

UNESP - UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
Faculdade de Filosofia e Ciências

YURI RODRIGUES DA CUNHA

**TERCEIRIZAÇÃO E TERCEIRIZADOS:
UM ESTUDO SOBRE OS IMPACTOS OBJETIVOS E SUBJETIVOS DA
TERCEIRIZAÇÃO SOBRE TRABALHADORES TERCEIRIZADOS QUE ATUAM
NO SETOR DE LIMPEZA EM ESCOLAS ESTADUAIS NO MUNICÍPIO DE
MARÍLIA-SP**

Marília-SP
2015

YURI RODRIGUES DA CUNHA

**TERCEIRIZAÇÃO E TERCEIRIZADOS:
UM ESTUDO SOBRE OS IMPACTOS OBJETIVOS E SUBJETIVOS DA
TERCEIRIZAÇÃO SOBRE TRABALHADORES TERCEIRIZADOS QUE ATUAM
NO SETOR DE LIMPEZA EM ESCOLAS ESTADUAIS NO MUNICÍPIO DE
MARÍLIA-SP**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais (UNESP/Marília), como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Ciências Sociais.

**Orientador:
Prof. Dr. Fabio Kazuo Ocada**

**Marília-SP
2015**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Letícia Ferreira da Silva Donato CRB 8/9305

Cunha, Yuri Rodrigues da
C972t Terceirização e terceirizados: um estudo sobre os impactos objetivos e subjetivos da terceirização sobre trabalhadores terceirizados que atuam no setor de limpeza em Escolas Estaduais no Município de Marília-SP / Yuri Rodrigues da Cunha. – Marília, 2015
147 p.

Dissertação de Mestrado – Faculdade de Filosofia e Ciências de Marília - Universidade Estadual Paulista.
Orientador: Dr. Fabio Kazuo Ocada

1. Trabalhadores terceirizados. 2. Terceirização. 3. Setor de limpeza. 4. Cotidiano. 5. Alienação. 6. Ideologia. - I. Título.

CDD 340.981

YURI RODRIGUES DA CUNHA

**TERCEIRIZAÇÃO E TERCEIRIZADOS:
UM ESTUDO SOBRE OS IMPACTOS OBJETIVOS E SUBJETIVOS DA
TERCEIRIZAÇÃO SOBRE TRABALHADORES TERCEIRIZADOS QUE ATUAM
NO SETOR DE LIMPEZA EM ESCOLAS ESTADUAIS NO MUNICÍPIO DE
MARÍLIA-SP**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais (UNESP/Marília), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

Banca examinadora:

Prof.^a Dr.^a Fátima Cabral
Universidade Estadual Paulista (UNESP/Marília)

Prof.^a Dr.^a Valquíria Padilha
Universidade de São Paulo (USP)

Marília, _____ de _____ de 2015

RESUMO

A presente dissertação apresenta os resultados de uma pesquisa de mestrado cujo objetivo foi investigar os impactos objetivos e subjetivos da contratação terceirizada sobre o trabalhador submetido a esse regime contratual, a partir da análise da condição laboral de trabalhadores terceirizados que atuam no setor de limpeza de escolas estaduais do município de Marília-SP. Para tanto, esta pesquisa contou com um estudo teórico e empírico. No aspecto teórico, buscou-se compreender de que maneira o fenômeno da terceirização se expandiu no Brasil e no setor público e culminou na adoção sistemática dessas práticas nos anos 90. Analisaram-se também textos e cadernos oficiais para dimensionar de que maneira o setor público incorporou essas práticas. Foram realizados, ainda sob o aspecto teórico, estudos das obras de administradores de empresas e de sociólogos do trabalho e da visão sindical sobre esse fenômeno. Na dimensão empírica e qualitativa desta pesquisa, realizaram-se entrevistas não diretivas. Assim, foi possível concluir que essa forma de contratação reforça o caráter alienante e ideologicamente orientado do trabalho no modo de produção capitalista, e que os sujeitos cotidianamente submetidos a esse regime contratual desenvolvem respostas individuais que ampliam essa tendência.

Palavras-chave: trabalhadores terceirizados; terceirização; setor de limpeza; setor público; cotidiano; alienação; ideologia.

ABSTRACT

The present dissertation aims to show the results of a master's degree research whose objective was to investigate the subjective and objective impacts of outsourced hiring for workers under this contractual framework. This objective was investigated from the analysis of outsourced workers who work in the cleaning sector of State Schools in the district of Marília-SP. To achieve its objectives this research involved a theoretical and empirical study. In the theoretical aspect, we tried to understand the way the outsourcing phenomenon was spread in Brazil and in the public sector, analyzing thereby the historical context that culminated in the systematic adoption of these practices in the 90s, and also, analyzing texts and official notebooks to resize the way the public sector incorporated these practices. They were conducted, still under the theoretical aspects, studies of the companies' administrators, sociologists of the work and syndical vision of that phenomenon. In the empirical and qualitative dimension of this research interviews took place through the support of the non-directing interviews. Therefore, it was possible to present that this kind of hiring reinforce the alienated and ideologically guided character of the work in the capitalist way of production, and that the people submitted daily to this contractual regime develop individual answers that enlarge that tendency.

Key words: outsourced workers; outsourcing; cleaning sector; public sector; daily; alienation; ideology.

*Às trabalhadoras terceirizadas
Que mostraram toda vivacidade e força,
Ensinando que mesmo diante da dureza do trabalho cotidiano,
O sorriso é um companheiro indispensável.*

AGRADECIMENTOS

Uma tarefa simples e prazerosa, porém, nada fácil, é agradecer a todos aqueles que, mesmo sem querer ou saber, fizeram de mim uma pessoa melhor.

À Ana Elidia, parceira de vida.

Aos mestres, com carinho:

Fábio Ocada, pelas orientações;

Fátima Cabral, Lúcia Morales, Francisco Corsi e Del Roio, pelas inspirações;

Valquíria Padilha, pela participação na Banca; à Angélica Lovatto, sempre atenciosa;

Aos educadores populares e seus encontros sempre humanos:

Folquito, Márcio Cruz, Danúbio, Vivian Camacho, Gladys e as demais companheiras e companheiros do FREPOP;

Trabalhadoras e trabalhadores técnicos e administrativos da Faculdade de Filosofia e Ciência, em especial à Larissa Cavalca, e toda a seção técnica de pós-graduação;

Aos amigos, sempre leais, ainda que a distância:

Jacintos e Joaquinas;

Tom e sua fidelidade;

Casal Lia e Du, pelas longas e enriquecedoras conversas;

Ao caminho, campinho e às flores xamânicas futebolísticas;

Leozito, Du, Beбето e Aline, Diogo Méguilas, Gaetano, Bil, Pureza, Joãozinho né não?!, Rodorfim, Biro e Lê, Vinição;

Aos familiares, pelas dores e amores:

Mãe e Pai, Irmã e Irmãos, Tias, Tios e Avós, Sogra e Sogro, Sobrinhas e Sobrinhos, Madrasta e Padrasto, Cunhadas e Cunhados, Primas e Primos;

À Capes, pelo financiamento de parte desta pesquisa;

Aos que virão;

À vida, pelas experiências!

*Maria, Maria
É um dom, uma certa magia
Uma força que nos alerta
Uma mulher que merece
Viver e amar
Como outra qualquer
Do planeta*

*Maria, Maria
É o som, é a cor, é o suor
É a dose mais forte e lenta
De uma gente que ri
Quando deve chorar
E não vive, apenas aguenta*

*Mas é preciso ter força
É preciso ter raça
É preciso ter gana sempre
Quem traz no corpo essa marca
Maria, Maria
Mistura a dor e a alegria*

*Mas é preciso ter manha
É preciso ter graça
É preciso ter sonho sempre
Quem traz na pele essa marca
Possui a estranha mania
De ter fé na vida*

**Maria, Maria
Milton Nascimento
Fernando Brandt**

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1– Evolução das empresas de terceirização nas regiões.....	52
Gráfico 2 – Evolução de empregados terceirizados em São Paulo	53

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	A DELIMITAÇÃO DO OBJETO DE PESQUISA	12
2	BALIZANDO OS LIMITES: FUNDAMENTOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS	17
2.1	INSTRUMENTOS METODOLÓGICOS PARA A PESQUISA QUALITATIVA: ENTREVISTA NÃO DIRETIVA	17
2.2	FUNDAMENTOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS.....	21
2.2.1	<i>A relação sujeito-objeto e a perspectiva de classe da ciência</i>	22
2.2.2	<i>Trabalho: fundamento ontológico do ser social</i>	27
2.2.3	<i>Particularidade e totalidade</i>	36
2.2.4	<i>Cotidiano: o campo da mediação entre alienação e a ideologia</i>	38
3	A EXPANSÃO DA TERCEIRIZAÇÃO	45
3.1	A CONTEXTUALIZAÇÃO POLÍTICA E ECONÔMICA QUE POSSIBILITOU A EXPANSÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL.....	45
3.2	ASPECTOS LEGAIS QUE ENVOLVEM A TERCEIRIZAÇÃO	55
3.3	O ESTADO E A TERCEIRIZAÇÃO: SAÍDA ESTRATÉGICA PARA REDUÇÃO DE GASTOS?	66
3.3.1	<i>Reforma e terceirização no estado de São Paulo</i>	69
4	APRESENTANDO O “FENÔMENO”: AS ABORDAGENS SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO	77
4.1	OS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS: TERCEIRIZAÇÃO COMO SAÍDA “NOVA”, “MODERNA” E “RACIONAL” (!?)	77
4.2	A SOCIOLOGIA DO TRABALHO E A TERCEIRIZAÇÃO	87
4.3	A VISÃO SINDICAL	101
5	ANDANDO, LIMPANDO E VIVENDO NA CORDA BAMBA	105
5.1	DELINEANDO AS ENTREVISTAS.....	105
5.2	DIFICULDADES DA COLETA DOS DADOS.....	106
5.3	RETRATOS: QUEM SÃO ESSAS TRABALHADORAS.....	110
5.4	AS FALAS: “DANDO VOZ” A QUEM “NÃO TEM”	111
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	132
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	136

1 INTRODUÇÃO

Esta dissertação apresenta os resultados de uma pesquisa de mestrado que teve por objetivo investigar os impactos objetivos e subjetivos da terceirização sobre o trabalhador submetido a esse regime contratual, a partir da análise de trabalhadores terceirizados que atuam no setor de limpeza em escolas estaduais no município de Marília-SP.

Para efetivação desta pesquisa, realizaram-se estudos bibliográficos e entrevistas não diretivas, combinando, assim, a pesquisa teórica com a pesquisa de campo, por meio de entrevistas qualitativas. Durante a elaboração do projeto de pesquisa, contava-se com a hipótese de que as formas de contratação terceirizadas incidem em um rebaixamento do sujeito submetido a essa forma de contratação, porque tais trabalhadores não conseguem se articular politicamente para buscar melhoria das condições de trabalho, e, no plano subjetivo individual, essa forma de contratação levaria a uma consciência “flexibilizada” que impediria, entre outras, uma elaboração de projetos futuros, ou seja, pensar sua vida em longo prazo.

A apresentação dos resultados da pesquisa foi organizada em quatro capítulos, mais o texto introdutório e as considerações finais. Este texto introdutório, além de sumariar a forma como foi exposta a dissertação, contou ainda com um item no qual apresenta-se ao leitor a maneira como se chegou à delimitação do objeto de pesquisa aqui investigado.

No primeiro capítulo, versa-se sobre os fundamentos teórico-metodológicos adotados durante a elaboração desta pesquisa de mestrado, apresentando os instrumentos metodológicos para a realização da pesquisa qualitativa, ou seja, a entrevista não diretiva. Também foram trabalhadas as categorias analíticas que foram empregadas.

Ao longo do segundo capítulo o leitor irá se deparar com uma contextualização política e econômica da conjuntura brasileira na qual a prática da contratação terceirizada se expandiu e consolidou-se e com a apresentação do modo como essas práticas passaram a ser absorvidas no interior do setor público, principalmente a partir das reformas neoliberais dos anos 90. Apresentam-se ainda as bases jurídico-legais nas quais o Estado se assegurou para utilizá-las.

