL 4330/04 pelo Congresso Nacional – gerando, assim, reação dos movimentos sociais e de trabalhadores. Antes de 2015, os debates em torno da regulamentação da terceirização haviam permanecido restritos, *prioritariamente*, ao âmbito político institucional, ao passo que em 2015 esse debate foi mais opulento e atingiu parte da sociedade civil.

A fala da presidente Dilma Rousseff, em uma coletiva, em 27 de abril de 2015, no estado de Santa Catarina, explicita essa situação. Conforme a presidente existe, no Brasil, uma “área cinzenta” na questão da terceirização de serviços que precisa ser regulamentada – contudo, isso não pode significar perda de direitos trabalhistas, tampouco o não pagamento de impostos (PLANALTO, 2015)³⁵. A presidente ainda pontua que:

A terceirização tem de estar ancorada em duas exigências. De uma lado, o pagamento de impostos. Porque nós não podemos virar um país em que ninguém paga imposto. Porque você aceitará uma relação que eles chamam de ‘pejotização’,

³⁵ Disponível em: <http://blog.planalto.gov.br/regulamentar-terceirizacao-nao-significa-tirar-direitos-e-transformar-trabalhador-em-pessoa-juridica/> Acesso em 29/09/2015.

ou seja, transformar em pessoa jurídica todos os integrantes de uma empresa (ROUSSEFF, 2015³⁶).

No entendimento da presidente, isso seria negativo porque não haveria pagamentos de impostos, “*principalmente de contribuições previdenciárias. Ou também, transformar em pejetização significa, por outro lado, a perda de direitos trabalhistas relevantes conquistados ao longo do tempo*”³⁷.

Frente a isso, Dilma Rousseff reconhece a importância de uma legislação sobre a terceirização, mas diz que o governo precisa ter equilíbrio: o que significa, sobretudo, a não eliminação da diferença entre atividades fins e atividades meio, para todas as atividades existentes em uma economia (PLANALTO, 2015).

2.3.2 Os sindicatos frente à epidemia da terceirização

De acordo com Marcelino (2013), no Brasil, a exemplo da maioria dos países europeus e latino-americanos, pode-se observar uma moderação na luta sindical.

No entanto, a discussão sobre a crise – ou declínio – do sindicalismo está diretamente ligada, nos países do capitalismo ocidental, ao contexto do capitalismo neoliberal e da reestruturação da empresa capitalista.

No entendimento da autora, a reestruturação das empresas necessitava, naquele momento, de um sindicalismo enfraquecido pelo desemprego em massa e de um aparato jurídico que permitisse a terceirização na contratação da força de trabalho, a flexibilização da jornada de trabalho e a generalização do trabalho precário. Assim, as redes de subcontratação, resultado do impulso de descentralização da produção para a redução de custos, desestruturaram o mercado de trabalho no Brasil para reconstruí-lo de outra forma: precarizado (MARCELINO, 2013).

No entendimento de Marcelino (2013), a classe trabalhadora sempre como um dos seus traços uma determinada heterogeneidade e fragmentação. Entretanto, as novas formas de divisão entre os trabalhadores (fruto, sobretudo, da reestruturação produtiva capitalista) têm um papel determinante na dificuldade de aglutinação e organização dos trabalhadores dos trabalhadores que o sindicalismo enfrenta hoje – tanto para os que mantêm uma postura de

³⁶ Disponível em: <http://blog.planalto.gov.br/regulamentar-terceirizacao-nao-significa-tirar-direitos-e-transformar-trabalhador-em-pessoa-juridica/> Acesso em 29/09/2015.

³⁷ Disponível em: <http://blog.planalto.gov.br/regulamentar-terceirizacao-nao-significa-tirar-direitos-e-transformar-trabalhador-em-pessoa-juridica/> Acesso em 29/09/2015.

enfrentamento, quanto para o sindicalismo propositivo ou de colaboração de classes (MARCELINO, 2013).

Todavia, apesar das dificuldades enfrentadas pelos sindicatos, sobretudo no período da reestruturação produtiva, Ramalho e Rodrigues (2015) argumentam que, não se pode dizer que estamos diante de um sindicalismo em fase terminal. Prova disso é que a década de 2000 é um momento de recuperação do sindicalismo brasileiro – e em outros países da América Latina – e, especialmente uma recuperação da atividade grevista (MARCELINO, 2013). Como observa Marcelino (2013), a situação do movimento sindical brasileiro do século XXI é complexa – carrega pesadas heranças do século passado, mas também vem dando mostras de que é possível, numa conjuntura favorável, oferecer respostas – mesmo que limitadas – às adversidades produzidas pela reestruturação produtiva e pelo neoliberalismo.

Nesse ensejo, Marcelino (2013) explica que, mais especificamente, é desde o ano de 2004 que vivemos uma conjuntura de recuperação da atividade sindical – e ela se dá dentro do padrão histórico no qual se tem praticado o sindicalismo no Brasil, a saber, através de atividade grevista significativa, reivindicações restritas praticamente à questão salarial e pouca participação dos trabalhadores na vida sindical. Essa recuperação do sindicalismo foi propiciada, em grande parte, devido a alterações na conjuntura econômica (retomada do crescimento, diminuição das taxas de desemprego, políticas de valorização do salário mínimo); política (reconhecimento pelos governos Lula e Dilma do movimento sindical como interlocutor legítimo, participação de ex-sindicalistas nesses governos) e ideológica (certo desgaste da ideologia neoliberal) (MARCELINO, 2013). De acordo com Boito, Galvão e Marcelino (2009) foi a eleição de Lula de 2002 que modificou a relação entre o movimento sindical e governo – lembrando que o governo de Fernando Henrique Cardoso enfrentou a oposição mais combativa do sindicalismo brasileiro.

Diante de todo o exposto surge o questionamento: como se comportam os sindicatos frente à epidemia da terceirização? Para responder a esse questionamento torna-se imperativo lembrar que via terceirização, as empresas conseguem, continuamente, fragilizar a ação sindical: sendo assim, a ação sindical exerce proteção limitada diante do trabalhador terceirizado porque a maioria dos sindicatos da América Latina não tem representação jurídica sobre os trabalhadores “externos”, em função da legislação nacional ou de sua própria dimensão, acarretando em um movimento de pulverização dos sindicatos, com fissura na representatividade e dificuldade para unir demandas (FALVO, 2010).

Em função disso, autoras como Jinkings e Druck *apud* SANCHES (2015) ressaltam o caráter político contido no processo de terceirização, considerando que uma de suas consequências tem sido a de fragilizar cada vez mais as representações e as práticas sindicais,

reforçando as identidades corporativas em prejuízo das identidades de classe, enfraquecendo os laços de solidariedade entre os trabalhadores, estimulando a desunião, a dispersão e a concorrência entre eles. E, esse entendimento não se restringe ao âmbito acadêmico, posto que é compartilhado pelo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Nas palavras de João Oreste Dalazen:

Não se pode negar que o fatiamento das atividades empresariais quebra o vínculo de solidariedade que nasce com a própria conceituação de categoria profissional. Outrora, a reunião de todos os operários no mesmo ambiente da fábrica enriquecia a troca de ideias e possibilitava a mobilização e a resistência em face ao mesmo empregador. Sob o novo modelo, ainda que se reúnam num mesmo ambiente físico, o que se torna cada vez mais raro, os trabalhadores não terão um empregador comum contra o qual se mobilizar. Uns trabalham para o tomador, outros, para o prestador. Daí que a terceirização tende a enfraquecer os sindicatos e empobrecer os trabalhadores, pois mínguas as categorias, sem representação ativa, legítima e forte (DALAZEN apud SANCHES, 2015, p. 60).

Se as novas formas de organização do trabalho segmentam os trabalhadores, a ponto de dificultar o estabelecimento de uma identidade coletiva ou de um núcleo comum de reivindicações – por causa da diversidade de relações de trabalho existentes – no caso dos terceirizados, deve-se considerar, ainda, a alta rotatividade e a efemeridade dos tempos de trabalho, que aparecem em cena conforme a demanda de mercado, limitando as possibilidades de construção de referenciais históricos que identifiquem indivíduos, formem grupos, gerem cumplicidade e façam os trabalhadores assumirem postura de conflito aberto com relação ao empregador (SANCHES, 2015).

Outra questão levantada por Sanches (2015) é que, como resultado das formas de recrutamento dos trabalhadores terceirizados serem bem variadas, é comum que eles tenham dificuldade de saber qual sindicato os representa³⁸, ou a qual categoria pertencem – e, como consequência, acabam não conhecendo, claramente, seus direitos.

Frente a isso, problemas de fragmentação e representatividade podem ser observados até mesmo nos sindicatos específicos de trabalhadores terceirizados. A diminuição do número de trabalhadores contratados diretamente leva a um enfraquecimento dos sindicatos estruturados com base em categorias profissionais, como determina a legislação brasileira (SANCHES, 2015), assim, esses sindicatos reúnem diferentes categorias profissionais, com

³⁸ De acordo com Sanches (2015), o trabalhador deverá observar qual sindicato o representa, de acordo com a categoria definida por seu empregador. Contudo, a categoria escolhida também pode variar de acordo com a região do país, ou seja, a mesma empresa pode variar o enquadramento sindical dos trabalhadores que realizam as mesmas atividades em outra cidade, bastando para isso criar uma nova personalidade jurídica, com base em uma nova CNAE. Esse tipo de manobra burocrática amplia as dificuldades de organização, pois a diversidade de enquadramento sindical, promovida arbitrariamente pelos empregadores, não raro provoca disputa entre dirigentes sindicais, já que sindicatos que ampliam o número de representados podem arrecadar novos valores a título de Imposto Sindical (SANCHES, 2015).

diferentes demandas; unidos somente pela forma de contrato de trabalho, ou seja, a terceirização. O sindicato torna-se o “porta voz” de todas as categorias que representa, contudo, não pode representar todos enquanto “*classe*”; além disso, a terceirização não atinge todas as classes da mesma forma. Isso torna, como assinala Sanches (2015), a base social profundamente dividida e heterogênea, provocando uma maior dificuldade de organização enquanto classe.

Todavia, o problema da representatividade sindical dos trabalhadores terceirizados não se centra, apenas, nos sindicatos específicos de trabalhadores terceirizados. Para abordar essa questão, Sanches (2015) traz o exemplo dos sindicatos dos bancários, que, quer seja pela falta de representatividade legal ou política, quer seja pelas dificuldades de localização e acesso, enfrentam sérias dificuldades de representar e organizar os trabalhadores terceirizados. Assim, nos locais de trabalho onde estão reunidos bancários e terceirizados sob o mesmo espaço físico, os sindicatos tem se deparado com problemas de não adesão às greves realizadas: o fato de os terceirizados terem contratos e relações de trabalho distintos não cria apenas uma linha de separação jurídico-burocrática, mas coloca no fundo uma separação política que acaba cristalizando interesses em várias dimensões – enquanto um deseja fortemente ser efetivado pelo banco, o outro por exemplo, pode querer aumento na PLR (participação nos lucros e resultados) (SANCHES, 2015).

Mas, em meio aos problemas de representatividade sindical dos trabalhadores terceirizados, há casos “paradigmáticos”, como o do Sindicato da Construção Civil, na Refinaria de Paulínia, abordado pela pesquisa de Marcelino (2013). A maioria dos trabalhadores terceirizados da Refinaria de Paulínia (Replan) participa do Sindicato da Construção Civil, e têm confiança no sindicato que os representa: mesmo compondo um grupo heterogêneo, tem em comum o fato de estarem dentro de um mesmo ambiente de trabalho, na maior refinaria brasileira, sob o comando do sindicato que tem mais voz ativa nas negociações com as empresas e que representa a maior parte dos terceirizados. Marcelino (2012) observa que os trabalhadores terceirizados dispõem-se a participar de assembleias das campanhas salariais, greves e paralisações na porta da refinaria, além de respeitarem a direção sindical, identificando nela uma diretoria que luta pelos direitos dos que representa. Apesar disso, o Sindicato da Construção Civil não consegue mobilizar os trabalhadores terceirizados dentro da Replan fora dos períodos de campanha salarial e os trabalhadores não participam organicamente da vida sindical: identifica-se, assim, uma dose razoável de personalismo na compreensão do papel das lideranças sindicais por parte delas mesmas e dos trabalhadores; um clima de desconfiança dos trabalhadores terceirizados em relação aos trabalhadores

petroleiros e a presença persistente de uma compreensão do sindicato como um intermediário entre eles, os patrões e a Justiça do Trabalho (MARCELINO, 2013).

O entendimento de Boito Jr. e Marcelino (2011), frente a isso, é de que a ação do Sindicato da Construção Civil mostra que até é possível organizar os trabalhadores terceirizados, contudo, a estrutura sindical de Estado tem desempenhado um papel desmobilizador ou modelador da luta dos trabalhadores terceirizados. Para os autores, os terceirizados, como um novo setor da classe operária, estão enfrentando velhos desafios, oriundos da velha estrutura sindical corporativa de Estado. Assim:

Mesmo no caso do sindicato que assumiu a luta dos trabalhadores terceirizados, a relação do sindicato com os trabalhadores permanece uma relação distante, frouxa e sazonal. O sindicato pode agir de fora do coletivo de trabalhadores, dispensar a sua organização e filiação, enquanto os trabalhadores, por seu turno, podem se manter como espectadores da vida sindical, intervindo, eventualmente e quando muito, em época de campanha salarial. Esse jogo em que o sindicato é autossuficiente diante dos trabalhadores e os trabalhadores, no lamento característico de sindicalistas, permanecem passivos esperando a ação do sindicato, é o jogo propiciado pela existência da estrutura sindical corporativa de Estado (BOITO JR; MARCELINO, 2011, p. 359).

Não se pode negar, contudo, que a conjuntura do Sindicato da Construção Civil, frente ao trabalho terceirizado constitui, na contemporaneidade, mais exceção do que regra. Observa-se que, apesar das limitações, há integração dos terceirizados, bem como adesão destes em determinadas mobilizações (sobretudo, em campanhas salariais, greves e paralisações) no Sindicato da Construção Civil da Replan. Com isso, o referido sindicato teve conquistas, como o aumento real de salários: dados do Dieese apontam que o Sindicato da Construção Civil está entre os 20% dos sindicatos brasileiros que conseguiram aumento real acima de 2% nas negociações de 2007, observando que o reajuste de 2007 para os trabalhadores terceirizados do pólo petroquímico de Campinas foi de 4,56% (MARCELINO, 2013).

A despeito das formas como os sindicatos lidam com a terceirização (e com os trabalhadores terceirizados), houve um aumento de trabalhadores terceirizados sindicalizados no contexto dos anos 2000, posto que, normalmente, a ampliação do emprego formal vem, simultaneamente, acompanhada da maior sindicalização de trabalhadores (POCHMANN, 2008). Sobre a elevação da taxa de sindicalização entre os trabalhadores terceirizados, Pochmann (2012), tendo como base o período de 1993 a 2010 e como recorte geográfico o Estado de São Paulo, constata uma crescente elevação na taxa de sindicalização: em 1993, a taxa de sindicalização dos trabalhadores terceirizados era simbólica, correspondendo a apenas 2% dos ocupados. Em 2010, essa taxa alcançava quase 20% do total dos ocupados

terceirizados, de forma que, um em cada três trabalhadores terceirizados estava filiado a algum sindicato laboral.

2.3.2.1 *Os sindicatos e as centrais sindicais frente à regulamentação da terceirização*

No decorrer da década de 1990, a terceirização foi tratada, pelo sindicalismo brasileiro, como algo estabelecido, ou seja, como um processo cujas chances de reversão eram diminutas, devido aos ganhos em termos de produtividade e lucratividade que representa para as empresas – nesse momento, apenas alguns nichos do sindicalismo de esquerda combatiam a terceirização abertamente, apontando seus efeitos de precarização das condições de trabalho, e, mesmo nesses sindicatos, o discurso variava entre aqueles que não eram totalmente contra a terceirização, mas defendiam a garantia aos terceirizados dos mesmos direitos assegurados aos trabalhadores das categorias preponderantes³⁹ e aqueles que defendiam a recusa definitiva desta forma de contrato de trabalho (MARCELINO, 2013; 2004).

Marcelino (2013) remete ao documento “Os trabalhadores e a terceirização”⁴⁰, do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, do ano de 1993, para demonstrar qual era posição do sindicalismo propositivo diante do fenômeno:

Esse documento contendo o nosso diagnóstico e propostas frente à terceirização é prova, uma vez mais, do esforço que tem feito esse sindicato visando consolidar um sindicalismo de resistência ao mesmo tempo que propositivo. De resistência, porque buscamos permanentemente colocar barreiras contra as agressões realizadas contra esse selvagem capitalismo brasileiro. E propositivo porque procuramos, sem abrir mão dos nossos princípios, formular propostas concretas de intervenção na política industrial e na política socioeconômica em geral do país (Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Rumo à Unificação, 1993 IN MARCELINO, 2013, p. 147-148).

Partindo da análise do referido documento, a autora explica que, mesmo aceitando a negociar com o patronato as condições de uma terceirização, *a princípio*, até mesmo o sindicato propositivo se posicionava contra, considerando que esta implicaria em uma “armadilha” para os trabalhadores e sindicatos - sobretudo em um momento de crise econômica, podendo acarretar no aumento do desemprego. Ainda, de acordo com o documento, a terceirização seria uma estratégia ardil por representar, para o empresariado, uma conquista no sentido de ampliar o controle sobre a produção e sobre o trabalho (MARCELINO, 2013).

³⁹ Este corresponde ao discurso majoritário da CUT nesse momento e, de acordo com Marcelino (2011), pode-se dizer que, de maneira geral, as diretrizes da ação sindical eram dadas pela corrente majoritária da CUT, a Articulação Sindical.

⁴⁰ Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Rumo à Unificação, 1993, p.9.

Todavia, no entendimento de Marcelino (2013), não era o diagnóstico sobre o fenômeno da terceirização que diferenciava o sindicalismo de caráter *propositivo* daquele de *enfrentamento* no decorrer da década de 1990 e início dos anos 2000: o cerne da diferença entre ambos reside no fato de que, enquanto o primeiro negociava o processo (inclusive a contratação da terceira, a exemplo do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, representando, assim, um descompasso com as deliberações da própria central em seus fóruns coletivos), o segundo recusava terminantemente a terceirização, por entender que ela é um elemento de precarização do trabalho e de divisão entre os trabalhadores.

Apesar dessas diferenças, Marcelino (2013) destaca um Grupo de Trabalho de Terceirização, que atuou dentro da maior central sindical brasileira, a saber, a CUT, de meados de 2004 a junho de 2007, e que debateu estratégias para enfrentar a questão. Esse grupo de trabalho definiu três frentes de atuação: 1) a busca de representação sindical dos terceirizados; 2) a busca por negociações coletivas que envolvessem reivindicações dos terceirizados – inclusive elaborando proposta de cláusulas para a negociação coletiva, objetivando balizar a atuação dos ramos e dos sindicatos no momento das negociações em nome dos terceirizados; 3) uma atuação no legislativo, com a apresentação de um projeto de lei que colocasse limites na terceirização – e foi nesse âmbito que surgiu o Projeto de Lei nº 1.621/2007⁴¹, de autoria do deputado Vicentinho, membro da Articulação (MARCELINO, 2013) – já mencionado anteriormente.

No entendimento de Marcelino (2013), o diagnóstico da maior central sindical do país em relação à terceirização ataca pontos fundamentais do problema, mas não leva ao limite a reflexão sobre o que ela significa para os trabalhadores no Brasil. Para a CUT, o objetivo básico de uma lei sobre terceirização deve ser a restrição aos processos de terceirização e o combate à precarização do trabalho: a central analisa que ainda não há no país um marco regulatório que coíba a expansão descomedida das terceirizações nos setores público e privado, nos mais diferentes campos de atuação – e as consequências desse processo foram e são nefastas para os trabalhadores.

Primeiramente, faz-se necessário salientar que, quando o projeto de Sandro Mabel foi aprovado na Comissão Especial da Câmara, as duas maiores centrais sindicais do país encontravam-se atuando em campos opostos: enquanto a Força Sindical, ligada ao PDT,

⁴¹ O projeto de lei apresentado por Vicente Paulo da Silva – Vicentinho – ex-presidente nacional da CUT, versava sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros no setor privado e nas sociedades de economia mista. Tal projeto foi protocolado em 12 de julho de 2007 e em janeiro de 2008 tramitou em caráter conclusivo na Câmara Federal - disputando a definição dos rumos da terceirização com outros projetos (MARCELINO, 2011).

partido do ex-ministro do trabalho, Carlos Luppi, apoiou a proposta, a CUT, ligada ao PT, foi contra esse projeto, apoiando o projeto proposto pelo deputado Vicentinho (CARLEIAL, 2012).

O “dia seguinte” da aprovação inicial do projeto do deputado Sandro Mabel assistiu a forças sociais insatisfeitas, que afirmavam ser o Congresso um ambiente desfavorável a esse debate, considerando o número de empresários que também são portadores do diploma de deputados e, conseqüentemente, “beneficiados” pelo projeto (CARLEIAL, 2012). Entretanto, no que se refere à regulamentação da terceirização, a militância da CUT e da Força Sindical se mantiveram, na maior parte do tempo, em campos opostos – sobretudo quando o projeto passou para o Senado (PLC 30/2015). O quadro 2 mostra a forma como as centrais sindicais oficiais se posicionaram frente ao projeto de regulamentação da terceirização no país.

Quadro 2 – O posicionamento das centrais sindicais quanto à regulamentação da terceirização (PL 4330/04)

(continua)

CENTRAIS	POSICIONAMENTO	ARGUMENTOS
FORÇA SINDICAL	À FAVOR	“A regulamentação vai dar mais força para o sindicato negociar, mais força para o sindicato organizar a categoria (...)”. (Miguel Torres, presidente da FS).
CUT	CONTRA	“É mais que um retrocesso, é um crime contra a classe trabalhadora.” (Vagner Freitas, presidente nacional da CUT).
CTB	CONTRA	“Na sessão temática sobre o Projeto de Lei da Câmara (PLC) 30/2015, João Paulo Ribeiro, o JP, representante da CTB classificou a aprovação pela Câmara do projeto das terceirizações como “um abuso” merecedor de repúdio (...)”. (SENADO, 2015).

(conclusão)

NCST	CONTRA	“[...] o futuro do trabalho ou do emprego com dignidade vai acabar e o trabalho escravo, precário, sem direitos e sem condições dignas será uma terrível realidade (...)”. (José C. Ramos, presidente NCST).
UGT	CONTRA	“[...] Nós defendemos que as condições de trabalho, salariais e previdenciárias do trabalhador terceirizado seja iguais aos do trabalhador da empresa principal”. (Canindé Pegado, secretário-geral da UGT).

Fonte: Cut, 2015 ; Força Sindical, 2015 ; Ugt, 2015 ; Senado, 2015 ; Ncst, 2015 . Elaboração própria.

O quadro 2 permite identificar que, das cinco centrais sindicais mencionadas, as mais representativas, apenas uma delas, a Força Sindical manifesta-se a favor da regulamentação da terceirização. As demais se posicionam contra e seus argumentos para tal são muito próximos: tem em seu cerne o receio de uma maior precarização das condições de trabalho.

No que se refere à Força Sindical, esta seguiu apoiando a regulamentação da terceirização e, muitas das ementas propostas ao texto-base são de autoria do deputado Paulo Pereira da Silva, o “Paulinho da Força”, uma das lideranças mais influentes da central. O argumento do referido deputado é de que há insegurança jurídica com relação à terceirização, mas que *“com estas ementas que apresentamos estou convencido que resolvemos o problema destes trabalhadores, que terão mais garantias”* (FORÇA SINDICAL, 2015).

Todavia, se a Força Sindical apoia-se no fato de que, frente às negociações com o relator na câmara Arthur Maia (SD-SP), com o governo (Secretaria Geral da Presidência) e em conversas com a própria presidente Dilma, o projeto inicial de autoria de Sandro Mabel foi bastante modificado, a CUT e as demais centrais sindicais mostram-se refratárias em aceitar apenas modificações nesse projeto de lei, sob a alegação as propostas nele redigidas encontram-se na contramão dos direitos trabalhistas, e que, se aprovado, agrava a atual situação do trabalho terceirizado, considerando que não garante segurança social aos trabalhadores na mesma medida que garante segurança jurídica às empresas.

O posicionamento enfático da maioria das centrais sindicais contra a regulamentação da terceirização tal como se apresenta no Projeto de Lei 4330/04 (atualmente, Projeto de Lei da Câmara 30/15) pode ser verificado através das manifestações que surgiram após a

aprovação do seu texto-base pela Câmara dos Deputados. A CUT, a CTB, a Nova Central, a Intersindical e o Conlutas organizaram uma mobilização nacional contra a terceirização, com passeatas, paralizações, panfletagem e atos públicos pelo Brasil, nomeada “Dia Nacional da Paralisação”⁴², que ocorreu no dia 15/04/2015.

Constata-se que, inicialmente, a reivindicação das centrais sindicais era de que o projeto de lei que regulamenta a terceirização fosse reconstruído a partir de uma proposta construída unitariamente entre as centrais, que foi consolidada como projeto de lei em 2009 e encaminhada para o Governo Federal (CUT, 2013). Em carta aberta⁴³ das centrais sindicais à sociedade contra o substitutivo ao PL 4330/04, lê-se:

[...] Representamos milhões de trabalhadores e trabalhadoras do campo e da cidade, do setor público e do setor privado, de todo o Brasil, que vem sofrendo os efeitos de uma terceirização perversa, que se agravará com a regulamentação do PL 4330/04. As centrais lembram ainda a proposta que construíram unitariamente para a regulamentação da terceirização, a qual foi consolidada em um Projeto de Lei no ano de 2009 e encaminhada para o Governo Federal. Contudo, o Projeto de Lei foi engavetado. Diante desse cenário, reafirmamos a nossa proposta construída unitariamente, manifestamos publicamente nossa posição intransigente em defesa dos direitos e conquistas da classe trabalhadora e contra a aprovação deste projeto que representará uma verdadeira tragédia, legalizando a dinâmica de precarização das relações de trabalho presente no mercado de trabalho brasileiro. Um projeto de lei que garante “segurança jurídica às empresas” deve também garantir “segurança social” aos trabalhadores e estar assentado na isonomia de direitos, de salário e de tratamento dos terceirizados (CUT, 2013, p. 2).

Tendo a PL 4330/04 avançado e passado para o Senado (PLC 30/15), na ocasião de uma audiência sobre o projeto, no mês de setembro de 2015, a CUT e as outras centrais sindicais entregaram ao relator do projeto no senado, Paulo Paim (PT-RS), uma sugestão de texto base substitutivo ao PLC 30, sob o argumento de que a proposta das organizações trabalhistas, ao invés de retirar direitos dos trabalhadores subcontratados (terceirizados e quarteirizados) e ampliar a precarização para os outros setores, tem como principal objetivo a redução das diferenças legais entre os trabalhadores terceirizados e os efetivos (CUT, 2015).

Em cartilha elaborada pela CUT, a central reafirma quais são as suas propostas para a regulamentação da terceirização, enfatizando que estas visam à proteção dos trabalhadores. São seis os principais pontos abordados, a saber: (1) proibição da terceirização como atividade-fim; (2) igualdade de direitos, condições de trabalho e salários; (3) proibição da

⁴² Em Santa Maria, Rio Grande do Sul, cidade onde é realizada essa pesquisa, também houve manifestações no Dia Nacional da Paralisação. Na ocasião, foram distribuídos panfletos com o objetivo de alertar a população sobre os efeitos da aprovação da PL 4330/04.

⁴³ A Carta Aberta das Centrais Sindicais foi escrita como uma manifestação contra a proposta de regulamentação da terceirização, contida no relatório final de Arthur Maia (PMDB-BA), ao substitutivo do Projeto de Lei 4330/04. Na ocasião do relatório final, quase todas as centrais assinaram essa carta, a saber: CGTB, CTB, CUT, FS, Intersindical, Nova Central e UGT.

subcontratação; (4) direito à informação prévia; (5) manutenção dos direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo dos anos (férias, 13º salário e outras garantias previstas em convenções e acordos); (6) garantia de igualdade de direitos entre terceirizados e trabalhadores diretos (CUT, 2015). Esses seis pontos, elencados pela maior central sindical do país como prioridades para uma regulamentação da terceirização, não constam, especificadamente, no texto-base aprovado pela câmara, tampouco foram contemplados pelas ementas.

Contudo, Marcelino (2013) chama atenção para o fato de que, se, por um lado, o diagnóstico da CUT tem um norte claro em relação à terceirização (ainda que, conforme a autora seja, em determinada medida, questionável a efetividade da luta da central para reverter o quadro de precarização por ela provocado), por outro lado, a sua atuação e a dos seus diversos filiados destacados é contraditória e, muitas vezes, ineficiente⁴⁴.

Tal situação, contudo, não se restringe à CUT e aos sindicatos filiados a essa central. O fato do posicionamento e atuação das centrais sindicais frente à terceirização não reverberar, de maneira equiparada, nos seus respectivos sindicatos, é uma questão que se estende às demais centrais. Como lembra Marcelino (2013), a dependência da estrutura sindical tal como ela é atualmente, com a investidura, as taxas compulsórias e a unicidade, informam, nem sempre de maneira clara, as disputas em torno da terceirização.

Assim, o posicionamento enfático das centrais sindicais não encontra ressonância em todos os sindicatos, que, em grande parte, assumem uma postura mais moderada – dentre os quais, o mais expressivo, o Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros (SINDEEPRES). O SINDEEPRES é uma entidade sindical de representação de classe filiada a UGT e intitula-se como único e legítimo representante da classe dos trabalhadores terceirizados e temporários na área de prestação de serviços. A referida entidade considera a regulamentação imprescindível, apesar de reconhecer a necessidade de mudanças no atual projeto – como a inclusão no texto da regulamentação para o setor público. Tal posicionamento pode ser ratificado através das palavras de Genival Beserra Leite (2013)⁴⁵, presidente do SINDEEPRES:

Estamos em busca de uma legislação. Já faz mais de 20 anos que ela vem sendo buscada, desde a época do trabalho temporário. Precisamos de uma lei para acabar

⁴⁴ Marcelino (2013) destaca ainda que todos os documentos da CUT consultados no momento de sua pesquisa tinham como pano de fundo da análise da terceirização uma questão bastante delicada para o movimento sindical, a saber, a preocupação com a redução das suas bases.

⁴⁵ Site do Sindeepres. Disponível em: <http://www.sindeepres.org.br/destaques/302-autoridades-destacam-importancia-e-urgencia-da-regulamentacao-da-terceirizacao-no-brasil.html> Acesso em 20/11/2015.

com a desconfiança, tanto para o lado dos trabalhadores como para o dos empresários, e com a insegurança jurídica. Precisamos de uma legislação que possa atender a todos e trazer a terceirização que todo mundo quer. Não queremos terceirização precária, e sim limpa, boa, que venha a trazer ganhos para os trabalhadores e que dê sustentação para as empresas continuarem no mercado (SINDEEPRES, 2013).⁴⁶

Sobre possíveis mudanças no atual projeto de lei, observa-se que o presidente do Sinddeepres e outros representantes do setor de terceirização reuniram-se com o senador Romero Jucá Filho (RR) para propor ementas ao PLC 30/2015, sob a alegação de que esse é um momento muito importante e que sem uma lei específica para a terceirização o caminho pode ficar livre para a atuação de empresas clandestinas, responsáveis por relações trabalhistas muito frágeis⁴⁷.

Percebe-se, frente a isso, que o desejo e as propostas em prol de uma “reconstrução” do projeto de lei reiteram uma posição mais enérgica por parte das centrais sindicais, ao passo que ao passo que a posição moderada de grande parte dos sindicatos pode ser percebida na medida em que estes estariam dispostos a aceitar “reformas” no atual projeto de lei.

⁴⁶ Site do Sinddeepres. Disponível em: <http://www.sindeepres.org.br/destaques/302-autoridades-destacam-importancia-e-urgencia-da-regulamentacao-da-terceirizacao-no-brasil.html> Acesso em 20/11/2015.

⁴⁷ Site do Sinddeepres. Disponível em: <http://www.sindeepres.org.br/index.php/acontece/859-brasilia051115.html> Acesso em 20/11/2015.

CAPÍTULO III – O RETRATO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: DA CARACTERIZAÇÃO GERAL À ESPECIFICIDADE DO SETOR DE LIMPEZA

O presente capítulo tem como objetivo apresentar a situação da terceirização no Brasil no contexto dos anos 2000, sob a égide dos governos federais do Partido dos Trabalhadores (PT). Assim, o ponto de partida é um levantamento quantitativo sobre a terceirização no país, visando demonstrar a extensão e as características desse fenômeno no contexto dos anos 2000, sobretudo, a partir de 2004 (ano que corresponde ao crescimento do trabalho formal dentro dos governos PT) até 2014. Esse levantamento acerca da terceirização é de suma importância e é o que permite compreender o fenômeno de forma mais integrada, levando em consideração não apenas sua expansão no referido período, mas abarcando também as particularidades dessa forma de contrato e as condições de trabalho sob esse regime de contrato e até mesmo o perfil dos trabalhadores terceirizados.

Faz-se imperativo lembrar que ainda que a terceirização tenha se disseminado para todos os setores de atividades da economia, ela ainda é predominante no setor de serviços. E, em virtude disso, para compreender melhor os efeitos da terceirização sobre os trabalhadores, na sequência, o olhar será voltado para uma categoria específica do setor de serviços, a saber, a de higienização e limpeza. Essa categoria sofreu diretamente os efeitos do imperativo por flexibilização laboral das últimas décadas – de forma que a introdução da terceirização como forma de gestão e organização do trabalho fez florescer um grande número de empresas de prestação de serviços de limpeza no país, conforme o SEBRAE Nacional.

Sendo assim, o setor de limpeza será apresentado e suas características de trabalho estigmatizado, arriscado e predominantemente feminino serão abordadas, bem como a abrangência do setor ao longo dos anos 2000.

3.1 A TERCEIRIZAÇÃO EM NÚMEROS: DADOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL NO CONTEXTO DOS ANOS 2000

Ao falar sobre os números da terceirização no Brasil, torna-se primordial explicar que, infelizmente, tanto a RAIS (Relatório Anual de Informações Sociais, fornecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE), quanto as outras bases de dados, não diferenciam entre terceirizados e contratados diretamente, o que, no entendimento de Stein, Zyllberstajn e Zyllberstajn (2015), seria uma das causas da escassez de estudos empíricos sobre o tema. Nas bases de dados, os números do trabalho terceirizado estão camuflados dentro de inúmeras

categorias de trabalhos formais, de forma que, para contornar essa dificuldade, são adotados procedimentos que permitem identificar indiretamente quem são os trabalhadores terceirizados em determinadas ocupações – através de uma análise correlacionada entre setores tipicamente terceirizados⁴⁸ e setores tipicamente contratantes⁴⁹, ou, através do método utilizado por Dube e Kaplan⁵⁰ (STEIN; ZYLLBERSTAJN; ZYLBERSTAJN, 2015).

As dificuldades de mensuração da terceirização no país estão, sim, muito vinculadas a não existência de separação, nas bases de dados, entre terceirizados e contratados diretos, contudo, não se restringem a isso. Há outros elementos a serem considerados e, dentre esses outros elementos, um deles perpassa pelo fato de que não há uma definição precisa das ocupações terceirizáveis, o que dificulta a classificação do que é ou não terceirizável: até o momento, a única distinção que dispomos é a do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que divide as atividades-fim das atividades-meio e que, em virtude da atual configuração do mundo do trabalho, torna-se uma classificação vaga (STEIN; ZYLLBERSTAJN; ZYLBERSTAJN, 2015). Isso pode ser verificado na medida em que muitas pesquisas – a exemplo da realizada por Márcio Pochmann em 2008, que resultou no livro *A superterceirização do trabalho* – consideram como trabalho terceirizado especificamente cinco categorias ocupacionais (serviços não especializados prestados às empresas especializadas; atividades prestadas por empresas de asseio e conservação; alocação temporária de mão-de-obra; serviços de vigilância e segurança e ocupados em empresas individuais). Já as pesquisas realizadas pelo Sindeprestem (Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros) têm como parâmetro o conjunto de trabalhadores localizados pela rubrica “serviços privados não financeiros que envolvem atividades prestadas às famílias, de informação, prestados às empresas, de transportes e outros”, utilizada em metodologia da Confederação Nacional de Serviços (CNS), com vistas a sistematizar as informações recolhidas junto ao CAGED, IBGE e INSS (SINDEPRESTEM, 2012).

⁴⁸ “Setores tipicamente terceirizados” podem ser definidos como aqueles setores da economia que utilizam, prioritariamente, mão-de-obra subcontratada. Dentre os exemplos, destacam-se serviços técnicos profissionais, serviços pessoais, vigilância, asseio e conservação e telemarketing.

⁴⁹ “Setores tipicamente contratantes” podem ser definidos como aqueles setores da economia que utilizam, prioritariamente, do contrato direto com o trabalhador, ou seja, sem o intermédio de uma terceira empresa; sem a triangulação das relações de trabalho.

⁵⁰ Stein, Zyllberstajn e Zyllberstajn (2015) definem o método de Dube e Kaplan (2010) como simples e podendo ser dividido em três etapas: primeiramente define-se um conjunto de ocupações que são tipicamente terceirizáveis (porteiros, vigias e afins; operadores de telemarketing; trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações, etc.). Na sequência, definem-se as atividades econômicas que são tipicamente de empresas prestadoras de serviços de mão de obra (atividades de vigilância, segurança privada e transporte de valores, atividades de limpeza...). Por fim, cruza-se os dois conjuntos de classificações anteriores e identifica-se os trabalhadores em ocupações tipicamente terceirizáveis que trabalham em empresas cuja a atividade é a prestação de serviços de terceirização (STEIN; ZYLLBERSTAJN; ZYLLBERSTAJN, 2015).

Mas, apesar disso, os dados sistematizados pelo Sindeprestem priorizam categorias específicas, as quais o próprio sindicato nomeia “serviços especializados”, englobando serviços de bombeiro civil; consultoria em RH; controle de acesso; leitura e entrega de documentos; logística; promoção e merchandising; serviços auxiliares e serviços a bancos. Nessa lógica, não são considerados nesses dados serviços técnicos profissionais, serviços pessoais, vigilância, asseio e conservação e telemarketing – e essas categorias estão entre as mais populares no trabalho terceirizado.

Outra limitação, no que tange à mensuração da terceirização no Brasil, diz respeito ao fato de que esses dados referem-se apenas à terceirização formal – e, não se pode esquecer que a subcontratação informal, no país, nunca foi desprezível em termos quantitativos. O dossiê *Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha*, elaborado pelo DIEESE/CUT (2014) considera que tais dados são subestimados, especialmente, em virtude dos trabalhadores terceirizados que estão na informalidade e que, portanto, não são computados. Como observa Antunes (2012): “*terceirização não é sinônimo de informalidade, mas se torna informal muito fácil. Há terceirização dentro da empresa e fora da empresa*”⁵¹.

Todos esses fatores, no que se refere a uma dificuldade de mensuração da terceirização no país, tornam-se primordiais para explicar que, no que tange a esse tema, os números não são exatos, mas sim estimados/aproximados. Apesar disso, é possível verificar o crescimento desta forma de contrato de contrato no decorrer dos anos 2000.

3.1.1 O crescimento e a expansão da terceirização nos anos 2000

As últimas pesquisas sobre terceirização realizadas pelo Departamento Intersindical de Estudos Socioeconômicos (DIEESE) juntamente com a Central Única de Trabalhadores (CUT) apontam que o percentual de trabalhadores terceirizados formais perfazem 26,8% do mercado de trabalho formal, totalizando 12,7 milhões de assalariados. Esses dados são do dossiê sobre a terceirização no Brasil publicado pelo DIEESE/CUT em 2014 e já apresentam significativa diferença em relação ao dossiê anterior, publicado em 2011 – demonstrando que o fenômeno da terceirização segue avançando no país. A tabela 1 permite visualizar essa diferença.

⁵¹ ANTUNES, Ricardo. "Brasil tem 10 milhões de trabalhadores terceirizados". Programa Roda Viva de 31/08/2012. Disponível em: <http://tvcultura.cmais.com.br/rodaviva/roda-viva-discute-o-mundo-do-trabalho-com-ricardo-antunes> Acesso em 14/11/2015.

Tabela 1 – Números da terceirização no Brasil 2010/2013

SETOR	2010		2013	
	Nº trabalhadores	%	Nº trabalhadores	%
Setores tipicamente contratantes	31.740.392	74,5	34.748.421	73,2
Setores tipicamente terceirizados	10.865.297	25,5	12.700.546	73,2
Total	42.605.609	100,00	47.448.967	100,00

Fonte: DIEESE/CUT, 2011; 2014. Elaboração própria.

Como é possível verificar, em 2010, os trabalhadores terceirizados perfaziam cerca de 25,5% do mercado formal de trabalho. Em 2013, esse percentual aumenta para 26,8%, ao passo que se registra uma diminuição no percentual de trabalhadores empregados em setores tipicamente contratantes (DIEESE; CUT, 2014). Em termos de trabalho formal terceirizado, identifica-se o acréscimo de 1.835.249 de trabalhadores no período de 2010-2013, configurando, em termos percentuais, o crescimento de 1,3%.

Esses percentuais, tanto de 2010 quanto de 2013, demonstram que a importante participação do trabalho terceirizado na constituição do mercado de trabalho nacional, visto que esta modalidade de gestão e de contrato de trabalho representa, atualmente, mais de ¼ (um quarto) dos postos de trabalho formais do país. Salienta-se que os dados do DIEESE/CUT (2011; 2014) diferem dos apresentados por Stein, Zyllberstajn e Zyllberstajn (2015) em nota técnica IPEA. O argumento desses autores é que, utilizando o método de Dube e Kaplan para identificar indiretamente quem são os trabalhadores terceirizados, a participação da mão de obra terceirizada no conjunto das ocupações analisadas aumentou 0,1 ponto percentual (p.p.) entre 2007 e 2012, atingindo, assim, 24,5% do total da mão de obra nesse conjunto de ocupações.

Essas diferenças percentuais podem ser explicadas pela falta de um método específico para identificar os números da terceirização no país – o que reflete, inevitavelmente, nos estudos. Ora, conquanto não haja um método operacionalizado, os pesquisadores adotam diferentes procedimentos para mensurar o fenômeno em questão. Entretanto, a pequena diferença percentual no número total de trabalhadores terceirizados no país, verificada nos dois estudos citados acima (especificamente, 2,3 pontos percentuais de diferença entre o estudo do DIEESE e o estudo de Stein, Zyllberstajn e Zyllberstajn), demonstra que, apesar da

não operacionalização, os métodos são relativamente similares e os estudos, ao menos em termos quantitativos, caminham na mesma direção.

A despeito dessas pequenas diferenças percentuais nos dados recentes, faz-se necessário chamar atenção para o comportamento da terceirização nos anos 2000, sobretudo, em relação aos anos 1990: como se sabe, ao longo da década de 1990 a terceirização ganhou forte impulso no Brasil e, mesmo considerando tão somente o comportamento do emprego assalariado formal terceirizado nota-se essa inédita expansão. Concebendo como emprego terceirizado cinco categorias ocupacionais – serviços não especializados prestados às empresas especializadas; atividades prestadas por empresas de asseio e conservação; alocação temporária de mão-de-obra; serviços de segurança e vigilância e ocupados em empresas individuais – os resultados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), realizada pelo IBGE, identificou que, entre 1995 e 2005, estes foram os que mais cresceram no total de ocupações do país, de forma que o seu ritmo médio de expansão anual foi quase quatro vezes maior que as ocupações como um todo (POCHMANN, 2008).

Entre 1995 e 2005, o país registrou o adicional de 8,9 milhões de novos empregos assalariados abertos e somente o segmento terceirizado formal foi responsável pela geração do adicional de 2,3 milhões de empregos formais no mesmo período de tempo, de forma que 33,8% dos postos de trabalho gerados pelo setor privado formal foram de responsabilidade da terceirização no Brasil (POCHMANN, 2008). De acordo com o Sindeepres (2014 b)⁵², no contexto dos anos 2000, os postos de trabalho terceirizados continuaram crescendo em termos absolutos, acompanhando o movimento de formalização geral das ocupações – considerando que foi crescente a expansão absoluta dos postos de trabalho formais.

Tal circunstância pode ser verificada tendo como referência os dados de São Paulo⁵³, pois se percebe que nesse estado a quantidade de empregados terceirizados aumentou significativamente nos anos 2000: em 1995, a quantidade de trabalhadores contratados formais, em regime de terceirização, era de 110 mil empregados distribuídos por menos de 1,2 mil empresas. Após 15 anos, ou seja, em 2010, o número de trabalhadores terceirizados havia ultrapassado os 700 mil, agregados por mais de 5,4 mil empresas (SINDEEPRES, 2014 a)⁵⁴.

⁵² Pesquisa realizada por Márcio Pochmann encomendada pelo SINDEEPRES.

⁵³ Os dados de São Paulo são utilizados como exemplo, nesse trabalho, por dois motivos: (1) os dados sobre a terceirização, a nível nacional, são escassos. Já os dados do maior pólo econômico do país, inclusive sobre terceirização, encontram-se disponíveis de forma mais acessível; (2) Tendo em vista que São Paulo possui o maior percentual de trabalhadores terceirizados do país e é também um pólo em excelência no setor de serviços, permite que seus dados sejam utilizados como referência.

⁵⁴ Pesquisa realizada por Márcio Pochmann encomendada pelo SINDEEPRES.

Nesse período (1996-2010), a expansão média anual do emprego formal terceirizado foi de 1,3%. E, no que refere ao crescimento médio anual das empresas, este percentual foi de 12,4% ao ano. Sendo assim, em todo período analisado pelo Sindeepres, o universo de trabalhadores terceirizados elevou 11,1% em média ao ano (e, no que se refere ao percentual das empresas, este foi de 16,4%) – indicando que a aceleração no comportamento dos preços acompanhada de medidas macroeconômicas se mostrou fundamental para a aceleração da contratação do trabalho terceirizado (SINDEEPRES, 2014 a).

Indo um pouco além, chama-se atenção para o fato de que os dados de São Paulo permitem indicar o crescimento, em termos absolutos, da terceirização no país: nesse estado, o número de trabalhadores em setores tipicamente terceirizados, em 2013, era de 4.171.146. Oito anos antes, em 2005, o mesmo número (4,1 milhões) correspondia ao número de empregos formais que constituíam o segmento usualmente terceirizado **em todo o Brasil**, representando quase 16% do total do emprego formal do setor privado (DIEESE/CUT, 2014; POCHMANN, 2008).

Obviamente, o exemplo referente ao estado de São Paulo não é ao acaso: na distribuição dos terceirizados por estado, São Paulo destaca-se com o maior percentual, 30,5% - superior à média nacional de 26,8%. No entanto, este não é o único estado com grande concentração de trabalhadores terceirizados. A tabela 2 permite verificar o percentual de trabalhadores terceirizados em cada estado do país.

Tabela 2 – Percentual de trabalhadores terceirizados por estado da nação

ESTADOS DA NAÇÃO	(continua) %
São Paulo	30,5
Ceará	29,7
Rio de Janeiro	29,0
Santa Catarina	28,0
Espírito Santo	27,1
Minas Gerais	26,9
Pernambuco	26,8
Bahia	26,4
Rio Grande do Sul	25,3
Amazonas	25,0
Paraná	24,5
Sergipe	23,6
Rio Grande do Norte	23,1
Distrito Federal	22,8

	(conclusão)
Goiás	22,4
Mato Grosso do Sul	21,3
Amapá	20,9
Mato Grosso	20,5
Maranhão	20,0
Paraíba	19,5
Piauí	19,3
Rondônia	18,9
Acre	17,9
Alagoas	15,7
Roraima	13,1
Tocantins	13,1
MÉDIA NACIONAL	26,8

Fonte: DIEESE; CUT (2014). Elaboração própria.

São Paulo lidera e, na sequência vem Ceará (29,7%), Rio de Janeiro (29,0%), Santa Catarina (28,0%), Espírito Santo (27,1%) e Minas Gerais (26,9): todos esses estados possuem uma concentração de terceirizados superior à média nacional. Já dentre os estados com concentração mais baixa de trabalhadores em setores tipicamente terceirizados, e, assim, bastante abaixo da média nacional, encontram-se, respectivamente, Tocantins (12,9%), Roraima (13,1%), Alagoas (15,7%) e Acre (17,9%).

Tendo como referência a tabela II, percebe-se que os estados do norte/nordeste possuem a menor concentração de trabalhadores terceirizados – menor, inclusive, que a média nacional, ao passo que São Paulo e os estados da região sudeste possuem concentração mais alta. Inclusive, por região, destaca-se a Sudeste, que possui 29,4% de trabalhadores em setores tipicamente terceirizados (DIEESE/CUT, 2014).

Uma das explicações para tal situação perpassa pelas desigualdades regionais do processo de desenvolvimento econômico do país. Nesse sentido, faz-se imperativo lembrar que com o crescimento da renda regional e um mercado doméstico baseado nas exportações de café, a industrialização do Brasil, que se iniciou após 1850, também se conservava nas províncias do Rio de Janeiro e São Paulo – e, em reflexo do maior crescimento nas atividades secundárias e terciárias, a urbanização prosseguiu em ritmo mais rápido no sudeste (LEFF, 1972). Passados os anos, São Paulo, que foi o primeiro pólo industrial a desenvolver-se no Brasil, ainda ocupa o papel de centro econômico e industrial do país. E, indo além, tornou-se também o grande pólo nacional de serviços (GOVERNO DE SÃO PAULO, 2015)⁵⁵.

⁵⁵ Governo de São Paulo. Disponível em: <http://www.investe.sp.gov.br/por-que-sao-paulo/economia-diversificada/servicos/> Acesso em 02/12/2015.

Diante desse cenário, torna-se possível compreender a razão pela qual o “novo” modelo organização e gestão do trabalho – a saber, a terceirização – teve mais coró em São Paulo e na região sudeste, considerando, obviamente, a influência histórico-econômica dessa região do país. Por outro lado, a menor intensidade dessa forma de gestão e organização nas regiões norte e nordeste, cuja concentração é, normalmente, inferior à média nacional (à exceção do Ceará), chama atenção para um desenvolvimento econômico desigual, do qual, não se pode negligenciar o atraso econômico dessa macrorregião. Apesar disso, a regionalização e identificação de regiões ou mais desenvolvidas ou com particularidades no seu desenvolvimento – a exemplo do Ceará no que se refere à concentração de mão-de-obra terceirizada – mostram que o Nordeste (assim como o Norte) não se configuram como espaços homogêneos (CHEIN; ASSUNÇÃO, 2007).

Indo além do escopo da expansão territorial, observa-se que o uso da terceirização da mão-de-obra se expandiu fundamentalmente no setor de serviços, ainda que esteja presente em todos os ramos do setor produtivo (POCHMANN, 2012; SINDEEPRES, 2014 b). Frente a isso, o Sindeprestem se apoia na expansão do setor de serviços para explicar o crescimento da terceirização. Segundo o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), de forma geral, o setor de serviços respondeu por quase metade dos empregos formais criados no Brasil em 2011. Em 2012 essa proporção se manteve, pois, no total, o número de trabalhadores com carteira assinada no Brasil chegou a 46 milhões de pessoas em março de 2012, dos quais 25 milhões – 54,3% - ocupavam postos no setor de serviços (SINDEPRESTEM, 2012).

O Sindeprestem (2012) ainda aponta que o segmento referente a serviços prestados a outras empresas, nicho onde atua boa parte das prestadoras de trabalho temporário e terceirização registrou expansão de 18,6% de 2011 a 2012: em termos de *serviços especializados*, havia, em 2011, no país, 8,2 milhões de trabalhadores contratados pelas empresas, patamar que corresponde a 22% dos assalariados brasileiros com registro em carteira. No escopo de atividades desenvolvidas pelas empresas representadas pelo Sindeprestem e pela Associação Brasileira do Trabalho Temporário - Asserttem⁵⁶, entre 2011 e 2012, o Brasil registrou o emprego formal de 810.000 trabalhadores temporários e 1.564.000 trabalhadores terceirizados. Na mesma direção, a 6ª Pesquisa Setorial desenvolvida pelo Sindeprestem e Asserttem, com dados de 2011 e 2012, aponta a existência de 35.261

⁵⁶ A saber: trabalho temporário; bombeiro civil; consultoria em RH; controle de acesso; leitura e entrega de documentos; logística; promoção e merchandising; serviços auxiliares; serviços a bancos. Não estão inclusos trabalhadores terceirizados nas áreas de tecnologia da informação; segurança; asseio e conservação e telemarketing.

empresas da natureza de prestação de serviços especializados no Brasil (SINDEPRESTEM, 2012).

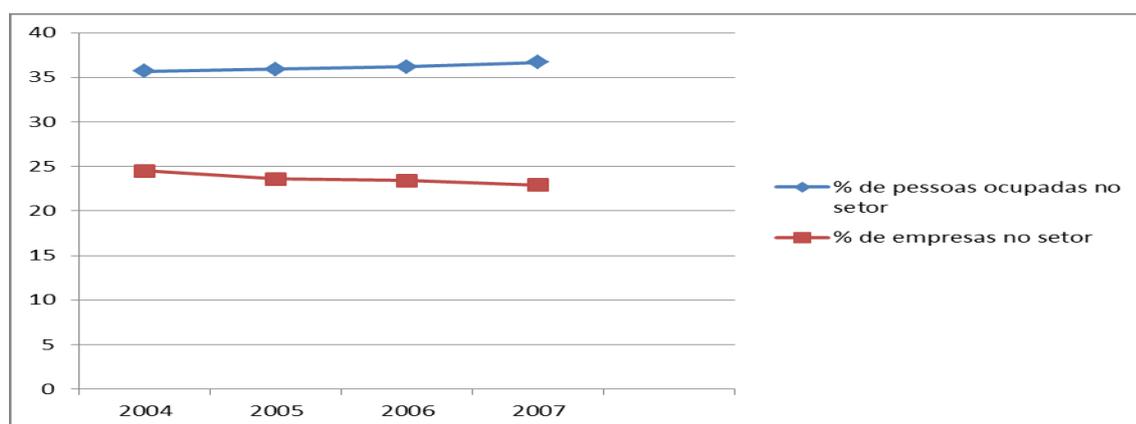
Nesse intermitente, faz-se relevante salientar que, de acordo com o Sindeprestem (2012), entre as indústrias brasileiras, quanto maior o porte e maior o nível de organização, mais se encontram os chamados serviços temporários e terceirizados especializados. Ancorados em dados apurados pela Confederação Nacional da Indústria, o Sindeprestem (2012) indica que fazem parceria com empresas de terceirização e trabalho temporário - 74% das indústrias de grande porte; 63% das de médio porte e 42% das pequenas empresas. Mas, no que tange a essas parcerias, há um ponto que não pode ser negligenciado: segundo uma pesquisa da própria CNI, a principal motivação para as 91% das empresas terceirizarem parte de seus processos é a redução de custo e apenas 2% a especialização técnica (DIEESE/CUT, 2014). Esses dados acabam por ratificar os dados da CIEET (Confederação Internacional das Empresas de Trabalho Temporário), de que o Brasil é uma das nações que mais desenvolveu o setor (trabalho terceirizado e temporário) no mundo, posicionando-se, assim, como o terceiro país que emprega o maior número de trabalhadores temporários e o quarto que mais emprega mão de obra terceirizada especializada (SINDEPRESTEM, 2012).

Ainda que a terceirização do trabalho tenha se expandido em várias direções no contexto dos anos 2000 – como lembra Antunes (2014) – Stein, Zyllberstajn e Zyllberstajn (2015) argumentam que a disseminação da terceirização é heterogênea: enquanto ocupações relacionadas à montagem e manutenção de equipamentos tinham 5,5% de terceirizados em 2012 (em 2007 esse valor era de 6,9%); telemarketing tinha 59,6% dos trabalhadores sendo contratados no mesmo ano (e 65,5% em 2007). Em 2012, a base de dados tinha 4 milhões de indivíduos, quase 9% de todo emprego formal do Brasil naquele ano, conforme o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) (STEIN; ZYLLBERSTAJN; ZYLLBERSTAJN, 2015). O SINDEEPRES (2014 a) não se posiciona precisamente no que se refere a esse quesito, contudo, a sua apresentação do percentual das atividades normalmente terceirizáveis parece encontrar ressonância com a ideia de uma disseminação heterogênea, tal como sustentada pelos autores acima. Isso pode ser verificado na medida em que o SINDEEPRES (2014 a) exemplifica que, somente no estado de São Paulo, quase 50% do total das empresas de terceirização encontram-se no setor de Serviços Auxiliares de Atividades Econômicas e que, atualmente, 2/3 do total dos ocupados em empresas de terceirização se concentram em apenas seis setores: serviços gerais (12%); limpeza e conservação (14%); vigilância e segurança (12%); processamento de dados (8%); logística e distribuição (6%) e telemarketing (6%).

Permanecendo na discussão sobre a expansão do setor de serviços no Brasil, faz-se relevante mencionar que a categoria *serviços prestados às empresas*, da Pesquisa Anual de Serviços, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), comporta grande parte dos empregos tipicamente terceirizados, pois abarca serviços técnico profissionais; seleção, agenciamento e locação de mão-de-obra temporária; serviços de investigação, vigilância e transporte de valores; serviços de limpeza em prédios e domicílios e outros serviços prestados às empresas – além de serem basicamente as mesmas categorias consideradas por Pochmann (2008) em sua pesquisa “*A superterceirização do trabalho*”.

A Pesquisa Anual de Serviços (PAS) representa a principal fonte de dados sobre a estrutura e o funcionamento dos serviços empresariais não-financeiros, fornecendo informações relevantes para os planejamentos público e privado, bem como para a comunidade acadêmica e o público em geral (IBGE/PAS, 2004). Optou-se por utilizar essa categoria, *serviços prestados às empresas*, como exemplo para mostrar o crescimento das atividades tipicamente terceirizadas no escopo dos serviços justamente porque é esta que possui o maior número de serviços tipicamente terceirizáveis. Além disso, as empresas desse segmento oferecem serviços destinados à atividade produtiva, também denominados serviços intermediários (MEIRELLES, 2006 *apud* IBGE/PAS, 2004) – aproximando-se, assim, das chamadas “atividades-meio”. Há uma alteração no comportamento dessa categoria no período de 2004 a 2007, conforme expresso no gráfico 2.

Gráfico 2 – Comportamento da categoria Serviços Prestados às Empresas no período de 2004 a 2007



Fonte: IBGE/PAS, 2004; 2005; 2006; 2007. Elaboração própria.

Como é possível verificar no gráfico 2, houve um leve crescimento, mas constante, no percentual de trabalhadores ocupados nessa categoria que compõe grande parte dos setores tipicamente terceirizantes, no período de 2004 a 2007. Visualiza-se, assim, no gráfico, um

movimento inversamente proporcional, de forma que o percentual de pessoas ocupadas no setor aumenta conforme o percentual de empresas no setor diminui.

Tais dados revelam que no referido período, mesmo as empresas tendo diminuído, elas mantiveram-se capazes de prosseguir com um nível estável de contratações. Ou seja, isso não implicou na redução de postos de trabalho.

Nesse ínterim, faz-se necessário lembrar que muitos desses postos de trabalho representam as “novas formas atípicas de trabalho”, posto que pertencem à um setor que comporta grande parte das atividades tipicamente terceirizadas. Tendo em vista as características da terceirização (em termos de flexibilização da jornada; das atividades; dos salários e até mesmo dos direitos), é compreensível que, mesmo em um momento em que houve decréscimo de crescimento para as empresas do setor, elas consigam manter os custos dessa forma de contrato e, mais do que isso, consigam continuar contratando.

Pontua-se que há setores de serviços que normalmente são terceirizados e que não se encontram nessa categoria, a exemplo da limpeza urbana (que se encontra na categoria Outras atividades de serviços); de outras atividades de entrega (que se encontra na categoria Transportes, serviços auxiliares dos transportes e correio); de telecomunicações e atividades de informática (que se encontram na categoria Serviços de Informação). Contudo, como mencionado, a categoria Serviços Prestados às Empresas foi escolhida como exemplo por representar o maior número de serviços tipicamente terceirizados.

A partir de 2007, o IBGE adotou a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE 2.0, o que levou a alterações em suas pesquisas econômicas e ensejou o início de uma nova série continuada de dados, com o objetivo de manter a comparabilidade internacional, bem como de dotar o país de uma classificação de atividades atualizada com as mudanças no sistema produtivo das empresas (IBGE/PAS, 2012). Ela é o resultado de um amplo processo de revisão baseado nas mudanças introduzidas 4ª revisão da *Classificación Industrial Internacional de todas las Actividades Económicas* (Internacional Standard Industrial Classification – ISIC), aprovada pela Comissão Nacional de Classificação – CONCLA. São várias as mudanças introduzidas na revisão da classificação e as razões que justificam a maior parte dessas mudanças podem ser divididas em três categorias: a) introdução de novos conceitos nos níveis mais agregados para refletir atividades emergentes; b) mudanças necessárias para reagrupar as atividades residuais resultantes de mudanças anteriores; e c) ajustes menores e esclarecimentos de conceitos nos níveis mais detalhados, em geral, visando melhorar a comparabilidade interacional (IBGE/PAS, 2012).

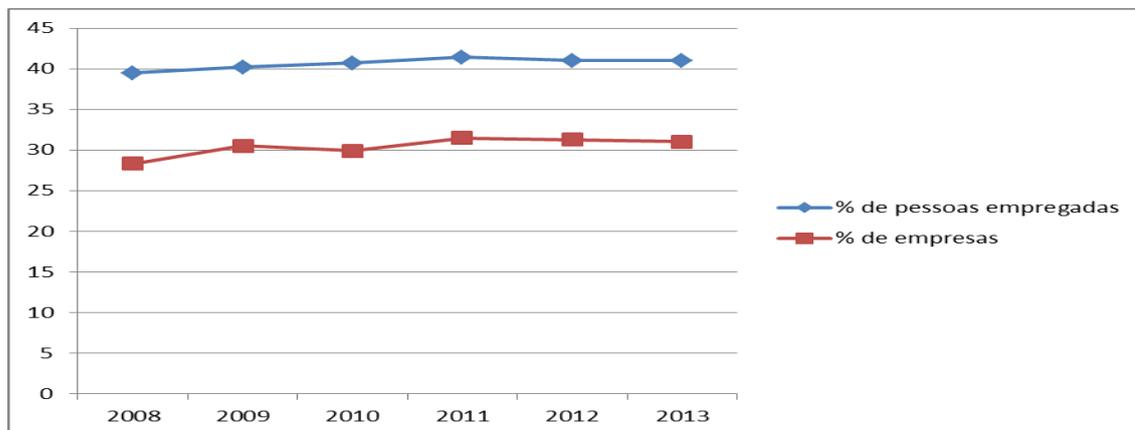
Observa-se, que, diante dessas mudanças, a categoria “*Serviços prestados às empresas*” foi substituída por “*Serviços profissionais, administrativos e complementares*”. Essa nova categoria é composta por serviços técnico-profissionais; aluguéis não imobiliários e gestão de ativos intangíveis não financeiros; seleção, agenciamento e locação de mão-de-obra; agência de viagens; operadores turísticos e outros serviços de turismo; serviços de investigação, vigilância, segurança e transporte de valores; serviços para edifícios e atividades paisagísticas; serviços de escritório e apoio administrativo e outros serviços prestados principalmente às empresas.

Essa alteração torna mais difícil a identificação dos serviços tipicamente terceirizados, tendo em vista que, ainda que as atividades anteriores, que compunham a categoria “serviços prestados às empresas” tenham sido mantidas, algumas atividades que foram englobadas nesse rol (gestão de ativos intangíveis e não financeiros; agências de viagens; operadores turísticos e outros serviços de turismo) não compõem atividades tipicamente terceirizadas. Apesar das alterações, que em grande medida, dificultam a identificação quantitativa dos serviços tipicamente terceirizados, observa-se que “*Serviços profissionais, administrativos e complementares*” permanecem, no escopo dos serviços, tendo o maior número de atividades tipicamente terceirizadas em uma só categoria.

Além disso, no que se refere à substituição de “Serviços Prestados às Empresas” por “Serviços profissionais, administrativos e complementares”, as atividades desta “nova” categoria continuam sendo descritas como, predominantemente, prestadoras de serviços de apoio à produção, pelo IBGE/PAS (2012). E, em virtude disso, optou-se por apresentar o comportamento – e o crescimento – desta categoria no período de 2008 a 2013⁵⁷, conforme exposto no gráfico 3.

⁵⁷ A intenção era contemplar até o ano de 2014, contudo, a PAS de 2014 ainda encontra-se indisponível no site do IBGE.

Gráfico 3 – Comportamento da categoria Serviços Profissionais Administrativos e Complementares de 2008 a 2013



Fonte: IBGE/PAS (2008; 2009; 2010; 2011; 2012; 2013). Elaboração própria.

Tendo como referência o gráfico 3, observar-se que, de 2008 a 2011 houve um crescimento contínuo do percentual e do número de empregados no setor. Já no período de 2012/2013, verifica-se um período de estagnação, tanto do percentual de trabalhadores empregados quando de empresas atuantes no setor. De maneira geral, levando em consideração a mudança de nomenclatura da categoria “Serviços Prestados às Empresas” (Tabela I; 2004-2007), bem como os segmentos incluídos nesta para transformá-la na categoria “Serviços Profissionais Administrativos e Complementares” (Tabela II; 2007-2013), observa-se um movimento de melhora entre um período de outro. Houve diferença no movimento dessas duas categorias ao longo de todo o período em questão: assim, se no período de 2004-2007 o percentual dos ocupados crescia ao passo que o percentual de empresas decrescia; no intervalo de 2008-2010 essas duas variáveis caminham em equilíbrio e, de 2012-2013 ambas se encontram em um período de estagnação, instaurado devido aos “meandros do mercado”.

Quando se refere aos “meandros do mercado”, é fundamental explicá-los justificando, assim, porque também intervém nessa categoria de serviços. De acordo com os indicadores IPEA (2014) o ritmo de melhora de 2013 foi aquém daqueles verificados em anos anteriores (quando mensurado pela comparação das médias anuais) – e esse é o caso da taxa de desemprego, do nível de ocupação e do rendimento real. Contudo, no que diz respeito ao nível de ocupação e de rendimento real, há uma especificidade: o primeiro semestre é marcado por tendências de piora, atípicas em relação ao mesmo período dos anos anteriores, enquanto o segundo é marcado por tendências de melhora compatíveis com o padrão vigente nos anos anteriores.

Sem esquecer a gama de serviços tipicamente terceirizados que essa categoria abarca, deve-se considerar que trabalhadores terceirizados impõem custos menores em relação aos praticados pelos postos de trabalho não terceirizados – apresentando-se, assim, razoável para o ambiente de competição, desfavorável em relação ao exterior e ausente do crescimento econômico. Nesse momento, sem por necessidade ou elevação dos ganhos de produtividade, tampouco de gerar estímulos ao crescimento da produção, constata-se o aprofundamento da terceirização com o objetivo da redução de custos da contratação (SINDEEPRES, 2012 a).

Indo além, o DIEESE/CUT (2014) argumenta que as empresas terceirizadas abrigam os trabalhadores mais vulneráveis do mercado de trabalho – e que esse “abrigo” não tem caráter social, mas é justamente porque esses sujeitos se encontram em situação mais desfavorável e, por isso, submetem-se a esse tipo de trabalho. E, é em virtude disso que o DIEESE/CUT (2014) argumenta que as estatísticas oficiais dificultam a análise dos efeitos da terceirização, que raramente são captadas pelas pesquisas vigentes.

3.1.2 Os efeitos da terceirização em números

Dentre os efeitos da terceirização destacam-se as remunerações mais baixas, as jornadas mais longas de trabalho; a maior rotatividade e os maiores níveis de acidentabilidade (DIEESE/CUT (2011, 2014); SINDEEPRES (2014 a; 2014 b); SINDEPRESTEM (2012, 2013); BRAGA (2012); DELGADO E AMORIM (2014)). Todos esses elementos serão melhor discutidos nos tópicos abaixo:

- Remuneração

No que se refere aos efeitos da terceirização, é primordial abordar a remuneração dos trabalhadores terceirizados – especialmente porque o argumento de que o salário dos trabalhadores terceirizados é inferior do que o dos trabalhadores diretamente contratados, na mesma função, está dentre os mais difundidos. O DIEESE/CUT (2014) aponta que em 2013 a remuneração para os trabalhadores terceirizados foi 24,4%, se comparado aos diretamente contratados. Esse percentual teria apresentado certa melhora, tendo em vista que em 2010, a diferença de remuneração entre terceirizados e diretamente contratados foi de 27, 1%. Contudo, o entendimento do DIEESE/CUT (2014, p. 13) é de que “essa redução ocorre mais em função do aumento do salário mínimo e da aproximação da estrutura salarial brasileira do

piso, do que da busca por redução das diferenças entre esses dois segmentos de trabalhadores”.

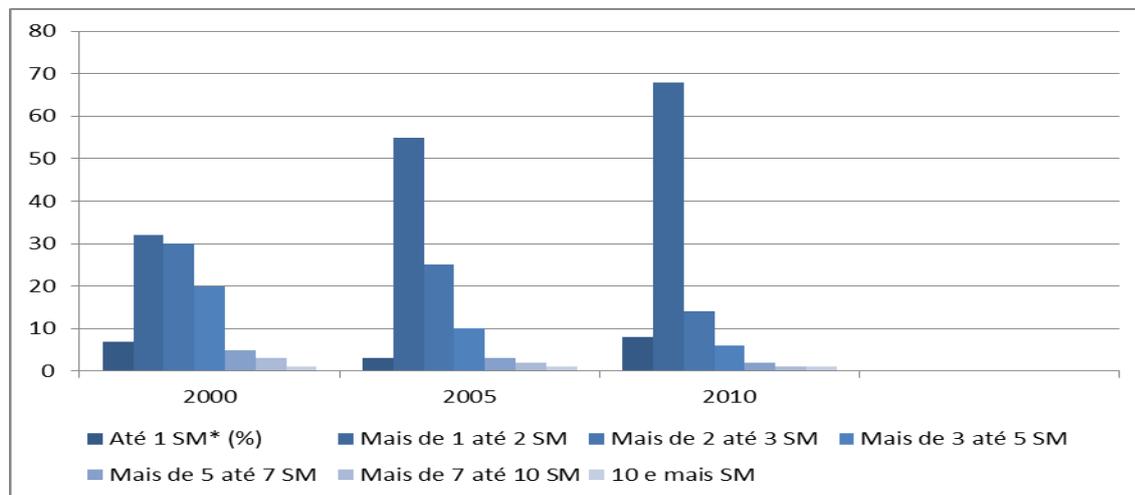
De acordo com o DIEESE/CUT (2014), a remuneração média dos setores tipicamente terceirizados era, em 2013, R\$ 1776,76, ao passo que a dos setores tipicamente contratantes era de R\$ 2361,15. Três anos antes, em 2010, a remuneração média dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados era de R\$ 1.329,40 e a dos trabalhadores em setores tipicamente contratantes era de R\$ 1.824,20 (DIEESE/CUT, 2011).

Observa-se, ainda, que há uma concentração de renda nas faixas de até três salários mínimos, que perfazem 78,5% do total de trabalhadores em setores tipicamente terceirizados, dos quais, 57,1% recebem até dois salários mínimos e 21,4% recebem de dois a três salários mínimos. No que diz respeito às demais faixas de remuneração, 8,3% recebem de 3 a 4 salários mínimos; 7,8% de 4 a 7 salários mínimos; 2,4% de 7 a 10 salários mínimos e, por fim, 2,9%, que recebem acima de 10 salários mínimos (DIEESE/CUT, 2014). Como é possível verificar, as remunerações de 3 a 4 salários mínimos têm um percentual significativamente inferior ao seu antecessor direto, ou seja, as remunerações de 2 a 3 salários mínimos. Isso significa que o percentual apresenta-se inversamente proporcional às remunerações: ou seja, conforme tornam-se mais altos os salários, diminui o percentual de trabalhadores terceirizados recebendo esse valor.

A concentração de renda nas primeiras faixas salariais também se faz presente no escopo do trabalho terceirizado especializado. O Sindeprestem (2013) aponta uma variação de 3,90% no período de 2011/2012 e 2012/2013. Apesar dessa variação, a maioria (aproximadamente 25%) dos trabalhadores de serviços terceirizáveis especializados recebe entre R\$ 701 à R\$ 900.