Já no terceiro capítulo foi exposto sobre a maneira como os administradores de empresas, sociólogos do trabalho e sindicalistas compreenderam o início e a expansão desse fenômeno no começo dos anos 90, criando assim as condições teóricas e objetivas para proceder às análises da parte empírica desta pesquisa.

No quarto capítulo foram apresentados os dados coletados empiricamente mediante o auxílio da entrevista não diretiva, oferecendo-se uma base concreta para compreender de que

maneira os aspectos objetivos da contratação terceirizada são subjetivados pelas trabalhadoras. Assim, ao longo desse capítulo, apresentaram-se as experiências de um cotidiano de trabalho terceirizado a partir do ponto de vista dos trabalhadores. Nas considerações finais, apresentaram-se, os principais resultados desta pesquisa.

Na exposição sobre a maneira como foi delimitado esse objeto de pesquisa, reconhece-se que todo fenômeno social é fruto de relações históricas, e que, nas Ciências Sociais, há necessariamente uma imbricação entre pesquisador e objeto.

1.1 A delimitação do objeto de pesquisa

Partido do pressuposto teórico-metodológico empregado nesta dissertação, não é possível dissociar o conhecimento científico do ponto de vista da classe social¹, ou como afirma Mészáros (2012), a ciência é legitimadora de interesses ideológicos, por isso mesmo, é fundamental ter em vista que todo pesquisador é um sujeito que está inserido em determinadas relações sociais historicamente constituídas. Assim, partir da delimitação do objeto de pesquisa investigado possui um sentido importante, uma vez que essa escolha não ocorre ao acaso e não nasce e nem é fruto da imaginação do pesquisador, tal como identificou Marx no chamado idealismo, e tampouco de uma separação entre sujeito e objeto, apregoada pelo positivismo. Portanto, compreende-se aqui que a delimitação do objeto é resultado da inserção, interação e observação de determinadas relações sociais em um tempo e espaço específico.

O ponto de arranque para o desenvolvimento desta pesquisa, cujo objetivo é investigar os impactos das formas de contratação terceirizada sobre os trabalhadores submetidos a esse regime contratual que atuam no setor de limpeza de escolas estaduais do município de Marília-SP, surgiu durante o primeiro ano da minha atuação como professor contratado temporariamente na rede pública estadual em 2010. Durante esse ano, iniciou-se uma observação preliminar da rotina escolar; e particularmente o trabalho executado pelas faxineiras no cuidado da limpeza do ambiente escolar chamava a atenção.

Atuar como professor possibilitou uma visão privilegiada das salas de aulas onde os estudantes costumemente deixavam sempre muita sujeira no chão, bolinhas de papel, plásticos de balas e chicletes, rebarbas de folhas que eram destacadas de caderno com espiral, lápis e canetas quebradas, tampas de caneta etc., além das já “tradicionais” pichações em cadeiras e carteiras; mas não só isso, se observava que parte dos professores também contribuía

¹ Cf. Marx (2007, 2010, 2010b, 2011) e Mészáros (2009, 2012).

com a sujeira, já que esses nem sequer apagavam a lousa que utilizavam durante suas aulas deixando sempre a tarefa para outro que viesse após sua saída.

Fora das salas de aula observava que os trabalhadores terceirizados do setor de limpeza sofriam chacotas e desrespeito por parte de alguns estudantes, como ocorreu certa vez durante uma de minhas janelas². Certo dia, na frente da sala dos professores, enquanto esperava para iniciar a aula, olhava um corredor que dava acesso ao pátio onde uma trabalhadora limpava o chão, passando pano com um rodo e ao seu lado tinha um balde cheio de uma mistura de água e produtos de limpeza. Nesse momento, um estudante do sétimo ano do ensino fundamental saiu da classe onde tinha aula e, ao se deslocar correndo em direção ao pátio, mudou sua direção e pisou propositadamente onde a trabalhadora limpava e soltou um grito para ela, que imediatamente assustou-se. Ficou nítida a expressão de constrangimento por parte da trabalhadora com a atitude do estudante.

Outro aspecto que chamava a atenção, ainda fora da sala de aula, era o fato de os trabalhadores terceirizados da limpeza não frequentarem os mesmos espaços que professores e os demais trabalhadores da secretaria escolar. Esses trabalhadores terceirizados sequer bebiam água ou café na sala dos professores, coisa que era comum entre os agentes de organização escolar, direção e, não obstante, até alguns estudantes.

Um momento muito marcante ocorreu certo dia, quando, antes do início das atividades do período vespertino que se iniciava às 12h30m, entrei em uma pequena sala para pegar um mapa que seria utilizado como apoio à aula. Essa sala, de aproximadamente 20m², possuía apenas uma janela de cerca de 1,5m x 0,70m e lá ficavam guardados uma série de materiais como apostilas, livros didáticos, tubos de papelão com mapas, equipamento e materiais para aulas de educação física, produtos de limpeza, materiais de construção, como sacos cimento e cal (já que a escola passava por uma reforma). Havia uma pequena mesa com três cadeiras, onde estavam duas trabalhadoras terceirizadas almoçando. Ao me deparar com essa cena perguntei às trabalhadoras se elas sempre almoçavam naquele espaço, e responderam afirmativamente. Com certa perplexidade, perguntei para as trabalhadoras por que elas não

² O termo “janela” refere-se ao período em que o professor tem um intervalo entre suas aulas, mas que é diferente do “recreio”; porque no “recreio” as aulas são interrompidas para que estudantes e professores possam satisfazer suas necessidades fisiológicas, como comer, beber água e ir ao banheiro; enquanto que “janela” é somente quando o professor não oferece aula naquele intervalo de tempo. Por exemplo, se nas três primeiras aulas um determinado professor ministra a primeira e a terceira aulas, diz-se que ficou “de janela” na segunda aula.

almoçavam na sala dos professores como era costume entre outros trabalhadores da escola, que responderam com certo desconforto e uma rápida negação.

Atuar como professor possibilitou a aproximação com parte do universo dos trabalhadores terceirizados permitindo que a delimitação do objeto desta pesquisa surgisse menos de referenciais exclusivamente teóricos e mais da experiência e observação desse cotidiano de trabalho. Assim, diante de tais episódios e dada a aproximação com a Sociologia do Trabalho, não foi difícil definir um tema de pesquisa: a terceirização e os trabalhadores terceirizados que atuam no setor de limpeza em escolas estaduais. Portanto, concorda-se com Kosik (1995) ao defender que o início da investigação é causal e arbitrário, e que a exposição já é resultado de uma investigação e de uma apropriação crítico-científica da matéria.

Após a delimitação do objeto de pesquisa, iniciou-se um levantamento bibliográfico para a melhor compreensão acerca das formas de contratação terceirizada³. Na medida em que se buscou uma literatura específica, foram encontradas três principais áreas que abordavam a terceirização: Sociologia do Trabalho; Direito e Administração de Empresas. As publicações⁴ da Sociologia do Trabalho abordavam principalmente as formas de contratação no setor privado, especificamente em indústrias, enquanto que no Direito a tônica era a dualidade sobre legalidade ou ilegalidade das formas de contratação terceirizada, e, para os teóricos da Administração de Empresas, o ponto central era a defesa explícita de tais práticas.

Além da escassez de trabalhos acerca da terceirização no setor público, outras questões saltavam aos olhos: por que inexistiam pesquisas que abordassem o setor de limpeza e os faxineiros? Será que a “invisibilidade” desses trabalhadores – conforme defendem Gonçalves Filho (2004) e Costa (2004) – também afetava a pesquisa científica? Como esses sujeitos que atuam como trabalhadores terceirizados percebem a si enquanto classe social? De que maneira esses trabalhadores do setor de limpeza e conservação, submetidos ao regime de contratação terceirizada, são afetados em sua integralidade, isto é, em suas condições objetivas e subjetivas?

³ Após os primeiros contatos com a bibliografia específica, realizei um projeto de pesquisa de Iniciação Científica financiado pela FAPESP no ano de 2011. O principal objetivo foi investigar de que maneira e em qual contexto o Estado lança mão das formas de contratação terceirizada no setor público.

⁴ As principais publicações são referentes não somente à Sociologia do Trabalho, mas de uma forma geral abordam o problema referente à terceirização. As pesquisas da Sociologia que tratam especificamente da questão da terceirização são: Conceição et. al. (2009); DIEESE (2007, 2011); Druck (1999); Druck; Franco (2007); Faria; Ramalho (1994); Marcelino (2004); Pochmann (2011). Teses e/ou dissertações da área de Sociologia: Marcelino (2008). Obras (livros) de outras áreas do conhecimento que abordam a terceirização: Direito – Amorim (2009) e Carelli (2003); Administração de Empresas – Giosa (1995); Leiria et. al. (1992); Leiria (1993); Oliveira (1994). Há ainda, no campo da Psicologia Social, dois trabalhos importantes: a pesquisa de Costa (2004) e um artigo que aborda o setor de limpeza em Shopping Center: Padilha (2011).

Depois de delimitado o objeto de pesquisa, iniciou-se um processo para a demarcação de um objetivo mais específico, que deveria nortear a investigação. A partir da leitura de algumas obras da Sociologia do Trabalho⁵ que lidavam com a questão das transformações que o mundo do trabalho sofreu nas últimas décadas, e que possuíam algum enfoque sobre a terceirização, foi possível definir preliminarmente o objetivo: investigar os impactos da contratação terceirizada sobre o trabalhador submetido a esse regime contratual. A hipótese traçada inicialmente – e que possuía como referência as publicações mencionadas – era que esse trabalho implicava em rebaixamento do sujeito por duas principais razões: em virtude da instabilidade contratual e também dos fatores interpessoais do cotidiano de seu trabalho.

Nesse sentido, pretendeu-se com esta pesquisa responder de que maneira a contratação terceirizada afeta o trabalhador em sua condição objetiva e subjetiva. Tomou-se como condições objetivas aquelas que dizem respeito à construção histórica e social e que podem ser abarcadas no conceito de alienação, tal como compreendido por Lukács (2013b)⁶ no capítulo final da Ontologia. Já os fatores subjetivos são a maneira como ocorre o processo de subjetivação dessa relação de trabalho e que abrangem principalmente uma dimensão ideológica, tal como apresentada por Mészáros (2012). A articulação entre essas duas esferas ocorre mediada pela conceituação de cotidiano tal como apresentada por Heller (1977; p. 185). Essas categorias analíticas foram utilizadas como referenciais após as análises das entrevistas.

Em relação às condições objetivas, foram traçados referenciais levando em consideração os estudos da Sociologia do Trabalho que abordavam a terceirização na dimensão macroestrutural, compreendendo os seguintes aspectos: 1) as condições de trabalho e os tópicos relativos à realização das atividades, por exemplo, a composição da jornada e a duração da atividade exercida, segurança e saúde no trabalho, desgastes físicos; 2) implicações políticas e sindicais referentes às organizações coletivas desses trabalhadores; 3) relação entre empresas e Estado, o papel da chefia e o controle exercido sobre os trabalhadores e o trabalho realizado pelos terceirizados, bem como uma “racionalização” do trabalho, que nada mais é do que uma divisão entre planejamento e execução, e 4) relação interpessoal entre os trabalhadores terceirizados e com os demais sujeitos que compõem o ambiente escolar:, administração, professores e estudantes.

No que diz respeito às condições subjetivas, estas compreendem a maneira como cada trabalhador subjetiva os aspectos objetivos de seu próprio trabalho, levando em consideração

⁵ Antunes (2008, 2010); Druck (1999); Alves (2000).

⁶ Retoma-se no quarto item deste capítulo a elaboração de ordem conceitual.

alguns aspectos como: 1) a vivência em um trabalho que é considerado subalterno⁷ (PADILHA, 2011) e que não é exercido como uma escolha pessoal e 2) uma relação de invisibilidade social (GONÇALVES FILHO, 1998; 2004; COSTA, 2004).