Alicerçando-se no recorte temporal da pesquisa, faz-se relevante realizar um resgate da remuneração dos trabalhadores terceirizados no contexto dos anos 2000 e observar o comportamento da renda dos trabalhadores terceirizados por faixa de salário mínimo, especificamente, no intervalo de 2000 a 2010. Esse percurso pode ser observado no gráfico 4.

Gráfico 4 – Comportamento da renda dos terceirizados por faixa de salário mínimo entre 2000 e 2010



* SM – Salário Mínimo

Fonte: SINDEEPRES, (2014b). Elaboração própria.

O comportamento da renda dos terceirizados, no período de 2000 a 2010, elaborado pelo Sindeepres (2014b) teve como referência os dados do estado de São Paulo, contudo, os dados são pertinentes para o resto do país especialmente por duas razões: (1) primeiramente porque, como visto anteriormente, São Paulo é o estado que possui a maior concentração de trabalhadores terceirizados no país – tornando-se, face essa concentração, referência em alguns aspectos; (2) além disso, o comportamento dos dados no decorrer desse período encontra ressonância com dados recentes obtidos pelo DIEESE/CUT (2014), apontando para o crescimento percentual do número de trabalhadores nas primeiras faixas salariais.

Como é possível verificar no gráfico 4, no período de 2000-2010, foi constante o crescimento do percentual dos trabalhadores que recebem de mais de um e até dois salários mínimos. Por outro lado, o percentual das remunerações subsequentes, mais altas (à exceção de 10 ou mais salários mínimos) indicou decréscimo nesse intervalo de tempo. Já as remunerações de até um salário mínimo sofreram variação: o percentual apresentou decréscimo em 2005, mas, posteriormente, em 2010, cresceu, superando o percentual inicial apresentado em 2000. No que se refere à remuneração mais alta indicada, dez salários mínimos ou mais, nota-se que o percentual permaneceu inalterado ao longo do período analisado pelo SINDEEPRES (2014b) – e que este permanece baixo.

Os dados apresentados estão em ressonância com os obtidos pelas pesquisas das instituições DIEESE/CUT (2011/2014). O dossiê DIEESE/CUT intitulado “Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha”, do ano de 2011, indicou que os trabalhadores

terceirizados concentram-se nas faixas salariais entre um e dois salários mínimos e de três a quatro salários mínimos, enquanto os trabalhadores diretos estão mais bem distribuídos nas diversas faixas salariais. Esse dado foi ratificado pela segunda edição do dossiê, publicada em 2014, permitindo inferir que as remunerações nas primeiras faixas foi uma constante para os trabalhadores terceirizados ao longo dos anos 2000.

Os níveis de remuneração contidos no setor refletem o histórico dos processos de terceirização no Brasil, onde essa “nova” forma de gestão e organização surge como alternativa em prol da redução de custos. A renda familiar mensal dos trabalhadores terceirizados é um elemento que corrobora com tal argumentação, pois, de acordo com o SINDEEPRES (2014a) a maioria (29%) possui renda familiar entre dois e três salários mínimos, concentrando-se, portanto, também nas primeiras faixas salariais.

- Jornadas mais longas de trabalho

É imprescindível mencionar que a remuneração média dos trabalhadores terceirizados não encontra ressonância com as jornadas de trabalho, considerando, sobretudo, que os trabalhadores desse setor estão submetidos a jornadas mais longas. Os trabalhadores terceirizados realizam uma jornada de três horas a mais semanalmente, sem considerar as horas extras que não são objeto do levantamento do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Esses dados são recentes, referentes aos anos de 2010 e 2013, publicados pelo DIEESE/CUT em 2011 e 2014, respectivamente. Apesar da atualidade das referências, estas acabam por aproximar-se da teoria, no sentido de que a ampliação no tempo de trabalho está entre as características da terceirização que remetem à informalidade, pela sua flexibilidade e pela possibilidade de intensificar o ritmo de trabalho, apontada por Tavares a nível teórico, em seu trabalho intitulado “Os fins (in) visíveis da produção capitalista: informalidade e precarização do trabalho”, de 2004.

- Maior rotatividade entre os terceirizados e implicações na contribuição previdenciária

Além da jornada mais longa, a permanência no trabalho para terceiros é, em média, de 2,7 anos, o que explica a alta rotatividade dos terceirizados – 64,4% contra 33% dos diretamente contratados (SINDEEPRES/CUT, 2014). Segundo dados do Sindeepres (2014a), no ano 2000, havia 58% dos trabalhadores terceirizados com contrato de trabalho com menos

de 12 meses na mesma empresa, ao passo que trabalhadores com cinco anos (ou mais) de serviço, na mesma empresa, correspondiam a apenas 7% dos contratados em regime de trabalho formal.

No que se refere à rotatividade do setor, os dados do ano de 2000 não parecem tão distantes. Uma pesquisa recente do Sindeepres (2014a) demonstrou que 64% dos terceirizados têm tempo de serviço de até um ano na atual empresa de trabalho.

A alta rotatividade implica, inevitavelmente, na descontinuidade da contribuição previdenciária. Tendo como base o período de 2004 a 2009, o Sindeprestem (2013) aponta um aumento na contribuição para a previdência social (de 47,6% para 54,4%), entretanto, apesar do crescimento, este ainda é moderado, observando a representatividade do setor de terceirização de serviços. Além disso, deve-se considerar que grande parte dos trabalhadores terceirizados (56%), antes de serem empregados, permanece, em média, até cinco meses desempregados, de acordo com o Sindeepres (2014). Esse ciclo emprego/desemprego dificulta a contribuição sistemática ao sistema previdenciário e, conseqüentemente, o acesso aos direitos advindos do mesmo.

- Níveis de acidentabilidade entre os terceirizados

No período de 2005 a 2008, o aumento no número de acidentes do trabalho no país era gradativo, contudo, essa conjuntura se modifica e no período de 2008 a 2010 há uma diminuição nesses números: a redução foi de 756 mil acidentes em 2008 para 701 mil acidentes em 2010, ou seja, de 7% (SINDEPRESTEM, 2012). Esse percentual é restrito, considerando que o número de acidentes de trabalho passou da faixa dos 400 mil em 2002 para faixa dos 700 mil, em 2012 (BRAGA, 2012) – e, em virtude disso, o Brasil atualmente é o quarto país do mundo em número de acidentes fatais no trabalho.

Se os números de acidentabilidade no país são expressivos, esse cenário torna-se crítico quando se trata do setor terceirizado. De acordo com Delgado e Amorim (2014), a fragmentação do processo produtivo e a instabilidade das contratações interempresariais dificultam a fiscalização estatal das infrações trabalhistas.

Além disso, discute-se o fato de que, ao terceirizar, as empresas contratantes transferem para empresas menores a responsabilidade pelos riscos do seu processo de trabalho – e essas empresas nem sempre tem condições tecnológicas e econômicas de gerenciá-las (DIEESE/CUT, 2014). Esse cenário é bem abordado por Sampaio (2000), em seu trabalho com pedreiros refrataristas, onde os trabalhadores terceirizados declaram que, por receberem

os EPIs da empresa de terceirização, recebem EPIs de qualidade inferior ao dos funcionários diretamente contratados pela empresa.

Um estudo da subseção do Dieese do Sindieletro Minas Gerais, do ano de 2010, realizado com dados da Fundação Coge, identificou que no período de 2006 à 2008 morreram 239 trabalhadores por acidente de trabalho, dos quais 193 (80,7%) eram terceirizados. Conforme esse estudo, no mesmo período, a taxa de mortalidade média dos trabalhadores diretos foi de 15,06, enquanto que a de terceirizados foi de 55,53 (DIEESE/CUT, 2011).

3.2 O PERFIL DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS NO CONTEXTO DOS ANOS 2000

Tendo em vista as situações evidenciadas no escopo da terceirização até então, torna-se imperativo conhecer quem é o trabalhador subjugado a tais condições de trabalho. E nessa direção, apresenta-se o perfil dos trabalhadores terceirizados, elaborado com base em dados do Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros (SINDEEPRES) e do Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros (SINDEPRESTEM). Evidencia-se que as categorias escolhidas para compor o perfil do trabalhador terceirizado são: sexo, idade, raça/cor e escolaridade.

- Sexo

Verifica-se, atualmente, a predominância masculina no setor de terceirização de serviços, correspondendo a 64% do total (SINDEEPRES, 2014a). As mulheres chegaram a ser maioria, ocupando mais da metade do total das vagas de emprego terceirizado, na segunda metade da década de 1980 – quando os processos de terceirização ainda eram incipientes no país. Entretanto, os anos seguintes permitiram verificar um aumento de vagas ocupadas pelo sexo masculino (SINDEEPRES, 2014b).

A predominância masculina nos serviços terceirizados pode ser compreendida sob dois vieses. Primeiramente, deve-se considerar que, nos últimos anos, dentre os setores que mais cresceram no país (e que empregam mão de obra terceirizada), estão segmentos produtivos em que a força de trabalho é maciçamente masculina, a exemplo da indústria de transformação e a construção civil (MORAES, 2010). O outro viés está relacionado com o tipo de mão de obra absorvido pelo setor, que em geral, é marcado pela escolaridade média – a RAIS (2013) aponta como característica estrutural do mercado de trabalho formal brasileiro

a predominância de mulheres em empregos ocupados por trabalhadores com maior escolaridade, sendo que, em 2013, 59% dos empregos ocupados por pessoas com ensino superior completo eram destinados a mulheres.

- Idade

No que se refere a variável idade, observa-se que os terceirizados são, em geral, adultos – e cerca de dois terços do total desses encontram-se no segmento etário de 25 a 49 anos de idade, de acordo com o SINDEPREES (2014a). O atual cenário, conforme a referida instituição, é caracterizado por maioria entre 25 e 34 anos de idade (37%), seguido daqueles que possuem entre 18 e 24 anos (29%) e dos trabalhadores terceirizados entre 35 e 44 anos (19%). Os extratos dos mais jovens (menores de 18 anos) e dos mais velhos (acima de 44 anos) têm menor representatividade – 1% e 14%, respectivamente.

Ressalta-se que os segmentos etários de até 24 anos de idade passaram a decrescer levemente em 2010, ao passo que na segunda metade da década de 2000, o emprego de trabalhadores de 50 anos de idade e mais voltou a crescer, embora de modo leve (SINDEEPRES, 2014b). Apesar disso, o Sindeprestem (2012/2013) chama atenção para a capacidade do setor terceirizado na contratação de jovens em situação de primeiro emprego e empregados classificados como terceira idade. Nesse cenário, entre os jovens em situação de primeiro emprego, destacam-se aqueles que procuram liberdade financeira e panorama de como funciona o mundo do trabalho. Já entre os trabalhadores na terceira idade evidenciam-se aqueles que voltam ao mercado de trabalho para complementar sua aposentadoria com a renda do serviço terceirizado (ZANOROLI, 2012; ALBERNAZ, 2012).

- Raça/Cor

O trabalhador terceirizado, que é predominantemente homem e adulto, também é, no que se refere à raça/cor, predominantemente pardo – representando 41% do total. Na sequência, vem os trabalhadores brancos (36%), seguido dos negros (18%) e, por fim, as demais categorias, que juntas somam 4% (SINDEEPRES, 2014 a).

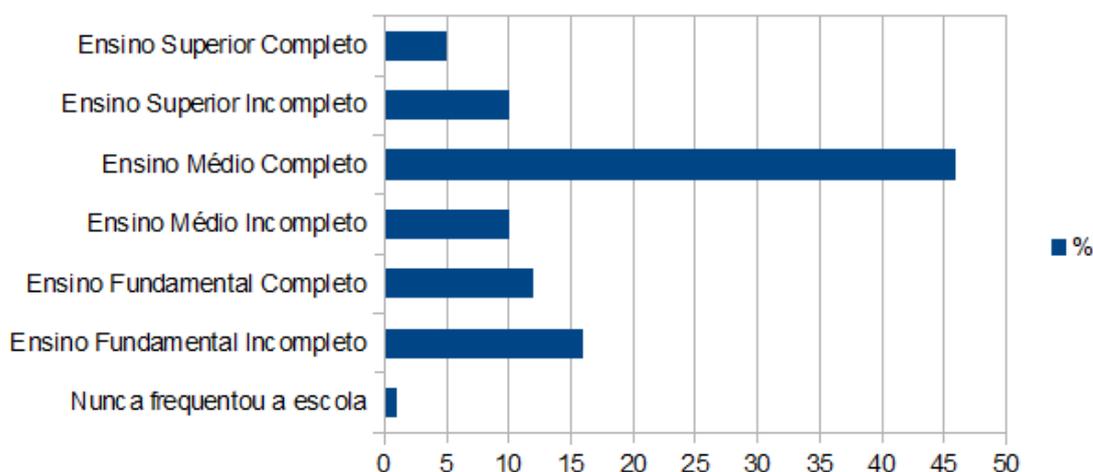
Nesse quesito, o Sindeprees (2014b) chama atenção para uma sensível diminuição da presença de pessoas de cor branca nos postos de trabalho terceirizados nos anos 2000 – a tendência foi uma diminuição gradativa de 2001 a 2010. É importante, contudo, destacar que não se trata de um fenômeno que atinge exclusivamente a categoria dos terceirizados, mas que

se estende ao escopo da base da pirâmide: Pochmann (2012) constata a importância das ocupações de salários de base geradas para os trabalhadores não brancos, de forma que, do contingente de ocupações geradas (tanto nos anos 1990 como nos anos 2000) quatro quintos foram absorvidas por estes trabalhadores.

- Escolaridade

No que se refere à escolaridade dentre os terceirizados, a maioria possui Ensino Médio completo ou incompleto – o que corresponde à escolaridade média do brasileiro. Tais dados podem ser verificados no gráfico 5.

Gráfico 5 – Escolaridade dos Trabalhadores Terceirizados



Fonte: SINDEEPRES (2014^a). Elaboração própria.

O Sindeepres (2014b) indica que houve redução da participação relativa dos trabalhadores com até Ensino Fundamental, entretanto, concomitante a esta redução, verificou-se a expansão dos trabalhadores com escolaridade centrada no Ensino Médio (incompleto ou completo). Ainda que tenha havido um aumento do percentual de trabalhadores terceirizados com Ensino Superior Incompleto ou Completo (considerando que, em 1985 esse percentual era de 2%), este ainda é reduzido.

Tendo como base o período de 2004 a 2009, o Sindeprestem (2012) aponta que houve um aumento no tempo de estudo dos trabalhadores terceirizados. No ano de 2004 a média era 7,5 anos de estudo. Já em 2009 verificou-se um aumento para 8,2 anos – o que significa um crescimento de 0,7 anos de estudo.

A melhora no nível de escolaridade, especialmente no contexto dos anos 2000, reflete, de acordo com o Sindeepres (2014a), uma mobilidade intergeracional, considerando que a escolaridade do trabalhador terceirizado é maior que a de seus pais. Mas, apesar do conjunto de avanços na escolaridade dos trabalhadores ocupados, os níveis de remuneração permanecem contidos, como lembra Pochmann (2008).

3.3 SETOR DE LIMPEZA: A PREPONDERÂNCIA DA TRABALHO TERCEIRIZADO NO CONTEXTO DOS ANOS 2000

O trabalho no setor de limpeza é complexo: possui diversas particularidades, diversas faces, e que, assim como a maioria das atividades laborais, foi sendo reestruturada ao longo dos anos, acompanhando as novas demandas de mercado e os novos modelos de gestão e organização da produção e dos serviços. Esses elementos impedem-nos de abordar o setor de forma simplista e generalista. Em virtude disso, o trabalho no setor de limpeza será abordado, na sequência, tendo como base três aspectos: estigma e risco; predominância de gênero e comportamento do setor no Brasil dos anos 2000.

3.3.1 Trabalho estigmatizado e arriscado

De acordo com Souza (2011), as atividades relacionadas ao trabalho manual, como o serviço doméstico e o serviço de limpeza, carregam historicamente um estigma. A atribuição de um valor menor a estes trabalhadores pode ser evidenciada tanto na antiguidade quanto em sociedades que possuem um passado colonial, como a brasileira – e isso pode ser exemplificado à medida que, no cenário nacional, a transição para o mercado assalariado pautou-se em relações servis e senhoriais herdadas do período colonial (SOUZA, 2011). Não obstante, a desvalorização desses trabalhos, caracterizados como subalternos, se manteve na modernidade.

Padilha (2011) define o trabalho subalterno como aquele que não é exercido como uma escolha pessoal, que oferece baixa remuneração, é desempenhado por pessoas de baixa qualificação e escolaridade e é revestido de características de precariedade. Frente a isso, a autora explica que a limpeza configura-se como um trabalho subalterno por se tratar de uma atividade considerada historicamente no Brasil como inferior, sem valor, “apêndice inútil da sociedade” (PADILHA apud SAWAIA, 2011), que implica em uma relação clara de mando e obediência e que pode ser revestida de invisibilidade e de humilhação social.

Tendo em vista as características atribuídas ao trabalho subalterno – e, especificamente, ao trabalho na limpeza – torna-se relevante lembrar o entendimento de Goffmann (2004), sobre o papel exercido pela sociedade no sentido de caracterizar as pessoas. Para o autor, a sociedade estabelece normas e define os atributos tidos como “normais” para o sujeito, de forma que, quando um atributo o deprecia – ou seja, quando um atributo encontra-se em desacordo com os valores morais de uma sociedade – ele se torna um estigma.

Goffmann (2004) denomina “categorias estigmatizadas” qualquer grupo que possua um particular estigma e, nesse sentido, pode-se pensar nos trabalhadores subalternos como categorias estigmatizadas: atualmente, sob o estigma de profissionais menos capazes, menos importantes, que realizam atividades sobrantes – “apêndices inúteis da sociedade” (PADILHA apud SAWAIA, 2004). Não se pode deixar de considerar que, na sociedade ocidental, que reverencia a meritocracia, o trabalho subalterno costuma estar mais associado à falta de vontade e de esforço pessoal do que à falta de oportunidades – o que representaria um desencontro com os valores morais da sociedade. Nessa direção, Souza (2011) lembra que o estigma atribuído às atividades manuais vigorou em diferentes períodos da história ocidental, e indica que na atualidade este permanece sobre determinados trabalhos, como o serviço doméstico e as atividades de limpeza, embora de forma amenizada.

O estigma para com os trabalhadores subalternos – e especificamente, para com os trabalhadores do setor de limpeza – representa um elemento subjetivo de extrema relevância: diz respeito à formação da identidade profissional, a forma como o sujeito se relaciona e interage no seu meio social, a forma como se reconhece e como se sente reconhecido pelos demais. Souza (2011) observa que nas atividades de baixa qualificação, espera-se uma relação desigual e subalterna: como esses trabalhadores estão em uma posição inferior na hierarquia em relação a funcionários e usuários da instituição em que trabalham, torna-se uma relação de subserviência. A autora constatou em seu trabalho intitulado “Identidade e subalternidade: a construção da identidade de trabalhadores serventes de limpeza”, através de várias entrevistas com trabalhadoras e trabalhadores serventes de limpeza, situações que revelaram a relação servil e de pessoalidade, além de aspectos relacionados à invisibilidade e humilhação social. E, inevitavelmente, todos esses elementos refletem na saúde psíquica desses trabalhadores – não é à toa que Chillida e Cocco (2004) identificaram em sua pesquisa com trabalhadores terceirizados do serviço de limpeza de um hospital universitário público da cidade de Campinas (SP) que, no ano de 2000, o diagnóstico médico de doença mental leve foi de 9,6%.

A maior relevância das atividades de serviços na economia contemporânea não eliminou serviços de baixa qualificação, subalternos e servis, como já pontua Souza (2011).

Pelo contrário, criou novas categorias de trabalhos subalternos e revestiu de uma nova roupagem categorias já conhecidas: como é o caso do setor de limpeza, que se apresenta sob uma nova forma de organização e gestão através da terceirização de serviços. Considerado um serviço básico, os profissionais de limpeza inserem-se na nova dinâmica de relações de trabalho atuais, desempenhando suas atividades através de empresas terceirizadas que, imersas na nova reestruturação do capitalismo incorporaram e alocaram uma mão-de-obra desordenada e precarizada, cuja exploração da força de trabalho se manifesta num clima de negligência no que tange a saúde e a segurança dos trabalhadores (PADOVANI, 2009). Nesse sentido, é necessário discutir atentar aos riscos laborais aos quais esses trabalhadores estão expostos – e que podem comprometer sua saúde.

Padovani (2009) explica que, em termos de contaminação ambiental e perigo para a saúde dos envolvidos, os produtos químicos representam por excelência os principais riscos inerentes à atividade de limpeza e conservação. Um exemplo disso é que as doenças respiratórias e afecções – tais como a asma e a rinite – se fazem presentes e advém, em sua grande maioria, de gases e vapores oriundos de produtos químicos de limpeza, assim como as dermatoses ocupacionais, também em virtude da exposição aos produtos químicos (PADOVANI, 2009). Ainda que o contato com os produtos químicos de limpeza representem o principal risco, observa-se que não são os únicos: o autor constata que a atividade de limpeza é permeada pela existência de riscos específicos – biológicos, químicos e de acidentes – englobando, com isso, todos os riscos ocupacionais elencados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, verificados nos riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes (ainda que, dentre os riscos específicos, sobressaiam-se os biológicos, os físicos e os de acidentes, que tem relação direta com o posto de serviço onde é executado o trabalho) (PADOVANI, 2009).

Os riscos ergonômicos merecem destaque por terem sido, durante muito tempo, negligenciados: Padovani (2009) observa que o ritmo de trabalho imposto a essa classe de profissionais tem gerado condições propícias para o desenvolvimento de inúmeras doenças ocupacionais, dentre elas, destacam-se as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e os Distúrbios Ortomoscúlares relacionados ao Trabalho (DORT), que estão diretamente relacionadas a execução de atividades repetitivas e desconfortáveis para o trabalhador – e, no caso do setor de limpeza, elas se manifestam, sobretudo, em função das diferentes tarefas realizadas, de posturas incômodas, do emprego excessivo de força, da repetitividade e insuficiência de repouso no local de trabalho.

É interessante perceber que os dados de pesquisa de Chillida e Cocco (2004), mencionados anteriormente, ratificam as constatações de Padovani (2009), tendo em vista que, no grupo de trabalhadores terceirizados pesquisado pelos primeiros, 60% dos entrevistados reconheciam que o trabalho afetava a sua saúde e muitos desses apresentavam problemas de saúde já diagnosticados pelo médico, dentre os quais, faziam-se presentes as doenças respiratórias (em 29,2% dos pesquisados); as doenças musculoesqueléticas (em 9,6% dos pesquisados) e as doenças de pele (em 3,2% dos pesquisados).

3.3.2 Trabalho predominantemente feminino

Souza (2011) chama atenção para o fato de que, se por um lado, as transformações no mundo do trabalho e da produção intensificadas no Brasil a partir da década de 1990 permitiram constatar o crescimento da presença da mulher em nível superior ao dos homens, por outro, houveram diferenças na inserção de homens e mulheres na estrutura econômica – de forma que as mulheres se destacaram, particularmente, nos postos de trabalho do setor de serviços. Apesar desse crescimento, verifica-se que o percentual de homens ocupados continua sendo maior: de acordo com a Pesquisa Mensal de Emprego (PME), do IBGE, do mês de abril de 2015, tendo como referência as regiões metropolitanas, a distribuição da população em idade ativa correspondia a 45,5% para o sexo masculino e 54,3% para o sexo feminino. No que diz respeito a população economicamente ativa, esse percentual era de 53,2% para o sexo masculino e 46,8% para o sexo feminino e, em se tratando da população efetivamente ocupada, esses percentuais modificavam-se para 53,6% e 46,4%, respectivamente (PME/IBGE, 2015).

No entendimento de Bruschini (2007), a persistência de traços de segregação também está visível em outras dimensões, como em setores, ocupações e áreas de trabalho tradicionalmente femininas; no desemprego, que é mais elevado para as mulheres e nas desigualdades salariais em relação ao sexo oposto, mesmo quando as condições são semelhantes entre os sexos, no que se refere à jornada de trabalho, ao nível de escolaridade e outras. Essa situação está intrinsecamente vinculada à trajetória das mulheres brasileiras no mercado de trabalho. E Bruschini (2007) permite compreender isso quando explica que:

[...] a inserção laboral das brasileiras, que é marcada por progressos e atrasos. De um lado, a intensidade e a constância do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, que tem ocorrido desde a metade dos anos 70, de outro, o elevado desemprego das mulheres e a má qualidade do trabalho feminino; de um lado, a conquista de bons empregos, o acesso a carreiras e profissões de prestígio e a cargos de gerência e mesmo diretoria, por parte de mulheres escolarizadas, de outro, o

predomínio do trabalho feminino em atividades precárias e informais (BRUSCHINI, 2007, p. 538).

A autora demonstra, em trabalho intitulado “Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos”, que, no período de 1992 a 2005 as trabalhadoras brasileiras obtiveram algum progresso no mercado de trabalho, apesar de terem persistido, simultaneamente, inúmeras situações desfavoráveis. No que se refere aos progressos, Bruschini (2007) aponta que, movidas pela escolaridade, as trabalhadoras mais instruídas passaram a ocupar postos em profissões de prestígio (muitas delas tradicionais no reduto masculino) assim como cargos executivos em empresas do setor formal. No que rol situações desfavoráveis, destaca-se o fato de que o maior contingente de trabalhadoras – na época da pesquisa, o percentual de 30% da força de trabalho feminina – continua sendo composto por um grupo de ocupações precárias, tais como empregadas domésticas, trabalhadoras não remuneradas e aquelas que trabalham para o próprio consumo e o consumo familiar, principalmente no setor agrícola.

Essa questão tem raízes mais profundas e, nesse sentido, é impossível não remeter a divisão sexual do trabalho. Hirata e Kergoat (2007) esclarecem que a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos e que essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem, assim, como características, a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares, etc.) (HIRATA; KERGOAT, 2007).

De acordo com as autoras referidas acima, essa forma particular da divisão social do trabalho tem em seu cerne dois princípios organizadores: o princípio da separação, pautado no entendimento de que existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres; e o princípio hierárquico, onde um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher. Tais princípios são legitimados pela ideologia naturalista, que, nas palavras das autoras: “Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a “papéis sociais” que remetem ao destino natural da espécie” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599). Apesar disso, Hirata e Kergoat (2007) observam que ainda que esses dois princípios encontrem-se em todas as sociedades conhecidas e sejam legitimadas pela ideologia naturalista, isso não significa que a divisão sexual do trabalho seja um dado imutável, pelo contrário, tem grande plasticidade e varia no tempo e no espaço. Nogueira (2011, p. 24) explica essa plasticidade de forma sucinta: “Em suma, a divisão sexual do trabalho é um fenômeno histórico e social, pois se transforma e se reestrutura de acordo com a sociedade da qual faz parte em um determinado período”.

Nessa perspectiva, estabelecem-se as novas configurações da nova divisão sexual do trabalho. E conforme as autoras, os pontos fortes dessas novas modalidades da divisão sexual do trabalho são: (1) a reorganização simultânea do trabalho no campo assalariado e no campo doméstico – o que remete, no que refere a este último, a externalização do trabalho doméstico, mas também, à nova divisão do trabalho doméstico; (2) duplo movimento de mascaramento, de atenuação das tensões nos casais burgueses de um lado, e a acentuação das clivagens objetivas entre mulheres, de outro: ao mesmo tempo em que aumenta o número de mulheres em profissões de nível superior, cresce o de mulheres em situação precária (desemprego, flexibilidade, feminização das correntes migratórias) (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Chama-se atenção, aqui, especialmente para primeiro ponto, no que tange à externalização do trabalho doméstico. As mulheres que, historicamente exerceram funções reprodutivas, vinculadas ao trabalho do lar e ao cuidado dos filhos, continuaram a exercer essas atividades na esfera pública. Nessa direção, Souza (2011) entende que a supremacia das mulheres no setor de serviços pode ser explicada pelo caráter feminino de determinadas ocupações – e exemplifica os serviços pessoais, de saúde, de educação, alojamento, alimentação – atividades que, historicamente foram atribuídas às mulheres e ao serem realizadas na esfera pública se mantêm na mesma atribuição.

O trabalho na limpeza também se encontra no âmbito da externalização do trabalho doméstico e, assim, representa um lócus de trabalho feminino. Isso pode ser ratificado pelos trabalhos recentes de Souza (2011); Padilha (2011); Souza (2012); Chaves (2014); Dresch, Zanardine e Faux (2015) que mostram a predominância feminina no trabalho do setor de limpeza. Esses autores, ao realizarem trabalhos enfocando o setor de limpeza, se depararam com um número significativamente maior de mulheres realizando essa atividade. É importante mencionar que essas pesquisas referem-se, especificamente, ao trabalho terceirizado no setor de limpeza, pois este é um serviço que, nos dias de hoje, normalmente tem como mediadora uma empresa de terceirização de serviços – tendo em vista que a reestruturação produtiva implicou em novas demandas de mercado e novos modelos de organização e gestão da produção e dos serviços. Como explica o SEBRAE Nacional, até meados da década de 1970 a maioria das empresas utilizava uma equipe de limpeza própria, mas isso foi se modificando no decorrer dos anos e as empresas de terceirização de serviços de limpeza fizeram-se presentes, no cenário nacional, sobretudo nos últimos 20 anos.

O trabalho na limpeza é permeado por um aspecto servil e subalterno (SOUZA, 2011). Assim, no que se refere à acentuação das clivagens objetivas entre as mulheres, destacadas por Hirata e Kergoat (2007), faz-se importante ressaltar que as que trabalham nesse setor encontram-se em um âmbito do trabalho feminino que não deixou de crescer, que é o das

mulheres trabalhadoras em situação precária – mais suscetíveis, inclusive, a flexibilização e ao desemprego.

3.3.3 Dados do setor de limpeza no Brasil dos anos 2000

Tendo como referência a Pesquisa Anual de Serviços (PAS), do IBGE, observa-se que o trabalho no setor de limpeza encontrava-se, no período de 2004 a 2007, segmentado. Parte dele concentrava-se na categoria “Serviços Prestados às Empresas”, no segmento nomeado “Serviços de Limpeza em Prédios e Domicílios”. Outra parte, na categoria “Outros Serviços”, no segmento “Limpeza Urbana e de Esgoto” – incluindo atividades conexas. Entretanto, levando em consideração o foco desta pesquisa, ou seja, os sujeitos de pesquisa e as atividades exercidas por estes, o enfoque será dado para o primeiro segmento mencionado, a saber, “Serviços de Limpeza em Prédios e Domicílios”.

É possível ter uma noção do comportamento desse setor, no referido período, através da visualização da tabela 3, que expõe o percentual de ocupados na atividade de limpeza, o percentual de empresas que prestam esse tipo de serviço e o salário médio mensal dos trabalhadores do setor.

Tabela 3 – Comportamento do segmento “Limpeza em Prédios e Domicílios” no período de 2004 a 2007

	Pessoal Ocupado (%)	Empresas no setor (%) Limpeza em Prédios e Domicílios	Salário Médio Mensal
2004	42,5	43,7	2,2
2005	45,5	37,3	2,0
2006	47,1	42,9	1,8
2007	46,2	40,7	1,7

Fonte: IBGE/PAS (2004; 2005; 2006; 2007).

O segmento nomeado “Limpeza em prédios e domicílios” liderou durante todo o período, sendo responsável pelo maior percentual de pessoas ocupadas na categoria “Serviços Prestados às Empresas”⁵⁸. Como é possível visualizar na tabela, houve leves alterações no

⁵⁸ De acordo com o IBE/PAS, essa categoria atende, em geral, o setor empresarial e o governamental, que são fortes demandas de serviços de terceiros como elementos de complementação e apoio ao desempenho de suas atividades principais. Além disso, esses serviços caracterizam-se, em geral, por ser uma mão de obra de baixa escolaridade.

percentual de pessoas ocupadas durante o intervalo destacado; entre 2004 - 2006 verifica-se crescimento e em 2007 observa-se um pequeno decréscimo deste. De maneira geral, pode-se afirmar que, no que se refere ao percentual de pessoas ocupadas no segmento, há um crescimento leve, contínuo e constante no período de 2004 a 2007.

A mesma estabilidade não se repete com relação às empresas. É fato que o número de empresas de prestação de serviços de limpeza se sobressai frente às demais empresas de prestação de serviços abarcadas pela categoria. Todavia, observa-se que houve redução do percentual no período de 2004 a 2005. No período subsequente (2005 a 2006) há um crescimento e, entre 2006 e 2007 verifica-se, novamente, a queda desse percentual.

Tais dados permitem verificar a importância do setor de limpeza no período, visto que, dentro da categoria “Serviços Prestados às Empresas” este foi responsável pelo maior percentual de pessoas ocupadas e pelo maior percentual de empresas atuando no ramo. Entretanto, a relevância do setor não implicou em melhor remuneração para os funcionários, pelo contrário: observou-se queda constante no salário médio mensal dos trabalhadores da limpeza, que reduziu de 2,2 salários mínimos em 2004 para 1,7 salários mínimos em 2007.

A partir de 2008, com a implementação da CNAE 2.0, a categoria “Serviços Prestados às Empresas” passou a ser designada “Serviços Profissionais, Administrativos e Complementares” e, em consequência disso, o segmento “Limpeza de prédios e domicílios” passou a fazer parte de “Serviços para Edifícios e Atividades Paisagísticas”. Essa divisão refere-se às empresas que fornecem mão de obra para a prestação de uma série de serviços de apoio em instalações prediais, sem envolvimento ou responsabilidade com a atividade empresarial das contratantes. De acordo com o IBGE/PAS (2008, p. 56) “inclui os serviços de limpeza de prédios, máquinas, meios de transporte, ruas, as atividades paisagísticas de construção e manutenção de jardins e gramados, bem como a imunização e controle de pragas urbanas”.

Como é possível perceber, sob a égide dessa nova designação, foram englobados outros serviços junto da limpeza, como os serviços de paisagismo e de controle de pragas, tornando inacessíveis os dados específicos da limpeza de prédios e domicílios. Ou seja, se por um lado a nova classificação, baseada na CNAE 2.0 facilita as coisas, por aproximar-se dos padrões internacionais, por outro ela dificulta, face sua característica englobante.

O comportamento do segmento “Serviços para Edifícios e Atividades Paisagísticas” (pessoas ocupadas no setor, percentual de empresas atuando na área e salário médio mensal dos trabalhadores), no período de 2008 a 2013⁵⁹, pode ser visualizado na tabela 4.

Tabela 4 – Comportamento do segmento “Serviços para Edifícios e Atividades Paisagísticas” no período de 2008 a 2013

	Pessoal Ocupado (%)	Empresas no Setor (%) Serviços para Edifícios e Atividades Paisagísticas	Salário Médio Mensal
2008	23,3	-	1,5
2009	20,9	3,7	1,4
2010	21,2	4,1	1,3
2011	20,6	4,2	1,4
2012	20,6	4,6	1,4
2013	20,8	4,8	1,4

Fonte: IBGE/PAS (2008; 2009; 2010; 2011; 2012; 2013).

Observa-se que o percentual de pessoas ocupadas no setor variou entre 2008 e 2010. Mais especificamente, houve redução do pessoal ocupado de 2008 para 2009 e, de 2009 para 2010 foi possível verificar uma recuperação, frente o aumento de 1,3% - mas, apesar do aumento, o percentual de ocupados no setor em 2010 ainda foi inferior ao de 2013. A bem verdade, o percentual atingido em 2013 foi o maior durante o período em tela: de 2010 para 2011, observa-se, novamente, uma redução e, de 2011 para 2012 não houve alteração. Um leve crescimento, de 0,2% pode ser visualizado de 2012 para 2013. É importante salientar que, a despeito das alterações no que se refere ao percentual do pessoal ocupado entre 2008 e 2013, pode-se verificar uma regularidade no mesmo, sobretudo, entre 2009 e 2013.

No que diz respeito ao percentual de empresas atuando no setor, é possível verificar um crescimento leve e constante durante o período de 2009 a 2013. E, com relação ao salário médio dos trabalhadores do setor, identifica-se que este foi, na maior parte do tempo, de 1,4 salários mínimos (à exceção do ano de 2008, com a marca de 1,5 salários mínimos, que configurou o maior salário do período; e do ano de 2010, com a marca de 1,3 salários mínimos, que configurou o menor salário do período).

⁵⁹ A intenção era contemplar até o ano de 2014, contudo, a PAS de 2014 ainda encontra-se indisponível no site do IBGE.