A análise dessas duas dimensões possibilitou, portanto, compreender a terceirização como fenômeno histórico que se associa a um enfraquecimento político da classe trabalhadora e ao mesmo tempo uma espécie de exclusão social que é sentida pelos trabalhadores terceirizados aqui entrevistados. Entretanto, deparou-se com outras questões que surgiram dessa primeira conclusão, pois, ao mesmo tempo em que a sujeição a esse tipo de trabalho conduziu as trabalhadoras a se sentirem fragilizadas politicamente, por não se articularem coletivamente; individualmente elas desenvolvem uma capacidade de resistir às condições adversas; nesse sentido, evidencia-se uma força desenvolvida por essas trabalhadoras terceirizadas que pode ser fundamental para a contribuição à luta política da classe trabalhadora.

Analisar esses dados configura uma aproximação ao modo como o trabalhador terceirizado percebe o seu trabalho e a si, possibilitando posteriormente avançar no sentido de compreender como os trabalhadores terceirizados podem potencializar e contribuir na correlação de forças e na luta de classes, possibilitando uma emancipação humana.

⁷ O termo trabalho subalterno é definido por Padilha (2011, p. 76) como sendo “aquele que não é exercido como uma escolha pessoal, que oferece baixa remuneração e é desempenhado por pessoas de pouca qualificação e escolaridade”.

2 BALIZANDO OS LIMITES: FUNDAMENTOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS

Neste capítulo inicial apresenta-se a primeira parte da pesquisa teórica, delineado os fundamentos teórico-metodológicos que possibilitaram criar uma unidade entre a dimensão teórica e a pesquisa empírica. São apresentados inicialmente os referenciais para a realização da coleta dos dados, mediante o auxílio da entrevista não diretiva. Na segunda parte, expõe-se acerca das categorias analíticas *cotidiano*, *alienação* e *ideologia*, que subsidiaram a avaliação dos impactos objetivos e subjetivos, tal como proposto por esta investigação.

2.1 *Instrumentos metodológicos para a pesquisa qualitativa: entrevista não diretiva*

A pesquisa de campo apresenta desafios e movimentos que podem levar o pesquisador a campos que não imaginava no momento da elaboração do projeto. Permitir que a pesquisa escape do total controle de quem a realiza não significa só caminhar por trilhas obscuras cujo fim é desconhecido, é compreender que no momento em que elabora o projeto, seu conhecimento e aproximação com o objeto são limitados⁸, uma vez que as conexões do particular, o objeto de pesquisa, com a totalidade social vão sendo construídas na medida em que avança em suas investigações.

Assim, conforme foi dito, permitir que a pesquisa não esteja no total controle do pesquisador não é algo prejudicial à investigação, pelo contrário, pode trazer elementos que não foram pensados anteriormente, e assim, trazer qualidade na captação de dados para além das aparências fenomênicas do objeto. Trata-se, nesse sentido, de ir ultrapassar a chamada pseudoconcreticidade, que é compreendida por Kosik (1995) como sendo um mundo dos fenômenos externos, um mundo do tráfico e da manipulação, ou uma práxis fetichizada dos homens, o mundo das representações comuns como projeções dos fenômenos externos na consciência do homem e o mundo dos objetos fixados, que dão a impressão de serem condições naturais e não são imediatamente reconhecíveis como resultado da atividade social dos homens.

O mundo da pseudoconcreticidade é um claro-escuro de verdade e engano. O seu elemento próprio é o duplo sentido. O fenômeno indica a essência e, ao mesmo tempo, a esconde. A essência se manifesta no fenômeno, mas só de modo inadequado, parcial, ou apenas sob certos ângulos e aspectos. O fenômeno indica algo que não é ele mesmo e vive graças a seu contrário. A

⁸ O que não significa dizer que depois de concluída a investigação conhece-se tudo sobre determinado tema, todavia, na medida em que o pesquisador se aproxima e investiga seu objeto, é cada vez maior a capacidade de empreender as mediações e as conexões entre particularidade (objeto de pesquisa) e a totalidade social.

essência não se dá imediatamente; é mediata ao fenômeno e, portanto, se manifesta em algo diferente daquilo que é. A essência se manifesta no fenômeno. (KOSIK, 1995, p. 11).

Assim, ir para além da pseudoconcreticidade é analisar a manifestação da essência no fenômeno, neste caso, é investigar como a terceirização afeta a integralidade do trabalhador e de que maneira está inserida na correlação capital x trabalho. Assim, ao partir desta proposta de investigação, buscaram-se ferramentas metodológicas que permitissem captar elementos aqui estudados. Nesse sentido, foi necessário lançar mão de técnicas de entrevistas que possibilitariam captar parte das experiências vividas pelos trabalhadores terceirizados e a maneira como essa forma de contratação afetou e afeta suas vidas. Assim, as entrevistas foram analisadas levando em consideração as situações vividas cotidianamente pelas trabalhadoras articulando-se com a totalidade das relações sociais.

Aqui é defendido que o próprio objeto deve nortear os procedimentos de coleta de dados a partir do questionamento do pesquisador (CUNHA, 2014). Isso significa estar em acordo com Netto (2011), para o qual é a dinâmica do objeto que deve determinar a maneira como o pesquisador irá lidar com ele. Portanto, se a pesquisa tinha como objetivo investigar os impactos objetivos e subjetivos da forma de contratação terceirizada para os sujeitos submetidos a esse regime contratual, a coleta dos dados qualitativos pautou-se pela utilização da entrevista não diretiva, uma vez que essa técnica possibilita captar parte das experiências vividas pelos trabalhadores, oferecendo assim as condições necessárias para realizar as mediações de tais experiências com a totalidade social.

Ao lançar mão de uma técnica qualitativa é necessário atentar para alguns pontos de suma importância, como reconhecer que cada entrevistado é um sujeito singular, que possui uma biografia e determinada formação social, e essas duas dimensões necessariamente aparecem em suas falas. Ainda que cada trabalhador seja um ser social individual e que suas experiências sejam específicas, essas ocorrem na vida cotidiana e por isso cada sujeito é também representante do “mundo” em que vive (HELLER, 1977). Isso significa que, embora os sujeitos nas entrevistas partam sempre de suas vivências, e por mais individuais que de certa forma sejam, expressam a coletividade da qual fazem parte, nesse caso, os trabalhadores terceirizados que atuam no setor de limpeza em escolas estaduais no município de Marília.

Com isso, cada um dos entrevistados carrega em si a relação com a categoria de trabalhadores da qual fazem parte e também com a classe dos trabalhadores em geral ainda que não o saibam. Portanto, captar parte das vivências particulares e individualizadas possibilita realizar a mediação entre a particularidade e a totalidade social, através da experiência surgida

espontaneamente, que reflete sobre o que acontece no mundo dos sujeitos (THOMPSON, 1981). Portanto, através de tal experiência é possível relacionar os acontecimentos entre si, uma vez que ela é sempre gerada na vida material, é estruturada em termos de classe e de certa maneira determina a consciência social desses trabalhadores (THOMPSON, 1981).

Retomando a questão acerca do método para coleta dos dados empíricos, abrir mão dos questionários tem uma razão e esta deve ser destacada. Nas entrevistas diretivas, as perguntas são sempre delimitadas de antemão de forma que as experiências de quem o elaboram são preponderantes. Se ele não possui a vivência e a experiência de trabalhador terceirizado, usando um questionário elementos importantes poderiam não ter sido ditos. Pode ser que “o entrevistado [...] coloque problemas em termos completamente diferentes do que o pesquisador imagina” (MICHELAT, 1980, p. 193), o que a entrevista não diretiva permite vir à tona.

A entrevista não diretiva foi descrita por Guy Michelat (1980) em suas pesquisas sobre religiosidade e comportamento político⁹. Mesmo ao optar por tais técnicas de coleta de dados, deve-se reconhecer que ela não é “o” método qualitativo e tampouco deve substituir outras ferramentas, como, por exemplo, a entrevista diretiva; o que deve determinar a técnica a ser empregada são objeto e objetivo da pesquisa.

A entrevista não diretiva é pautada na busca de questões que envolvem o sentir e a experiência¹⁰ do sujeito entrevistado. Segundo Michelat (1980), o sujeito, por ser histórica, social e culturalmente situado, é portador de culturas e representa a classe social onde está inserido. Na medida em que é interrogado de maneira não diretiva, traz à tona um conteúdo socioafetivo profundo, explicitando as relações e as contradições entre sujeito e o seu meio social. Isso significa possibilitar o acesso às informações que não podem ser atingidas diretamente, se não, por possibilitar que o depoente fale daquilo que julgar mais importante. Vale destacar que, mesmo se tratando de uma entrevista não diretiva, e que não possui um questionário, não significa que se foi a campo sem algumas considerações sobre o coletivo de trabalhadores investigado. O prévio contato com esses trabalhadores em razão da atuação como professor da rede básica e a mediação dos estudos bibliográficos acerca da terceirização levaram à criação de um roteiro com alguns problemas sintetizados. Esse roteiro serviu apenas de apoio para as entrevistas, que seguiam cada uma com uma dimensão singular proporcionada pelo encontro entre pesquisador, pesquisa e entrevistada

⁹ Nesta pesquisa faz-se referência ao autor apenas em relação às suas ferramentas metodológicas.

¹⁰ Experiência aqui é sempre concebida como algo gerado na vida material, estruturada em termos de classe e, portanto, determinante da consciência social.

Portanto, essa técnica permite maior liberdade para os entrevistados, facilitando, assim, a produção de informações que poderiam ter sido “censuradas” ou não abordadas por outro tipo de entrevista. Além disso, o entrevistado assume um papel de exploração, pois é ele que dita o ritmo das entrevistas, abrindo possibilidades para o pesquisador investigar em maior profundidade determinado tema.

Na entrevista não diretiva, procura-se fazer com que a pessoa entrevistada assuma o papel de exploração habitualmente detido pelo entrevistador; este último então não desempenha mais que um papel de facilitação e de apoio. *Parte-se da ideia de que a pessoa interrogada é a mais apta a explorar o campo do problema que lhe é colocado, em função do que ela pensa e sente. Isto deve corresponder a uma aceitação real, pelo entrevistador, da pessoa interrogada tal como ela é.* (MICHELAT, 1980, p. 191 – grifo meu).

É possível observar um deslocamento importante com relação à pesquisa, que sai por um instante do total controle do pesquisador, pois este tem somente o papel de mediar, facilitar e apoiar o entrevistado. Com isso, os sujeitos entrevistados, na medida em que possuem vivências como trabalhadores terceirizados, podem explorar o campo de maneira distinta do pesquisador, que os observa com relativo distanciamento.

Outra vantagem desse método consiste no fato de que o pesquisador já não é o mesmo depois da primeira entrevista e que também será diferente após a segunda etc. Assim, empregar a entrevista não diretiva permite reconhecer que a pesquisa é “um processo acumulativo que resulta da escuta atenta e da reflexão sobre as informações que vão sendo coletadas, e que implicam em novos questionamentos nas entrevistas subseqüentes” (DEMARTINI, 1992, p. 45).

Portanto, no método qualitativo de coleta de dados, o entrevistado possui um papel importante para a pesquisa, já que também adota uma postura de investigação com relação ao pesquisador. No caso desta pesquisa, a trabalhadora quer saber as razões do pesquisador em investigar seu grupo, por que entrevista especificamente ela, o que será feito após a entrevista, se tudo o que disse será incorporado no trabalho ou não etc.

Para as pessoas do local interessa saber quem somos, por que nos interessamos por conhecê-las, por conhecer seu dia a dia, os jeitos de se comportar e se relacionar; interessa também saber qual a utilidade – benéfica ou maléfica – que nossa pesquisa terá; qual a nossa real intenção, não expressa; como pesquisamos: com questionários, com perguntas; também se mostram curiosos para saber se escreveremos um livro [...] e, sobretudo, interessa também saber quem somos, o que fazemos, como vivemos. Assim, o fornecimento e o ocultamento de informações ao pesquisador serão controlados pelas representações que essas pessoas criam sobre “quem é o pesquisador”. (SATO; SOUZA, 2001, sem página).