Faz-se necessário ratificar que os serviços prestados às empresas, sob a nova nomenclatura de “Serviços Profissionais, Administrativos e Complementares” também foram expandidos, abarcando também serviços técnico profissionais; alugueis não imobiliários e gestão de ativos intangíveis não financeiros; seleção, agenciamento e locação de mão de obra; agências de viagens, operadores turísticos e outros serviços de turismo; serviços de investigação, vigilância, segurança e transporte de valores; serviços para edifícios e atividades paisagísticas; serviços de escritório e apoio administrativo e outros serviços prestados principalmente às empresas. Assim, com a maior segmentação da categoria, o percentual de “Serviços para Edifícios e Atividades Paisagísticas”, que inclui atividades de limpeza, tem sua importância relativa reduzida frente ao todo. E é simples compreender o porquê: se antes a categoria “Serviços Prestados às Empresas” comportava quatro segmentos, atualmente, frente a modificação, a categoria “Serviços Profissionais, Administrativos e Complementares” comporta oito segmentos – ou seja, o dobro.

Apesar do percentual do referido segmento ter reduzido, salienta-se que de 2008 a 2013 os “Serviços para Edifícios e Atividades Paisagísticas” absorveram a maior parte do pessoal ocupado nos “Serviços Profissionais, Administrativos e Complementares”, com a média salarial mais baixa da categoria. Ou seja, esse novo segmento de serviços, que abarca a limpeza, repetiu a dinâmica do extinto segmento “Limpeza em Prédios e Domicílios”, pertencente a também extinta categoria “Serviços Prestados às Empresas”, no período de 2004 a 2007. Salienta-se que, nos anos de 2004 e 2005 a média salarial de serviços de “Limpeza em prédios e domicílios” empatou com “Seleção e Agenciamento de Mão de Obra Temporária”, ambas com as remunerações mais baixas da categoria no período. Nos anos subsequentes (2006 e 2007), o segmento “Limpeza em Prédios e Domicílios” liderou com a média salarial mais baixa da categoria a qual pertencia.

Esses dados, tanto os de 2004/2007 quanto os de 2008/2013, permitem verificar que, no país, no contexto dos anos 2000, as categorias do setor de serviços que abarcam o serviço de limpeza têm como característica o maior número de ocupados e os menores níveis salariais. Além disso, como o próprio IBGE/PAS (2004) identifica, esses serviços identificam-se, em geral, por ser uma mão de obra de baixa escolaridade.

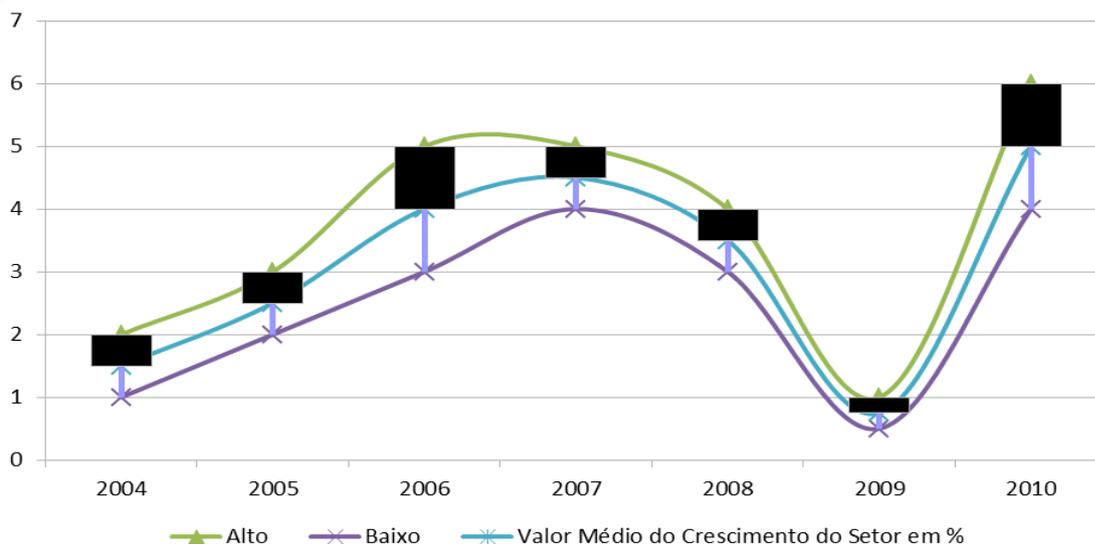
Outra característica do setor de limpeza, que está para além dos dados do IBGE/PAS, diz respeito à relevância adquirida pelas empresas de terceirização de serviços nos últimos

tempos. Conforme o SEBRAE Nacional⁶⁰ a introdução da terceirização como “conceito gerencial e estratégico” alavancou o mercado de prestação de serviços e fez florescer um grande número de novas empresas no setor de limpeza, de forma que a terceirização nesse setor ainda é considerada um segmento “jovem”, marcado por uma grande quantidade de pequenas empresas, das quais, quase 70% empregam menos de 20 funcionários.

Segundo a Associação Brasileira do Mercado de Limpeza Profissional (ABRALIMP, 2011), entre 45 e 55% do mercado de limpeza profissional⁶¹ no setor privado está terceirizado, especialmente nas grandes empresas; já no setor público o nível de terceirização nos serviços de limpeza é estável e maior, atingindo de 80 a 90% do total. Através do cruzamento dos dados do nível de terceirização nos setores público e privado, a ABRALIMP (2011) estima o nível total de terceirização do mercado de limpeza profissional: entre 66 e 76% do serviço realizado é mediante contratação de empresas terceirizadas e, no entendimento da referida instituição, essa é uma tendência que não encontra espaço para desaceleração.

A ABRALIMP (2011) indica que o desenvolvimento do mercado de limpeza profissional se dá de forma contínua e apresenta o crescimento do mercado do período de 2004 a 2010 – conforme gráfico 6.

Gráfico 6 – Crescimento do mercado de limpeza profissional de 2004 a 2010



Fonte: Abralimp (2011). Elaboração própria.

⁶⁰ Site SEBRAE Nacional. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/A-terceiriza%C3%A7%C3%A3o-no-setor-da-limpeza> Acesso em 29/11/2015.

⁶¹ Limpeza profissional é compreendida pelo mercado como todas as atividades de limpeza interna e externa, exceto a limpeza pública e urbana (ABRALIMP, 2011).

Como é possível perceber, houve crescimento contínuo desse setor entre 2004 e 2006. Já no período subsequente, a saber, de 2007 a 2009, observa-se que o setor continuou crescendo, porém, que houve uma desaceleração nesse crescimento – e que essa desaceleração foi contínua, de forma que o menor percentual de crescimento do setor foi no ano de 2009. Depois de três anos de crescimento desacelerado, em 2010 o setor apresenta crescimento significativo, o maior de do período analisado.

Sobre as “acelerações” e “desacelerações” no crescimento do setor, a ABRALIMP (2011) justifica que, em alguns anos, circunstâncias externas a este influenciaram e refletiram nos índices. Mas, de uma forma geral, esta associação e as empresas do segmento de limpeza profissional acreditam que o crescimento do setor está em ressonância com os índices do PIB nacional.

Destaca-se, ainda, que, de acordo com a ABRALIMP (2011), o setor de limpeza profissional é um dos maiores empregadores do Brasil e deve continuar a crescer, estimulado pelo movimento de terceirização e pela crescente utilização de produtos e equipamentos de uso profissional.

CAPÍTULO IV – A TERCEIRIZAÇÃO EM SANTA MARIA: UM OLHAR SOBRE O SETOR DE HIGIENIZAÇÃO E LIMPEZA

Neste capítulo, será abordada, especificamente, a questão da terceirização em Santa Maria. Obviamente, a referida cidade não foi absorta às mudanças que ocorreram no mundo do trabalho nas últimas décadas e, como tem sua economia voltada, prioritariamente, para o setor de serviços, foi um local propício para a disseminação das novas formas atípicas de contrato de trabalho, dentre elas, a terceirização.

Parte-se, assim, de uma exposição socioeconômica da cidade, cujo objetivo é demonstrar como a economia local foi se estruturando ao longo dos anos – e a razão pelo qual o setor de prestação de serviços sobressaiu-se aos demais, abrindo portas para o crescimento da terceirização. Na sequência, serão apresentados os dados disponíveis sobre a terceirização no município, particularmente, no período de 2004 a 2014, visando verificar como o fenômeno generalizado da terceirização se comporta em uma cidade de médio porte, no interior do Rio Grande do Sul.

Após a contextualização da economia local e do comportamento da terceirização na cidade, sobretudo, no âmbito dos anos 2000, o olhar será voltado para uma categoria específica do setor de serviços, que é o setor de higienização e limpeza. Observa-se que este é um dos setores de terceirização de serviços mais expressivos na cidade, contando com 144 empresas registradas e atuantes. Nessa direção, para melhor compreensão do fenômeno da terceirização em Santa Maria e dos efeitos desta sobre os trabalhadores, primeiramente será traçado o perfil das empresas em que os sujeitos dessa pesquisa compõem o quadro funcional e, em seguida, será traçado o perfil das trabalhadoras entrevistadas.

Não se pode esquecer que a limpeza é concebida historicamente no Brasil como inferior, sem valor, “apêndice inútil da sociedade” (SAWAIA apud PADILHA, 2011), que muitas vezes pode ser revestida de invisibilidade e humilhação social. Como nenhum fenômeno social é estático, essa situação tende a se modificar com o imperativo da terceirização, que alterou as formas de contrato, gestão e organização e se expandiu no país no contexto dos anos 2000, sobretudo, sob a égide dos governos federais do PT. Frente a isso, as condições de trabalho e vida das terceirizadas da limpeza serão discutidas, nesse capítulo, tendo como referência “a voz” das próprias trabalhadoras, de forma que a análise das entrevistas tem como objetivo identificar se a terceirização, como emprego formal, possibilitou a essas mulheres crescimento econômico e social ou se, apesar da formalidade,

foi um trabalho que, devido as suas características, retroalimentou a sua condição de pobreza e vulnerabilidade, representando uma “formalidade precária”.

4.1 DE “CIDADE FERROVIÁRIA” A “CIDADE UNIVERSITÁRIA”: UMA APRESENTAÇÃO SOCIOECONÔMICA DA CIDADE DE SANTA MARIA/RS

Antes de discutir, especificamente, a questão da terceirização em Santa Maria, faz-se necessário realizar uma apresentação da história e da estrutura econômica da cidade a qual se está abordando. Santa Maria é uma cidade de médio porte, localizada no centro geográfico do Rio Grande do Sul. Nos últimos tempos, em seu processo de ocupação e urbanização, essa localização facilitou o desenvolvimento de várias atividades econômicas (PORTO, 2006) – dentre as quais, atualmente, destacam-se o comércio, a prestação de serviços e as atividades educacionais, que lhe renderam o título recente de “cidade universitária”.

Esse, contudo, não foi o primeiro título de Santa Maria. Fazendo um resgate histórico da economia da cidade, observa-se que esta, já no século XIX tornou-se uma das mais importantes cidades do interior, por sediar a Viação Férrea do Rio Grande do Sul (RS), um dos maiores entroncamentos ferroviários do Brasil – e isso lhe valeu, na época, o título de “cidade ferroviária”.⁶² O transporte de mercadorias e pessoas pelos trilhos férreos leva Santa Maria e região a um grande salto em termos de crescimento, estimulando, assim, a urbanização (PORTO, 2006).

Em virtude disso, Santos *apud* Porto (2006) argumenta que, com a presença da ferrovia, Santa Maria tornou-se, no início do século XX, uma das cidades de maior destaque no estado do Rio Grande do Sul, o que levou, conseqüentemente, muitas pessoas a se deslocarem para a cidade na busca de uma vida melhor, fosse trabalhando no comércio ou na ferrovia. Nesse intermitente, faz-se relevante observar que não há uma data precisa para o início da atividade comercial em Santa Maria, contudo, em 1885, com a implementação da ferrovia, Santa Maria transformou-se num entreposto comercial – pois tornou-se o principal ponto de encontro entre a fronteira, a capital do estado e o resto do país – e esse fato contribuiu para estimular o comércio em toda a zona urbana (PORTO, 2006; PIPPI et al., 2009).

Porto (2006) lembra que o crescimento gradativo da cidade no início do século XX implicou em uma adaptação às novas necessidades que surgiam e que, nesse período –

⁶² De acordo com Porto (2006), foi em face disso que, já em 1897, foi fundada a “Praça do Comércio”, hoje a Câmara da Indústria e do Comércio de Santa Maria (CACISM). Conforme Padoin *apud* Porto (2006), a “Praça do Comércio” era uma entidade de classe que tinha por objetivo congregar os empresários e industriais que viam inicialmente a possibilidade de desenvolvimento econômico e industrial proporcionado pela ferrovia.

contexto de consolidação da Revolução Industrial e do capitalismo – existia, por parte dos governantes, uma preocupação em formar uma cidade padrão, moderna e higiênica, seguindo os padrões da modernidade. Posteriormente, em 1909, foi instalado o primeiro quartel general do exército na cidade, dando início a atividade militar, atividade aprimorada gradativamente nos anos subseqüentes e que representou um novo estímulo ao crescimento de Santa Maria. Mais tarde, com a implementação do campus da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), em 1960, a cidade tornou-se um pólo educacional no interior do estado, passando, então, a ser conhecida como “cidade universitária” (PIPPI et al., 2009).

A partir da apresentação do contexto histórico e econômico da cidade de Santa Maria, é possível perceber o percurso que impulsionou que as atividades comerciais e as prestações de serviços se sobressaíssem às atividades industriais – essas últimas sempre pouco pujantes na história da cidade. Não é de se estranhar que, em uma cidade que teve o cerne de seu desenvolvimento urbano vinculado à presença da viação férrea, essas atividades econômicas tenham se destacado sobre as demais. E, nesse sentido, o excerto do texto de Pippi et al. (2009, p. 96) consegue nos dar uma ideia desse cenário: “*Sendo assim, a Avenida Rio Branco, que liga o centro da cidade à Estação Ferroviária, tornou-se uma das principais vias da cidade, com estabelecimento de comércio e de hotéis que atendiam às necessidades dos viajantes*”.

O cenário de predominância das atividades comerciais e de prestação de serviços não modificou no decorrer dos anos, de forma que, em 2008, a prefeitura de Santa Maria (PMSM) definiu a economia da cidade como possuindo uma alta participação no setor terciário, sobretudo o comércio e a prestação de serviços; mas não deixa de salientar a função representada pelo setor primário, evidenciada pela agropecuária (PIPPI et al., 2009). Conforme a ADESM⁶³ (Agência de Desenvolvimento de Santa Maria), com base em dados de 2011 da Fundação Getúlio Vargas, Santa Maria desponta como uma das três cidades do Rio Grande do Sul com maior potencial de consumo e, no entendimento dessa instituição, estes indicadores elevam a qualidade – e, acrescenta-se, a quantidade – dos produtos e serviços ofertados à população, nos mais variados segmentos.

É possível ter uma noção dessa predominância, na atualidade, a partir da visualização de um dos indicadores econômicos, o PIB (Produto Interno Bruto), do período de 2004 a 2011.

⁶³ Site da Agência de Desenvolvimento de Santa Maria (ADESM). Disponível em: <http://adesm.org.br/santa-maria> Acesso em 20/12/2015.

Tabela 5 – PIB de Santa Maria do período de 2004 a 2011

ANO	PIB PER CAPTA (R\$)	PIB SETOR AGROPECUÁRIO	PIB SETOR INDUSTRIAL	PIB TOTAL SETOR SERVIÇOS
2004	10.534,60	92.688,56	378.909,35	1.993.687,97
2005	10.680,42	53.573,89	374.936,07	2.108.329,21
2006	11.674,37	87.144,00	426.174,90	2.327.761,44
2007	12.564,56	94.167,73	425.460,57	2.489.889,66
2008	12.193,39	102.849,83	418.081,00	2.423.815,12
2009	12.854,96	104.004,63	494.982,70	2.551.324,78
2010	16.794,06	102.751,84	634.467,83	3.257.568,49
2011	16.864,00	99.204,00	593.929,00	3.314.676,00

Fonte: ADESM, S/D⁶⁴. Elaboração própria.

Como é possível perceber frente aos dados de 2004 a 2011, o PIB total do setor de serviços é significativamente superior aos demais durante todo o período. Na sequência, destaca-se, em números, o PIB do setor industrial e, por último, o do setor agropecuário. Por mais que o setor industrial seja, historicamente, pouco pujante na história do município – como já mencionado – o PIB deste setor ainda é proeminente ao setor agropecuário.

De acordo com a ADESM (s/d), alicerçada em referências da Secretaria de Finanças do Município, Santa Maria possuía, em 2012, 18.207 empresas em atividades nos setores comércio, prestação de serviços e indústria. O número de empresas no setor de serviços correspondia a 12.807 empresas, superando os empreendimentos no setor do comércio (4.828) e indústria (527) e representando 70% das empresas locais⁶⁵.

Segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do Ministério do Trabalho (MTE), a cidade possuía, em 2012, 66.117 empregos formais, dos quais, o maior percentual, 44,77% era referente ao setor de serviços (correspondendo a 31.587 dos empregos). O salário médio das admissões nesse setor ocorridas em Santa Maria, no ano seguinte, a saber, 2013, foi de R\$ 912,27 (novecentos e doze reais e vinte e sete centavos), representando, assim, uma remuneração acima do salário mínimo nacional, mas abaixo da

⁶⁴ Site da Agência de Desenvolvimento de Santa Maria (ADESM). Disponível em <http://santamariaemdados.com.br/3-indicadores/indicadores-economicos/> Acesso em 20/12/2015.

⁶⁵ De acordo com dados levantados pela ADESM, com base em referências da Secretaria de Finanças do Município, no ano de 2012 atuavam, também, no município, 3.630 profissionais autônomos e 121 Sociedades de Profissionais Liberais (entendendo-se por Sociedade de Profissionais Liberais aquelas sociedades que têm como sócios os profissionais liberais vinculados a Conselhos Profissionais e suas respectivas categorias) (ADESM, s/d).

média da remuneração do setor no estado do Rio Grande do Sul, que era de R\$ 1.049,87 (mil e quarenta e nove reais e oitenta e sete centavos)⁶⁶ (ADESM, s/d). Acrescenta-se, ainda, que, de acordo com a ADESM (s/d), o número de admissões no setor de serviços foi de 13.403 em 2013, enquanto que o de demissões foi de 12.232, gerando, com isso, um saldo positivo de 1.174.

4.2 A TERCEIRIZAÇÃO EM SANTA MARIA: A INVISIBILIDADE DE DADOS

As referências e dados no que tange ao setor de serviços em Santa Maria não são ao acaso: é necessário mencioná-los porque as empresas de terceirização se encontram justamente nesse segmento – na prestação de serviços, portanto, são parte desse todo. Contudo, se os dados sobre prestação de serviços no âmbito dos anos 2000 – e até em período anterior – são relativamente fáceis de ser encontrados, o mesmo não acontece quando o assunto é, especificamente, a terceirização. No que diz respeito à terceirização em Santa Maria, se lida com uma “invisibilidade de dados”, o que quer dizer que, assim como acontece a nível nacional, as bases de dados não diferenciam entre terceirizados e diretamente contratados e, os números do trabalho terceirizado continuam da mesma forma, camuflados dentro de inúmeras categorias de trabalhos formais.

Isso esclarece o fato de as maiores instituições da cidade, no que compete a dados sobre as empresas, a exemplo da Câmara da Indústria e do Comércio de Santa Maria (CACISM); da Junta Comercial (JC) e da Agência de Desenvolvimento de Santa Maria (ADESM), não terem nenhum tipo de registro referente a terceirização. Sobre a ausência dessas informações, observa-se que, enquanto a CACISM simplesmente assume não possuir nenhum dado da terceirização em Santa Maria, a ADESM justifica:

Sobre terceirização nós ainda não temos [dados]. Muitos dados da economia de Santa Maria podem ser encontrados na nossa página, que é a Santa Maria em Dados. Conhece? Lá tem muita coisa. Mas, se for algo muito específico, só se consegue diretamente na prefeitura mesmo (Atendente da ADESM; dezembro de 2015).⁶⁷

Já a Junta Comercial explica que:

⁶⁶ O salário médio de admissão em Santa Maria, em termos gerais, no ano de 2013, foi de R\$ 950,61 (novecentos e cinquenta reais e sessenta e um centavos), apresentando-se, dessa forma, inferior ao do estado do Rio Grande do Sul, que foi de R\$ 1.080,24 (mil e oitenta reais e vinte e quatro centavos).

⁶⁷ Entrevista não formal da pesquisadora com atendente da ADESM, pelo telefone, na primeira semana de dezembro de 2015.

Nós não temos esses dados. Nós atendemos a todas as empresas, mas não temos nenhuma separação, não sabemos quais configuram como empresas de terceirização ou não. Não tem nenhum documento, nenhum relatório que possamos gerar sobre isso” (Atendente da Junta Comercial; dezembro de 2015).⁶⁸

Salienta-se que, embora as dificuldades sejam semelhantes – no que concerne à obtenção de dados da terceirização a nível nacional e local –, o acesso aos dados de Santa Maria torna-se mais difíceis tendo em vista que, a nível nacional, muitas instituições (DIEESE/CUT; SINDEEPRES; SINDEPRESTEM, etc.) traçaram estratégias para formular/aproximar-se dos números da terceirização, permitindo aos pesquisadores e à comunidade geral acesso aos dados quantitativos desse fenômeno – o que não ocorreu, ainda, em Santa Maria.

O mais próximo que se consegue chegar desses dados, em Santa Maria, é através de referências fornecidas pela Secretaria de Desenvolvimento Urbano, da Prefeitura Municipal de Santa Maria – como salientado pela ADESM – e, também pelo Sindicato de Trabalhadores em Serviços Terceirizados, Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Ambiental e Áreas Verdes de Santa Maria (SINTEPS), conhecido, popularmente, somente como “Sindicato dos Trabalhadores Terceirizados”. Nesse sentido, é relevante pontuar que, embora esse sindicato seja reconhecido como “dos terceirizados”, ele não contempla todos os trabalhadores terceirizados, mas sim, aqueles que trabalham, especificamente nas áreas de asseio e conservação, limpeza urbana, ambiental e áreas verdes.

O SINTEPS reconhece que existem trabalhadores terceirizados em outras áreas em Santa Maria, contudo, pontua que muitas dessas áreas possuem seus próprios sindicatos de classe, que precisam ser respeitados – e exemplifica a terceirização na construção civil e na metalurgia, áreas que possuem sindicatos específicos⁶⁹. Nas palavras da presidente do referido sindicato:

Eu sei dos [números] daqui. Pode ter mais, mas tem que ver que muitos [trabalhadores terceirizados] já tem os seus sindicatos, e nós temos que respeitar. Por exemplo, os metalúrgicos tem seu próprio sindicato, e nós temos que respeitar o sindicato deles. Hm... Na construção civil, eles também tem o seu sindicato. E nós temos que respeitar. Entendeu? (Aldeci, Presidente do SINTEPS, 2015).⁷⁰

No que diz respeito às referências fornecidas pela Secretaria de Desenvolvimento Urbano, faz-se relevante salientar, em um primeiro momento, a referida secretaria associou

⁶⁸ Entrevista não formal da pesquisadora com atendente da Junta Comercial, pelo telefone, na primeira semana de dezembro de 2015.

⁶⁹ Entrevista com a presidente do SINTEPS, Aldeci Moreira Garcia, em 08/01/2015.

⁷⁰ Entrevista com a presidente do SINTEPS, Aldeci Moreira Garcia, em 08/01/2015.

“terceirização” a “terceiro setor”. Foi necessário que a pesquisadora explicasse o conceito de terceirização para então, poder solicitar o número de empresas de terceirização de serviços cadastradas junto à prefeitura de Santa Maria.

A situação relatada demonstra a falta de conhecimento e de informação, por parte da prefeitura municipal, desse segmento do setor de serviços que é tão representativo na cidade. Mais do que isso, revela, de uma forma geral, a falta de transparência quanto aos dados da terceirização, que é o que faz com ela seja “desconhecida”, “invisível”, até mesmo dentro de um setor municipal responsável por fornecer tais informações.

A secretaria informa que não possui esses dados especificamente, pois essa “modulação de atividade” não existe nos cadastros da prefeitura. Sendo assim, só o que esta pode fornecer é o número de empresas de *prestação de serviços* cadastradas junto à prefeitura⁷¹. Uma funcionária da Prefeitura de Santa Maria, da Secretaria de Desenvolvimento Urbano de Santa Maria, explica:

a sua solicitação referente a "terceirização de serviços" não é possível enviar, pois não existe essa modulação de atividade nos cadastros da Prefeitura, o que existe é PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS! [...] reitero não ser possível identificá-las como terceirizadas (Funcionária da Prefeitura de Santa Maria, 2015)⁷².

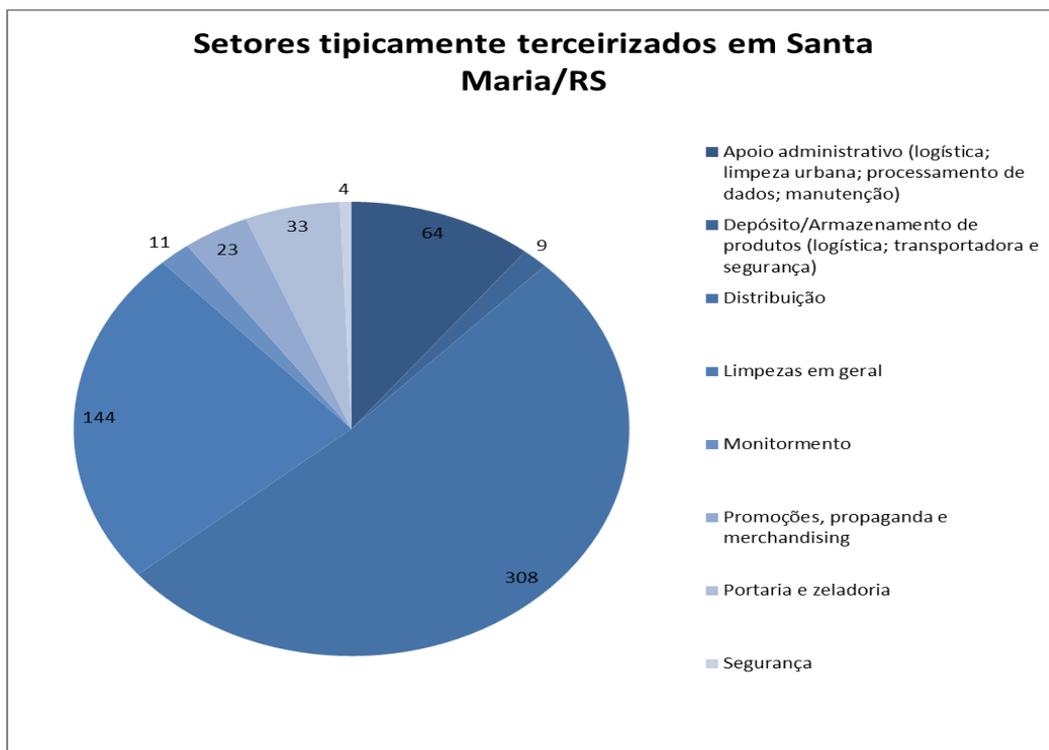
Diante do fornecimento da listagem (recente) das empresas de prestação de serviços de Santa Maria, optou-se por selecionar, nesse rol, os setores tipicamente terceirizados, visando obter uma noção estimada dos números da terceirização na cidade. Os setores tipicamente terceirizados foram selecionados tendo como orientação os setores tipicamente terceirizados definidos por Pochmann (2008) na pesquisa “*A superterceirização do trabalho*” (serviços não especializados prestados à empresas especializadas; empresas de asseio e conservação; mão-de-obra temporária; serviços de segurança e vigilância; ocupados em empresas individuais) e os serviços definidos como “terceirização especializada” pelo Sindeprestem (trabalho temporário; bombeiro civil; consultoria em RH; controle de acesso; leitura e entrega de documentos; logística; promoção e merchandising; serviços auxiliares; serviços a bancos).

À vista disso, os setores tipicamente terceirizados, encontrados na Relação de Empresas por Atividade, do ano de 2015, fornecidos pela Prefeitura Municipal de Santa Maria e seus respectivos números, estão expressos no gráfico 7.

⁷¹ Emails trocados com a Prefeitura Municipal de Santa Maria, especificamente, com a Secretaria de Desenvolvimento Urbano, em 29 de dezembro de 2015.

⁷² Emails trocados com a Prefeitura Municipal de Santa Maria, especificamente, com a Secretaria de Desenvolvimento Urbano, em 29 de dezembro de 2015.

Gráfico 7 – Setores tipicamente terceirizados em Santa Maria/RS



Fonte: Prefeitura Municipal de Santa Maria (2015). Elaboração própria.

Como é possível verificar, tendo como base os setores tipicamente terceirizados definidos por Pochmann (2008) e os especializados, definidos pelo Sindeprestem (2013), Santa Maria possui aproximadamente 654 empresas de terceirização de serviços. Sobressaem-se largamente os serviços de distribuição e de limpezas em geral (com 308 e 144 empresas, respectivamente). Na sequência destacam-se Apoio Administrativo (64); Vigilância e Monitoramento (46); Portaria e Zeladoria (33) e Promoções, Propaganda e Merchandising (23). Por fim, os serviços com menor expressão são Serviços Gerais (12); Monitoramento (11); Depósito/Armazenamento de Produtos (9) e Segurança (4)⁷³.

Pelo caminho utilizado para obter os dados, é possível observar que o referido município apresenta um número significativo de empresas de terceirização de serviços. E, de maneira geral, destacam-se os serviços concentrados na atividade meio do interior do circuito da produção de bens e serviços, com a característica de que:

As empresas que exercem estas funções não são, necessariamente, parceiras que mantém contratos formais de longo prazo, pois atendem a atividades importantes, porém não essenciais ao funcionamento do conjunto da cadeia de produção. Assim,

⁷³ É importante explicar que estes dados são aproximados, tendo em vista, sobretudo, que os dados da terceirização não são fornecidos diretamente pela prefeitura da cidade e que nem todas as empresas de prestação de serviços presentes na cidade estão devidamente cadastradas junto à prefeitura.

a terceirização responde mais às atividades periféricas do processo produtivo, mais especificamente as tarefas de segurança, transporte, alimentação, manutenção, limpeza, asseio e conservação, entre outros (POCHMANN, 2008, p. 53).

Isso fica evidente à medida que, dos dez setores tipicamente terceirizados encontrados em Santa Maria, sete podem ser definidos como terceirização-base, a saber, distribuição; limpeza; monitoramento; portaria e zeladoria; segurança; serviços gerais e vigilância e monitoramento. Poucas são as atividades tipicamente terceirizadas, no município, que compõem o rol das atividades primárias ao processo produtivo, podendo ser consideradas “superterceirização do trabalho” – caracterizadas por atividade-fim do interior do circuito da produção de bens e serviços (POCHMANN, 2008), sendo elas: apoio administrativo; depósito/armazenamento de produtos; promoções, propaganda e merchandising. Da mesma forma, é expressivamente menor o número de atividades que se enquadram na definição de terceirização especializada estabelecida pelo Sindeprestem (2013). Mais especificamente, são apenas três: logística (que se encontra tanto na categoria “Apoio Administrativo” quanto na categoria “Depósito/Armazenamento de Produtos”); promoção e merchandising; e controle de acesso (que possivelmente se encontra incluído em “Portaria e Zeladoria”, ainda que o segundo, zeladoria, não seja considerado especializado).

Pode-se inferir que a supremacia da terceirização-base se deve a forma como a economia da cidade foi se estruturando. Como visto anteriormente, a cidade teve o setor industrial e agrícola relativamente pouco expressivos, com crescimento e expansão no setor de comércio e prestação de serviços, primeiro, para atender aos viajantes – quando a Santa Maria era “cidade ferroviária” – e depois para atender aos estudantes, quando a cidade se transformou em pólo educacional – ou em “cidade universitária”. Frente a essas circunstâncias, é possível inferir que a subcontratação tenha se inserido paulatinamente na economia do município, atentando, sobretudo, a expressividade da prestação de serviços. Além disso, tendo em vista o fato do setor industrial ser pouco pujante, é concebível que as atividades essenciais ao funcionamento da cadeia de produção, ou seja, aquelas que constituem o núcleo da cadeia produtiva (logística; organização; supervisão, etc.) tenham se desenvolvido menos, abrindo espaço para o crescimento das atividades de terceirização-base, que representam as atividades periféricas.

No ensejo da terceirização-base, cabe mencionar que as informações quantitativas disponibilizadas pelo SINTEPS⁷⁴ (Sindicato dos Trabalhadores Terceirizados, Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Ambiental e Áreas Verdes de Santa Maria) acabam

⁷⁴ Entrevista realizada com a presidente do sindicato SINTEPS, Sra. Aldeci Moreira Garcia em 08/01/2016.

indo ao encontro dos dados fornecidos pela Secretaria de Desenvolvimento Urbano. Observa-se que o próprio SINTEPS surgiu em 1998, como uma necessidade frente ao crescimento das empresas de terceirização em Santa Maria. Nas palavras da presidente do referido sindicato⁷⁵, quando estas empresas começaram a “pipocar” na cidade, tornou-se inviável que as demandas dos trabalhadores fossem homologadas no sindicato regional, o SEAAC/RS (Sindicato Intermunicipal dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e de Serviços Terceirizados em Asseio e Conservação no Estado do Rio Grande do Sul), com sede em Porto Alegre. O SINTEPS estima que, atualmente, Santa Maria tem em média 150 empresas atuantes de terceirização de serviços nas áreas de asseio e conservação, limpeza urbana, ambiental e áreas verdes – mas o sindicato explica que é difícil precisar o número de empresas: *“Atuantes, hoje em dia, são umas 150. Mas das atuantes, né? Porque tem aquelas que não são atuantes e aquelas de fundo de quintal”*⁷⁶, *que muitas vezes nem são regulamentadas”* (Aldeci, Presidente do SINTEPS, 2015)⁷⁷.

Considerando-se o número de empresas de terceirização nesse setor, o número de sindicalizados ao SINTEPS parece pouco avantajado: a saber, 500 trabalhadores. A instituição argumenta que o fluxo de associados na cidade é muito grande e que está intrinsecamente relacionado ao tempo de contrato das empresas. Para deixar mais claro, a presidente do SINTEPS utiliza como exemplo a situação recente de uma empresa de limpeza urbana que ganhou, há alguns anos atrás, a licitação para atuar em Santa Maria. Esta não é sequer do estado do Rio Grande do Sul e nas palavras da representante do sindicato *“veio só para explorar mão de obra e ganhar dinheiro”*. Passado o tempo de contrato, a empresa deixou a cidade e o sindicato perdeu uma média de 70 associados de uma vez só⁷⁸.

Ainda que não tenha isso definido em dados quantitativos, o SINTEPS avalia que há bastante rotatividade entre os trabalhadores terceirizados na cidade, sobretudo entre empresas de menor porte – e atribui isso, também, ao tempo de contrato estabelecido entre empresa e trabalhador. Nesse lógica, a instituição esclarece que muitas vezes os trabalhadores: *“(...) vão e voltam do sindicato. Eles se desassociaam quando saem de um trabalho e depois voltam, já contratados por outra empresa”* (Aldeci, presidente do SINTEPS, 2015).

⁷⁵ Entrevista realizada com a presidente do sindicato SINTEPS, Sra. Aldeci Moreira Garcia em 08/01/2016

⁷⁶ Dentre as de “fundo de quintal”, destacam aquelas empresas que funcionam com dois, três funcionários, por pouco muito pouco tempo, pois, assim que o empresário adquire certo capital, a empresa é desfeita.

⁷⁷ Entrevista com a presidente do SINTEPS, Sra. Aldeci Moreira Garcia, realizada em 08/01/2016.

⁷⁸ Entrevista com a presidente do SINTEPS, Sra. Aldeci Moreira Garcia, realizada em 08/01/2016.

Ou seja: assim como tempo de contrato das empresas implica no fluxo dos associados ao sindicato, implica na rotatividade dos trabalhadores terceirizados. E a rotatividade, por sua vez, também implica no fluxo de associados – trata-se, portanto, de uma cadeia⁷⁹.

Outro dado de relevância diz respeito ao salário das categorias dos terceirizados representados pelo SINTEPS, estabelecido por convenção coletiva e renovado em 2014, entre o sindicato dos trabalhadores (SINTEPS) e o sindicato patronal (Sindicato de Empresas de Asseio e Conservação do Estado do RS – SINDIASSEIO), com sede em Porto Alegre (INFORMATIVO SINTEPS, 2014). Pela referida convenção – e pela Campanha Salarial 2015 – o salário normativo da categoria está afixado em R\$ 829,40 (oitocentos e vinte e nove reais e quarenta centavos) para 220 horas mensais, de forma que o valor da hora de trabalho é de R\$ 3,77 (três reais e setenta e sete centavos). A relação horas de trabalho *versus* salário fica definida conforme a tabela 6:

Tabela 6 – Salário normativo das categorias de trabalhadores terceirizados representados pelo SINTEPS

HORAS DE TRABALHO MENSAIS	HORAS DE TRABALHO SEMANAIS	SALÁRIO (R\$)
100	20	376,99
110	22	414,68
120	24	452,38
150	30	565,48
180	36	678,59
200	40	753,99
220	44	829,40

Fonte: INFORMATIVO SINTEPS (2014). Elaboração própria.

Os valores expostos na tabela acima correspondem a Campanha Salarial 2015 (vigentes, portanto, a partir de 01 de janeiro de 2015), ano em que o salário mínimo nacional estava afixado em R\$ 788,00 e, conseqüentemente, a hora de trabalho era de R\$ 3,58. Como é possível verificar, a hora-trabalho normatizada das categorias representadas pelo SINTEPS é superior à base nacional, da mesma forma que o salário, para 220 horas mensais, é superior ao salário mínimo federal.

Nesse quesito dois aspectos são significativos. Primeiramente, é necessário atentar para o fato de que, embora o salário normativo para tais categorias seja mais elevado que o

⁷⁹ Entrevista com a presidente do SINTEPS, Sra. Aldeci Moreira Garcia, realizada em 08/01/2016.

mínimo nacional, precisamente, 4,5% maior, o trabalhador terceirizado só o recebe se contratado para trabalhar o tempo máximo permitido por lei, 44 horas semanais, totalizando 220 horas mensais. Nas demais circunstâncias – a exemplo dos contratos de meio turno, que correspondem a 30 horas semanais (150 horas mensais) e os de 40 horas semanais (200 horas mensais) – os trabalhadores recebem salário inferior a um salário mínimo. Não há ilegalidade em tal fato, apenas indícios de baixas remunerações e desvalorização da categoria, à medida que muitos trabalhadores estariam submetidos ao salário mínimo proporcional à jornada. Isso porque, constitucionalmente, por meio do artigo 7º, incisos IV e V, é assegurado aos trabalhadores urbanos e rurais a remuneração de um patamar salarial mínimo como contraprestação de seu trabalho, ancorado, contudo, na referência de uma jornada padrão de oito horas de trabalho diário e quarenta e quatro horas semanais (conforme os incisos XIII e XIV). Isso possibilitou que o chamado “salário mínimo proporcional à jornada” se tornasse legal, posto que não afronta a constituição. Carrion (2004) explica que:

[...] a lei usou o critério de remuneração diária e previu a jornada normal; quando esta for de 8 horas será necessário cumpri-la; se o empregado for admitido para trabalhar apenas 4 horas por dia, receberá proporcionalmente, sem qualquer ilegalidade (CARRION, 2004, p. 130).

Um outro aspecto que merece ser ressaltado é que o salário afixado para as categorias de trabalhadores terceirizados representados pelo SINTEPS é inferior ao salário mínimo do Rio Grande do Sul – que segue os parâmetros da economia regional – e que em 2015 era de R\$ 1.030,06 (mil e trinta reais e seis centavos). Da mesma forma, é inferior ao salário médio do setor de prestação de serviços da cidade de Santa Maria, que, ainda em 2013, correspondia a R\$ 912,27 (novecentos e doze reais e vinte e sete centavos).

Não se pode deixar de mencionar que todos esses dados levantados são muito recentes e que não é possível ter acesso há dados pregressos da terceirização na cidade. Essa questão suscita, inevitavelmente, o seguinte questionamento: afinal, porque que há uma escassez tão grande de dados sobre a terceirização em Santa Maria?

Evidentemente esse gargalo não se restringe apenas a Santa Maria, como já foi abordado, a dificuldade de encontrar dados e de mensuração se faz presente também em nível nacional. A diferença a nível local, e, particularmente, em Santa Maria, reside no fato de nesta se lida com a escassez de dados primários e secundários. Os poucos dados específicos da terceirização, aos quais se tem acesso, dizem respeito apenas a uma parte desse fenômeno,

visto que são os dados do SINTEPS⁸⁰, referentes a serviços terceirizados em empresas de asseio e conservação, limpeza urbana, ambiental e áreas verdes. À essa escassez, pode-se atribuir o fato de que Santa Maria é considerada pela ADESM (s/d) como “um município dinâmico e cosmopolita, com muitas vantagens para as empresas que buscam alternativas de crescimento, novos mercados e oportunidades”⁸¹. E, frente a essa reputação, segmentar o setor de serviços, apontando quais atividades são terceirizadas, acabaria, impreterivelmente, por revelar a fragilidade do setor, considerando o número significativo de empresas tipicamente terceirizadas e as características da terceirização (empresas que abrem conforme editais; alta rotatividade; baixos salários; jornadas maiores de trabalho; menor proteção quanto à saúde e segurança no trabalho, etc.). A transparência quanto aos números da terceirização implicaria na exposição, à sociedade de forma geral – investidores, empreendedores, consumidores, pesquisadores, trabalhadores - da face mais frágil e efêmera do setor de serviços. Um exemplo interessante, no que diz respeito à fragilidade que a terceirização pode representar, provém de dados da Justiça do Trabalho. No ano de 2015, o Tribunal Regional da 4^o Região (RS) divulgou uma lista dos cem maiores devedores da Justiça do Trabalho gaúcha. Identifica-se, nessa lista, 33 empresas de terceirização de serviços – muitas assim estão registradas, outras, compõem o rol dos serviços tipicamente terceirizados (limpeza e conservação, vigilância, portaria, serviços temporários, transporte de valores). Duas empresas dessa lista – que fazem parte de uma rede – também prestam serviços em Santa Maria, a saber, a Higisul Limpeza e Conservação e a PRT Prestação de Serviços⁸².

Percebe-se, assim, que a escolha por uma não segmentação do setor de serviços implica em torná-lo – ao menos, à nível teórico – uníssono, como se a estrutura do setor fosse a mesma, com as mesmas oportunidades, dificuldades e riscos. Essa circunstância se estende para os trabalhadores: a não segmentação contribui para o entendimento de que todos os funcionários do setor de prestação de serviços estão sujeitos às mesmas condições laborais – o que, na realidade, não acontece, sobretudo quando se trata de trabalhadores terceirizados.

⁸⁰ Os dados fornecidos pelo SINTEPS são insuficientes, de forma que não foi possível traçar um perfil dos trabalhadores terceirizados em Santa Maria/RS. Em virtude disso, na sequência, foi traçado um perfil das trabalhadoras terceirizadas entrevistadas nessa pesquisa.

⁸¹ Site da Agência de Desenvolvimento de Santa Maria (ADESM). Disponível em <http://adesm.org.br/santa-maria> Acesso em 22/12/2015.

⁸² Notícia do Tribunal Regional do Trabalho da 4^o Região (TRT/RS). Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?cod=1189300&action=2> Acesso em 21/12/2015.

4.3 O PERFIL DAS EMPRESAS DE TERCEIRIZAÇÃO DE LIMPEZA

Os sujeitos dessa pesquisa compõem o quadro funcional de sete diferentes empresas de terceirização de serviços de limpeza que atuam em Santa Maria/RS. Nesse sentido, reitera-se que a escolha por realizar entrevistas com trabalhadoras de diferentes empresas teve como objetivo verificar como o fenômeno da terceirização se apresenta considerando as variáveis de porte, estrutura organizacional e modelo de empresas/instituições/organizações para as quais prestam serviços, bem como o reflexo dessas variáveis nas condições de trabalho das terceirizadas.

Contudo, antes de traçar o perfil das sete empresas em questão, é necessário esclarecer que: (1) o perfil das empresas foi traçado por meio das informações que as mesmas disponibilizaram ao público, através das suas páginas comerciais e sites disponibilizados na internet⁸³ (2) não será utilizado o nome real das empresas e sim nomes fictícios (Alfa; Beta; Gama; Delta; Zeta; Sigma; Ômega), posto que essa também é uma forma de manter a confidencialidade das entrevistadas. Elas só concordaram em participar da pesquisa com a confirmação de que o nome das empresas em não apareceria.

Aquelas que trabalham em empresas menores têm receio se serem identificadas. Já aquelas que trabalham na maior empresa de terceirização de serviços da cidade (nomeada aqui de Alfa) têm receio porque há uma recomendação, por parte da empresa, de que os funcionários não falem sobre seu trabalho. G. explica: *“eles não gostam que a gente fale do trabalho com as pessoas”*. E, após conceder a entrevista, ainda questiona novamente, buscando se certificar que o nome do local onde trabalha será preservado: *“Mas, não vai aparecer o nome, né?”*.

- Alfa

A Alfa é a maior empresa de terceirização de serviços da cidade, com maior abrangência e, de acordo com seu site comercial, oferece “serviços de terceirização completa”. Assim, a empresa atua não só com serviços de higienização e limpeza, mas também com serviços de manutenção; áreas verdes; segurança; suprimentos; serviços temporários – e chama essa gama de atividades oferecidas ao público de “serviços integrados”.

⁸³ Nessa pesquisa optou-se por não entrevistar os representantes das empresas, pois a intenção foi analisar a terceirização no setor de limpeza tendo como referência o olhar das trabalhadoras.

A Alfa está há 15 anos no mercado e a matriz da empresa está estabelecida em Santa Maria/RS, em um bairro na região central da cidade. Contudo, possui mais três filiais: uma em Porto Alegre, capital do estado do Rio Grande do Sul; outra em Curitiba, capital do Paraná; e a terceira está situada em São José, uma cidade de médio porte em Santa Catarina. A referida empresa possui 3.500 funcionários distribuídos entre as sedes, o que a torna uma empresa de grande porte. De acordo com a classificação utilizada pela área de pesquisa do SEBRAE⁸⁴ uma empresa do setor de comércio e prestação de serviços, é considerada de grande porte quando possui um quadro de funcionários superior a 100.

Dentre os seus clientes estão grandes empresas, como o Grupo RBS; a Gerdau; o Grupo Ipiranga; a CCGL; a Eurobike e o Sicredi. Em Santa Maria, particularmente, destacam-se a UNIMED Santa Maria e seu respectivo banco (UNICRED); os dois maiores shoppings centers da cidade (Royal Plaza Shopping e Monet); duas universidades, uma pública e outra privada (a Universidade Federal de Santa Maria e o Centro Universitário Franciscano/UNIFRA); um frigorífico de grande porte (BEST BEEF – Frigorífico Silva), entre outros.

- Beta

A Beta não é uma empresa de Santa Maria/RS, nem da região central do estado. Ela é uma empresa de Santa Catarina (inclusive, sua matriz fica em São José), que chegou até Santa Maria por meio de licitações.

Trata-se de uma empresa de grande porte e, de acordo com informações disponibilizadas no seu site comercial possui 23.000 funcionários, bem como filiais e escritórios distribuídos por dezesseis estados do Brasil.

A Beta está há mais de vinte anos no mercado. Desde então, vem atuando como prestadora de serviços nas seguintes áreas: limpeza e conservação; limpeza hospitalar; jardinagem; copa e café; telefonia; digitação; portaria; recepção; zeladoria; serviços de jornalismo e outros de apoio administrativo; segurança patrimonial.

Além do site, a empresa mantém perfil profissional em duas páginas, onde posta informações sobre vagas disponíveis nas filiais; apoio a campanhas; informações sobre novas parcerias firmadas e fotos dos colaboradores em seus locais de trabalho. Possui também vídeos institucionais em um site de compartilhamento de vídeos.

⁸⁴ Site do SEBRAE SC. Disponível em: <http://www.sebrae-sc.com.br/leis/default.asp?vcdtexto=4154> Acesso em 07/02/2015.

Apesar da série de informações disponibilizadas, os clientes da Beta não são divulgados. Através da realização da entrevista com N., contratada da empresa em Santa Maria/RS, foi possível saber que, na cidade, a empresa venceu licitações e presta serviço em, pelo menos, duas instituições federais: a Caixa Econômica Federal e o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS).

- Gama

A Gama também não é uma empresa de Santa Maria/RS e chegou na cidade através de licitações. Sua matriz situa-se em Florianópolis/SC, contudo, há mais três filiais na região sul: duas no Rio Grande do Sul (nas cidades de Porto Alegre e Caxias do Sul) e uma em Curitiba/PR.

É uma empresa de grande porte no setor de prestação de serviços, considerando que possui 8.000 funcionários e, conforme referências disponíveis na sua página comercial possui também centenas de clientes. Há 40 anos no mercado, a Gama define-se como um grupo especialista em segurança; multisserviços (incluindo limpeza e conservação); formação profissional; administração prisional e hotelaria.

Dentre os seus clientes estão instituições públicas e privadas. Aponta-se, como exemplo de clientes públicos: o Banco do Brasil/SA; o Banco do Estado de Santa Catarina (BESC); o Banco do Estado do Rio Grande do Sul (Banrisul); o Centro de Educação Tecnológica de Santa Catarina (CEFETSC); a Inspeção da Receita Federal em Florianópolis; a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC); a Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC); o Departamento de trânsito do Paraná (DETRAN-PR), entre outros. E, como exemplo de clientes privados: a Ordem dos Advogados do Brasil de Santa Catarina (OAB/SC); a Companhia de Bebidas das Américas (AMBEV); o Banco Itaú; a TV Cultura S/A; a TIM Sul S/A; a NET Florianópolis; a GOL Transportes Aéreos e a TVA Sul Paraná.

Em Santa Maria/RS a referida empresa de terceirização de serviços atende, atualmente, à Advocacia Geral da União (AGU). Não foi possível apurar se está prestando serviços em alguma outra organização, mas aparentemente não. Nesse sentido, a entrevistada C., contratada da Gama, explica: *“Ela é uma empresa grande, não é aqui de Santa Maria, é de... Mas aqui em Santa Maria tá pequena agora, porque tá só lá agora. Ela andou perdendo uns edital por aí. Daí ficou só três funcionária, só eu e mais duas colega. No meu prédio só eu. Elas ficam no prédio que fica de frente.”*

- Delta

A Delta não é uma empresa de Santa Maria/RS. E, a exemplo das citadas anteriormente, também chegou à cidade através de licitações. Sua sede fica em Campo Largo/PR, cidade onde foi fundada, em 2005. Contudo, atualmente tem duas filiais, em Anapongas (PR) e em Paboré (RS), além de dois “pólos avançados”, nas cidades de Rio Negro (PR) e Ijuí (RS).

Há dez anos no mercado, a Delta oferece diversos serviços. São eles: terceirização de serviços e mão de obra (limpeza e conservação, zeladoria, copa, portaria e recepção, telefonista, vigilância desarmada, mão-de-obra e serviços em geral); consultoria em gestão de pessoas; limpeza de vidros e fachadas e mão-de-obra temporária.

Pontua-se que a referida empresa não divulga, no seu site comercial, o tamanho do seu quadro de funcionários. Todavia, considerando sua abrangência (matriz, duas filiais e dois pólos em dois estados da região Sul do Brasil), constata-se que, no setor de prestação de serviços, a Delta representa uma empresa de grande porte.

Outra informação que não é disponibilizada no site da empresa diz respeito aos seus clientes. A Delta informa, apenas, que tem como clientes “indústrias, comércio, construção civil e órgãos públicos” – mas não revela seus nomes. Em Santa Maria/RS, atualmente presta serviços em setores da Justiça Federal.

- Zeta

A empresa Zeta define-se, em seu site comercial, como “uma empresa especialista em limpeza profissional residencial e comercial”; que possui “tradição e experiência no mercado de Santa Maria e região”. Apesar disso, não define o tempo em que atua na cidade, nem especifica quais são as cidades da região onde está presente.

A principal atividade oferecida ao público, pela Zeta, é a de higienização e limpeza. Assim, os serviços de limpeza residencial (nomeados “*clean house*”) e serviços de limpeza para empresas (nomeados “soluções corporativas”, que incluem limpeza predial e de condomínios, bem como limpeza pós-obra) ganham destaque no site. Todavia, a empresa também oferece serviços de recepção, portaria, jardinagem, manutenção predial, almoxarifado, zeladoria e copa.

De acordo com as informações disponibilizadas, a sede da empresa fica em Santa Maria/RS, em um bairro na periferia da cidade. Faz-se relevante mencionar que além do site

comercial, a Zeta também mantém um perfil profissional em uma rede social, onde concede dicas de limpeza e faz propaganda dos seus serviços. Mas, mais do que isso, com muita frequência, “aconselha” sobre as vantagens na contratação de um serviço terceirizado de limpeza residencial em detrimento da contratação de uma empregada doméstica, tendo em vista as alterações ocorridas através da “lei das domésticas”.

Dentre os seus clientes estão importantes instituições públicas, tais como: a Receita Federal; o IBAMA, o SEBRAE/RS; o Instituto Federal Farroupilha (IFF/RS), Campus de Santa Maria e de Júlio de Castilhos⁸⁵. A Gama também tem como clientes empresas privadas, como a Gabardo (firma de transporte público urbano); a Jungton Comunicação Visual; a Cia de Turismo, entre outras.

O tamanho do seu quadro de funcionários não é informado no site, tampouco no seu perfil profissional. Contudo, tendo como referência a quantidade de locais onde presta serviço e seus clientes, pode-se supor que se trata de uma empresa de médio porte – considerando que uma empresa de médio porte, no setor de comércio e serviços, tem entre 50 e 99 funcionários, de acordo com o SEBRAE⁸⁶.

- Sigma

Ao contrário das demais empresas de terceirização de serviços apresentadas até então, a Sigma não possui site, nem perfil profissional em páginas de relacionamento. As únicas informações disponíveis sobre a Sigma encontram-se em guias comerciais online, cujo objetivo é publicitar os serviços oferecidos pela empresa e o contato da mesma.

Assim, de acordo com as informações disponibilizadas em um guia comercial online bastante conhecido na região (Guia Mais), a Sigma presta serviços de limpeza, dedetização e controle de pragas. De acordo com a mesma fonte, a sede da empresa está estabelecida em Santa Maria/RS, no centro da cidade.

Mais dados sobre a Sigma foram obtidos através da entrevista com P., funcionária contratada da empresa. Ela explica que esta é uma empresa familiar, administrada por mãe e filha, e que atua há cerca de dez anos na cidade. Conforme P., a principal atuação da Sigma é

⁸⁵ Salienta-se que os Campus do Instituto Federal Farroupilha (IFF/RS), de Santa Maria e de Júlio de Castilhos não são grandes. O Campus de Santa Maria comporta a Reitoria das demais unidades administrativas. O Campus de Júlio de Castilhos possui, atualmente, seis cursos técnicos (um deles EAD); seis cursos de graduação e três cursos de especialização.

⁸⁶ Site do SEBRAE SC. Disponível em: <http://www.sebrae-sc.com.br/leis/default.asp?vcdtexto=4154> Acesso em 07/02/2015.

em limpeza predial, sobretudo, em condomínios residenciais – ainda que também atenda à empresas privadas.

Sobre o número de funcionários, diz: *“nós somos em uns 20, mais ou menos. Quer dizer, exatamente, eu não vou saber te responder... porque um dia uma delas me disse que tinha vinte e poucas lá. Noutro, a outra me disse que tinha mais de 30 trabalhando pra ela. Agora, quantas são mesmo eu não sei. Eu só sei pelo que elas dizem”*.

Tendo como referência a estimativa do quadro de funcionários descrito pela entrevistada, observa-se que se trata de uma empresa de pequeno porte. No que diz respeito a pequenas empresas, a classificação utilizada pela área de pesquisa do SEBRAE⁸⁷ define como pequeno porte, no setor de serviços, empresas que possuem entre de 10 e 49 funcionários. As demais informações (apenas duas modalidades de prestação de serviço oferecidas ao público; empresa familiar; uma sede, sem escritório ou filiais), e até mesmo o fato de não ter site ou página comercial corroboram com essa constatação.

- Ômega

Assim como a Sigma, a Ômega também não possui site, tampouco página comercial em sites de relacionamento. Os dados da empresa são escassos e encontram-se disponibilizados apenas em guias comerciais online.

De acordo com as informações de um desses guias – nomeado Telelistas -, a referida empresa tem sede em Santa Maria/RS, em um bairro na periferia da cidade. E oferece os seguintes serviços terceirizados: limpeza predial ou comercial; portaria (12 horas ou 24 horas); zeladoria; limpeza de placas; limpeza de caixas d'água; limpeza com lava jato e dedetização.

Pontua-se que só foi possível estimar o porte da Ômega através da entrevista realizada com A.R, contratada da empresa há dez meses. A.R. esclarece que: *“(...) ela é pequena. Não é grande. Eu acho que deve ter quase uns 30 funcionários. Não sei te dizer assim, certo. Até porque tem coisas, assim, da empresa, que eles não comentam com a gente.”*

Após apontar as empresas de terceirização de serviços de limpeza em que as trabalhadoras, sujeitos dessa pesquisa, são contratadas (e, antes de apresentar o perfil dessas trabalhadoras) faz-se relevante estabelecer uma relação entre empresa, porte e número de entrevistadas representantes. Tal relação está expressa na tabela 7.

⁸⁷ Site do SEBRAE SC. Disponível em: <http://www.sebrae-sc.com.br/leis/default.asp?vcdtexto=4154> Acesso em 07/02/2015.

Tabela 7 – Relação entre empresa de terceirização, porte e número de entrevistadas representantes

EMPRESA	PORTE	Nº DE ENTREVISTADAS*
ALFA	GRANDE	5
BETA	GRANDE	1
GAMA	GRANDE	1
DELTA	GRANDE	1
ZETA	MÉDIO	1
SIGMA	PEQUENO	1
ÔMEGA	PEQUENO	1

* Uma das entrevistadas trabalha para duas empresas de terceirização de serviços (a Beta e a Zeta) em turnos diferentes.

Fonte: Elaboração própria.

4.4 O SETOR TERCEIRIZADO DE LIMPEZA DE SANTA MARIA: QUEM SÃO AS TRABALHADORAS?

Como descrito na introdução deste trabalho, foram realizadas 10 (dez) entrevistas com mulheres que trabalham em diferentes empresas de terceirização de serviços de limpeza na cidade de Santa Maria. As entrevistas, juntamente com as observações realizadas, são a base da análise das condições de trabalho e vida das trabalhadoras terceirizadas. Contudo, antes de realizar a análise das entrevistas, propriamente ditas, faz-se necessário voltar o olhar sobre dois pontos que parecem “adjacentes”, mas que são de grande valia para a compreensão das condições de trabalho das terceirizadas da limpeza em Santa Maria no contexto dos anos 2000. Esses dois pontos são: (1) o perfil socioeconômico das entrevistadas e (2) o perfil das empresas de terceirização de serviços nas quais essas trabalhadoras são contratadas.

4.4.1 O perfil socioeconômico das entrevistadas

Faz-se importante compreender o perfil socioeconômico das entrevistadas para verificar se esta forma de trabalho constitui uma representação da formalidade precária. Salienta-se que nesse tópico aborda-se, especificamente, o perfil das participantes dessa pesquisa, de forma que não cabem generalizações – ainda que as informações estejam em ressonância com os dados nacionais.

Levando isso em consideração, as categorias abordadas nesse trabalho serão previamente definidas (a saber, faixa etária; estado civil; cor; escolaridade; renda; experiências profissionais anteriores) e divididas em tópico, visado facilitar a compreensão.

- Faixa etária

No que se refere à idade, as trabalhadoras entrevistadas têm entre 21 e 55 anos de idade. Duas (2) encontram-se na faixa de 18 a 24 anos. Três (3), na faixa que compreende entre 25 e 34 anos. E, por fim, cinco (5) encontram-se na faixa entre 45 e 59 anos.

Embora não se esteja trabalhando sob uma perspectiva generalizante, observa-se que há um fenômeno nacional que nas participantes da pesquisa: de acordo com o Sindeepres (2014b), os segmentos etários de até 24 anos passaram a decrescer levemente a partir de 2010, enquanto que na segunda metade da década de 2000, o emprego de trabalhadores de 50 anos de idade ou mais voltou a crescer, embora de modo leve.

Nessa direção, elucida-se que, a maioria das trabalhadoras entrevistadas que concentram-se na faixa entre 45 e 59 anos tem contrato recente com as empresas de terceirização de serviços em que trabalham – ou seja, já foram contratadas nessa faixa etária. Das cinco que compõem esse rol, apenas uma tem um contrato mais longo, de seis anos, tendo sido contratada quando estava na faixa entre 35-44 anos.

Isso explica porque o SINDEPRESTEM (2012/2013) chama atenção para a capacidade do setor [terceirizado] também na contratação de empregados classificados como “terceira idade”. Esses trabalhadores não estão, necessariamente, na terceira idade de modo efetivo, mas são classificados dessa forma por estarem fora da idade padrão da população economicamente ativa.

- Estado civil

Dentre as terceirizadas entrevistadas, seis (6) são casadas. Algumas dessas, para explicar que não são casadas formalmente, definiram o seu estado civil como “quase casada” ou “juntada”. Três (3) são separadas ou divorciadas e apenas uma (1) é solteira.

Todas são mães e a quantidade de filhos varia entre um (1) e sete (7). Àquelas que são separadas, divorciadas e solteiras assumem, explicitamente, o papel de chefes de família. E

isso pode ser verificado quando uma das entrevistadas, nomeada nessa pesquisa por P⁸⁸., define-se como “arrimo de família”.

Cinco (5) possuem filhos ainda menores de idade. Dessas, apenas uma (1) possui filho pequeno, fora da idade escolar, que fica sob os cuidados de familiares enquanto ela está trabalhando.

Já as outras cinco (5) participantes estão em uma situação diferente: todas têm filhos maiores de idade. Muitos já saíram de casa e já constituíram suas próprias famílias – de forma que três das trabalhadoras entrevistadas já são avós. Os filhos maiores de idade que permanecem em casa são a minoria e, muitos deles não dependem, financeiramente, da ajuda dos pais.

Faz-se relevante pontuar que todas tem um histórico de ter casado e constituído família ainda muito novas. O presente cenário, no que tange ao estado civil e a situação familiar das trabalhadoras terceirizadas, remetem às pesquisas de Bruschini (2007). A autora identifica uma modificação no perfil das mulheres que se inserem no mercado de trabalho, sobretudo, a partir dos anos 1990: agora elas são mais velhas, casadas e com filhos, o que revela uma nova identidade feminina, tanto voltada para o trabalho quanto para a família. No período anterior, o mercado absorvia, prioritariamente, mulheres mais jovens, solteiras e sem filhos, demonstrado, conforme Souza (2012), que fatores como casamento e filhos (especialmente filhos pequenos) poderiam dificultar a sua inserção no mercado.

Como se pode observar, essas mudanças atingiram também às trabalhadoras terceirizadas do setor de limpeza. E não é de se admirar: Bruschini (2007) explica que, nas últimas décadas do século XX, o país passou por importantes transformações demográficas, culturais e sociais que tiveram grande impacto sobre o aumento do trabalho feminino. Além dessas transformações demográficas, mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel da mulher alteraram a identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho remunerado (BRUSCHINI, 2007).

- Cor

No que tange à auto declaração da raça/cor, duas (2) entrevistadas declararam-se negras; quatro (4) declaram-se pardas e 4 (quatro) declaram-se brancas. Tendo como base todas as auto declarações, as entrevistas permitiram identificar a maior presença de trabalhadoras não brancas, no caso, negras e pardas.

⁸⁸ Para preservar a confidencialidade, serão utilizadas letras do alfabeto para referir-se a cada uma das trabalhadoras participantes da pesquisa.

Nessa direção, considerando, especificamente, o setor de limpeza, é interessante apontar o trabalho de Chaves (2015). O autor, em sua pesquisa intitulada “*Terceirização dos Serviços de Limpeza: vivências de sofrimento de mulheres negras trabalhadoras diante do trabalho*” argumenta que a divisão sexual do trabalho, tal como apresentada por Hirata e Kergoat (2007), não acontece da mesma forma para mulheres brancas e negras, assim como para mulheres de classe média e pobres. O autor compreende que a transição de mulheres negras do trabalho doméstico remunerado para outras áreas de ocupação tem sido uma característica marcante do mercado de trabalho nos últimos anos, mas que, apesar disso, a inserção e permanência das mulheres negras na contemporaneidade ainda se dão por atividades manuais como o emprego doméstico e os serviços de limpeza terceirizados.

Chama-se atenção para o fato de que, em Santa Maria/RS, verifica-se, de maneira geral, a preponderância de pessoas brancas em postos de trabalho formais. De acordo com o Censo (2010)⁸⁹, as pessoas de 10 anos ou mais, de cor ou raça branca, empregados com carteira assinada, somavam 48.032 trabalhadores. Em se tratando de pessoas pardas, o número caía para 6.960. E, quando eram pessoas negras, o número diminuía ainda mais, reduzindo para menos da metade – 3.262 trabalhadores.

Há, contudo, uma razão específica para isso: na cidade, o número de pessoas brancas é significativamente superior às outras raças/cores. Partindo, novamente, das referências do Censo de 2010, Santa Maria possui 192.729 cidadãos brancos; 11.995 negros; 23.840 pardos; 625 amarelos e 304 indígenas.

Nesse sentido, as entrevistas evidenciam que mesmo em uma cidade onde os postos de trabalho formais são ocupados, em sua maioria, por pessoas brancas, no setor terceirizado de limpeza (trabalho que, embora formal, é marcado por menores remunerações e por absorver trabalhadores com menor escolaridade) há um número maior de trabalhadoras não-brancas. Tal cenário permite compreender a constatação de Moraes (2010) que, de maneira geral, a população negra concentra-se em atividades mais precárias do que as da população branca – e com menos proteção social.

⁸⁹ IBGE. Dados do Censo, 2010. Disponível em <http://cidades.ibge.gov.br/xtras/temas.php?lang=&codmun=431690&idtema=90&search=rio-grande-do-sul/santa-maria/censo-demografico-2010:-resultados-da-amostra-caracteristicas-da-populacao-> Acesso em 08.02.2016.

- Escolaridade

Dentre as entrevistadas quatro (3) possuem o Ensino Fundamental incompleto; três (3) possuem o Ensino Fundamental completo; e três (4) possuem o Ensino Médio incompleto. Nenhuma possui o Ensino Médio completo e apenas duas possuem cursos profissionalizantes: uma de soldador para metalúrgica e outra de manicure. Tais informações permitem identificar que as participantes dessa pesquisa, que trabalham no setor de limpeza terceirizado em Santa Maria/RS possuem baixa escolaridade e pouca qualificação.

De maneira geral, o trabalho terceirizado tem como uma de suas características a absorção de mão de obra com menor escolaridade e qualificação. Contudo, essa situação se torna mais perversa quando se trata do trabalho terceirizado de limpeza. Diferentemente das demais categorias de terceirizados, esses trabalhadores não possuem sua escolaridade centrada no ensino médio, mas sim, no ensino fundamental (completo ou incompleto). E, no caso das pesquisadas, particularmente, a mobilidade geracional mostrou-se pequena: por mais que a escolaridade delas seja um pouco maior que a de seus pais, a grande maioria continua realizando a mesma ocupação que era realizada por suas mães, que também trabalhavam com limpeza, sobretudo, no serviço doméstico ou em faxinas.

- Renda

No quesito remuneração, quatro (4) entrevistadas recebem entre 1 e 2 salários mínimos. As demais, seis (6)⁹⁰, recebem menos de um salário mínimo. Todas são remuneradas de acordo com o salário normativo da categoria, proporcional à jornada, conforme estabelecido em convenção coletiva. Assim, de forma geral, aquelas que recebem entre 1 e 2 salários mínimos trabalham 44 horas semanais; e as que recebem menos de um salário trabalham entre 36 e 40 horas semanais.

Verifica-se, portanto, que a maioria das trabalhadoras entrevistadas recebe menos de um salário mínimo, configurando assim, um tanto abaixo do salário abaixo da média nacional.

⁹⁰ Faz-se necessário lembrar a situação particular de uma das trabalhadoras, que trabalha em duas empresas de terceirização de serviços (uma de grande e outra de médio porte) e recebe, em cada uma delas, menos de um salário mínimo. Dessa forma, trabalha 50h por semana e sua renda total, com a prestação de serviços terceirizados de limpeza, situa-se entre 1 e 2 salários mínimos. Entretanto, como trabalha para diferentes empresas e recebe um salário mínimo *por contrato*, foi elencada, nessa pesquisa, dentre as que recebem menos de um salário mínimo.

No Brasil, a remuneração média dos trabalhadores terceirizados se situa entre 1 e 2 salários mínimos, de acordo com o Sindepres (2014 a) e com o Sindprestem (2013).

Isso demonstra que as remunerações no trabalho terceirizado são contidas (Pochmann 2008), contudo, em se tratando do setor de limpeza, elas mostram-se ainda mais contidas. Uma das explicações para isso perpassa pelo fato de que esse é um setor que concentra um montante maior de trabalhadores com escolaridade e qualificação mais baixas, além de ser um trabalho estigmatizado e de pouco prestígio social.

- Experiências profissionais anteriores

As experiências profissionais anteriores das terceirizadas são diversas. Grande parte das entrevistadas começou a trabalhar na faixa dos 16/18 anos de idade, de forma que tem uma larga experiência profissional – com períodos de desemprego entre um emprego e outro. Os períodos de desemprego variaram, entre o tempo mínimo de três semanas e o tempo máximo de quinze anos. Nesse intermitente, as trabalhadoras realizavam, sobretudo, atividades informais (como vendas e faxinas) ou serviços temporários.

A maioria das participantes (sete, especificamente) tem histórico progresso de trabalho no setor de limpeza. Inclusive, seus últimos e mais duradouros empregos (antes dos contratos com as firmas de terceirização de serviços) estavam vinculados a esse setor. Sendo assim, no rol dessas sete participantes, apenas duas (2) trabalhavam como domésticas com carteira assinada. Três (3) trabalhavam em casa de família como assalariadas, mas sem carteira assinada e outras duas (2) trabalhavam como informais, realizando faxinas.

Apenas três (3) das terceirizadas entrevistadas não provém, especificamente, do trabalho na limpeza: uma delas trabalhava como atendente em mini-mercado; outra como soldadora em uma metalúrgica e a terceira como atendente em uma padaria – todas com carteira assinada. Nesse quesito, chama-se atenção para o fato de que tanto a participante que trabalhou em um mini-mercado quanto a que trabalhou em uma padaria relatam que, mesmo a limpeza não sendo sua função específica, elas também realizavam esta atividade nos seus respectivos locais de trabalho.

Nesse ensejo, faz-se relevante salientar que, dentre as entrevistadas, muitas têm queixas singulares sobre as condições à qual estavam submetidas nos seus empregos anteriores. Frente a isso, entendem que o trabalho que realizam atualmente (como trabalhadoras terceirizadas de serviços de limpeza) oferece, de maneira geral, melhores

condições, se comparado aos anteriores. As falas de algumas trabalhadoras ilustram bem essa situação:

Esse é muito bom, perto dos meus outros empregos. Porque na padaria eu trabalhava muito mais e ganhava muito menos. Aqui eu trabalho só de segunda à sexta. [...] Lá eu trabalhava domingo também. [...] E aqui tem vale transporte também, com as passagens também. É uma coisa a mais. Tem bastante benefício assim, porque na padaria onde eu trabalhava tu recebia uma coisa na carteira e quando tu ia receber era bem outra (AR; ex-atendente de padaria e atualmente contratada da empresa Ômega);

Antes eu trabalhava como doméstica, em casa de família. Mas assim, sempre sem carteira assinada. Recebia o salário, mas não tinha carteira. Pra te dizer a verdade, como doméstica, só uma vez foi com carteira. Só uma vez. E a mulher ainda me botou pra rua quando eu pedi as minhas férias. Ela ficou enviesada quando eu disse que queria as minhas férias (P; ex-trabalhadora doméstica sem carteira assinada e atualmente contratada da empresa Sigma);

Sim, já trabalhei seis anos como doméstica. Daí depois resolvi parar. Parei de doméstica porque não tinha, como eu digo, no trabalho ali tu não tinha direito a nada. Agora que entrou essa lei que a Dilma colocou. E já digo, trabalho doméstico tu trabalha ali mas tu não tem direito nenhum. Tu te machuca, mas tu não tem assistência do patrão, tu tem que procurar assistência do INSS. [...] Já me aconteceu... eu fiquei mal da coluna, fiquei de laudo uns 2 meses e a patroa me disse assim: “eu não vou te pagar, tu entra no INSS”. E daí? Pra ti não perder tu vai ter que correr atrás. [...] Então daí parei com essa área doméstica e comecei em firma (N; ex-trabalhadora doméstica com carteira assinada e atualmente contratada pelas empresas Beta e Zeta).