Levar em consideração que o entrevistado possui suas experiências e escolhe de que maneira narrar e o caminho por onde a entrevista transcorre e também que esse adota uma posição de investigação com relação ao pesquisador é uma maneira de reduzir as distorções resultadas da pesquisa qualitativa. Com isso, somente após o término da entrevista foi que se iniciou um trabalho mais apurado, uma primeira análise, levando em consideração a maneira como deveria ser abordado o que foi dito pelos entrevistados, porque, na medida em que as perguntas não eram delimitadas de antemão, coube, no momento das análises, a construção de uma direção única para o sentido entre as entrevistas.

Portanto, empregar essa técnica permitiu uma postura mais aberta durante a coleta de dados, tendo o diálogo como eixo norteador, rompendo com uma relação hierárquica entre sujeito e objeto, ainda que se mantenha uma relação entre pesquisador e entrevistado. Somente por meio dessa condição foi possível caminhar pelas trilhas abertas pelos entrevistados para compreender para além de uma pseudoconcreticidade e compreender como esses trabalhadores são impactados por esse tipo de trabalho terceirizado.

Para não alongar demasiadamente sobre esse ponto dos instrumentos metodológicos e incorrer no erro da *metodologia pela metodologia*, tratada com a metáfora da faca¹¹ utilizada por Mészáros (2012), avancemos para o próximo item e abordemos o referencial teórico-metodológico incorporado por esta pesquisa para, em seguida, verificar as categorias analíticas *cotidiano*, *alienação* e *ideologia*, que foram utilizadas posteriormente nas análises.

2.2 Fundamentos teórico-metodológicos

Foram apresentados ao longo desta seção os seguintes itens que fazem parte dos fundamentos teórico-metodológicos: a) a relação sujeito-objeto e a perspectiva de classe que deve ser assumida quando se propõe a realizar uma investigação científica; b) o trabalho como fundamento ontológico do ser social; c) a relação entre particular (terceirização e terceirizados) e a totalidade social (modo de produção capitalista); d) as categorias utilizadas nas análises das entrevistas: *cotidiano*, *alienação* e *ideologia*. Toda essa exposição não é compreendida como

¹¹ Segundo Mészáros (2012, p. 302), “Esta prática consiste em afiar a faca metodológica recomendada até que nada reste a não ser o cabo, quando uma nova faca é adotada com o mesmo propósito, pois a faca metodológica ideal não se destina a cortar, mas apenas a ser afiada, interpondo-se assim entre a intenção crítica e os objetos reais da crítica, que acaba por eliminar enquanto prossegue a atividade pseudocrítica de afiar por afiar a faca. E é exatamente este seu propósito ideológico inerente”.

se cada um desses itens fosse uma esfera independente da outra, porém, por razões didáticas, optou-se por apresentá-las em pontos individuais.

2.2.1 A relação sujeito-objeto e a perspectiva de classe da ciência

Os pressupostos teórico-metodológicos aqui adotados partiram das reflexões desenvolvidas por Marx, para o qual o pensamento humano deve buscar uma verdade objetiva, mas não em uma dimensão teórica, e sim como uma questão prática; isso porque ele se constrói na vida social e essa é essencialmente prática. Disso decorre que a teoria não deve ser vista somente como um problema de interpretação ou compreensão da realidade social, pois, conforme afirmado pelo autor, os filósofos interpretaram o mundo, porém o que importa é transformá-lo (MARX, 2007). Nesse sentido, pode ser visto que a ciência deve estar comprometida com a modificação prática, e, para Marx, esta deve estar a serviço da classe trabalhadora para a transformação da sociedade segundo seus interesses.

É importante salientar que este trabalho não foi realizado sobre uma suposta imparcialidade científica¹², uma vez que não há imparcialidade ou neutralidade e que essas categorias já representam uma defesa – ainda que não seja explícita e/ou consciente – e um posicionamento favorável a uma determinada classe social, e, portanto, dos interesses ideológicos das classes dominantes. Com isso, nesta pesquisa de mestrado, coloco-me ao lado da classe trabalhadora e em defesa dos interesses dos trabalhadores terceirizados, com o intuito de combater o pensamento ideologicamente orientado dos administradores de empresa¹³.

É difícil encontrar nas publicações de Marx uma discussão especificamente metodológica, com exceção do clássico texto: Contribuição à crítica da Economia Política, que faz parte dos chamados *Grundrisse*: manuscritos econômicos de 1857 – 1858. Esboço da crítica da economia política (2011). Essa obra é o primeiro manuscrito de sua crítica da economia política, que culminou anos depois na publicação de sua obra magna, O Capital. Assim, o referido trecho é um importante referencial para a discussão teórico-metodológica que é adotada nesta pesquisa. Se considerado em termos cronológicos, esse manuscrito foi escrito depois de:

¹² De acordo com Mészáros (2012, p. 302), “adotar um quadro metodológico pretensamente neutro equivale, de fato, a consentir em não levantar questões que realmente importam”, afirmando ainda que “[é uma] ficção da neutralidade metodológica e metateórica. [...] Porque a sociedade em que vivemos é uma sociedade profundamente dividida. Portanto, por meio das dicotomias entre ‘fato e valor’, ‘teoria e prática’, ‘racionalidade formal e substancial’, etc., o milagre metodológico transcende o conflito e é constantemente proposto no interesse da *ideologia dominante*, como a estrutura reguladora necessária do ‘discurso racional’ nas humanidades e nas ciências sociais”. (2012, p. 303 – grifos do autor).

¹³ No próximo capítulo, essa discussão é apresentada detalhadamente.

Introdução à crítica da Filosofia de Hegel (1843 [2010]); Manuscritos Econômico-Filosóficos (1844 [2010a]); Teses Sobre Feuerbach (1845 [2007]); A Ideologia Alemã¹⁴ (1845-46 [2007]); e é considerada aqui como uma explicitação teórico-metodológica, da maneira como ele procedeu nas obras citadas.

A concepção metodológica de Marx representa uma ruptura com as orientações científicas clássicas, uma vez que defende que a própria ciência e toda sua estrutura “objetiva” são produtos de determinadas épocas históricas (LUKÁCS, 2013a). Isto porque, no desenvolvimento metodológico de Marx, parte-se sempre dos “indivíduos reais, sua ação e suas condições materiais de vida, tanto aquelas por eles já encontradas como as produzidas por sua própria ação” (MARX; ENGELS, 2007, p. 86-87). Outro aspecto importante desse método é invalidar a hipótese segundo a qual as diferentes esferas sociais, como as relações econômicas, políticas e jurídicas, podem ser compreendidas por si próprias, isto é, sem levar em consideração a complexidade da totalidade social.

Minha investigação desembocou no seguinte resultado: relações jurídicas, tais como formas de Estado, não podem ser compreendidas nem a partir de si mesmas, nem a partir do assim chamado desenvolvimento geral do espírito humano, mas, pelo contrário, elas se enraízam nas relações materiais de vida, cuja totalidade foi resumida por Hegel sob o nome de “sociedade civil” (*bürgerliche Gesellschaft*), seguindo os ingleses e franceses do século XVIII, mas que a anatomia da sociedade burguesa (*bürgerliche Gesellschaft*) deve ser procurada da Economia Política. (MARX, 1978, p. 129).

Com relação à essa passagem, dois pontos merecem maior atenção: o primeiro em que Marx afirma que as relações jurídicas não podem ser compreendidas por si mesmas, e o segundo em que indica que a anatomia da sociedade civil deve ser buscada na Economia Política. Essas duas questões apontam para um elemento de grande importância no método marxiano; em primeiro lugar, que não existem esferas separadas¹⁵ tais como as relações jurídicas, formas de Estado, ainda que cada um possua uma autonomia relativa. Isso quer dizer que essas relações devem ser compreendidas em sua totalidade, sendo levadas em consideração as relações entre as diversas esferas. Segundo Kosik (1995, p. 35), “a totalidade não significa todos os fatos. Totalidade significa: realidade como um todo estruturado, dialético, no qual ou do qual um fato qualquer pode vir a ser racionalmente compreendido”. Já o segundo ponto é que a anatomia e a base da sociedade devem ser buscadas na economia política, ou seja, é essa que oferece a

¹⁴ Escrito juntamente com Engels.

¹⁵ Ideia oposta ao pensamento weberiano, para o qual essas diferentes esferas são independentes umas das outras.

chave analítica para a construção de uma unidade e de um sentido para as diversas dimensões da realidade social. Por isso, Marx chama incessantemente a atenção para o fato de as condições materiais serem produtos históricos socialmente construídos. Portanto, as análises e as observações acerca de qualquer dimensão da sociedade devem ser concebidas em conexões com as relações e modos de produção, pois é a partir das condições materiais que são criadas as bases para o desenvolvimento da vida humana; dito de outra maneira, “a realidade é concebida como um todo indivisível de entidades e significados” (KOSIK, 1995, p. 24).

Isso não significa atribuir um determinismo econômico ao pensamento de Marx, mas, principalmente, apontar sua conexão com o real. Como nesse referencial teórico-metodológico não se perde a perspectiva política da classe proletária, e, mais além, que sujeito e sociedade devem estar continuamente presentes como pressupostos da representação, esta pesquisa, além de investigar os impactos das contratações terceirizadas sobre o sujeito submetido a essa prática, também buscou contribuir de alguma maneira à luta desses trabalhadores e, por consequência, da classe trabalhadora.

Segundo o método desenvolvido por Marx, deve-se partir sempre da realidade concreta, e é concreta porque é a síntese de múltiplas determinações¹⁶, de onde se desdobra a abstração teórica, que por sua vez retorna à realidade concreta como um concreto pensado.

Concreto porque é a síntese de múltiplas determinações, portanto, unidade da diversidade. Por essa razão, o concreto aparece no pensamento como o processo da síntese, como resultado, não como ponto de partida, não obstante seja o ponto de partida efetivo e, em consequência, também o ponto de partida da intuição e da representação. [...] O todo como um todo de pensamentos, tal como aparece na cabeça, é um produto da cabeça pensante que se apropria do mundo do único modo que lhe é possível, um modo que é diferente de sua apropriação artística, religiosa e prático-mental. [...] Por isso, também no método teórico o sujeito, a sociedade, tem de estar continuamente presente como pressuposto da representação. (MARX, 2011, p. 54-55)

Por isso, a noção da totalidade é tão importante para o método marxiano, pois é a síntese e a maneira como o pesquisador se apropria do mundo onde vive e a forma como realiza as operações mentais, sempre levando em consideração as relações sociais de determinado tempo histórico. Portanto, sociedade e sujeito não devem ser perdidos de vista para o pesquisador, e

¹⁶ “O concreto, a totalidade, não são, por conseguinte, todos os fatos, o conjunto dos fatos, o agrupamento de todos os aspectos, coisas e relações, visto que a tal agrupamento falta ainda o essencial: a totalidade e a concreticidade. Sem a compreensão de que a realidade é totalidade concreta – que se transforma em estrutura significativa para cada fato ou conjunto de fatos – o conhecimento da realidade concreta não passa de mística, ou a coisa incognoscível em si” (KOSIK, 1995, p. 36).

tampouco devem ser concebidos isoladamente, caminho esse que foi desenvolvido por Marx em suas críticas ao método da economia política.

Por isso, se eu começasse pela população, esta seria uma representação caótica do todo e, por meio de uma determinação mais precisa, chegaria analiticamente a conceitos cada vez mais simples; do concreto representado [chegaria] a conceitos abstratos [*Abstrakta*] cada vez mais finos, até que tivesse chegado às determinações mais simples. Daí teria de dar início à viagem de retorno até que finalmente chegasse de novo à população, mas desta vez não como a representação caótica de um todo, mas como uma rica totalidade de muitas determinações e relações. (MARX, 2011, p. 54-55).

Isto quer dizer que partir e chegar ao concreto, mais que “somente” um instrumento teórico-metodológico, é substancialmente uma forma de atuação política, conforme foi explicitado na obra já citada, Teses sobre Feuerbach.

A questão de saber se ao pensamento humano cabe alguma verdade objetiva [*gegenständliche Wahrheit*] não é uma questão da teoria, mas uma questão prática. Na prática tem o homem de provar a verdade, isto é, a realidade e o poder, a natureza ceterior [*Diessseitigkeit*] de seu pensamento. A disputa acerca da realidade ou não realidade de um pensamento que se isola da prática é uma questão puramente escolástica. (MARX, 2007, p. 537).

Essa tese apresenta um aspecto fundamental para a concepção teórico-metodológica desenvolvida por Marx, pois representa a finalidade prática que o pensamento deve percorrer. Por isso não se separa a dimensão teórica da prática, sendo que a primeira parte e retorna para a segunda. É dessa reflexão que decorre o sentido da *práxis* e sob essa perspectiva aborda-se o objeto aqui investigado.

Se, no fundamento teórico-metodológico proposto e desenvolvido por Marx, são sempre levados em consideração a análise e o movimento do concreto tendo em vista a totalidade das relações sociais, sujeito e objeto não devem ser vistos como dimensões separadas, mas sim imbricadas por uma espécie de laço histórico que permite ao pesquisador escolher determinado objeto de estudo. Isso significa que nada ocorre por acaso. A escolha do objeto abordado nesta pesquisa ocorreu pela aproximação em um mesmo tempo e espaço e, portanto, dentro de um contexto específico.

Portanto, tendo em vista a concepção teórico-metodológica aqui adotada, coube apresentar não somente a maneira como ocorreu a delimitação do objeto – conforme foi

explicitado no início desse trabalho – mas demonstrar que ambos, apesar da distância, estão em um contexto histórico unindo sujeito pesquisador e objeto pesquisado¹⁷.

Compreende-se que é quanto mais próximos e imbricados, pesquisador e objeto, maior será a capacidade de fazer as mediações com a estrutura totalizante (MÉSZÁROS, 2012). A relação entre sujeito e objeto se constrói através de um movimento dialético, no qual o pesquisador apreende parcialmente o mundo no qual está inserido, reflete sobre ele, para em seguida realizar as ações na realidade concreta. Esse é um elemento importante para Marx, e é através dessa forma de proceder que conseguiu realizar a crítica a Hegel, demonstrando que sua forma de conceber o movimento dialético é idealista¹⁸. Portanto, na medida em que a dialética marxiana aponta sempre para a construção social como resultado da ação, interação, produção e reprodução da sociedade pelos indivíduos, significa também que considera que a realidade pode ser transformada por eles próprios, em um processo que pode ser revolucionário (LÖWY, 1996).

Na avaliação de Lukács (2013a), Marx, ao proceder dessa forma, apresentando os limites da dialética hegeliana, inaugurou seu método pautado por uma dialética materialista e revolucionária, tratando inclusive a questão entre teoria e prática. Segundo o autor, “a natureza prática da teoria tem que se desenvolver a partir dela mesma e de suas relações com seu objeto” (2013a, p. 20). Isto quer dizer que não basta que o pensamento reclame a realidade, mas deve também ser ponto de partida, não como uma invenção de um espírito humano, mas como uma consciência construída historicamente e que passa a intervir imediatamente no processo de transformação da realidade (LUKÁCS, 2013a).

Na medida em que a forma de proceder do pensamento parte para voltar à realidade concreta, ele deve estar sempre submetido à autocrítica, que por sua vez possibilita maior aprofundamento teórico, permitindo ao movimento social do proletariado superar as contradições e as falhas de sua realização prática (MÉSZÁROS, 2012). Assim, o método dialético inaugurado por Marx, na avaliação de Lukács (2013a), é o único que permite que o pesquisador não sucumba à aparência fenomênica que se mostra, clareando a essência, que

¹⁷ A delimitação desta pesquisa ocorreu no momento em que o pesquisador era docente contratado temporariamente na rede pública, e, de maneira semelhante aos trabalhadores terceirizados, tinha condição de trabalhador precarizado.

¹⁸ “Hegel começa com a lógica, com o *pensamento especulativo puro*, e termina com o *saber absoluto*, o [espírito] consciente-de-si, [espírito] filosófico ou absoluto apreendendo-se a si próprio, isto é, o espírito abstrato sobre-humano, [...] que acaba sendo nada mais do que a *essência propagada (ausgebreitete)* do espírito filosófico, sua auto-objetivação. Assim, o espírito filosófico nada mais é do que espírito pensante [a partir] do interior de seu estranhamento-de-si, isto é, espírito estranhado do mundo, [espírito] que se concebe abstratamente”. (MARX, 2010, p. 120, grifos do autor).

muitas vezes aparentemente some por trás da aparência, e tampouco caia em um engodo que defende a separação entre sujeito e objeto para se alcançar a objetividade científica.

Segundo Sader (2007), a busca do conhecimento e da verdade pelo pensamento humano sempre partiu da dicotomia entre sujeito e objeto, e com o método marxiano essa relação pôde ser desvendada. Portanto, se o método de Marx aponta para o rompimento da dicotomia entre sujeito e objeto – pois o primeiro, imerso em um determinado processo histórico, elabora seu objeto de pesquisa a partir das suas referências construídas nas relações sociais – nem mesmo a delimitação de seu objeto é fruto apenas da cabeça do pesquisador, e sim representa a forma como subjetiva as complexas relações sociais, ou seja; a sintetização de uma determinada condição histórica carrega, necessariamente, elementos ideológicos e aspectos de classe, quer o pesquisador seja consciente disso ou não.

2.2.2 Trabalho: fundamento ontológico do ser social

Na medida em que foram aprofundadas as elaborações teórico-metodológicas marxianas para a realização desta pesquisa em Sociologia do Trabalho, tornou-se importante concentrar a avaliação sobre a dimensão teórica do trabalho. É importante apresentar isso nesse momento, uma vez que é onde começam a ser delineadas as categorias analíticas utilizadas ao longo desta dissertação. Assim, se a pesquisa busca investigar os impactos objetivos e subjetivos sobre o trabalhador terceirizado submetido a esse regime contratual, tornou-se necessário levar em consideração que o trabalho é uma dimensão central e fundamental para a construção do ser social.

Marx, em diversos de seus escritos¹⁹, retoma a questão do trabalho a partir dos autores que o antecederam, principalmente Adam Smith e Hegel²⁰. O primeiro ofereceu as bases da Economia Política, na medida em que afirmava que o trabalho era a verdadeira origem da riqueza; e o segundo fornece bases filosóficas para pensar o trabalho²¹, ao considerá-lo trabalho enquanto mediação entre o homem e a natureza ou o seu mundo. Marx, ao retomar esses pressupostos, reconhece a importância de tais autores, todavia, avança e os supera

¹⁹ Para este texto foram estudadas as seguintes obras: Manuscritos econômico-filosóficos, O Capital e *Grundrisse*.

²⁰ Não será realizada uma análise sistemática acerca da concepção do trabalho para esses autores uma vez que fugiria do escopo desta dissertação. Apresentaram-se alguns elementos conforme fosse necessário para a compreensão e desenvolvimento do tema investigado.

²¹ De acordo com Abbagnano (2007), foi Hegel quem formulou a primeira teoria filosófica do trabalho.

dialeticamente demonstrando os limites de cada um. Sua crítica reside na ausência, em suas obras, da consideração de que sob o modo de produção capitalista, o trabalho é a exploração dos sujeitos que trabalham. Para Marx, ambos não chegaram a essa conclusão principalmente pelas ligações e as relações orgânicas desses autores com a burguesia.

Na medida em que Marx dialoga com Smith e Hegel nos “campos” da economia política e filosofia, demonstra também que o trabalho é, por um lado, uma condição necessária para que a matéria prima humana converta-se em homem, mas que, no modo de produção capitalista, o desumaniza, rebaixando-o como ser social. Principalmente em relação à maneira como os homens lidam com o fruto do seu trabalho, alienado e estranhado; alienação que se expande e se torna interna ao próprio sujeito e que implica em uma relação alienada e estranhada com outros sujeitos (SILVEIRA, 1989).

Pensar no trabalho como uma categoria central é refletir e reconhecer a importância deste para a formação física e espiritual²² do ser social. Engels explicita esse ponto de maneira bastante didática, porém, sem ser simplista, ao afirmar que “o trabalho é a condição básica e fundamental de toda a vida humana. E em tal grau que, até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem” (ENGELS, 2004, p. 11). Por trás dessa afirmação aparentemente simples a abstrata, há uma fundamentação histórica que é levada em consideração pelo autor, que vai desde as épocas terciárias, quando os hominídeos viviam de maneira parecida com os primatas atuais²³. Engels (2004) argumenta que, por consequência de seu gênero de vida, esses hominídeos começaram a desenvolver distintas capacidades entre suas mãos e pés na medida em que as primeiras teriam funções diferentes, por exemplo, ao subir nas árvores. Assim, na medida em que esses hominídeos foram se acostumando a prescindir de suas mãos para caminhar pelo chão, passaram progressivamente a adotar posturas mais eretas.

Liberar as mãos para os primeiros hominídeos teve um papel importante, porque, após libertas, elas passaram a exercer outras atividades, desenvolvendo maior destreza do que somente aquela necessária para coleta de frutos. Para Engels (2004), a mão não é só o órgão do trabalho, senão, é produto dele, o que tem consequências para todo o corpo e também para vida social desses ancestrais humanos que viviam em manadas. A partir disso e em face de cada

²² A dimensão espiritual é compreendida aqui como as potencialidades do ser humano enquanto ser genérico, que se desenvolve ou não de acordo com as necessidades que surgem nos específicos contextos históricos e sociais, e, portanto, só podem ser desenvolvidas socialmente e materialmente na realidade concreta, e não como uma ideia abstrata de um espírito humano que desenvolve-se por si próprio.

²³ Essa concepção é resultado de longas pesquisas de arqueólogos, historiadores, paleontólogos e geólogos, que buscaram reconstruir teoricamente o modo de existência de desaparecidas culturas pré-históricas.

novo progresso no domínio da natureza, iam-se ampliando os horizontes e descobrindo constantemente novos objetos e novas propriedades. Portanto, a partir dessa elaboração, é possível dotar de sentido a afirmação de Engels (2004) de que o trabalho criou, no sentido físico, o próprio homem²⁴.

É fundamental reconhecer que para partir da perspectiva marxiana para a compreensão do trabalho deve se ter claramente que ele é uma mediação entre homem e natureza, o que significa dizer que “o trabalhador nada pode criar sem a *natureza*, sem o *mundo exterior sensível (sinnlich)*. Ela é matéria na qual o seu trabalho se efetiva, na qual [o trabalho] é ativo, [e] a partir da qual e por meio da qual [o trabalho] produz.” (MARX, 2010, p. 81). Essa concepção preliminar do trabalho no que tange à relação entre homem e natureza não está dada apenas nos Manuscritos, mas é também desenvolvida n’O Capital, o que representa uma continuidade no pensamento de Marx.

O trabalho é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza (MARX, 1996, p. 297).

Se o trabalho é um processo entre homem e natureza a partir de suas necessidades, “o processo de trabalho deve ser considerado de início independentemente de qualquer forma social determinada” (MARX, 1996, p. 297). É partindo da perspectiva desenvolvida por Marx a respeito do trabalho que Lukács (1972; 2004) aponta e defende o trabalho como um princípio ontológico, isto é, como categoria fundante do ser social, na medida em que possibilita a transformação dialeticamente da natureza e de si.

Por um lado, o próprio homem que trabalha é transformado pelo seu trabalho; ele atua sobre a natureza exterior e modifica, ao mesmo tempo, a sua própria natureza; “desenvolve as potências ocultas” e subordina as forças da natureza “ao seu próprio poder”. Por outro lado, os objetos e as forças da natureza são transformados em meios, em objetos de trabalhos, matérias-primas etc. O homem que trabalha “utiliza as propriedades mecânicas, físicas e químicas das coisas, a fim de fazê-las atuar como meios para poder exercer seu poder sobre outras coisas, de acordo com suas finalidades”. (LUKÁCS, 1972, p. 16 – com passagens de Marx).

²⁴ Para maiores detalhes de toda essa elaboração, cf. Engels (2004).