As falas acima permitem observar que as trabalhadoras terceirizadas do setor de limpeza encontravam-se, nos seus empregos anteriores, em uma situação de vulnerabilidade maior – inclusive porque algumas delas nem sequer tinham carteira assinada, o que as impedia de usufruir dos benefícios dela advindos. Assim, apesar dos efeitos nocivos da terceirização, apresentados pelos dados estatístico-descritivos, esta forma de contrato e gestão ainda oferece, para as entrevistadas, condições melhores que as suas experiências laborais anteriores, permitindo ratificar o entendimento do DIEESE/CUT (2014) de que a terceirização abriga os trabalhadores mais vulneráveis do mercado.

4.5 A VOZ DAS TRABALHADORAS: PERCEPÇÕES SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO NOS SERVIÇOS DE LIMPEZA

Busca-se, nesse intermitente, conhecer a terceirização de serviços através da “voz” das terceirizadas dos serviços de limpeza, trabalhadoras que normalmente são reconhecidas apenas por sua função social (SOUZA, 2012). Nesse sentido, ressalta-se que as entrevistas e as observações formam a base para a análise das suas condições de trabalho e vida.

Para realizar a análise de conteúdo, foram estabelecidas quatro categorias, resultantes das próprias entrevistas. Ou seja, essas categorias representam os elementos que se fizeram mais presentes nas falas das trabalhadoras terceirizadas que participaram da pesquisa, durante o período de aplicação. São elas: baixas remunerações e intensificação dos ritmos de trabalho; desproteção quanto à saúde e segurança no trabalho; invisibilidade social e diferença do tratamento entre efetivos e terceirizados e desfiliação social (enfraquecimento dos laços coletivos de trabalho). Cada um desses elementos revela características de precarização laboral, e serão mais bem abordados nos tópicos a seguir.

- Baixas remunerações e intensificação dos ritmos de trabalho

Com o respaldo da Convenção Coletiva e da Campanha Salarial 2015, aprovadas pelo sindicato dos trabalhadores (SINTEPS/SM) e pelo sindicato patronal (SINDIASSEIO/RS), o salário normativo da função permaneceu baixo, sobretudo se comparado ao salário mínimo nacional (R\$ 788,00), ao salário mínimo regional (R\$ 1.030,06) e, até mesmo, se comparado com o salário médio do setor de serviços da cidade de Santa Maria/RS (R\$ 912,27).

De forma geral, as trabalhadoras entrevistadas reconhecem seus baixos salários, inclusive, porque a maioria recebe menos de um salário mínimo mensal. Muitas relacionam a remuneração ao tipo de atividade exercida, o que as faz perceber uma discrepância entre ambos. A fala de N. explicita isso:

Acho que todas as firmas, já digo, elas deveriam pagar melhor... pagar bem melhor os funcionários. Por causa que é um lugar onde tu trabalha com essas coisas de limpeza, tu limpa o chão, a parede, o vidro, essas coisa, deveria ser um salário melhor (N.; contratada pelas empresas Zeta (há um ano e meio) e pela empresa Beta (há aproximadamente três meses)).

A compreensão da trabalhadora S. sobre a remuneração segue na mesma direção da de N. E sua fala sobre essa questão é significativa:

Eu acho pouco. Pelo que a gente faz eu acho pouco. A gente tem que limpar todos os dias, tem que pegar um escovão que te dói muito muito os braços no outro dia depois que tu usou o escovão, é muito puxado... eu acho pouco. [...] O meu salário não chega a 600, com a insalubridade. É... e tem os descontos também (S.; contratada da empresa Alfa há nove meses).

S. avalia o seu salário como baixo tendo em vista, também, que este é insuficiente para pagar as despesas da casa. Conta que ela e o marido necessitam da ajuda financeira da sogra e que, quando o marido ficou desempregado, a família passou por momentos bastante difíceis:

“A gente passava aperto no mês. Até em comida, sabe? Porque o mais importante é tu ter um teto onde morar e comida... e a gente passou um aperto quando ele ficou desempregado”.

Essa percepção de S.; do salário como insuficiente para as despesas básicas, é significativa. Isso porque, de acordo com Sá (2010), a incapacidade econômica, ou seja, a impossibilidade de fazer face aos riscos sociais e de assegurar as despesas econômicas do cotidiano é um indicador do trabalho precário.

A dificuldade em assegurar as despesas do cotidiano com o salário da higienização e limpeza se faz presente na fala de grande parte das entrevistadas, mesmo que não tão explicitamente, como no caso de S. Elas revelam a necessidade da ajuda dos cônjuges ou de demais familiares (filhos, sogras, mães) para manter as despesas domésticas – ou, até mesmo, para manter um teto, um lar. Nesse sentido, é importante explicar que, dentre as dez participantes da pesquisa, duas relatam morar em casas cedidas e outras duas relatam morar com a família em “anexos” nos fundos das casas das suas mães – demonstrando, assim, uma dificuldade de arcar com os custos referentes à habitação⁹¹.

É também frente à percepção do salário como insuficiente que algumas trabalhadoras realizam atividades extras para complementar a renda mensal. Normalmente essas atividades “extras” continuam centradas na higienização e limpeza, como faxinas em casas de família; em pequenos estabelecimentos econômicos; em prédios residenciais. Há casos de trabalhadoras que fogem um pouco à lógica da higienização e, para complementar a renda do serviço de limpeza vendem pães caseiros e artesanatos – mas configuram a minoria.

Faz-se necessário explicar que, por conta da cansativa jornada de trabalho à qual estão submetidas diariamente, as trabalhadoras terceirizadas normalmente realizam essas atividades extras nos seus dias de folga - em finais de semana, domingos ou feriados. As falas de G. e de P. são bem ilustrativas no que tange a essa questão:

[...] eu faço faxina em sábado. Mas aí sexta feira eu faço a minha, em casa. Daí domingo de tarde eu faço pão pra mim trazer pra vender, que as gurias me encomendam. É assim. É bem... (G; contratada da empresa Alfa há sete anos);

Eu faço faxina sábado em casa de família. E domingo eu faço faxina em um petshop. Lá tem que limpar nos domingos ou em feriado, que é quando não abre. Porque lá abre sempre, de segunda a sábado de tarde. Daí, eu só tenho esses dias pra limpar lá (P; contratada da empresa Sigma há aproximadamente três meses).

⁹¹ Nesse ensejo é interessante pontuar que todas as entrevistadas moram em bairros da periferia da cidade, longe tanto do centro quanto do local onde prestam serviços. Em virtude disso, pode-se pensar que suas jornadas de trabalho começam bem antes e terminam bem depois da execução, efetiva, do trabalho contratado.

Como é possível observar nas falas das entrevistadas, a polivalência de atividades e o comprometimento dos dias de descanso surgem como alternativa para aumentar a renda do trabalho terceirizado do setor da limpeza. A justificativa das trabalhadoras, para realizar tais atividades está expressa tanto no diálogo entre a pesquisadora e T.:

Rachel: E quando a senhora faz faxina, além de seu trabalho, isso a senhora faz para complementar a renda?

T: É, porque é bastante difícil, né. Eu ganho quinhentos, quinhentos e cinquenta e poucos.

Rachel: Com a insalubridade?

T: Com, é. Ai eles descontam um monte da gente, né? Eu sei que no meu contracheque vem, às vezes, duzentos e pouco de desconto.

Rachel: E o que são esses descontos?

T: Vale gás, transporte, alimentação... Mas, assim, dá pra viver (T. contratada da empresa Delta há oito meses).

A justificativa de P.; para a realização de outras atividades que gerem renda, caminha na mesma direção da de T: “[...] *é porque o salário é muito baixo, né? Eu ganho R\$ 765,00 por mês. Mesmo com a insalubridade. Com os descontos, fica em 700 e pouco mesmo. É pouco*” (P; contratada da empresa Sigma há aproximadamente três meses). que se define como “arrimo de família” por ser a única renda da casa, esclarece que sempre realizou outras atividades para complementar a renda do trabalho em limpeza terceirizada. Contudo, diferentemente da maioria, ela avalia o seu salário como baixo tendo como base para comparação o salário dos trabalhadores diretamente contratados, na mesma função:

Quem é contratado, assim, direto pelo lugar, recebe mais. Bem mais. Mas as coisas mudaram, né? É mais fácil conseguir emprego pelas firmas. E é mais fácil das empresa contratarem o serviço pelas firma também (P., contratada da empresa Sigma há aproximadamente três meses).

O salário mais baixo se comparado ao dos contratados diretos, ou seja, a diferença entre esses dois segmentos de trabalhadores, é confirmado por pesquisas, tais como a do DIEESE/CUT (2014). Mas P. observa isso através de uma larga experiência no trabalho de limpeza em empresas de terceirização de serviços. Conta que há cerca de vinte e cinco anos atrás, largou o trabalho como doméstica (sem carteira assinada) e começou a trabalhar com limpeza por intermédio das firmas, que, segundo ela, estavam recém chegando em Santa Maria/RS. É em virtude dessa experiência que acredita haver uma desvalorização no salário do setor de limpeza terceirizada. Nas suas palavras: “*Eu acho que o salário da limpeza desvalorizou um pouco, né... nos últimos tempos. Porque na primeira firma que trabalhei,*

aquela da FEISMA⁹² sabe, eu lembro que nessa eu ganhava quase dois salários por mês. E agora chega ali ali, quase no mínimo”.

Deve-se considerar que o último cenário relatado por P. é o contexto dos anos 1990, período da intensificação dos processos de terceirização no Brasil – e, conforme a entrevistada, fase de inserção das primeiras empresas terceirizadas de prestação de limpeza na cidade de Santa Maria/RS. Todavia, tendo como referência o seu primeiro salário como trabalhadora terceirizada, observa-se que a média salarial dos trabalhadores da higienização e limpeza manteve-se praticamente inalterado desde os anos 1990. E isso pode ser evidenciado considerando que, atualmente, a remuneração média dos trabalhadores terceirizados desse setor situa-se entre 1 e 2 salários mínimos, para uma jornada de 44 horas/semanais (SINTEPS, 2014).

Possivelmente, P. sente a desvalorização salarial em razão do salário proporcional à jornada, aprovado, também, em Convenção Coletiva. Os trabalhadores terceirizados da limpeza, especificamente, ainda podem receber “quase dois salários”, mas, para isso, precisam realizar a maior jornada prevista legalmente – de 44 horas semanais.

Entretanto, receber “quase dois salários” está um pouco além de, simplesmente, aumentar as horas de trabalho. Os contratos de 8 horas diárias tornaram-se mais escassos, prevalecendo aqueles de 6 horas diárias, sobretudo, em empresas de grande porte. E o salário normativo da função para jornada de 6 horas diárias/30 horas semanais, no contexto de Santa Maria/RS, é de R\$ 565,48 (SINTEPS, 2014). Essa parece ser uma estratégia de redução de custos, posto que os trabalhadores que estão em menor número são justamente os que realizam trabalho considerado mais arriscado e que envolve uma insalubridade maior.

Tal situação pode ser observada nas instalações prediais da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM/RS), local onde cinco das entrevistadas prestam serviços (intermediadas pela empresa Alfa). Nas instalações dessa instituição há, normalmente, apenas uma funcionária com contrato de 8 horas diárias em cada prédio – e, geralmente, são essas que realizam atividades como lavar os banheiros e limpar os ambulatórios de cursos da área da saúde. Todas as demais possuem contrato de 6 horas diárias.

Apesar disso, pode-se perceber que os contratos de menos horas de trabalho não estão atrelados a menos trabalho ou menos atividades a serem realizadas. Pelo contrário, estão intrinsecamente relacionados com a intensificação dos ritmos de trabalho – em uma lógica

⁹² Empresa de terceirização que prestava serviços na FEISMA – Feira da Indústria e do Comércio de Santa Maria.

perversa onde se trabalha mais, em menor tempo, sob uma remuneração mais baixa (e com insalubridade menor).

A intensificação dos ritmos de trabalho se faz presente tanto na rotina das funcionárias que trabalham 8 horas diárias quanto na das que trabalham 6 horas diárias. As primeiras tem um ritmo intensificado porque são contratadas para exercer funções específicas e, a priori, de maior risco. Como estão em menor número, tem uma gama específica de locais para limpar e, por dispor (hipoteticamente) de mais tempo, são as únicas autorizadas, pela empresa na qual são contratadas, a ajudar as colegas nas demais funções. G.; que é contratada especificamente para a limpeza dos banheiros de um prédio público federal, esclarece:

Elas não podem me ajudar nos banheiro, mas eu posso ajudar elas. Eu ajudo elas, quando elas precisam eu ajudo. É assim, eu posso ajudar, mas elas não. É porque nós temos ordem por escrito, né? [...] Mas como eu te disse, o meu objetivo maior é pelos banheiro, porque a reclamação que tem dos banheiro cai em cima de mim. Por que que eu não fiz, se eu sou de 8 horas? É assim! (G.; contratada da empresa Alfa há sete anos).

A explicação de R.; que também trabalha na limpeza dos banheiros é complementar à de G. Mas, aparentemente essa divisão de funções e conseqüentemente, de quem pode e de quem não pode ajudar, está mais clara para R. (talvez por possuir escolaridade maior e mais tempo de experiência em emprego formal), de forma que ela embasa sua explicação nos diferentes valores de insalubridade que recebem:

Se elas forem me ajudar elas ganham advertência. Só eu posso ajudar, no meu tempo de folga, se eu quiser eu posso... mas elas não podem me ajudar. Por causa da insalubridade... a minha insalubridade é maior que a delas. Aí elas não podem porque a insalubridade do banheiro é maior, né... (R.; contratada da empresa Alfa há cinco anos).

Nota-se que R. fala em ajudar as colegas na hora de folga – o que implica em trabalhar mais, recebendo a mesma remuneração. Verificou-se, através das entrevistas, que essa é uma prática comum em instalações maiores, onde há mais trabalho a ser realizado – e mais “atividades extras”.

As trabalhadoras da limpeza chamam de “extras”, no local onde prestam serviços, aquelas atividades que precisam ser realizadas com frequência (como limpar o hall de entrada; limpar o “externo”; as calçadas da frente; etc.), mas que não fazem parte das atividades que são contratadas para realizar individualmente. L. explica que:

Quando tem muita coisa pra fazer, quando o serviço exige um pouco mais, a gente se junta numas duas ou três. Porque precisa mesmo... Mas como ela sempre fala [chefe], nós temos que se ajudar, se eu preciso da minha colega, ela tem que me ajudar, se ela precisa, eu tenho que ajudar... se precisa... o que faz diariamente não

precisa de ajuda. Mas alguma coisa que tu tem que fazer extra, passar uma escova no corredor, que é um corredor grande, daí a gente tem que se ajudar... (L.; contratada da empresa Alfa há um ano).

Nessa lógica, é visível que as trabalhadoras com contrato de seis horas necessitam intensificar, ainda mais, seu ritmo de trabalho, para poder realizar todas as atividades programadas nesse curto espaço de tempo. Nesse sentido, a fala entrevistada A. é expressiva: A. trabalhou durante um ano e meio com jornada de seis horas, no turno da manhã. Há poucos meses teve seu contrato modificado para oito horas diárias. Quando se refere a sua primeira experiência, de meio turno de trabalho, relata que nessa situação “*não tem muito tempo, né? Tem que fazer tudo a milhão até de tarde*”.

Algumas trabalhadoras, como T. e AR. não só intensificam o ritmo de trabalho, como também permanecem mais tempo nos locais onde prestam serviço, para deixar tudo à contento, tanto da empresa contratante quanto da empresa contratada. T.; contratada pela empresa Delta, explica que sempre é a primeira a chegar e *normalmente* cumpre as suas seis horas de serviço: “*eu sou a primeira que chega porque até o horário da audiência o café tem que tá pronto, daí eu tenho que chegar primeiro*”. Contudo, às vezes precisa ficar mais tempo, pois, como os funcionários [efetivos] da instituição almoçam no local de trabalho, ela costuma deixar a cozinha limpa depois. Isso significa que T.; sempre a primeira a chegar, muitas vezes também é a última a sair.

Percebe-se que além de realizar mais horas de trabalho, a intensificação do ritmo de trabalho de T.; particularmente, se dá, também, em função de atividades que ela realiza e que não são específicas do setor de limpeza, como, por exemplo, fazer (e servir) café e lavar a louça. Esses são serviços de copa, que não estão entre as atribuições de T. como contratada do setor de limpeza – configurando assim, desvio de função.

Na sua fala, T. mostra reconhecer que essas atividades não estão entre as suas designações como funcionária da limpeza. E que o que realiza além de suas funções contratuais não é remunerado. Contudo, parece haver um receio de não realizar as atividades que não são da sua alçada, especialmente, porque sabe que a outra funcionária que ocupava esse cargo antes dela se recusava a fazê-lo – e que foi demitida em virtude de reclamações.

Quando eu entrei lá... até a funcionária que tava no meu lugar saiu porque ela dizia... ai discutia muito. Eu fiquei sabendo depois. Tu tá ali, né. Então, não custa nada, poxa vida. Ela dizia: “o meu serviço não é isso”. E se mandassem levar o chá...! Ai eu acho tu tá ali né, gente. Diz que ela dizia: “ah, não tá no meu contrato ter que fazer café. Então, não faço, vou fazer o meu serviço.” Isso, assim, eu acho que não vou trabalhar com má vontade, e não me cai pedaço. Até com elas, têm as gurias outras, eu não gosto de lavar louça. Mas eu, no meu setor, eu lavo a louça, eu faço

chá, eu boto água nas folhagens, elas não botam. Eu acho assim que né, o que custa? Eu faço, eu da minha parte faço (T; contratada da empresa Delta há oito meses).

No caso de T.; verifica-se que o espectro do desemprego faz-se presente – ainda que não explicitamente. Com medo de ser demitida (como a outra trabalhadora terceirizada do setor de limpeza foi) ou de não ter o emprego mantido no momento em que vencer a licitação da atual empresa que a contrata, T. se propõe a realizar todas as atividades que estão ao seu alcance e que se apresentam como necessidade da empresa em que presta serviços – mesmo que não receba a mais para isso.

Nesse sentido, também é importante explicar que atualmente T. é contratada por uma empresa que venceu a licitação há relativamente pouco tempo. Antes já prestava serviços no mesmo local, mas sob o contrato de outra empresa de terceirização de serviços. Nas suas palavras, continuou trabalhando no mesmo local, apesar da troca de empresas porque “*era boa funcionária*”.

O caso de AR.; contratada pela empresa Ômega, é muito similar. AR. trabalha aproximadamente 30 horas por semana, mas divide esse tempo em diversos condomínios. Em alguns, é contratada para trabalhar duas horas, o que implica em intensificar o ritmo de trabalho para realizar as atividades solicitadas pelo contratante. Contudo, explica que nem sempre consegue realizar o solicitado no tempo estipulado e diz: “*não faço mágica*”.

[...] então, às vezes, a gente pensa “ah, será que eu limpei direitinho... será que faltou alguma coisa? Será que tá bem feito?” Entendeu? Eu mesmo fico na dúvida. Às vezes eu paro e olho e “ah, eu devia ter limpado melhor aqui”, aí eu volto e limpo, tento tirar aquilo ali. Sabe? Eu não gosto das coisas mal feitas... de deixar, sabe? Eu faço, mas eu faço a coisa bem feita, pra não... claro que é por isso que eu demoro às vezes. [...] Mas eu nem digo pra eles, né? Porque eu penso uma coisa assim: se eu demorei, é porque eu fui devagar. Entendeu? Eu penso assim, né? Se eu fiquei mais que aquela hora, por exemplo, hoje eu tenho que sair às onze horas daqui, se eu sair às onze e quinze é porque eu fui demorada, por isso que eu tô saindo nesse horário. Se eu for ligeirinho eu consigo, eu faço tudo. (A.R, contratada da empresa Ômega há oito meses).

Quando não consegue realizar todas as atividades aumentando o ritmo de trabalho, AR. aumenta o seu tempo de trabalho. Mas não leva isso ao conhecimento da empresa, não considera que isso é “hora-extra” – o seu entendimento é que o tempo estabelecido deve ser suficiente e, se não foi, é responsabilidade sua, não da empresa – eximindo-a, assim, do pagamento de hora-extra.

A fala de AR.; assim como a fala de T.; é permeada pelo receio do desemprego, da descartabilidade – questões que serão melhor abordadas no tópico seguinte, intitulado “instabilidade”. Contudo, faz-se relevante salientar que, nesse sentido, não avisar a empresa

contratante das horas a mais trabalhadas, que deveriam ser convertidas em horas-extras, está intimamente vinculada com esse receio.

No ensejo das horas-extras, observa-se que as trabalhadoras entrevistadas do setor da limpeza raramente recebem hora-extra, permitindo identificar que o serviço terceirizado no setor de limpeza é marcado pela intensificação e polivalência de atividades, sem que isso resulte em aumento da remuneração. No caso das trabalhadoras de empresas maiores, como a Alfa, observou-se que muitas vezes elas trabalham em domingos e feriados pela empresa, limpando locais onde são realizados concursos públicos, feiras ou eventos. Contudo, não recebem hora-extra ou remuneração extra por esse trabalho. A realização desse tipo de serviço está “inclusa” no salário, de forma que esse dia de trabalho é revertido não em remuneração, mas sim em folga em um dia útil.

No caso das trabalhadoras de empresas menores, como A.R, observa-se que, de maneira geral, elas evitam marcar no livro-ponto as horas a mais trabalhadas - possivelmente com receio que isso represente um “incômodo” para a empresa na qual são contratadas. A fala de P. reitera isso – contratada há pouco tempo pela atual empresa, no período de experiência não se permitia marcar as horas extras trabalhadas, possivelmente, com receio de não ser efetivada: *“Quando eu chegava mais cedo, eu não batia ponto. Começava a fazer as coisas e depois voltava pra bater ponto, no horário certo. Se saía mais tarde também. Eu assinava o ponto e depois voltava pra me arrumar e depois ir embora. Agora, esse mês eu comecei a fazer certinho.”* (P.; contratada da empresa Sigma há aproximadamente três meses).

- Desproteção quanto à saúde e segurança no trabalho

A desproteção dos trabalhadores terceirizados, no que tange à saúde e segurança no trabalho, que foi identificada tanto no referencial bibliográfico quanto nos dados estatístico-descritivos dessa pesquisa, também foi evidenciada na fala das trabalhadoras do setor de limpeza. Mesmo sendo contratadas por diferentes empresas e, mesmo prestando serviços em diferentes locais, suas situações de desproteção são muito similares.

Embora todas as empresas de terceirização de serviços de limpeza, atuantes em Santa Maria/RS, forneçam uniformes e equipamentos de proteção individual (EPI) para as trabalhadoras contratadas, observa-se que tanto os uniformes, quanto os equipamentos de proteção individual que fornecem não são suficientemente protetivos face aos riscos (físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, etc.) que as terceirizadas do setor da limpeza estão expostas.

A maioria das entrevistadas recebe o uniforme composto por camiseta (manga curta)⁹³ e calça (geralmente de tecido impermeável), junto dos EPI's - *que normalmente* são botas de borracha, luvas de látex, óculos de proteção e máscara de proteção para o rosto. O material fornecido, ainda que não suficientemente protetivo, não está em desacordo, tendo em vista que, de acordo com Ricci (2010), em casos de limpeza técnica e corrente (como as realizadas pelas entrevistadas), o EPI padrão seria composto por avental, máscara, protetor ocular, botas e luvas de borracha.

Entretanto, a palavra *normalmente*, logo acima, não está em itálico ao acaso. Dentre as dez entrevistadas, 3 (três) descrevem seus uniformes e EPIs como sendo compostos apenas por calça, camiseta, jaleco, luvas de látex e botas de borracha.

Uma das entrevistadas tem como uniforme apenas uma camiseta manga curta com o logo da firma, um jaleco e, eventualmente, luvas de látex: *“luva que eles dão, se precisar, né...”* (AR; contratada da empresa Ômega há oito meses). Não lhe é fornecida calça adequada para realização do serviço de limpeza, de forma que ela utiliza suas próprias calças jeans. Tampouco são fornecidos sapatos de borracha, de modo que explica: *“Até o calçado assim, eu esperei ver se eles iam dar, mas até agora eles não comentaram nada. Esse é meu mesmo. Não sei se eles dão. (...)”*.

Obviamente, a escolha do EPI dependerá do procedimento a ser realizado pelo profissional. E, é responsabilidade da empresa de terceirização de serviços, ou seja, da terceira, estar atenta a essas necessidades.

Nessa direção, a situação de P; merece destaque: a entrevistada relata que no local onde presta serviços também realiza a limpeza de uma sala onde as máquinas são consertadas. E que nesse local o barulho é muito grande. P. não recebeu protetor auricular dentre os seus equipamentos de proteção individual. Frente a isso, coube à empresa contratante fornecer à trabalhadora terceirizada o EPI que faltava:

O barulho é muito forte. Muito alto. Daí, lá mesmo eles me deram aquele protetor de ouvido, sabe? Pra quando eu fosse limpar a oficina. Mas lá onde eu tô. Pra ti ver, eles se preocuparam mais comigo do que a minha firma. Porque a firma que é, se tu for ver, a minha chefe de verdade, né? (P.; contratada da empresa Sigma há aproximadamente três meses).

A ausência de um instrumento importante para a sua proteção no local de trabalho (o protetor auricular) não configura a única situação difícil que P. passou no que se refere aos uniformes e EPIS fornecidos pela empresa na qual é contratada. Conta desde que foi

⁹³ Dentre as entrevistadas, apenas as contratadas da empresa Alfa recebem também casaco de manga comprida.

contratada, recebeu como uniforme apenas uma camiseta (manga curta), um jaleco e uma calça. Como este deve ser usado todos os dias, de segunda a sexta, só é possível lavá-lo no fim de semana – o que já gerou constrangimentos no seu local de trabalho:

O uniforme é o mesmo – uma camiseta, uma calça, o jalequinho e só. E eu limpava as salas da diretoria assim, mas também limpava a oficina, o pátio... tudo com a mesma roupa, a semana toda. Sujava, né? E claro que começava a cheirar. Mas ia fazer o quê, era o que tinham me dado. Eu sei que um dia o responsável lá da empresa ligou pra mulher da firma e pediu mais um uniforme pra mim. Porque eu não podia limpar as salas da diretoria daquele jeito. Daí, de noite mesmo, ela mandou um moto-táxi entregar outra camiseta na minha casa. Foi bom: assim eu lavo uma enquanto uso a outra (P; contratada da empresa Sigma há aproximadamente três meses).

As situações relatadas mostram que, além de o EPI ser, normalmente, insuficiente, soma-se a isso o fato das empresas de terceirização – responsáveis pelos funcionários - não fornecerem treinamento explicando a importância do uso, bem como a forma que estes devem ser utilizados corretamente para evitar acidentes ou danos à saúde. Nenhuma das participantes dessa pesquisa recebeu treinamento formal, por parte das empresas de terceirização de serviços, sobre como usar adequadamente os equipamentos de proteção individual que lhe são fornecidos. Não havendo treinamento formal, as orientações são dadas de diferentes formas (ou mesmo não são dadas) ainda que dentro de uma mesma empresa de terceirização de serviços.

Tal circunstância pode ser visualizada através do exemplo das trabalhadoras da empresa Alfa – que receberam, ao longo dos anos, orientações de como utilizar o EPI das mais diversas formas. E uma delas foi por escrito, como conta G: *“Nós... quando nós se inscrevemos, quando somos chamada pra trabalhar, eles nos diz como tem que usar. Nós temo uma folha, que tá tudo escrito, como usar.”* (G.; contratada da empresa Alfa há seis anos).

Diferentemente de G; R. conta que quando começou a trabalhar para a Alfa, há cinco anos atrás, o supervisor local ia até a instalação predial em que a funcionária prestaria serviço, explicava as atividades que deveriam ser realizadas e já explicava como os equipamentos de proteção individual deveriam ser utilizados. Mas, aparentemente essa política foi mudando – provavelmente frente ao aumento do número de funcionários terceirizados.

Assim, mais recentemente, A; que há um ano e meio realiza limpeza em um dos ambulatórios do setor de Odontologia da Universidade Federal de Santa Maria, teve uma outra forma de orientação – ainda que contratada pela mesma empresa de terceirização de

serviços, a Alfa. A orientação de A. está expressa no diálogo abaixo, entre pesquisadora e entrevistada:

Rachel: O teu setor que é um pouco diferente, né... tem algum material de proteção específico que tu tenha que usar, pra te proteger?

A: Tem! Tem que usar luva, máscara e touca.

Rachel: E alguém te treinou pra usar esse material de proteção? Tu teve algum treinamento da empresa pra usar esses materiais?

A: Não! Quando eu entrei lá, a dentista mesmo que me disse que era obrigada a usar... por causa das agulhas e tal, né? Só a dentista que me falou: tem que usar touca, tem que usar luva descartável... e aquele coisa pra tapar a boca.

Evidencia-se que mesmo exposta a mais riscos no seu ambiente laboral (como riscos de contaminação), A. não recebe treinamento direcionado de como enfrentar e se proteger de tais riscos. Quem deveria oferecer esse treinamento seria a empresa de terceirização de serviços pela qual é contratada, no entanto, a única orientação que A. recebe é de uma funcionária efetiva do local onde presta serviços (ou seja, a dentista do próprio ambulatório da Universidade Federal de Santa Maria) – o que, via de regra, poderia acentuar ainda mais as segmentações entre trabalhadores efetivos e terceirizados.

Em um espaço recente de tempo, verificou-se mais mudanças no que tange às orientações: S. e L.; também funcionárias da Alfa, contam que não tiveram nenhum tipo de treinamento sobre como deveriam usar os equipamentos de proteção individual: *“Ai... um pouco eu já sabia, pq eu já trabalhava no coisa [refere-se ao outro emprego] de EPI, né? Mas aqui ninguém veio me falar como que tinha que usar.”* (S.; contratada da Alfa há nove meses).

As outras participantes da pesquisa, contratadas pelas demais empresas de terceirização de serviços que atuam na cidade de Santa Maria/RS, relatam não terem recebido nenhum tipo de treinamento – nem formal, nem informal – de como utilizar o uniforme e os equipamentos de proteção individual. Frente a isso, o uso do uniforme e do EPI acaba sendo encarado, na maioria das vezes, como uma obrigação, como uma exigência da empresa, diminuindo assim o seu caráter de instrumento importante pra saúde e segurança do trabalhador, em outras palavras, de autoproteção. A fala de G.; contratada da empresa Alfa, dá mostras disso: *“Nós somos obrigada por lei a usar isso. Se nós não usar, é advertência e rua. É por isso que nós tamo de uniforme, de sapato, de meia, verão e inverno. Não podemos ficar sem”*.

Além de não receber treinamento sobre como utilizar adequadamente os equipamentos de proteção individual, para evitar riscos, a maioria das trabalhadoras relata também não

receber nenhum treinamento sobre como utilizar os materiais que utilizam para realizar a limpeza. N.; contratada das empresas Beta e Zeta, explica que se trata de uma limpeza diferente, com materiais e produtos diferentes: “*É uma limpeza diferente. Tu pode ir lá no mercado comprar um produto, mas não é igual aquele que tu usou lá, é diferente*”. Mas, apesar disso, o treinamento tem sido dispensável pelas empresas de terceirização e, normalmente, as colegas mais antigas, ou seja, que prestam serviço há mais tempo no local, é que ensinam as mais novas, como esclarece S:

[...] são tudo diferentes. O alvex é mais concentrado, é mais forte, pinho, sabão... é tudo, né... e tudo, equipamento... tem o *mobe* que é um vassorão enorme, gigante, que eu também não sabia usar – aprendi a usar. E todos esses materiais que eu não conhecia quase nada, só limpava a casa.[...] Aprendi com as colegas. As mais antigas ensinavam as mais novas (S; contratada da empresa Alfa há nove meses).

Diante da falta de treinamento, observa-se que as trabalhadoras aprendem, umas com as outras, não necessariamente a forma mais adequada de usar o material fornecido pela empresa, mas a forma mais “funcional”. N. conta de uma adaptação que ela e as colegas fizeram nas vassouras (que, segundo ela, eram pequenas demais) para evitar ficar muito tempo agachadas, e assim, evitar dores na coluna:

Já digo a vassoura que a gente usa, assim, no dia-a-dia é aquelas Noviça. Então lá a firma pra não ficar agachada a gente coloca tipo uma pontinha assim de cano ali no cabo da vassoura, pra gente ficar reta. É por ser baixinha. É que o rodo, a vassoura, o... já digo a Noviça, uma marca, a bruxinha, então a gente usa o caninho, o cabo fica mais alto mais comprido pra não ter problema de... [...] No caso a gente pede pra um colega nosso [adaptar a vassoura]. É só um homem o resto tudo guria. Aí ele arruma pra nós até pra ele também, pra não ter problema mais tarde (N.; contratada da empresa Zeta há um ano e meio e da empresa Beta há aproximadamente três meses).

A adaptação do material de limpeza se faz presente tanto pela falta de um treinamento específico, de uma orientação sobre como utilizá-los corretamente para evitar danos à saúde, quanto pela falta de contato entre as empresas com os trabalhadores terceirizados (questão que será melhor abordada no tópico “desfiliação social”). Não se pode esquecer que muitas trabalhadoras são contratadas por empresas que ganharam licitação para atuar em Santa Maria/RS, mas que não tem sequer filial da empresa na cidade, apenas representação – o que distancia, ainda mais, as trabalhadoras das empresas as quais são contratadas.

Essa, inclusive, é a situação de N. em uma das empresas que é contratada (a Zeta). E não foi a primeira vez que ela adaptou o material fornecido – a trabalhadora conta de situações em que reutilizou as luvas de látex:

N: [...] Secava, virava as luvas, lavava novamente, e virava do avesso pra poder usar ela denovo.

Rachel: E não tinha outra luva pra repor?

N: Não, era uma luva. Até furar. E daí, quando furava e tu não via os produtos entrar... daí, quando via, já era tarde demais. Daí eu tirava a luva e a minha mão tava cozida dentro da luva. (N.; contratada da empresa Zeta há um ano e meio e da empresa Beta há aproximadamente três meses).

A mão “cozida dentro da luva”, relatada por N.; é muito significativa, pois escancara a negligência com os equipamentos de proteção individual para as trabalhadoras terceirizadas do setor da limpeza, de forma que a adaptação e a reutilização fazem parte do cotidiano das trabalhadoras. Mas, mais do que isso, revela uma das consequências mais nefastas da falta de treinamento – que é o contato inadequado com os produtos químicos.

De acordo com as participantes da pesquisa, na maioria das vezes, os produtos de limpeza vem “puros” e são diluídos por elas mesmas, no local de trabalho. Dentre as entrevistadas, apenas uma relatou que a sua empresa (empresa que é contratada) possui um funcionário encarregado por diluir os produtos de limpeza. Nas demais, a diluição e o preparo dos produtos de limpeza estão entre as atribuições das funcionárias do setor de limpeza – mesmo que sem nenhum treinamento ou preparo específico para tal função.

T.; contratada da empresa Delta há oito meses, conta que os materiais vêm “puros” em bombonas grandes e que elas mesmas os preparam para o uso. Diz que leem os rótulos para verificar como deve ser feito o preparo e que o resto “vai de cabeça” mesmo: *“Eu assim, tem os potezinho de álcool, uma coisinha de cera, metade de álcool para tirar o pó. No banheiro eu preparo todos com sabão e o cheiroso, tem o sapólio pra largar na pia”*.

Se os riscos do setor de higienização e limpeza já são grandes, de maneira geral – e os riscos advindos dos produtos químicos representam, por excelência, os principais riscos do setor (PADOVANI, 2009) – a situação torna-se mais prejudicial quando não há treinamento. Não é por acaso, portanto, que algumas trabalhadoras já sofreram acidentes. O relato de N; que atualmente encontra-se em laudo, é significativo no que tange a essa questão:

Daí, sei lá se deu um choque na pele, ou... porque a gente não tem contato direto com o produto, mas mesmo assim, com a luva, porque ele é forte, no momento que tu vai lidando, vai afinando [refere-se as luvas], daí tu vai entrando em contato com ele. Daí me deu alergia. Só que agora nas mãos sarou, só ficou o sinal [mostra as mãos descascadas], que elas ficaram horrível. Inchou. Daí a alergia entrou pelo sangue. Daí eu fiz o exames e deu alteração e quem olha assim diz que não deu nada. Daí eu tive que tirar laudo pra fazer o tratamento (N.; contratada da empresa Zeta (há um ano e meio) e pela empresa Beta (há aproximadamente três meses).