Desta maneira, é possível dizer que, num primeiro momento, o homem interage com o ambiente que o circunda sobre a base de adequação para a própria vida, e assim “o caráter de liberdade de suas escolhas cresce paralelamente a sua capacidade de reconhecer a utilidade de seus gestos e dos objetos que o circundam” (INFRANCA; VEDDA, 2004, p. 21). Entretanto, não só no sentido físico o trabalho é condição necessária para tornar o hominídeo em humano, mas também no sentido social, pois ao passo que executa determinadas atividades de transformação do meio natural onde vive, dialeticamente, ele também se transforma, desenvolve capacidades de reconhecer suas ações em relação com o meio onde está inserido, gerando novas necessidades e respondendo-lhes em um processo acumulativo, tornando-se um processo de desenvolvimento humano, histórico e social. Portanto, “o homem que reproduz a própria vida reproduz o gênero humano, e o trabalho é instrumento principal desta atividade” (INFRANCA; VEDDA, 2004, p. 22).

Partindo desse pressuposto dialético segundo o qual o homem, ao interagir com a natureza, buscando respostas a suas necessidades, produz e reproduz a si e ao seu meio social, conclui-se que há um papel exercido pela consciência durante esse processo, um aspecto teleológico. Marx (2010) identificou essa questão nos Manuscritos ao afirmar que o trabalho é primeiramente uma exteriorização determinada – se é uma exteriorização, significa que já existia interiormente ou enquanto idealização no ser social. Essa questão é retomada pelo autor de maneira mais acabada n’o *Capital* e sua famosa passagem, quando compara o pior arquiteto e a melhor abelha, argumentando que “o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e, portanto, idealmente” (MARX, 1996, p. 298).

O ser humano é um ser capaz de oferecer respostas, de objetivar através do trabalho, porque é capaz de criar perguntas, isto é, elaborar anteriormente em sua cabeça.

Não resta dúvida de que cada atividade laboral surge como solução orientada a dar resposta a aquela necessidade que a desencadeou. [...] O homem [...] se converte em um ser capaz de dar respostas precisamente porque – paralelamente e de modo crescente com a evolução social – generaliza como perguntas suas necessidades e as possibilidades de satisfazê-las; e, em suas respostas, a necessidade que as desencadeou fundamenta e enriquece sua atividade através de tais mediações. [...] Assim, não somente a resposta, senão também a pergunta é imediatamente um produto da consciência que dirige a atividade (LUKÁCS, 2004, p. 39).

Nota-se que Lukács avança a elaboração teórica de Marx, na medida em que aponta que a própria necessidade já pode ser considerada um ato do trabalho, pois, é produto da consciência que parte e retorna à concreticidade. Isto quer dizer que o trabalho é sempre uma práxis na medida em que não estão apartadas idealização e objetivação, mesmo esses sendo momentos distintos.

Através do trabalho, se realiza uma posição teleológica dentro do ser material enquanto surgimento de nova objetividade. Assim é que o trabalho se converte, por um lado, em modelo de toda a práxis social, na medida em que nesta – ainda que através de diversificadas mediações – se realizam sempre posições teleológicas, que, em última instância, são de ordem material. (LUKÁCS, 2004, p. 62).

Essa concepção filosófica sobre o trabalho empreendida por Marx era necessária para a crítica e superação do idealismo, cujo maior expoente foi Hegel. Com isso, um dos pontos de crítica ao idealismo hegeliano também passou pela necessidade de apontar as raízes concretas do trabalho, e não apenas virando as costas para as teorias hegelianas²⁵. Marx apontou que Hegel considerava o trabalho apenas como alienação positiva, isto é, como objetivação das ideias e momento de exteriorização, e não compreendeu as consequências do trabalho sob um regime de produção capitalista. Segundo Marx (2010, p. 124), “[Hegel] vê somente o lado positivo do trabalho, não seu [lado] negativo. O trabalho é o *vir-a-ser para si do homem* no interior da *exteriorização* ou como homem *exteriorizado*”.

É claro que a concepção de Hegel mostrou um avanço em relação às dualidades das teorias filosóficas da modernidade²⁶, todavia, não superou os limites da filosofia idealista alemã, uma vez que “a abstração e presunção de seu pensamento andaram sempre no mesmo passo da unilateralidade e da atrofia de sua realidade” (MARX, 2010b, p. 151)²⁷. Disto decorre

²⁵ Essa crítica, Marx empreendeu aos ditos jovens hegelianos, pois segundo Marx esses autores simplesmente viraram as costas para a teoria de Hegel e não a superaram dialeticamente e a partir das categorias trabalhadas por ele.

²⁶ Mesmo considerando essas críticas de Marx – e depois Lukács – à concepção hegeliana, deve-se destacar que Hegel cumpriu um papel importante para o avanço da concepção do trabalho, conforme aponta Semeraro (2013, p. 89-90): “a filosofia de Hegel é uma poderosa tentativa para superar o dualismo da filosofia moderna (racionalismo e empirismo, consciência e mundo, indivíduo e sociedade, privado e público, atividade e pensamento) e para conciliar ao mesmo tempo o mundo clássico com o moderno, assim como a Europa política (França), econômica (Inglaterra) e filosófica (Alemanha). Neste sentido, Hegel trava uma batalha frontal contra as teorias contratualistas – principalmente de Hobbes e Locke – que disseminavam uma visão mecanicista, individualista e atomista do homem. Além disso, Hegel combate também a impotência do ceticismo e a corrosão do relativismo que minavam a sociabilidade e a construção da ética comum (‘sistema de eticidade’) na sociedade moderna. Assim, a filosofia desenvolvida por Hegel supera não apenas a separação operada na modernidade entre sujeito e objeto, mas abala também a visão burguesa do trabalho orientada para a propriedade privada, o lucro e a divisão social”.

²⁷ Para maiores detalhes dessa crítica, cf. Marx (2010b).

que Marx, ao analisar a concepção de trabalho no plano filosófico, apresentou e superou os limites do idealismo hegeliano na medida em que demonstrou a raiz do pensamento do homem como sendo o próprio homem. Com isso, defendeu que a objetivação, no sentido teleológico, só pode ocorrer não em virtude de uma concepção idealizada que brota na cabeça do homem, distanciada do real, mas a partir de suas próprias necessidades, que são produzidas histórica e socialmente, ou seja, pelo próprio homem. Marx é bastante claro quando, no posfácio à segunda edição de *O Capital*, argumenta sobre os limites do idealismo hegeliano.

Para Hegel, o processo de pensamento, que ele, sob o nome de ideia, transforma em sujeito autônomo, é o demiurgo do real, real que constitui apenas a sua manifestação externa. Para mim, pelo contrário, o ideal não é nada mais que o material, transposto e traduzido na cabeça do homem (MARX, 1996, p. 140).

Porém, Marx não fixou sua concepção sobre o trabalho somente na dimensão filosófica, apontando os limites do idealismo alemão, avançou também, com demolidora crítica, para a economia política, cujo principal expoente era Adam Smith. Se a crítica ao idealismo alemão era elaborada no sentido de demonstrar sua desconexão com o real, pois compreendia o trabalho como ato puro e simples de objetivação da ideia sem levar em consideração que a própria ideia só pode existir em uma base material e concreta; a crítica aos economistas políticos ia no sentido de que estes, mesmo assumindo a materialidade do trabalho, reconhecendo-o como produtor da riqueza, não conseguiram compreender um elemento fulcral do modo de produção capitalista, qual seja, a exploração dos trabalhadores, que gerava um rebaixamento dos sujeitos trabalhadores. Portanto, Marx não “virou as costas” para o idealismo hegeliano, tampouco para os economistas políticos, mas sim buscou desconstruir seus fundamentos.

Na avaliação dos economistas políticos clássicos, o trabalho é a fonte de toda a riqueza na medida em que fornece todos os bens necessários e os confortos materiais. Smith ainda avança nesse raciocínio afirmando que “o produto total do trabalhador nem sempre pertence ao trabalhador. Na maioria dos casos, este *deve reparti-lo* com o dono do capital” (SMITH, 1983, p.102, grifo meu). Por se tratar de um economista organicamente vinculado à burguesia, Smith toma como natural, entre outras coisas, o lucro, defendendo que é realizado somente durante a venda do produto do trabalhador, e que “o produto do trabalho é a recompensa natural do trabalho, ou seja, seu salário” (1983, p. 116-117).

Marx não rejeita de antemão os princípios desenvolvidos pela economia política, mas incorpora conceitos como propriedade privada, separação de trabalho, capital e terra, salário, lucro do capital e renda da terra, divisão do trabalho, concorrência, valor de troca etc. (MARX,

2010). Todavia, o autor não adota essas categorias como um dado natural, de maneira abstrata ou como “uma representação caótica do todo” (MARX, 2011, p. 77), mas como parte da rica totalidade de múltiplas determinações e relações sociais, assim dotando de substância os elementos do concreto, do real, isto é, os trabalhadores²⁸.

Assim como o ponto de partida é distinto, mesmo utilizando o universo categorial dos economistas políticos, as conclusões a que Marx chega também são diferentes, isto é, ele parte e retorna do concreto. Apresenta sua elaboração teórica de maneira radical, e ser radical é ir à raiz, e a raiz do homem é o próprio homem.

A partir da própria economia nacional, com suas próprias palavras, constatamos que o trabalhador baixa à condição de mercadoria e à mais miserável mercadoria, que a miséria do trabalhador põe-se em relação inversa à potência (*Macht*) e à grandeza (*Grösse*) da produção, que o resultado necessário da concorrência é a acumulação de capital em poucas mãos, portanto a mais tremenda restauração do monopólio [...], e que, no final das contas, toda a sociedade tem de decompor-se nas duas classes dos *proprietários* e dos *trabalhadores* sem propriedade. (MARX, 2010, p. 79).

Aqui Marx aponta que a acumulação do capital é um dos resultados da concorrência, pois está dialogando com Smith, para o qual “a concorrência é vantajosa para a maioria da população que, além disso, tira proveito do bom mercado” (SMITH, 1983, p. 471). Desta maneira não só desmistifica a afirmação de Smith como afirma o contrário, que, na realidade, a concorrência gera vantagens apenas para a classe que vive da acumulação do capital. Somente em seus escritos de maturidade é que discorreu de maneira mais detalhada sobre o assunto, apontando que o pressuposto da acumulação é a expropriação do trabalhador, ou a mais valia²⁹.

Na medida em que a análise marxiana sobre o trabalho adentra nas concretas relações do modo de produção capitalista, deparou-se não apenas com as condições a que estão submetidos os trabalhadores, mas também como afetam esses sujeitos e sua relação com o outro, uma vez que é através dessas condições materiais que ocorre a produção e a reprodução da vida humana.

Isso significa que se o trabalho possuía uma relação de alienação, em sentido positivo em Hegel; no modo de produção capitalista, a dimensão da alienação é negativa, ou seja, torna-se não mais a efetivação do ser, mas sim sua desrealização. Como afirma Marx (2010, p. 81-82

²⁸ Cf. Marx (2011), especialmente o capítulo Crítica à Economia Política.

²⁹ Aqui não nos aprofundamos nos meandros dessa teorização de Marx, pois o objetivo é apenas apresentar a fundamentação marxiana sobre o trabalho, criando assim as bases para o desenvolvimento das análises desta dissertação. Para um maior detalhamento dessa questão, cf. Marx (1996), especialmente as seções III e IV, do capítulo V ao XIII.

– grifos do autor), “o trabalhador se torna, portanto, um servo de seu objeto. [...] O auge desta servidão é que somente como *trabalhador* ele [pode] se manter como *sujeito físico* e apenas como *sujeito físico* ele é trabalhador”.

Se o trabalhador torna-se servo de seu objeto, significa que existe uma relação imediata de quem trabalha com o fruto de seu labor. Relação essa que não aparece imediatamente, e, para descortiná-la, deve ser investigada além das aparências, e é isso que Marx realiza.

Em sua elaboração argumentou que no modo de produção capitalista o trabalho é efetivado, é separado de quem o produziu, o trabalhador. Em meio a esse processo onde o trabalhador se relaciona com o produto de seu trabalho como um objeto estranho, decorrem outras consequências, uma vez que

Quanto mais o trabalhador se desgasta trabalhando (*ausarbeits*), tanto mais poderoso se torna o mundo objetivo, alheio (*fremd*) que ele cria diante de si, tanto mais pobre torna ele mesmo, seu mundo interior, [e] tanto menos [o trabalhador] pertence a si próprio. [...] O trabalhador encerra sua vida no objeto; mas agora ele não pertence mais a ele, mas sim ao objeto. Por conseguinte, quanto maior esta atividade, tanto mais sem-objeto é o trabalhador. Ele não é o que é o produto do seu trabalho. Portanto, quanto maior este produto, tanto menor ele mesmo é. A exteriorização (*Entäußerung*) do trabalhador em seu produto tem o significado não somente de que seu trabalho se torna um objeto, uma existência externa (*äussern*), mas, bem além disso, [que se torna uma existência] que existe *fora dele* (*ausser ihm*), independente dele e estranha a ele, tornando-se uma potência (*Macht*) autônoma diante dele, que a vida que ele concedeu ao objeto se lhe defronta hostil e estranha. (MARX, 2010, p. 81).

Com essa dimensão do estranhamento sob os ditames do modo de produção capitalista, o trabalhador não consegue se afirmar e é negado, condição que se amplia para a relação com o outro homem. Segundo Silveira (1989, p. 52), “é a alienação (e o estranhamento) *interna* ao próprio sujeito, portanto, a cisão do sujeito mesmo que está implicada em sua relação alienada e estranhada com outros sujeitos”. Assim, se o trabalho é o que humaniza a matéria prima humana, no modo de produção capitalista não se afirma o homem, mas sim o nega, pois, “não desenvolve nenhuma energia física e espiritual livre, mas mortifica sua *physis* e arruína o seu espírito” (MARX, 2010, p. 83).

Isto quer dizer que o trabalho tornou-se uma atividade obrigatória, mas não como uma atividade para satisfazer suas carências, senão como um meio para satisfazer suas necessidades fora dele, assim, “sua estranheza (*Fremdheit*) evidencia-se aqui [de forma] tão pura que, tão logo inexista coerção física ou outra qualquer, foge-se do trabalho como uma peste” (MARX, 2010, p. 83). Se transposto esse raciocínio à realidade contemporânea, é possível levar em

consideração essas afirmações de Marx através da avaliação que o senso comum faz a respeito do trabalho, isto é, quem nunca escutou algum trabalhador se sentir aliviado quando sai do trabalho, ou quando chega o fim de semana quando este não tem que realizar sua atividade laboral? A pressão e a coerção ainda mantêm o trabalhador sob controle devido à sua necessidade de manter-se vivo.

Segundo Marx, o estranhamento não aparece na visão dos economistas nacionais, pois eles não consideram a relação imediata entre o trabalhador e a produção. Nesse sentido, na medida em que avançou para demonstrar as condições não aparentes em um primeiro momento, escondidas que estão sob a pseudoconcreticidade, Marx identificou que existe a relação de estranhamento com o produto do seu trabalho, e que parte do ato laboral ganha outra dimensão, ainda mais perversa, gerando um estranhado-de-si. A consequência disso é ser estranhado do outro homem e ambos serem estranhados da essência humana.

Esta relação [do trabalho com o *ato da produção* no interior do *trabalho*] é ao mesmo tempo a relação do trabalhador com sua própria atividade como uma [atividade] estranha não pertencente a ele, a atividade como miséria, a força como impotência, a procriação como castração. A energia espiritual e física *própria* do trabalhador, a sua vida pessoal – pois o que é vida senão atividade – como uma atividade voltada contra ele mesmo, independente dele, não pertencente a ele. O *estranhamento-de-si* (*Selbstentfremdung*), tal qual acima o estranhamento da *coisa*. (MARX, 2010, p. 83 – grifos do autor).

Marx complementa: “em geral, a questão de que o homem está estranhado do seu ser genérico quer dizer que um homem está estranhado do outro, assim como cada um deles [está estranhado] da essência humana” (2010, p. 86). Portanto, além da dimensão concreta gerada pela organização do trabalho, Marx compreende que há uma essência humana, não como uma essência específica, mas o homem é um ser genérico que se produz historicamente e socialmente através do trabalho. Portanto, conclui-se que “o homem não é apenas um ser natural, mas um ser natural *humano*, isto é, ser existente para si mesmo, por isso, *ser genérico*, que, enquanto tal, tem de atuar e confirmar-se tanto em seu ser quanto em seu saber.” (MARX, 2010, p. 128 – grifos do autor).

Dessas afirmações chegou-se a uma dupla conclusão, primeiramente, o homem é mais do que um ser natural, é um ser que se objetiva e se constrói na medida em que objetiva o mundo exterior, e, em segundo lugar, que existe uma essência humana, mas que no modo de produção capitalista não pode manifestar-se. Ainda que o Marx não aprofunde essa questão, é possível deduzir que a essência humana é oposta à relação de trabalho do modo de produção

capitalista³⁰ (VÁZQUEZ, 2007), e que, se o trabalho no capitalismo aprisiona o ser social, impedindo o desenvolvimento do ser humano em suas potências, “o que move profundamente os homens através de toda a sua história [é a busca]: [pel]a liberdade” (LUKÁCS, 2004, p. 165).

Seguindo os caminhos abertos pela teorização marxiana, realizou-se nesta pesquisa uma avaliação sobre os impactos de uma determinada relação de trabalho para além de sua imediatividade, levando em consideração tais impactos nas vidas dos sujeitos trabalhadores.

2.2.3 Particularidade e totalidade

Ao lidar com o método marxiano, outra questão deve ser levada em consideração é a relação entre particularidade e totalidade. Nesta pesquisa, a dimensão do particular deve ser compreendida como o objeto que foi investigado, enquanto que a totalidade é a forma de reprodução do modo de produção capitalista. Compreende-se que tal relação já estava posta por Marx conforme pôde ser visto principalmente nos *Grundrisse* (2011), quando apresentou sua crítica à economia política, defendendo o que ele considerava como o “método científico correto”³¹. Em outra obra de Marx, *Crítica à Filosofia do Direito de Hegel* (2010b), também já estava posta essa questão na crítica com relação ao idealismo hegeliano, assim como n’*O Capital* (1996), que é considerado uma de suas principais obras. Nesse último, especificamente, iniciou sua avaliação da mercadoria. Os economistas políticos defendiam que a coleção dessas representaria a riqueza da sociedade, todavia, Marx compreende que a mercadoria deve ser vista apenas como uma aparência materializada das relações capitalistas, que escondem e camuflam por trás de sua aparência objetiva uma totalidade das relações sociais.

Lukács possuía uma preocupação com relação ao método marxiano, e em especial com a relação entre essência x aparência e particularidade x totalidade, que já estava posta em uma de suas primeiras obras, *História e consciência de classe*, quando delineou a defesa do que ele chamou de “marxismo ortodoxo”. Para o autor, o chamado “marxismo ortodoxo” não significaria o reconhecimento acrítico dos resultados da investigação de Marx e tampouco uma “fé” ou uma interpretação de sua obra como uma “escritura sagrada”, mas, caberia retomar os

³⁰ “Daí resulta que se a essência humana é concebida como trabalho oposto ao trabalho alienado, isto é, como trabalho criador que implica no homem reconhecer-se em seus produtos, em sua própria atividade e nas relações que contrai com os demais, essa essência humana, que é negada realmente, efetivamente, nunca se realizou na existência do homem, razão pela qual aparece, ao longo da história, divorciada da sua existência” (VÁZQUEZ, 2007, p. 402).

³¹ O caminho desse método já foi exposto na seção 2.2.1, deveria partir do concreto, abstrair-se, para em seguida retornar ao concreto como um concreto pensado.

princípios do método desenvolvido por Marx possibilitando o desenvolvimento de uma ferramenta de análise que permitisse “não sucumbir à aparência social produzida, e [...] ver a essência detrás da aparência” (LUKÁCS, 2013a, p. 95).

A relação entre essência e aparência é sempre dialética, isto porque “o fenômeno indica a essência e, ao mesmo tempo, a esconde. A essência se manifesta no fenômeno, mas só de um modo inadequado, parcial, ou apenas sob certos ângulos e aspectos” (KOSIK, 1995, p. 15). Com isso, torna-se necessária a atividade de investigação científica, uma vez que o mundo real é oculto pela pseudoconcreticidade e que converte a totalidade como algo “inalcançável”. Isso significa que “destruição da pseudoconcreticidade não [é] nega[r] a existência ou a objetividade daqueles fenômenos, mas destr[uir] a sua pretensa independência, demonstrando o seu caráter mediato e apresentado, contra sua pretensa independência, prova do seu caráter derivado” (KOSIK, 1995, p. 16).

A relação dialética entre essência e aparência é também uma relação entre o universal e o particular, pois é a manifestação concreta em determinada realidade histórica e social. Assim, é necessário, segundo o método marxiano, esclarecer concretamente a relação entre determinado fenômeno social com uma determinada estrutura econômica, pois assim é possível descobrir em que medida e em quais direções as transformações históricas modificam as particularidades (LUKÁCS, 1978). Isso significa que todos os fenômenos sociais – no caso desta pesquisa, a forma de contratação terceirizada – não devem ser vistos de maneira isolada, como uma unilateralidade abstrata e artificialmente dividida, mas como parte de uma gama mais ampla que esconde e escamoteia a totalidade das relações sociais, e que, portanto, são dotados de razões políticas, econômicas e ideológicas. Assim, a relação entre o fenômeno – terceirização – e a totalidade – modo de produção capitalista – deve ser mediada para que seja possível compreender de que maneira a essência se esconde na aparência e de que maneira a aparência representa também parte dessa essência concretizada.

A dialética de universal e particular se manifesta na realidade histórico-social e como seria falso deduzir antecipadamente destes processos tão diversos um do outro, um esquema qualquer. A ciência autêntica extrai da própria realidade as condições estruturais e as suas transformações históricas e, se formula leis, estas abraçam a universalidade do processo, mas de modo tal que deste conjunto de leis pode-se sempre retornar – ainda frequentemente através de muitas mediações – aos fatos singulares da vida. É precisamente esta dialética concretamente realizada de universal, particular e singular. (LUKÁCS, 1978, p. 88).

Assim, nesta pesquisa, a relação dialética entre o fenômeno particular da terceirização e a forma singular como cada trabalhador entrevistado percebe sua condição possibilitaram analisar os impactos objetivos e subjetivos, assim como compreender esse fenômeno dentro de uma relação da totalidade social.

Totalidade não deve ser compreendida como uma soma de “todos os fatos”, ou então como um acúmulo de informações, mas, deve ser vista como um todo estruturado, no qual ou do qual um fenômeno qualquer pode ser compreendido racionalmente (KOSIK, 1995). Isso significa que o método inaugurado por Marx, na medida em que buscava a totalidade, apreendia as múltiplas e intrincadas relações, em um grau máximo de aproximação possível. Portanto, a totalidade não é um ato formal do pensamento, mas representa uma reprodução mental daquilo que existe realmente, isto é, elementos estruturais de complexos relativamente totais, reais e dinâmicos, cujas inter-relações dão lugar a complexos cada vez mais abrangentes tanto em sentido intensivo quanto extensivo. Assim retoma-se mais uma vez o argumento de Marx (2011), para o qual o concreto é concreto porque é a síntese de múltiplas determinações.

Assim sendo, conforme argumenta Mészáros (2009, p. 17), “quanto mais abrangente e mediado for o assunto escolhido, mais óbvio deverá ser seu vínculo com as determinações estruturais ‘totalizadoras’ da época histórica relevante”.

2.2.4 Cotidiano: o campo da mediação entre alienação e a ideologia

Conforme já foi dito anteriormente, a ordem da exposição dos resultados da pesquisa difere da ordem de investigação (KOSIK, 1995). Assim, nesse momento apresentam-se as categorias: cotidiano, alienação e ideologia³², que possibilitaram compreender e articular os impactos objetivos e subjetivos da forma de contratação terceirizada sobre os trabalhadores terceirizados que atuam no setor de limpeza em escolas estaduais do município de Marília-SP. Porém, se essas categorias são utilizadas para analisar os impactos objetivos e subjetivos, conforme proposto nesta investigação, cabe nesse momento definir o que é entendido enquanto objetivo e subjetivo e em seguida avançar para a exposição de tais conceitos.