N. conta que, no início, sentia muita coceira nas mãos, mas depois começou a sentir dores no antebraço – região também afetada pela alergia. A entrevistada relata que demorou

para procurar ajuda, nas suas palavras: “*pra ti não tá faltando, pra não prejudicar as gurias... e não ficar naquele ‘vai e vem, vai e vem’ da firma, que o patrão não gosta.*” Foi somente quando a coceira e as dores ficaram insustentáveis que procurou auxílio médico – e, como não possui plano de saúde, precisou pagar consulta particular.

O fato de N. ter demorado a procurar ajuda, com receio de deixar as colegas na mão, ou de que o patrão não gostasse, mostra que o quanto o receio do desemprego e da “descartabilidade social” se fazem presentes, de forma que afastar-se, para tratamento, poderia representar uma ameaça a seu emprego, ao seu espaço conquistado no mercado (e, nesse sentido, não se pode deixar de considerar que N. encontra-se fora da idade média da população economicamente ativa). No caso da referida entrevistada, talvez esse receio se faça mais presente porque em uma das empresas onde é contratada, é solicitado aos funcionários, quando entram em laudo ou quando necessitam faltar por mais de um dia, que indiquem alguém para cobri-lo durante esse período.

N. não foi a única das entrevistadas que teve problemas de saúde devido ao uso inadequado dos materiais químicos de limpeza. G.; contratada da empresa Alfa, relata que já teve uma intoxicação por ter misturado inadequadamente os produtos de limpeza: “*É que eu... fiz muito ligeiro umas coisas, assim, sabe? Aí eu fiquei meia... eu meio me “intuxiquei” de produto. Agora eu já aprendi... e eu vou mais devagar um pouco.*”

À exemplo de N.; G. também não tinha plano de saúde pela empresa. Inclusive, esse é um ponto extremamente importante de ser salientado: nenhuma das participantes da pesquisa tem plano de saúde pelas empresas que são contratadas. Sendo assim, G. foi atendida através de um plano de saúde pago por sua mãe, de quem é dependente. Explica: “*Eu fui na Cauzzo. A Cauzzo é meu mesmo, porque é a minha mãe que paga*”.

Apesar disso, G. é enfática ao dizer que, se isso acontecesse novamente, ou, se tivesse algum outro tipo de acidente, não comunicaria a empresa:

E, se eu ficar, como eu vou dizer, assim ó, eu já prefiro, se eu me machucar, comparando assim, eu prefiro não envolver a firma. Sabe? Não envolver a firma nisso. Porque eu acho assim, tem que ver o meu lado e o lado da firma também. Porque do jeito que tá indo, o desemprego que tá indo, a gente dá graças a Deus que tem. É isso! (G.; contratada pela empresa Alfa há seis anos).

Observa-se que suas razões aproximam-se das de N.; no que se refere ao medo do desemprego e da descartabilidade social. O “fantasma” do desemprego, que se fez presente na fala de muitas entrevistadas, mesmo que indiretamente, é explícito na fala de G; que trabalhou um tempo informalmente antes de ser contratada pela Alfa. A decisão de não envolver a

firma, mesmo diante de uma situação de acidente, de “ver o lado da firma”, remete ao receio de sofrer represálias, de perder o emprego e voltar à condição de informalidade.

- Invisibilidade Social e Diferença do Tratamento entre Efetivos e Terceirizados

De maneira geral, a fala das participantes é permeada por um sentimento de inferioridade, de invisibilidade social e desvalorização para com o seu trabalho. Elas relatam que, na maior parte do tempo, não se sentem reconhecidas além de sua função social – ou seja, de trabalhadoras da limpeza. E parece que tais sentimentos, sobretudo o de desvalorização para com o seu trabalho, já estão internalizados nessas profissionais, tal como pode ser observado na fala de S; contratada da empresa Alfa há nove meses: “[...] *é que a gente tá ali pra limpar, né? Daí eles sujam. É que se eles não sujam, a gente não tem o que fazer, né... daí eles sujam porque sabe que tem a gente.*”

As condições de trabalho corroboram para esse sentimento de inferioridade, desvalorização e invisibilidade social. As trabalhadoras terceirizadas da limpeza utilizam uniforme diferente do uniforme dos outros funcionários do local onde trabalham – tendo em vista, sobretudo, que o uniforme é fornecido pela firma que as contrata. E, via de regra, isso já as caracteriza como estranhas, como “não-pertencentes”, efetivamente, aquele ambiente.

À exceção de uma das entrevistadas, todas as participantes da pesquisa realizam suas refeições em locais diferentes dos trabalhadores efetivos. No caso das trabalhadoras que prestam serviços na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM/RS), contratadas pela Alfa, o seu local de refeições e de descanso costuma estar localizado nas peças situadas embaixo das escadas⁹⁴, local onde alguns materiais ficam armazenados. Por serem peças embaixo das escadas, são pequenas, mal iluminadas e cabem poucas trabalhadoras por vez.

Ao contrário dos funcionários efetivos da Universidade Federal de Santa Maria, as terceirizadas não possuem direito de acesso ao restaurante universitário (RU). Dessa forma, o momento das refeições, bem como o intervalo, não é realizado junto dos demais funcionários e usuários da instituição – o que colabora para que sejam “invisibilizadas”; que não sejam vistas fora da instituição predial onde prestam serviços, nem para além de sua função social.

⁹⁴ Na UFSM, local de prestação de serviço das trabalhadoras entrevistadas da Alfa, verificou-se que as salas das trabalhadoras da limpeza são, conhecidamente, aquelas localizadas embaixo da escada – onde alguns materiais ficam guardados. Durante as observações realizadas, foi possível verificar apenas uma sala específica para as trabalhadoras da limpeza com outra localização, porém em uma instalação predial construída recentemente. Essa sala possui uma mesa, cadeiras e um micro-ondas – de forma que as trabalhadoras a chamam de “cozinha”.

As demais participantes da pesquisa também estão submetidas a essa invisibilidade e, a exemplo das trabalhadoras da Alfa, também realizam suas refeições e intervalo em locais diferentes dos trabalhadores efetivos. O local destinado aos trabalhadores terceirizados, sobretudo do setor de limpeza, parece ser sempre mais escondido (como embaixo das escadas) ou mais afastado, como relata T; contratada da empresa Delta há oito meses e que presta serviço em uma instituição do poder judiciário: “ [...] têm uma peça separada lá embaixo, nas garagem.”

O caso de AR.; contratada da empresa Ômega, é o mais paradigmático no que diz respeito ao seu espaço no local de trabalho: como presta serviços em diferentes condomínios e é contratada para realizar as atividades nos referidos locais no período de duas horas, não estão previstos horários de almoço ou de descanso.

Mas, mesmo que esses horários estivessem previstos, não há infraestrutura nos condomínios residenciais onde presta serviço para que realize sequer uns minutos de descanso. O local onde normalmente utiliza para descansar são as salas onde os materiais estão armazenados – mas não há mesas, cadeiras, nem um local onde se possa sentar – a não ser o chão. Essas salas são organizadas, nos condomínios, especificamente para a alocação de materiais, de forma que não há bebedouros, nem banheiros para as trabalhadoras. É, ainda, necessário salientar que, por serem locais onde ficam armazenados muitos produtos químicos, não são adequados, em termos de saúde e segurança, para a permanência de seres humanos, sob o risco de contaminação. AR.; ao mostrar a sala de materiais de um dos condomínios onde presta serviço, diz: “*aqui dá pra ficar mais à vontade. Mas é pequeno. Tem que ficar em pé... ou sentar no chão*”.

As condições laborais as quais AR. está submetida estão diretamente vinculadas a invisibilidade que ela sente. Além de ser contratada por poucas horas nos condomínios onde presta serviço, a participante só se faz presente na “esfera pública” quando está realizando a limpeza, ou seja, só é vista em sua função social. Descreve, assim, o sentimento de invisibilidade:

Normal, porque eu já acostumei, né? Tipo, ah, tem gente que não é simpática, mas, ah, na boa, assim, pior é quando as pessoas passam na tua frente e não te cumprimentam. Daí tu olha, pra ver se a pessoa vai te dar oi e a pessoa nem te olha. Esse é o pior (AR.; contratada da empresa Ômega há oito meses).

Essas situações já evidenciam as diferenças entre trabalhadores efetivos e terceirizados no mesmo local de trabalho. Mas, essas diferenças se tornam ainda maiores quando os trabalhadores efetivos sentem possuir algum tipo de autoridade sobre os terceirizados – e os

trabalhadores terceirizados, mesmo sabendo que respondem diretamente a empresa que os contrata (podendo haver supervisor local ou não), sentem-se imbuídos de obrigações para com os trabalhadores efetivos, por sentirem que esses são “superiores” a eles.

Um exemplo, nessa direção, é descrito por S; contratada da empresa Alfa: ainda que possua uma supervisora local, que diariamente vistoria o trabalho realizado por ela e pelas demais colegas, apontando o que está de acordo com o solicitado e o que necessita melhorar; S. relata que também recebe “ordens” de um funcionário efetivo, encarregado da infraestrutura dos prédios da universidade: “[...] *o saguão, na verdade, é das meninas que ficam de tarde, mas o seu X, do prédio, pediu que gente desse uma limpadinha, pra não ficar até de tarde sujo.*”

Na mesma direção, R.; também contratada da Alfa, menciona que mesmo a supervisora vindo frequentemente fiscalizar o trabalho que está sendo realizado, “*o pessoal do prédio, da infra-estrutura do prédio (...) sempre dá uma olhadinha*”. Esclarece que esses funcionários não podem lhes dar advertência por algo que não esteja sendo realizado corretamente, mas, na sua percepção “*eles cobram mais*”.

Tais situações demonstram a segmentação existente entre trabalhadores efetivos e terceirizados, colocando, os últimos, em uma situação em que estão subjugados tanto às ordens da empresa quando às ordens (indevidas) dos funcionários do local onde prestam serviços. Observa-se que os casos acima relatados são de funcionárias da empresa Alfa, uma empresa que, por ter sede em Santa Maria/RS, adotou o método da supervisão local. A supervisão local não impede que os funcionários efetivos tentem sobressair-se aos terceirizados, como visto, procurando fiscalizar seu trabalho ou dando-lhe ordens. Inclusive, porque a intenção é supervisionar se o trabalho está sendo bem realizado e não mediar as relações entre efetivos *versus* terceirizados.

Contudo, a supervisão local apresenta-se como uma “faca de dois gumes”: se por um lado pressiona, ao verificar constantemente o trabalho que está sendo realizado pelas funcionárias; por outro, pode representar uma “proteção” da relação entre colegas efetivos e terceirizados, considerando que *é mais comum* que as queixas e solicitações dos efetivos cheguem primeiramente à supervisão local, para depois serem repassadas às trabalhadoras terceirizadas da limpeza. Algumas trabalhadoras entrevistadas relatam que se sentem constrangidas quando recebem queixas diretamente de colegas, ou seja, pessoas que trabalham no mesmo local de trabalho – e que, por isso, preferem que a reclamação venha por parte da supervisora. A fala de L. esclarece isso:

Pra vir conversar, ela vem conversar contigo numa boa... e diz: “ó, tal sala pediu pra ti ter mais cuidado assim, com tal coisa”... Fala exatamente do que eles reclamaram, de uma parede que tá riscada ou alguma coisa assim... que tem que escovar, ou limpar melhor... “tu tem mais atenção pra tal sala, que reclamaram de tal coisa”, assim...

[...] É... e já falaram pra mim [...] Disseram pra mim “tu tira a geladeira, arrasta a geladeira porque virou água” [...] Eu fico sem jeito na verdade, porque eu não gosto. Não gosto de ter reclamação do meu serviço, eu fico, como eu vou dizer, que eu não tô fazendo bem o meu serviço. Que eu não tô fazendo bem feito o que eu tenho que fazer ou, algumas vezes, eu não aceito porque eu sei que eu tô fazendo direitinho (L; contratada da Alfa há aproximadamente um ano).

Quando não há nenhum tipo de supervisão por parte das empresas de terceirização de serviços, a relação entre os funcionários efetivos e os terceirizados tende a ser bem mais complexa. A ausência de fiscalização foi verificada, nessa pesquisa, nos casos em que as empresas não são da cidade de Santa Maria/RS e vencem licitações para atuar aqui – sem possuir sequer filial, apenas representação. A relação entre os funcionários efetivos e terceirizados torna-se mais complexa porque, sem a presença de um representante da empresa de terceirização (mesmo que eventualmente no local), muitas vezes os funcionários efetivos é que dão as ordens, que fazem às vezes de “chefe”.

E isso pode ser verificado nas falas de algumas trabalhadoras terceirizadas do setor de limpeza. T. conta que os funcionários efetivos fazem uma reunião com as terceirizadas quando o responsável do local – no caso, o diretor – não está contente com a limpeza.

[...] sempre quando tem alguém que deveria limpar alguma coisa a mais, fazem reunião, já aconteceu isso [...]. “Ah, o diretor não tava contente com fulana”, mas só isso. Só isso, mas não que tenha tido... Mas eles fazem uma reunião e envolve todo mundo (T.; contratada da empresa Delta há oito meses).

Mesmo que a queixa seja, especificamente, referente à limpeza realizada por uma das funcionárias, a reunião é realizada com todas. No caso descrito por T.; essas reuniões são realizadas no local de prestação de serviços e não envolvem a firma de terceirização – é apenas entre os funcionários efetivos do local (que estão sentindo-se descontentes) e as trabalhadoras terceirizadas da limpeza. Nesse sentido, T. comenta que, se a queixa é específica, não vê razão para realizar uma reunião com todas junto: “*porque tem que falar pra própria pessoa, não pra gente, né?*”.

As reuniões com todos os funcionários da limpeza parece estar a serviço de reafirmar as ocupações no local de trabalho, de categorizar/rotular os papéis, definindo quem pertence efetivamente a empresa e quem é externo. É essa hierarquia perversa que faz com que os funcionários efetivos sintam-se superiores, por serem pertencentes ao local – e,

consequentemente, sintam-se com poderes de chefia sobre os terceirizados, que por serem externos, não estão inseridos de forma permanente na cultura organizacional da empresa, como lembra Dutra (2014).

Um outro exemplo significativo, também relatado por T., diz respeito ao sentimento, por parte dos terceirizados de obrigações para com os trabalhadores efetivos – obrigações essas que vão além das suas atribuições contratuais, no caso das pesquisadas, que vão além dos serviços de higienização e limpeza. Identifica-se, através das falas das trabalhadoras, que esse sentimento está estritamente vinculado à crença de que os trabalhadores efetivos não são colegas, mas sim superiores, e, por isso, os terceirizados devem a eles respeito e ajuda no que for necessário.

Agora daí, depois que teve a reunião, vai ter o recesso: três dia pra cada, três antes do natal e três antes do primeiro do ano. Só que a doutora Y trabalhou todos esses dias – e tinha que dar chá pra ela, o café. Daí eu já chegava lá, já deixava tudo prontinho, só levar lá. Aí teve um dia, diz que ela botou lá no bloco, escreveu que as salas tavam fechadas. Pelo que saiba tavam abertas. Daí diz que ela mesma teve que abrir para poder fazer café. Não sei qual dia. E eu fui todos os dias. Fiz café, fiz chá para ela (T; contratada da empresa Delta há oito meses).

Apesar de todas essas diferenças envolvendo funcionários diretos e terceirizados, as trabalhadoras entrevistadas normalmente atribuem a sua invisibilidade social e a diferença de tratamento que sofrem ao trabalho que exercem – ou seja, a atividade de limpeza. Dentre as dez entrevistadas, apenas uma (L; contratada da empresa Alfa) atribui, exclusivamente, a causa da diferença de tratamento ao fato de ser trabalhadora terceirizada. Outra (P; contratada da empresa Sigma) percebe que a diferença de tratamento está além do fato de ser trabalhadora do setor de limpeza – atribuindo, assim, também ao fato de ser terceirizada e, portanto, “não pertencente” à empresa onde presta serviços.

Nas suas palavras *“a empresa onde eu tô é boa. Lá eles tratam todo mundo igual, as gente importante e os origó.”* P. define como “gente importante” os funcionários da diretoria e como “origó” os trabalhadores de cargos mais baixos, como os do setor administrativo e da oficina. Contudo, percebe que não pertence a nenhum desses grupos por ela mesmo categorizados. E, por exemplo, quando há feriadão, todos são liberados (tanto os “importantes” quanto os “origó”), menos ela, que tem que ir para “cumprir hora” e deixar tudo pronto para quando os funcionários efetivos voltarem para a rotina laboral. Além disso, P.; assim como os demais funcionários terceirizados que prestam serviço nessa empresa (porteiros e vigilantes), não realiza as refeições junto dos funcionários efetivos, nem utiliza as mesmas dependências para tal. Frente a essas situações P. percebe que a diferença de

tratamento se dá não só em função do trabalho que exerce, mas também em função do tipo de contrato que possui. E, diante disso, conclui que *“a única vantagem de ser terceirizada é a carteira assinada”*.

Como mencionado, todas as demais entrevistadas atribuem a invisibilidade social a que estão submetidas e a diferença de tratamento a atividade que exercem. Suas falas são bastante significativas nesse quesito:

Ah, eu penso “pessoa da limpeza, nem olham na cara”. Porque vão olhar na minha cara, se sou da limpeza? Geralmente pensam assim, né? Eu, pelo menos, penso assim. Pessoa da limpeza não precisa dá oi, não precisa nem olhar (AR; contratada da empresa Ômega há oito meses).

Lá eles passam e não te cumprimentam... embora tu já trabalhe lá há anos. Mesmo tu tando há mais tempo eles não te cumprimentam... quando eles tão afim. Eles conhecem a gente, a gente conhece eles, mas a gente não conversa. Eles não cumprimentam a gente... passam por ali e... [...] Eu acho que eles... não sei né! Cada um tem seu pensamento, depende. Ou eles acham que a pessoa que tá limpando ali é diferente das outras... (N; contratada da empresa Zeta a um ano e meio e da empresa Beta há aproximadamente três meses).

Mas daí tem uns alunos que a gente passa e parece que a gente não é nada. Ah... incomoda um pouco, né... a gente é gente também, né? Só porque a gente veste um uniforme de limpeza, mas a gente é gente como qualquer outra pessoa. Eu sei lá se é mais por um preconceito, sabe, com a gente que é da limpeza (S; contratada da empresa Alfa há nove meses).

Nesse sentido, deve-se considerar que o estigma dos serviços manuais e, especificamente, dos serviços de limpeza é tão grande que todos os fatores vinculados à diferença de tratamento são relacionados diretamente a esse setor em específico. Não se pode esquecer que a maioria das entrevistadas tem histórico de trabalho com higienização e limpeza e dessas, muitas são filhas de trabalhadoras domésticas ou faxineiras – o que quer dizer que essa atividade, junto com todas as adversidades, faz parte de suas histórias de vida.

Sendo assim, para grande parte das trabalhadoras entrevistadas o setor de limpeza e, particularmente, o trabalho na limpeza é que gera a diferença de tratamento, a maior segmentação entre os trabalhadores nos locais de trabalho. Com isso, as particularidades da forma de contrato a qual estão submetidas (terceirização) e o reflexo deste no setor de limpeza aparecem como pano de fundo, não sendo bem percebidos pela maioria das participantes.

O significado que o setor de limpeza adquire para essas trabalhadoras (razão de diferença de tratamento; de segmentação), agregado às suas experiências, explica a razão pela qual sentem sua profissão desvalorizada socialmente:

Eu sempre achei que eu nunca ia precisar limpar, fazer limpeza. Então eu sempre pensei assim: “ah... eu nunca vou precisar trabalhar de limpeza, eu sempre vou

querer que trabalhem pra mim”. Eu pensava que era uma humilhação trabalhar e limpeza (...) (S; contratada da empresa Alfa há nove meses).

Na verdade eu não gostaria de tá fazendo faxina. Claro, né... eu gostaria de tá trabalhando em outra coisa. Porque tu cansa, né? O trabalho na limpeza é cansativo [...] Mas não tem vantagem nem desvantagem. Porque desvantagem... tu não tá fazendo nada de errado. (L; contratada da empresa Alfa há aproximadamente um ano).

Outro ponto, importante de ser mencionado é que a falta de colaboração por parte dos usuários dos locais onde prestam serviço é recorrente na fala das entrevistadas – e essa falta de colaboração é um dos fatores, compreendido por elas, como desvalorização do seu trabalho. O relato de R; que atualmente trabalha na Universidade Federal de Santa Maria pela Alfa – mas que antes trabalhou, também pela Alfa, em um hospital da cidade, ajuda a compreender isso: “[...] *O pessoal não tem muita... teve uma vez que eu entrei que tinha um absorvente dentro do vaso. Daqueles pós parto, sabe? Enorme. Tu imagina pra tirar...? Porque se dá uma descarga eu que vou desentupir, né?*”

Na mesma direção, a descrição da situação de N; em um de seus ambientes de trabalho, também é esclarecedora:

Porque assim, vamos supor... eu tô limpando aqui, se saem pra deixar eu limpar o lugarzinho deles ali, é um meio de colaborar. Agora, se eles não se retiram, eles não tão colaborando, porque eu vou ter que retornar ali. E lá, se eles tão sentados ali, ali eles ficam. Ali ficam, não arredam, como quem diz: “tu volta depois”. [...] Olha, eu acho que eles acham que tu tá sendo paga pra aquilo ali. Então, tu tem a obrigação de esperar eles ir embora pra limpar aquilo ali. (N; contratada da empresa Zeta há um ano e meio e da empresa Beta há aproximadamente três meses).

- Desfiliação Social

O enfraquecimento dos laços sociais e coletivos frente à terceirização já vem sendo presente nos debates acadêmicos sobre o tema. Em texto intitulado “A epidemia da terceirização”, Druck e Antunes (2014) argumentam que esta forma de gestão e contrato implica no aumento da fragmentação, procurando desorganizar ainda mais a classe trabalhadora, tanto na esfera sindical como nas distintas formas de solidariedade que florescem no espaço coletivo. No escopo dessa pesquisa não foi possível verificar algo diferente – e a fragmentação dos laços coletivos foi ratificada através da fala das próprias trabalhadoras entrevistadas.

No que tange a relação das trabalhadoras com as empresas que as contratam constata-se que, de maneira geral, esta é distante e esparsa. Normalmente, o contato entre funcionária

terceirizada e empresa de terceirização de serviços só se dá no final de cada mês, quando é necessário acertar as contas no escritório.

Nas empresas menores, há contato direto com a chefia. Mas isso, por si só, não torna a relação menos distante. O relato de uma das funcionárias mostra que, mesmo nas empresas de pequeno porte, há impessoalidade nas relações e dificuldade de estabelecer negociações:

Eu pedi pra dona da Sigma um vale, que eu precisava comprar um remédio e ela disse que não dava dinheiro pra funcionário. [...] O vale a empresa dá num certo dia do mês. Um vale. Mas quando as empresas não estipulam o dia do mês pra dar o vale o funcionário pode pedir qualquer época do mês. E muitas não dão vale, como essa mesma que disse: “não, eu não dô dinheiro pra funcionário. Precisa de remédio, me manda a receita que eu compro”. Tipo, como se tivesse falando com uma criança: eu vou comprar o remédio pra ti. Ela pegou e disse que tinha convênio na farmácia e que lá tinha desconto. Convênio na farmácia? Mesmo com desconto dela – já que ela diz que tem desconto – enquanto eu compraria um remédio na farmácia dela, eu compraria todos os meus remédios numa farmácia popular. E eu tentei explicar isso pra ela (P; contratada da empresa Sigma há aproximadamente três meses).

Já nas empresas maiores, o contato com a empresa é mais hierarquizado, de forma que aquelas que possuem supervisor (a) local muitas vezes referem-se a este (a) como “chefe”, por reconhecer ali a chefia imediata da empresa em que são contratadas – e a única figura a quem tem acesso direto e contato frequente.

Quando não há supervisão local, ou nos casos em que não há sede nem filial da empresa na cidade, o contato com a empresa se torna ainda mais distante. E N. verificou isso quando precisou entrar em contato com a empresa – e com os respectivos patrões – para entrar em laudo por acidente de trabalho: “*Eu entrei em contato com ela [empresa] por telefone. Porque a gente não tem conhecimento assim, dos patrão, né? Daí a gente entra em contato com o patrão, xeroca exame, mostra, manda... que daí eles retornam.*” (N; contratada da empresa Zeta há um ano e meio e da empresa Beta há aproximadamente três meses).

Esse distanciamento, característico entre as empresas de terceirização de serviços e os funcionários, está presente na forma de organização do trabalho. E reflete, inevitavelmente, no comportamento dos trabalhadores.

No que tange à organização, observou-se que, nos locais onde há a necessidade de mais profissionais de limpeza prestando serviços (como na Universidade Federal de Santa Maria; na Receita Federal; nos setores do judiciário, etc.), *normalmente*, há uma funcionária responsável pela limpeza de cada andar e uma funcionária responsável pela limpeza de todos os banheiros da instalação predial. Entretanto, em quatro casos verificou-se que não havia responsável específico pelos banheiros. Dessa forma, a encarregada por cada andar era responsável, também, pela limpeza dos banheiros ali localizados (e sem ganhar a

insalubridade maior, de 40%, destinada aqueles que realizam limpeza com maior potencial de risco, dentre os quais, está a limpeza de banheiros).

Com essa divisão por andares, as trabalhadoras exercem suas atividades de limpeza, na maior parte do tempo, sozinhas. É claro que, como já descrito anteriormente, há momentos em que se ajudam, quando há necessidade de realizar uma limpeza maior ou de finalizar uma atividade, mas esse contato tem pequena duração, como explica N:

Vamos supor: vamos limpar a garagem, que é imensa de grande. Ali a gente se junta todas, cada uma ajuda, uma a outra. Quando pega uma sala da academia, todas se ajudam. Puxa o maquinário, limpa em volta... É assim. A gente se ajuda, em grupo [...] Mas daí, quando cada uma vai pro seu setor, a gente só se encontra na hora da saída (N; contratada da empresa Zeta há um ano e meio e da empresa Beta há aproximadamente três meses).

Por mais que existam esses momentos de trabalho junto – que, muitas vezes são estimulados pela empresa para que o trabalho programado seja vencido (como visto no item “remunerações menores e intensificação dos ritmos de trabalho”), esses momentos são escassos, insuficientes, tendo em vista as suas jornadas de trabalho. É, também, tempo insuficiente para estabelecer laços afetivos ou de solidariedade.

A maioria das trabalhadoras entrevistadas relatam conhecer apenas as colegas que trabalham na mesma instalação predial que a sua: “*Daqui a gente se conhece. E conhecer os outros prédios quando a gente tá chegando, entendeu? No ônibus, bater ponto... mas conhecer, de conversar... é só aqui (...)*” (L; contratada da empresa Alfa há aproximadamente um ano). Fora isso, a única forma de reconhecimento possível se dá através do uniforme da firma: “*Sabemos que tem outras, que são da mesma firma, mas a gente não se conhece umas as outras, a gente só se reconhece pelo uniforme. E só assim*” (N; contratada da empresa Zeta há um ano e meio e da empresa Beta há aproximadamente três meses).

Na mesma direção que L.; G.; também contratada da empresa Alfa, define a sua relação com as demais terceirizadas, que trabalham na mesma instalação predial que a sua, da seguinte forma: “*Nós nos conhecemos. Mas cada uma faz o seu serviço. A gente toma café junto e pronto. É assim.*”

A fala de G. não deixa espaço para outro tipo de relação: não as define como colegas, ou como amigas – as define, simplesmente, como conhecidas. E a única coisa que compartilham, é um café no intervalo. Nessa direção, evidencia-se que mesmo o tempo do café não parece ser suficiente para se estabelecer uma socialização, de onde possam surgir vínculos de solidariedade. Isso porque poucas realizam o intervalo no mesmo tempo – dentre as razões para isso estão o horário de chegada (muitas relatam preferir chegar antes do seu

horário para deixar tudo limpo antes dos usuários chegarem, de forma que fazem o intervalo mais cedo) e o próprio espaço destinado para tal, que normalmente é pequeno.

No caso das trabalhadoras que realizam as atividades sozinhas no seu local onde prestam serviços, a impossibilidade de socialização torna-se absurdamente maior. Esse é o caso de P; que é a única funcionária do setor de limpeza de uma empresa que está se instalando em Santa Maria/RS. Nessa direção, P. conta que nas últimas empresas que trabalhou, conheceu as colegas de trabalho apenas de vista, quando, ocasionalmente se encontravam no escritório das firmas:

Olha, como nessas firma de terceirização vai um funcionário pra cada canto, dois três pra um lado, dois três pra outro, dificilmente a gente conhece todos. Geralmente se encontra no dia que vai no escritório, né... mas dificilmente a gente conhece todo mundo (P; contratada da empresa Sigma há aproximadamente três meses).

Todavia, P. não é a única nessa situação. O relato de AR; que limpa diariamente diferentes condomínios residenciais, sozinha, é muito semelhante, em seu cerne, ao anterior:

Eu conheço uma [colega de trabalho] só. E de vista, quando a gente vai na firma, a gente se encontra. Tem uma que já é conhecida, que eu já conheço, que essa é minha amiga. O resto não. [...] Ah, é bem estranho. Bem estranho. Porque tu não tem com quem conversar, é só tu e só tu... é tu por ti mesmo. Mas é estranho, é um pouco estranho (AR; contratada da empresa Ômega há oito meses).

As trabalhadoras do setor de limpeza, que já se sentem invisibilizadas por conta da diferença de tratamento e da desvalorização social do seu trabalho, tem uma maior dificuldade de estabelecer uma identidade grupal, de sentirem-se pertencentes e amparadas por um grupo, no momento em que trabalham a maior parte do tempo sozinhas. E é nesse sentido que a organização das trabalhadoras por andares, como “estratégia gerencial”, fragmenta e desmobiliza as identidades coletivas. As relações se tornam tão frágeis que, muitas vezes, as próprias trabalhadoras evitam o contato com as demais, como é o caso de T: “*É, lá assim, como eu chego mais cedo quase nunca dá pra realizar coisas com elas. [...] Tá ótimo pra mim, sabe né, quando tem muita mulher junto... Então assim tá bom*”; “*Eu faço meu lanche lá na segunda vara. Elas têm uma peça separada lá embaixo, nas garagem. Eu só chego subo, troco de roupa e desço quando vou embora. Não tenho muito contato mesmo.*” (T; contratada da empresa Delta há oito meses).

Diante desse cenário de enfraquecimento dos laços coletivos de trabalho, torna-se compreensível o fato de que o sindicato que representa os trabalhadores terceirizados do setor de conservação e limpeza em Santa Maria (Sindicato dos Trabalhadores em Serviços Terceirizados, Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Ambiental e Áreas

Verdes de Santa Maria - SINTEPS) tenha, relativamente, pouca adesão. Nenhuma das trabalhadoras entrevistadas é sindicalizada, nem conhece alguma colega de profissão que seja.

Dentre as dez participantes, uma (1) relata não saber se a categoria possui sindicato. Quatro (4) sabem que a categoria possui sindicato, mas não o conhecem. R; contratada da empresa Alfa, diz nem saber qual a função do sindicato, porque “*nunca vieram pra conversar com nós, dizer o que tem pra oferecer*”. Já S., não conhece o sindicato, mas diz não querer conhecer, por não ter boas referências. O excerto do diálogo abaixo, entre pesquisadora e entrevistada, expressa a desconfiança de S.; que a faz sentir-se abandonada em termos de representação de classe:

Rachel: Vocês, aqui da higienização e limpeza, tem sindicato?

S: Tem, tem sindicato. Mas eu não gosto do sindicato dessa área aqui porque ele é patronal.

Rachel: Como assim é patronal?

S: Assim, as pessoas que formam o sindicato lá são a favor do patrão e não do trabalhador, do funcionário. Tipo, o funcionário sempre vai sair perdendo...

Rachel: E tu conhece um pouco desse sindicato, tu já foi lá?

S: Não, nem quero.

Rachel: E como tu ficou sabendo isso, de que é um vertente mais patronal?

S: É que assim, teve casos de colegas que procuraram o sindicato e o sindicato acabou a favor da empresa, né? E daí se a empresa tem que pagar alguma coisa e o funcionário vai lá no... e cobra... O sindicato tem que ajudar o funcionário. Só que isso não acontece. O funcionário sempre vai sair perdendo. É um abandono, sabe?

Entretanto, as opiniões são divididas entre as cinco (5) que conhecem o sindicato – e que já estiveram na instituição em algum momento. Duas relatam que, quando foram buscar orientações no SINTEPS, sobre como resolver problemas que tiveram nas empresas em que trabalhavam, foram bem atendidas e bem orientadas. Uma delas diz que foi necessário entrar com processo judicial para resolver a questão e que teve assessoramento jurídico gratuito pelo sindicato: “*por causa daquele valor pro sindicato que é descontado na carteira*” (P.; contratada da empresa Sigma). Ambas conheceram o sindicato através do que o SINTEPS chama “trabalho de base”, que é a entrega do informativo do sindicato junto de explicações sobre sua função. L.; atualmente contratada da empresa Alfa, conta que “*Lá no hospital eles falaram com a gente, se a gente pagava o sindicato e se precisasse de alguma coisa*”.

Já as outras três (3) têm uma visão diferente do sindicato: reclamam de um sindicato pouco atuante que não foi capaz de ajudá-las a resolver suas demandas. T.; contratada da empresa Delta, diz que quando precisou recorrer ao sindicato, para tentar resolver problemas referentes à empresa anterior que trabalhava, não recebeu informações suficientes da instituição. N; contratada da empresa Zeta e da Beta, diz que foi ao sindicato junto de alguns

colegas para ver a questão do aumento da insalubridade “*que o patrão não queria pagar*”. Conta que o sindicato ficou de marcar uma reunião com eles e os patrões para tentar uma negociação, mas que até então não tiveram nenhum retorno e ainda não estão recebendo a insalubridade maior. E C; contratada da empresa Gama, é categórica em dizer que não gosta do sindicato. Explica que, em uma empresa que trabalhava anteriormente, ficou dois meses sem receber o salário e não teve ajuda necessária do SINTEPS para resolver a questão: “*eles me mandaram procurar o sindicato de Porto Alegre. E o advogado deles, daqui, cobrava mais do que o particular*”.

É claro que o enfraquecimento dos laços coletivos vai se refletir na adesão sindical, que, a priori, é a instituição que representa efetivamente os interesses da classe. O que chama atenção, dentre as participantes da pesquisa, é, sobretudo, a quantidade de trabalhadoras que simplesmente desconhecem a sua representação de classe. Esse índice de “desconhecimento” está em desacordo com o próprio discurso do sindicato, que alega estar sempre na rua, entregando o informativo, fazendo o “trabalho de base”.

Tal situação não se deve, simplesmente, ao fenômeno da desfiliação social, característica da terceirização. Deve-se, também, às especificidades do sindicato em Santa Maria. Embora o SINTEPS já esteja há dezoito anos na cidade, ele, aparentemente, não está conseguindo lidar com a demanda do aumento da terceirização no contexto dos anos 2000. E isso pode ser evidenciado na medida em que a referida instituição não tem dados específicos do setor em Santa Maria para fornecer (seja referente ao número de empresas de terceirização na cidade, ao número de filiados, à rotatividade dos filiados, etc.). Além disso, os representantes da referida instituição pouco se expressam a respeito de um tema que está em voga atualmente e que reflete diretamente nos direitos dos trabalhadores terceirizados – que é o apelo pela regulamentação da terceirização e a proposta do PL 4330/04 (PLC 30/2015).

Possivelmente, a instituição ainda está lidando com o fenômeno da forma como ele se apresentava no início e, sendo assim, em um momento de ebulição dessa forma de contrato de trabalho (como verificado no contexto dos anos 2000), não está conseguindo chegar a mais trabalhadores, nem conseguindo dar conta das diferentes demandas que surgem. A fala da presidente do SINTEPS⁹⁵: “*Não sei o que deu que agora todo mundo quer saber da terceirização*” é muito explicativa nesse sentido, pois expressa essa aparente “apatia” do sindicato com relação às mudanças e ao crescimento da terceirização nos últimos anos.

⁹⁵ Entrevista com a presidente do SINTEPS, Aldeci Moreira Garcia, em 08/01/2015.

E tal posicionamento por parte do sindicato reflete, inevitavelmente, na falta de conhecimento dos trabalhadores terceirizados sobre seus direitos. Não foi ao acaso que, dentre as dez entrevistadas, apenas duas relataram já ter ouvido falar sobre o PL 4330/04, que, se aprovado, as afetará diretamente. Ainda assim, ambas declararam só ter conhecimento da existência de um projeto de lei, desconhecendo seu conteúdo – e assim, não conseguindo nem opinar se uma regulamentação traria benefícios ou não para a categoria.

CONCLUSÃO

O percurso realizado nessa pesquisa permitiu verificar, tanto através de dados quantitativos quanto qualitativos, a intrínseca relação entre trabalho terceirizado e precarização. Nesse sentido, cabe primeiramente mencionar que, no decorrer do trabalho, considerou-se terceirização como todo processo de contratação de trabalhadores por uma empresa interposta, cuja finalidade é, em última instância, a redução de custos com a força de trabalho (CAVALCANTE; MARCELINO, 2011). E precarização como uma condição mais ampla de instabilidade e de insegurança no trabalho, uma “dupla institucionalização da instabilidade”, econômica e social, que ultrapassa o âmbito do desemprego ou das formas inseguras de inserção e torna o trabalho e o emprego espaços marcados pela instabilidade, incerteza, insegurança, adaptabilidade e risco (ROSENFELD, 2010).

Tendo como referência o período de 2004 a 2014, observa-se que o Brasil mudou muito, sobretudo, se comparado ao período anterior (década de 1990), que foi marcado por um cenário de baixo dinamismo, expansão da economia informal e da insegurança (FALVO, 2010). O contexto dos anos 2000 apresentou muitas mudanças, sobretudo, no mundo do trabalho – e dentre essas mudanças, destaca-se a ampliação dos postos de trabalho formais.

Sobre a ampliação de empregos formais, deve-se considerar que o programa de governo do Partido dos Trabalhadores (tanto dos governos Lula quanto dos governos Dilma) era pautado na melhoria de vida dos trabalhadores, incluindo, assim, a promessa de geração de empregos. Os governos do PT triplicaram a média anual de empregos gerados no governo anterior, contudo, grande parte desses postos de trabalho representam formas de contrato que, na maioria das vezes, acarretam em perda de direitos e piores condições de trabalho para os trabalhadores.

O trabalho terceirizado é um exemplo disso: a terceirização acompanhou o ritmo de crescimento dos postos de emprego formais, ou seja, os postos de trabalho terceirizados continuaram crescendo em termos absolutos, acompanhando o movimento de formalização geral das ocupações. Tal cenário pode ser visualizado na medida em que, no ano de 2013, o percentual de trabalhadores terceirizados aumenta para 26,8%, ao passo que se registra uma diminuição no percentual de trabalhadores empregados em setores tipicamente contratantes (DIEESE; CUT, 2014).

Contudo, o levantamento estatístico descritivo realizado nessa pesquisa permitiu identificar que a terceirização, ainda que formal, apresenta uma série de singularidades, especialmente no que se refere às condições de trabalho. E tais singularidades diferenciam os

trabalhadores terceirizados, em determinados aspectos, dos demais trabalhadores formais da base da pirâmide social brasileira – aproximando-os, ainda mais, da precarização. Dentre as singularidades da terceirização, a nível nacional, destacam-se: *baixas remunerações*, com concentração nas primeiras faixas salariais; *jornadas mais longas*, de pelo menos três horas a mais semanalmente, sem considerar as horas extras que não são objeto do levantamento do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); *alta rotatividade* entre os terceirizados, a saber, 64,4% contra 33% dos diretamente contratados; e *maiores índices de acidentabilidade*.

Há, ainda, outra singularidade que não pode deixar de ser mencionada, e ela perpassa pela regulamentação: a não existência de uma regulamentação específica, que permita aos terceirizados estar em condições de igualdade em relação aos efetivos, mostra o quanto esse tipo de labor é negligenciado, visto, ainda hoje, como uma estratégia para redução de custos – apesar de cada vez mais representativo no cenário nacional. Ainda que, depois de um longo tempo esquecida e “engavetada”, a discussão sobre a regulamentação tenha voltado à tona e esteja em andamento um projeto visando tal fim (PL 4330/04, atualmente PLC 30/2015), trata-se de uma proposição polêmica: construído sem a participação dos sindicatos e das centrais sindicais, o PL é considerado em desacordo com as necessidades dos trabalhadores, oferecendo mais proteção jurídica às empresas do que aos terceirizados.

Observa-se, assim, que os percalços em torno da regulamentação da terceirização remetem ao conceito de precariedade cunhado logo após a reestruturação produtiva, caracterizada, também, pelos chamados “empregos sem estatuto” (SHNAPPER; VILLAC, 1989). No cenário atual, frente ao surgimento de uma gama de novas formas atípicas de contratos de trabalho, o que se observa é a transformação dos sistemas legislativos referentes ao trabalho e à proteção salarial (como referem Appay e Thébaud-Mony, 1997), acarretando, inevitavelmente, o enfraquecimento das proteções históricas construídas em torno do trabalhador.

O enfraquecimento das proteções constituídas em torno do trabalhador pode ser observado, nessa pesquisa, em seu momento qualitativo, através das entrevistas realizadas com trabalhadoras terceirizadas do setor da limpeza de Santa Maria/RS. Observa-se que referida cidade não foi inócua às mudanças no mundo do trabalho e, por ter sua economia voltada, sobretudo, para a prestação de serviços, foi um lugar propício para a disseminação das novas formas atípicas de contrato de trabalho, dentre elas, a terceirização.

As entrevistas realizadas com as terceirizadas abordam um recorte espacial específico e, portanto, não podem ser generalizadas. Contudo, os dados qualitativos dessa pesquisa vão ao encontro dos dados quantitativos, de forma que as falas das entrevistadas encontram

ressonância com o que se verifica a nível nacional. E isso pode ser visualizado na medida em elas comunicam uma realidade de baixos salários, intensificação dos ritmos de trabalho, desproteção quanto à saúde e segurança no trabalho, diferença de tratamento entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados e enfraquecimento dos laços sociais.

Mesmo realizando entrevistas com trabalhadoras de diferentes empresas de terceirização de serviços de limpeza, o que se verificou foram condições laborais muito semelhantes – e salários igualmente baixos, posto que seguem os parâmetros determinados em Convenção Coletiva. Mais especificamente, as características de precarização fizeram-se presentes em todos os casos, independente do porte das empresas e do local onde as trabalhadoras prestam serviços. Contudo, não se pode deixar de considerar que, nas situações em que as empresas não possuem sede em Santa Maria (aquelas que chegam à cidade por meio de licitações) as características de precarização tornam-se mais evidentes, especialmente porque as trabalhadoras não têm supervisão local, tampouco a quem recorrer quando necessário, estando, assim, mais desamparadas e vulneráveis a riscos no ambiente de trabalho.

É importante mencionar que, nesse trabalho, verificou-se, também, a fragilidade do setor de limpeza terceirizado. A escolaridade das trabalhadoras da limpeza é inferior à escolaridade média dos trabalhadores terceirizados. Da mesma forma remuneração do setor é inferior ao salário médio dos trabalhadores terceirizados de maneira geral (conforme verificado no capítulo III, no perfil dos trabalhadores terceirizados). Ou seja, em diversas categorias, o setor de limpeza está ainda abaixo da média do trabalho terceirizado – que já é baixa se comparado às demais formas de contrato de trabalho formal.

No que concerne à remuneração, particularmente, esta é amparada e legitimada pelo próprio sindicato da categoria – em Santa Maria, representado pelo SINTEPS. A instituição, através das convenções coletivas entre sindicato patronal e sindicato dos trabalhadores define o valor da jornada de trabalho proporcional, revelando, também, a fragilidade dos sindicatos de classe, que corroboram com a precarização ao estabelecer salários tão baixos para uma função que exige muito esforço físico e onde os trabalhadores estão expostos a diversos riscos laborais.

Nesse ensejo, verificou-se que, para as trabalhadoras entrevistadas do setor de limpeza, a terceirização apresenta-se como uma “via de mão dupla”. Apesar de todos os seus efeitos negativos e de toda a vulnerabilidade que este representa, a posse da carteira de trabalho significou um avanço para elas, que, em sua maioria, trabalhavam como informais (realizando faxinas) ou como assalariadas sem carteira assinada – com períodos de desemprego entre um trabalho e outro.

Compreende-se, assim, que a terceirização nos anos 2000, na conjuntura dos governos federais do PT, foi responsável pela geração de postos de trabalho e pela formalização de muitos trabalhadores que, até então, trabalhavam sem nenhuma proteção. E esse fenômeno refletiu em todo o país, inclusive, em Santa Maria/RS. Contudo, tendo como referência o setor de limpeza terceirizado, evidenciou-se que essa forma atípica de contrato de trabalho não representou melhora substancial nas condições de trabalho e vida das trabalhadoras. E é nessa direção que o termo formalidade precária torna-se adequado para referir-se à condição das terceirizadas da limpeza: mesmo estando em um trabalho formal, estão submetidas a condições precárias de trabalho, que refletem além da esfera laboral (como foi possível verificar nas suas falas) e que se escondem por trás da carteira assinada.

REFERÊNCIAS

ABREU, Alice Rangel de Paiva; SORJ, Bila. Subcontratação e trabalho a domicílio – a influência de gênero. In: MARTINS, Heloisa de Sousa; RAMALHO, José Ricardo (Orgs.). **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo: HUCITEC CEDI/NETS, 1994.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva: Ensaio de Sociologia do Trabalho**. Londrina: Práxis; Bauru: Canal 6, 2007.

AMORIM, Elaine Regina Aguiar. **No limite da precarização? Terceirização e trabalho feminino na indústria de confecção**. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Unicamp. Campinas, 2003. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=vtls000316126>. Acesso em 14/06/2014.

AMORIM, Henrique. Valor-trabalho e trabalho imaterial nas Ciências Sociais contemporâneas. **Caderno CRH**, v.23, n.58. Salvador, jan/abr., 2010. Disponível em: <<http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=632>>. Acesso em 10/03/2015.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2002.

_____. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In: DRUCK, G; FRANCO, T. (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007. Parte 1, p. 13-23.

_____. **O continente do labor**. São Paulo: BoiTempo, 2011.

_____. O trabalho, sua nova morfologia e a era da precarização estrutural. **Revista THEOMI/THEOMAI Journal**, n. 19, I sem. 2009. Disponível em: <http://revista-theomai.unq.edu.ar/numero19/artantunes.pdf> Acesso em 10/03/2015.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A epidemia da terceirização. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo, 2014. Parte I, p. 13-25.

APPAY, Beatrice. *Precarisation Sociale et Restructurations Productives*. Paris, 1997. Disponível em http://hal.inria.fr/docs/00/27/18/76/PDF/synthese_BA2.pdf. Acesso em 20/10/2013.

APPAY, Béatrice; THÉBAUD-MONY, Annie. **Précarisation sociale, travail et santé**. Paris: IRESCO, 1997.

ARAÚJO, Silvia Maria de. Da precarização do trabalhador portuário avulso a uma teoria da precariedade do trabalho. **Revista Sociedade e Estado**, v. 28, n.3, set/dez, 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-69922013000300006&script=sci_arttext. Acesso em 10/04/2015.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE LIMPEZA PROFISSIONAL (ABRALIMP). **Terceirização da limpeza profissional tem grande potencial**, 2011. Disponível em: http://www.abralimp.org.br/banco_imagens/14102011_11jun28e_Pesquisa_2011.pdf. Acesso em 28/12/2015.

BACKES, Ana Luiza. **A 55ª legislatura (2015-2018)**. Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa. Brasília, 2015. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/documentos-e-pesquisa/fiquePorDentro/temas/composicao-da-camara-dos-deputados-2015-2019-fev-2015/texto-base-da-consultoria-legislativa-pdf>. Acesso em 21/10/2015.

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. **Os entendimentos sumulados pelo Tribunal Superior do Trabalho sobre a terceirização**. Nota técnica, IPEA, n.49, p. 29-39, 2011. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3930/1/bmt49_nt02_osentendimentos.pdf. Acesso em 01/09/2015.

BIAVASCHI, Magda Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. A terceirização e seu dinâmico processo de regulamentação no Brasil: limites e possibilidades. **Revista da ABET**, v.14, n. 1., p. 37-61, 2015. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/25700/13876>. Acesso em 16/08/2015.

BOITO JR, Armando; MARCELINO, Paula. Novo operariado, velhos desafios: o sindicalismo dos trabalhos terceirizados. **Estudos Sociológicos**, v.16, n. 31, p. 341-362, 2015.

BORSOI, Izabel Cristina. Vivendo para trabalhar: do trabalho degradado ao trabalho precarizado. **Convergencia – Revista de Ciências Sociais**, n. 55, ene./abr. 2011. Disponível em: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-14352011000100005&script=sci_arttext. Acesso em 02/05/2015.

BOTTOMORE, Tom (org.). **Dicionário do Pensamento Marxista**. São Paulo: Zahar, 2012.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado**. São Paulo: BoiTempo, 2012.

BRASIL. **Código Civil**: quadro comparativo 1916/2002. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2003.

BRAVERMAN, Harry. **Labor and Monopoly Capital**: The Degradation of Work in the Twentieth Century. New York: Monthly Review Press, 1998.

BRESSER-PEREIRA, Luis Carlo; PACHECO, Regina Sílvia. A reforma do Estado brasileiro e o desenvolvimento. **Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado (RERE)**, n. 3. Salvador, set./out./nov. 2005. Disponível em: <http://www.direitodoestado.com/revista/RERE-3-SETEMBRO-2005-BRESSER.pdf>. Acesso em 03/04/2015.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, nº 132, p. 537-572, 2007.

CARELLI, Rodrigo Lacerda. Terceirização e direitos trabalhistas no Brasil. In: DRUCK, G; FRANCO, T. **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: BoiTempo, 2007. Capítulo 3, p. 59-69.

CARLEIAL, Liana Maria da Frota. Terceirização da força de trabalho no Brasil: um caminho sem volta? In: XVII Encontro Nacional de Economia Política, 2012, Rio de Janeiro, RJ. Anais do **XVII Encontro Nacional de Economia Política**. Rio de Janeiro, RJ: UFRJ-SEP, 2012. v. 1.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2004.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

CAVALCANTE, Sávio; MARCELINO, Paula. A terceirização enquanto desafio conceitual e político. Fittel, 2011. Disponível em: <http://www.fittel.org.br/publicacoes/10/estudos-e-pesquisas#>. Acesso em 10/05/2014.

CENTRAL ÚNICA DE TRABALHADORES – CUT. – Carta aberta das Centrais Sindicais à sociedade contra o substitutivo ao PL 4330/2004 – Terceirização, 2013. Disponível em: <http://www.cut.org.br/noticias/todos-contra-o-pl-4330-da-terceirizacao-centrais-sindicais-divulgam-carta-aberta-7366/>. Acesso em 12/12/2014.

_____. CARTILHA – Propostas da CUT para a regulamentação da terceirização, 2015. Disponível em: http://www.cut.org.br/system/uploads/action_file_version/947d8bb6cff1bb7df79d823d852_e95/file/cut-propostas.pdf. Acesso em 09/06/2015.

CHAGAS, Eduardo Ferreira. A natureza dúplce do trabalho em Marx: trabalho útil-concreto e trabalho abstrato. **Revista Outubro**, n. 19, I sem. 2010. Disponível em: http://www.revistaoutubro.com.br/edicoes/19/out19_04.pdf Acesso em 05/04/2015.

CHAIN, Flávia; LEMOS, Mauro Borges; ASSUNÇÃO, Juliano Junqueira. Desenvolvimento desigual: evidências para o Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 61, n. 3. p. 301-330, 2007.

CHAUÍ, Marilena. Uma nova classe trabalhadora. In: SADER, Emir (Org.). **Lula e Dilma**: 10 anos de governos pós-liberais no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 135-145.

CHAVES, M. N. Terceirização dos serviços de limpeza: vivências de sofrimento de mulheres negras trabalhadoras diante do trabalho. In: **II Simpósio Nacional sobre Democracia e Desigualdades**, 2014. Anais do II Simpósio Nacional sobre Democracia e Desigualdades. Brasília: UnB, 2014.

CHESNAIS, François. Mundialização: o capital financeiro no comando. **Revista Outubro**, n. 5. São Paulo, 2001. Disponível em http://www.revistaoutubro.com.br/edicoes/05/out5_02.pdf. Acesso em 13/03/2015.

CHILLIDA, Manuela de Santanna Pi; COCCO, Maria Inês Monteiro. Saúde do trabalhador e terceirização: perfil de trabalhadores de serviço de limpeza hospitalar. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 12, n. 2 p. 271-6, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v12n2/v12n2a18.pdf>. Acesso em 05/01/2016.

DAU, Denise Motta; RODRIGUES, Iram Jácome; CONCEIÇÃO, Jefferson José da. (Org.) **Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho** (atualização do debate e perspectivas). São Paulo: Annablume, CUT, 2009.

DAU, Denisse Mota. A expansão da terceirização no Brasil e a estratégia da CUT de enfrentamento a precarização do trabalho. GTAS, 2010. Disponível em: http://white.oit.org.pe/proyectoactrav/pry_rla_06_m03_spa/gtas/gtas_aportes/aportes_paises/gtas_libro2010-brasil_cut.pdf. Acesso em 18/10/2014.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. São Paulo: LTr, 2014.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS ECONÔMICOS. O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil. SAAC-DIEESE, 2007. Disponível em http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAF91A9E060F/Prod03_2007.p df. Acesso em 18/10/2014.

_____. O mercado de trabalho formal brasileiro: Resultados da RAIS 2013. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/2014/notaTec140Rais2013.pdf>. Acesso em 15/09/2014.

DIAS, Sabrina de Oliveira Moura. Terceirização e resistência: em direção a novos contornos na gestão dos efetivos na CSN. **Anais do VII Congresso Latino-Americano de Estudos do Trabalho**. São Paulo, 2013.

DIEESE - CUT. Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha. São Paulo: DIEESE/CUT, 2011. Disponível em: <http://www.adunesp.org.br/atx/arquivos/arqAdunesp--26-08-2015--55ddfb7ec16d8.pdf>. Acesso em: 14/05/2014.

_____. **Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha**. São Paulo: DIEESE/CUT, 2014. Disponível em: <http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>. Acesso em 14/05/ 2014.

DRESCH, Gabriella Ane; ZANARDINE, Lincoln Renato Vieira; FAUX, Stéphanie. As trabalhadoras da limpeza de uma instituição pública de ensino superior: gênero, terceirização e precarização. **Revista Vernáculo**, n. 36, 2º, p. 106-136, 2015. Disponível em: <http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs/index.php/vernaculo/article/view/38003/25636>. Acesso em 27/12/2015.

DRUCK, Maria da Graça Fraria. Globalização e Reestruturação Produtiva: o fordismo e/ou japonismo. **Revista de Economia Política**, v. 19, n. 2, abr./jun. 1999. Disponível em: <http://www.rep.org.br/pdf/74-3.pdf>. Acesso em 18/04/2015.

_____. **Terceirização: (DES) fordizando a fábrica** – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia. Tese de doutoramento do Departamento de Ciências Sociais do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Campinas, 1995.

DRUCK, Maria da Graça Fraria. TRABALHO, PRECARIZAÇÃO E RESISTÊNCIAS: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, v. 24, n. spe. 01. Salvador, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a04v24nspe1.pdf> Acesso em 07/03/2015.

DUTRA, R. Q. **Do outro lado da linha**: poder judiciário, regulação e adoecimento dos trabalhadores em call centers. – Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de Brasília. Brasília: 2014. Disponível em http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/15608/1/2014_RenataQueirozDutra.pdf. Acesso em 20/05/2015.

ENGELKE, Rozi; BELMONTE, Lígia. Responsabilidade Solidária e Responsabilidade Subsidiária na Justiça do Trabalho: algumas observações. **Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª região**, nº 05/2010, 2005. Disponível em: <http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Cadernos%20da%20Escola%20Judicial/2010/Cadernos%20da%20Escola%20Judicial,%20v%203,%20n%205,%20p%2095-106,%202010.pdf>. Acesso em 10/10/2015.

ENGELS, Friedrich. Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **A dialética do trabalho** – Escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

ESTANQUE, Elísio; COSTA, Hermes Augusto. Trabalho, precariedade e rebeliões sociais. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n.103, maio 2014. Disponível em: <http://rccs.revues.org/5519>. Acesso em 10/05/2015.

FALVO, Josiane Fachini. Balanço da regulamentação da terceirização do trabalho em países selecionados da América Latina. **Revista ABET**, v. IX, n. 1, p. 162-146, 2010. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/15492>. Acesso em 10/05/2015.

FARIA, Aparecido de. Terceirização – Um desafio para o movimento sindical. In: MARTINS, Heloísa de Souza; RAMALHO, José Ricardo. **Terceirização**: diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo: Editora Hucitec/CEDI-NETS, 1994. Parte I, p. 40-61.

GALVÃO, Andréia. A reconfiguração do movimento sindical nos governos Lula. In: GALVÃO, Andréia; BOITO JR, Armando. **Política e classes sociais no Brasil dos anos 2000**. São Paulo: Alameda, 2012, p. 187-223.

GALVÃO, Andréia; BOITO, Armando; MARCELINO, Paula. Brasil: o movimento sindical e popular na década de dois mil. **Observatorio Social de América Latina**, v. 26, p. 35-55, 2009.

GOFFMAN, E. **Estigma – notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Publicação original: 1988. Digitalização: 2004.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado**: para além do socialismo. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1987.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 2007.

HIRATA, Helena. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. **Caderno CRH**, v. 24, n. spe. 01. Salvador, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a02v24nspe1.pdf>. Acesso em 01/05/2015.

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

IASI, Mauro. Trabalho: emancipação e estranhamento. In: LOURENÇO, Edvânia et al. (Orgs.). **O avesso do trabalho II: trabalho, precarização e saúde do trabalhador**. São Paulo: Expressão Popular, 2010. Capítulo III, p. 61-83.

INFORMATIVO SINTEPS. **SINTEPS na luta pelos trabalhadores da terceirização**. Ano XXIII, 13 ed. Santa Maria, 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Anual de Serviços 2004**. IBGE, v. 6, 2004. Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/150/pas_2004_v6.pdf. Acesso em 17/11/2015.

_____. Pesquisa Anual de Serviços 2005. **IBGE**, v. 7, 2005. Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/150/pas_2005_v7.pdf. Acesso em 17/11/2015.

_____. Pesquisa Anual de Serviços 2006. **IBGE**, v. 8, 2006. Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/150/pas_2006_v8.pdf. Acesso em 17/11/2015.

_____. Pesquisa Anual de Serviços 2007. **IBGE**, v. 9, 2007. Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/150/pas_2007_v9.pdf. Acesso em 17/11/2015.

_____. Pesquisa Anual de Serviços 2008. **IBGE**, v. 10, 2008. Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/150/pas_2008_v10.pdf. Acesso em 17/11/2015.

_____. Pesquisa Anual de Serviços 2009. **IBGE**, v. 11, 2009. Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/150/pas_2009_v11.pdf. Acesso em 17/11/2015.

_____. Pesquisa Anual de Serviços 2010. **IBGE**, v. 12, 2010. Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/150/pas_2010_v12.pdf. Acesso em 17/11/2015.

_____. Pesquisa Anual de Serviços 2011. **IBGE**, v. 13, 2011. Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/150/pas_2011_v13.pdf. Acesso em 17/11/2015.

_____. Pesquisa Anual de Serviços 2012. **IBGE**, v. 14, 2012. Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/150/pas_2012_v14.pdf. Acesso em 17/11/2015.

_____. Pesquisa Anual de Serviços 2013. **IBGE**, v. 15, 2013. Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/150/pas_2013_v15.pdf. Acesso em 17/11/2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Mensal de Emprego. **Indicadores IBGE**, 2015. Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/fasciculo_indicadores_ibge/2015/pme_201506pubCompleta.pdf. Acesso em 02/12/2015.

JATOBÁ, Jorge. Impacts on Labor Markets. In: PAIVA, P; MARSHALL, R; WILSON, R. **Labor in the Americas: Issues facing economic integration and free trade**. LBJ School; The University of Texas at Austin, 2007. Chapter 6, p. 45-48.

JORGE, Heber Rebouças. **Terceirizar, flexibilizar, precarizar: um estudo crítico sobre a terceirização no trabalho**. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Programa de Pós Graduação em Sociologia da Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2011. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=000795087>. Acesso em 10/05/2015.

KALLEBERG, Arne L. Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. **American Sociological Review**, v. 74, n. 1, fev. 2009. Disponível em: <http://asr.sagepub.com/content/74/1/1.short?rss=1&ssource=mfc>. Acesso em 18/04/2014.

KONRAD, Diorge Alceno. A Historiografia do Trabalho no Rio Grande do Sul Pós-1930. In: **X Encontro Estadual de História - O Brasil no Sul: Cruzando Fronteiras Entre o Regional e o Nacional**, 2010, Santa Maria - RS. Anais do X Encontro Estadual de História. Santa Maria - RS: ANPUH-RS, 2010.

KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil – 1990-2005**. Tese (Doutorado em Economia Aplicada). Programa de Pós-Graduação em Economia da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Campinas, 2007.

KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis M; BIAVASCHI, Magda. As cooperativas de mão-de-obra e os tribunais regionais do trabalho. **Revista da ABET**, v. 3, n. 1, p. 3-28, 2003. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/15507/8870>. Acesso em 12/08/2015.

KREIN, José Dari; GONÇALVES, José Ricardo. O impacto das mudanças tecnológicas do setor terciário sobre as relações de trabalho no Brasil, na década de 90. Anais ANPOCS, 2005. Disponível em: http://portal.anpocs.org/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=3871&Itemid=318. Acesso em 03/03/2015.

KREIN, José Dari; SANTOS, Anselmo Luís; NUNES, Bartira Tardelli. Trabalho no governo Lula: avanços e contradições. **Revista da ABET**, v. 10; n. 2, p. 30-55, 2011. Disponível em: <http://www.okara.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/15599/8913>. Acesso em 12/07/2015.

LEFF, Nathaniel H. Desenvolvimento econômico e desigualdade regional: origens do caso brasileiro. **Revista Brasileira de Economia**, v. 26, n. 1, p. 3-21. Rio de Janeiro, 1972. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rbe/article/viewFile/69/2886>. Acesso em 12/12/2015.

LESSA, Sérgio. **Trabalho e proletariado no capitalismo contemporâneo**. São Paulo: Cortez, 2007.

LINHART, Danièle. Modernização e precarização da vida no trabalho. In: In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo, 2014.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. **A logística da precarização: terceirização do trabalho na Honda do Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

_____. As palavras e as coisas: uma nota sobre a terminologia dos estudos contemporâneos de trabalho. *Mediações: Revista de Ciências sociais*, v. 16, n. 1. Londrina, 2011. Disponível em: http://sociologia.fflch.usp.br/sites/sociologia.fflch.usp.br/files/Media%C3%A7%C3%B5es_2011_As.pdf. Acesso em 02/03/2015.

_____. As palavras e as coisas: uma nota sobre a terminologia dos estudos contemporâneos de trabalho. *Mediações: Revista de Ciências sociais*, v. 16, n. 1. Londrina, 2011. Disponível em: http://sociologia.fflch.usp.br/sites/sociologia.fflch.usp.br/files/Media%C3%A7%C3%B5es_2011_As.pdf. Acesso em 02/03/2015.

_____. **Trabalhadores Terceirizados e Luta Sindical**. Curitiba: Appris, 2013.

MARTINS, Carlos Eduardo. A teoria da conjuntura e a crise contemporânea. In: OLIVEIRA, F; BRAGA, R; RIZEK, C (Orgs.). **Hegemonia às avessas**. São Paulo: BoiTempo, 2010. Capítulo 4, p. 237-255.

MARX, Karl. **Das Kapital: Kritik der politischen Oekonomie**. Erster Band. Buch 1: Der Produktionsprozess des Kapitals. Hamburg: Verlag von Otto Meissner, 1872.

_____. **O Capital: crítica da economia política**. 2. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

_____. Processo de trabalho e processo de valorização. In: ANTUNES, Ricardo (org). **A dialética do trabalho – Escritos de Marx e Engels**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

_____. **Trabalho Assalariado e capital & Salário, preço e lucro**. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

MAURICIO, Francisco Raphael Cruz. Para uma sociologia do precariado: as contribuições de Standing, Giovanni Alves e Rui Braga. **Revista Trabalho e Sociedade**. Fortaleza, v. 1, n. 1, p. 89-105, jul./dez., 2013. Disponível em: <http://www.ratio.edu.br/dados/trabalhosociedade/primeirarevista/06%20.pdf>. Acesso em 18/09/14.

MÉSZÁROS, István. Desemprego e precarização. In: Antunes, Ricardo. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. **O trabalho duplicado: a divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing**. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

ORBEM, Juliani Veronezi. **A construção Sóciojurídica da pejetização e o espírito do capitalismo**. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Pelotas. Pelotas, 2015. Disponível em: <http://wp.ufpel.edu.br/ppgs/files/2015/03/Disserta%C3%A7%C3%A3o-2015-Juliani-Veronezi-Orbem.pdf>. Acesso em 05/08/2015.

PACCOLA, Marco Antônio. Tendências à precarização do trabalho no Brasil diante da crise econômica mundial. Anais Anpocs, 2012. Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org/texto/gt5/tendencias.pdf>. Acesso em 01/03/2015.

PADILHA, Valquíria. A realidade do trabalho subalterno de limpeza em shopping center. **Perspectivas**, v. 39. São Paulo, p. 75-98, 2011.

PADOVANI, Ariovaldo. SST em serviços terceirizados de limpeza e conservação: aspectos gerais, 2009. Disponível em: <http://www.areaseg.com/pdf/sstemservicosterceirizados.pdf>. Acesso em 27/12/2015.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX** – Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

PIPI, Luis Guilherme Aita *et al.* Sistema de espaços livres contemporâneos na cidade de médio porte de Santa Maria-RS. Paisagem Ambiente: **Ensaio**, n. 26. São Paulo, p. 89-126, 2009.

POCHMANN, Márcio. **A Superterceirização do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **Nova Classe Média?** O trabalho na base da pirâmide social brasileira. São Paulo: BoiTempo, 2012.

_____. **SINDEEPRES 15 anos:** a superterceirização dos contratos de trabalho. 2007. Disponível em: http://www.bancax.org.br/br/admin/noticias/arquivos/5be45325eb3947d508e7b2cb2c37069f1_601_arqui.pdf. Acesso em 03/05/2015.

_____. **Trabalhador Terceirizado em Ascensão:** crescimento, direitos e conquistas. São Paulo: SINDEEPRES, 2014a.

_____. **Trajetórias da Terceirização**. São Paulo: SINDEPREES, 2014b. Disponível em: <http://www.sindeepres.org.br/~sindeepres/images/stories/pdf/pesquisa/trajetorias1.pdf>. Acesso em 20/09/2014.

PORTO, Vanessa Almeida. **O lugar das ocupantes no mercado de trabalho de Santa Maria/RS em 2004**. Dissertação (Mestrado em Geografia e Geociências). Programa de Pós-Graduação em Geografia e Geociências da Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria, 2006.

QUEIROZ, Allan Souza. **Entre a formalização e a precarização:** o trabalho e o emprego dos cortadores de cana de Alagoas. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Porto Alegre, 2013.

RODRIGUES, Iram Jácome; RAMALHO, José Ricardo. Novas configurações do sindicalismo no Brasil? In: RAMALHO, José Ricardo; RODRIGUES, Iram Jácome (Orgs.). **Trabalho e ação sindical no Brasil contemporâneo**. São Paulo: Annablume, 2015. p. 21-45.

ROSENFELD, Cinara Lerrer. Introdução. **Revista Sociologias** – Dossiê Trabalho, emprego e Precarização Social. Sociologias, v. 12, n. 25, set./dez., 2010. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/index.php/sociologias/article/view/17716/10383>. Acesso em 10/04/2014.

RUSSO, Maria G; LEITÃO, Sérgio Proença. **Terceirização: uma análise desconstrutivista. Organizações & Sociedade**, v. 13, n. 36, jan./mar. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S198492302006000100006&script=sci_arttext. Acesso em 03/04/2015.

SÁ, Tereza. “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. **Configurações**, n. 7. p. 91-105, 2010.

SADER, Emir. A construção da hegemonia pós-liberal. In: SADER, Emir (Org.). **Lula e Dilma: 10 anos de governos pós-liberais no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2013.

SADER, Emir. O trabalho, a atividade mais transversal da humanidade. Disponível em: <http://cartamaior.com.br/?/Blog/Blog-do-Emir/O-trabalho-a-atividade-mais-transversal-da-humanidade/2/27093>. Acesso em 05/03/2015.

SAMPAIO. M. do R. **O processo de qualificação real e o perfil de acidentabilidade entre trabalhadores efetivos e terceirizados: o caso dos pedreiros refrataristas de uma indústria do aço**. – Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) – Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte: 2000. Disponível em: <http://www.segurancaetrabalho.com.br/download/terceiriza-rosario.pdf>. Acesso em 15/09. 2014.

SANCHES, Ana Tercia. Terceirização e ação sindical no setor bancário. In: RAMALHO, José Ricardo; RODRIGUES, Iram Jácome (Orgs.). **Trabalho e ação sindical no Brasil contemporâneo**. São Paulo: Annablume, p. 45-71, 2015.

SANTOS, Marcelo Cristiano de Oliveira *et al.* Desregulamentação do trabalho e desregulação da atividade: o caso da terceirização da limpeza urbana e o trabalho dos garis. **Revista Produção**, v. 19, n. 1, jan./abr. 2009.

SEVERO, Valdete Souto. Um Breve Estudo sobre Terceirização: Brasil e Uruguai. **Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região**, v. 4, p. 65-85, 2013.

SINDEPRESTEM, ASSERTTEM E FENASERHTT. Balanço Social 2012. Disponível em: http://www.sindeprestem.com.br/pdf/Balanco_Social_2.pdf. Acesso em 14/05/2014.

SINDEPRESTEM. 7ª Pesquisa Setorial 2012/2013. São Paulo, 2013. Disponível em: www.sindeprestem.com.br/pdf/Pesquisa_Setorial_2012-2013.pdf. Acesso em 14/05/ 2014.

_____. Estudo Técnico Econômico Pis/Cofins. São Paulo, 2013. Disponível em: www.sindeprestem.com.br/pdf/Estudo_Tecnico_Economico_Final.pdf. Acesso em 14/05/2014.

_____. **Fatos e versões: o que a sociedade precisa saber sobre a terceirização e o trabalho temporário no Brasil**. São Paulo: Sindeprestem, 2012.

SOBRINHO, Zéu Palmeira. **Terceirização e Reestruturação Produtiva**. São Paulo: LTr, 2008.

SOUZA, Elaine Silva de. **A “Maquiagem” do trabalho formal: Um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor de limpeza na Universidade Federal da Bahia**. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2012.

SOUZA, Jessé. **Os batalhadores brasileiros** - nova classe média ou nova classe trabalhadora? Belo Horizonte: Editora UFMG, 2012.

SOUZA, Tatiele Pereira de. **IDENTIDADE E SUBALTERNIDADE**: a construção da identidade de trabalhadores serventes de limpeza. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Goiás. Goiânia, 2011.

STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013.

STEIN, Guilherme; ZYLBERSTAJN, Eduardo; ZYLBERSTAJN, Hélio. Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil. **CMICRO** n. 32, Working Paper Series, 2015. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/13883>. Acesso em 26/11/2015.

TAVARES, Maria Augusta. **Os fios (in)visíveis da produção capitalista**: informalidade e precarização no trabalho. São Paulo: Cortez, 2004.

TÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores no Brasil e na França. In: DRUCK, G.; FRANCO, T. **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: BoiTempo, 2007. Capítulo 2, p. 23-59.

TELLES, Vera. Pobreza e cidadania: precariedade e condições de trabalho (84-110). In: MARTINS, H.S; RAMALHO, J.R. **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo: Hucitec: CEDI/NETS, 1994. Parte I, Capítulo 5, p. 84-110.

WAUTIER, Anne Marie. O trabalho em perspectiva: identidade e subjetividade. **SÉCULO XXI – Revista de Ciências Sociais**, v. 2, n. 2, jul./dez. 2012.