As condições objetivas são compreendidas como elementos da realidade concreta que são sempre construídas socialmente e historicamente (LUKÁCS, 2013b) e são vividas durante o cotidiano de trabalho, como, por exemplo, os fatores políticos, a organização racional, as

³² Esses conceitos só puderam ser empregados durante os momentos finais das análises das entrevistas, pois, conforme se defendeu ao longo deste capítulo, os exames e as categorias analíticas não podem ser oferecidas de antemão, mas partir da realidade investigada, para retornar a ela como concreto pensado.

relações com outros sujeitos presentes no ambiente escolar. Esses elementos foram arrolados no terceiro e quarto capítulos conforme foram sendo apresentados os elementos teóricos quanto aos trechos das entrevistas.

Já as condições subjetivas são compreendidas aqui como as maneiras como os trabalhadores subjetivam e apreendem os aspectos objetivos. Esse processo de subjetivação por sua vez influencia nas respostas que cada trabalhador oferece aos problemas decorrentes do cotidiano de trabalho que foram apresentados nos mesmos capítulos. Isso significa que os fatores subjetivos acabam tornando-se reações ideológicas decorrentes das condições alienantes do trabalho terceirizado inserido em uma totalidade social, e que, por sua vez, impedem que os trabalhadores superem a cotidianidade e ofereçam respostas coletivas e emancipadoras em virtude, principalmente, da sociabilidade do medo decorrente desse trabalho³³. Por isso privilegiou-se os conceitos de cotidiano, alienação e ideologia para compreender os impactos e a dinâmica de interação entre os fatores objetivos e subjetivos.

Essas três categorias podem ser articuladas pois é a partir do cotidiano, compreendido enquanto o momento de produção e reprodução da vida, que decorrem as consequências sobre os sujeitos inseridos nesses espaços. Dito de outra maneira, é a forma de apresentar os nexos entre o processo de trabalho e os impactos na vida dos trabalhadores, através dos elementos de relação e inter-relação entre os “mundos” econômico e social e da vida humana. A vida cotidiana carrega em si uma universalidade extensiva e que “constitui a mediação objetivo-ontológica entre a simples reprodução espontânea da existência física e as formas mais altas da generalidade [humana]” (LUKÁCS, 1977, p. 12).

Isso significa que a mediação objetivo-ontológica, a partir da reprodução espontânea da existência física de um trabalhador terceirizado, gera determinadas formas de consciência, que são apreendidas através de sua forma de inserção na realidade social. Portanto, é somente na vida cotidiana enquanto totalidade das relações sociais, que o trabalhador terceirizado se constitui como ser social mais ou menos consciente do pertencimento ao gênero humano. Dito de outra maneira, “não existe vida humana sem o cotidiano e a cotidianidade” (CARVALHO, 1987, p. 24). Assim sendo, buscar compreender a interação entre os aspectos objetivos e subjetivos é levar em consideração a integralidade do sujeito enquanto um ser social, inserido

³³ A definição da sociabilidade do medo surgiu na medida em que foram analisadas as entrevistas e que, em virtude da fragilidade contratual e de todos os problemas narrados, impede que essas trabalhadoras se articulem coletivamente para tentar oferecer respostas aos problemas que se apresentam em seu cotidiano.

em determinado contexto historicamente e socialmente construído, pois, conforme defende Heller,

A vida cotidiana é a vida do homem inteiro; ou seja, o homem participa na vida cotidiana com todos os aspectos de sua individualidade, de sua personalidade. Nela, colocam-se em funcionamento todos os sentidos, todas as suas capacidades intelectuais, suas habilidades manipulativas, seus sentimentos, paixões, ideias, ideologias. (HELLER 1985, p. 17)

Se as experiências vividas são objetivadas resultando no repertório ou habilidades que os sujeitos utilizarão para lidar com os desdobramentos da experiência, e, na medida em que se compreende o trabalho em sua dimensão ontológica; a maneira como esse é organizado, estruturado e vivenciado pelos trabalhadores terceirizados será determinante para os tipos de ações e respostas advindas de problemas gerados no meio social onde estão inseridos.

Com isso, entende-se neste trabalho que “a subjetividade não é pensada como sendo posta naturalmente como uma essência interior, mas ao contrário, ela se constitui na e pela prática” (SILVEIRA, 1989, p. 46). Isto significa que a prática, o cotidiano vivido pelas trabalhadoras aqui entrevistadas, são as bases concretas sobre as quais ocorre o processo de subjetivação, e que, por consequência, serão norteadoras das ações individuais de cada uma dessas trabalhadoras. Esse processo de certo modo é semelhante ao método defendido por Marx (2011) nos *Grundrisse* durante a introdução à crítica da economia política, para o qual as ações são norteadas pela reflexão que se origina das relações concretas.

É na dimensão cotidiana que ocorre a reprodução da sociedade, porém, para ocorrer essa reprodução é necessário que os homens reproduzam a si mesmos como homens particulares. Para Heller (1977), a vida cotidiana é o conjunto de atividades que caracterizam a reprodução dos homens particulares, os quais, por sua vez, criam as possibilidades da reprodução social. Isso quer dizer que a reprodução do homem concreto é a reprodução dos sujeitos que ocupam, em determinada sociedade, posições na divisão social do trabalho.

O homem só pode reproduzir-se na medida em que desenvolve uma função na sociedade: a autorreprodução é, por conseguinte, um momento da reprodução da sociedade. Portanto, a vida cotidiana dos homens proporciona ao nível dos indivíduos particulares e, em termos gerais, uma imagem da reprodução da sociedade respectiva, dos estratos da sociedade. Proporcionando, por um lado, uma imagem da socialização da natureza, e, por outro, o grau e o modo de sua humanização (HELLER, 1977, p. 20).

Se o homem, de forma geral, se reproduz em determinados níveis de desenvolvimento histórico e social, dependendo do contexto em que está inserido, cada sujeito absorve mais ou

menos dessa relação formando a si próprio. Essa formação só pode ocorrer no cotidiano, pois, segundo Heller (1977, p. 24), “é na vida cotidiana que o homem se objetiva em numerosas formas. O homem, formando seu mundo (seu ambiente imediato), forma também a si mesmo”.

Partir da análise histórica e social sobre a terceirização levando em consideração as mais variadas esferas, Sociologia do Trabalho, Administração de Empresas e Direito, foi fundamental para compreender de que maneira a forma de contratação terceirizada ganhou força. Além disso, entrevistar as trabalhadoras possibilitou captar uma dimensão mais profunda, ou seja, de que maneira elas são impactadas por essa relação social e de que maneira se organizam ou não para superar a condição em que estão inseridas, ou, dito de outra maneira, superar a cotidianidade.

Assim, o conceito de cotidiano é importante, pois é dele que se chega às duas outras categorias empregadas para analisar o objetivo aqui proposto, alienação e ideologia³⁴.

A concepção da alienação³⁵ aqui empregada tem como referencial as considerações desenvolvidas por Lukács (2013b) no capítulo final da Ontologia. Interessa, nesse momento, compreender que na concepção de Lukács (2013b) a alienação é um processo resultante das contradições do modo de produção capitalista e que paradoxalmente representa o desenvolvimento da capacidade humana e o rebaixamento da personalidade do ser social que está submetido ao trabalho alienado, portanto, a alienação é concebida como um dos conflitos sociais e que possui um papel importante na formação dos sujeitos³⁶. Dito de outra maneira, o trabalho é a forma efetivadora do ser social, mas, no modo de produção capitalista, a relação de trabalho tornou-se o momento da deformação dos sujeitos.

³⁴ Nunca é demais lembrar que essas categorias foram encontradas nos momentos finais das análises e que, por isso, os resultados da pesquisa aparecem ainda que de maneira incipiente, pois essa avaliação foi sendo construída ao longo dos capítulos quarto e quinto, e foi apresentada de maneira mais consistente nas considerações finais.

³⁵ Segundo Infranca (2013, p. 9-10), “a alienação do trabalho tem lugar quando o lucro, contendo o valor e a mais valia, domina o processo de trabalho e o lucro seria um superfaturamento do valor de uso e da satisfação da necessidade”.

³⁶ No verbete alienação, escrito por Petrovic, no Dicionário do Pensamento Marxista, organizado por Bottomore (1988), encontramos que “no sentido que é dado por Marx, é a ação pela qual (ou estado no qual) um indivíduo, um grupo ou uma instituição ou uma sociedade se tornam (ou permanecem) alheios, estranhos, enfim, alienados [1] aos resultados ou produtos de sua própria atividade (e à atividade ela mesma), e/ou [2] à natureza na qual vivem, e/ou [3] a outros seres humanos, e – além de, e através de, [1], [2] e [3] – e também [4] a si mesmo (às possibilidades humanas constituídas historicamente). Assim concebida, a alienação é sempre alienação de si próprio ou auto alienação, isto é, alienação do homem (ou de seu ser próprio) em relação a si mesmos (às suas possibilidades humanas), através dele próprio (pela sua própria atividade). E a alienação de si mesmo não é apenas uma entre outras formas de alienação, mas a sua própria essência e estrutura básica. Por outro lado, a ‘auto alienação’ ou alienação de si mesmo não é apenas um conceito (descritivo), mas também um apelo em favor de uma modificação revolucionária do mundo (desalienação).” (PETROVIC, 1988, p. 5).

Uma personalidade humana pode somente originar-se, desenvolver-se ou deformar-se em um espaço de ação sócio histórico concreto. [...] O desenvolvimento da personalidade depende também em muitos aspectos da maior formação das capacidades individuais. Inclusive se considerarmos os atos de trabalhos individuais de maneira não excludente, assim como a divisão social do trabalho, torna-se claro que devemos ver um importante fator para a gênese dos atos individuais. Pois a divisão do trabalho coloca para o homem múltiplas tarefas, muitas vezes heterogênea, cuja execução satisfatória exige do homem uma síntese de suas capacidades. (LUKÁCS, 2013b, p. 38)

Assim, conforme a afirmação de Lukács (2013b) com relação à concepção de alienação e a partir do objeto de estudo desta dissertação, percebe-se que, ao executar e/ou desenvolver o seu trabalho, as terceirizadas precisam utilizar uma síntese de suas capacidades adquiridas socialmente. Essas capacidades adquiridas estão mais além do que uma “simples” instrução técnica de como realizar a atividade que foi previamente planejada³⁷, mas a principal capacidade que é empregada pelas trabalhadoras, conforme explicaram, é a capacidade de resistir e se conformar diante de todas as adversidades geradas por esse e nesse tipo de trabalho³⁸.

Essa forma de ação decorrente de um trabalho alienado é também reforçada pela individualização no trabalho³⁹, pois a alienação torna-se interna ao sujeito, implicando em uma relação alienada e estranhada com outros sujeitos (SILVEIRA, 1989). Não é somente em razão de um cotidiano de trabalho alienado que as trabalhadoras desenvolvem essa capacidade de resistir às adversidades, mas também, o que contribui para que resistam e suportem as jornadas de trabalho, é uma dimensão ideológica que é incorporada a todo momento e não somente no trabalho, pois, conforme defende Mészáros (2012), em nossa sociedade tudo está “impregnado de ideologia”.

A ideologia não é uma ilusão nem superstição religiosa de indivíduos mal orientados, mas uma *forma específica de consciência social, materialmente ancorada e sustentada*. Como tal, não pode ser superada nas sociedades de classe. Sua persistência se deve ao fato de ela ser constituída objetivamente (e constantemente reconstituída) como consciência prática inevitável das sociedades de classe, relacionada com a articulação de um conjunto de valores e estratégias rivais que tentam controlar o metabolismo social em todos os seus principais aspectos. Os interesses sociais que se desenvolvem ao longo da história e se entrelaçam conflituosamente manifestam-se, no plano da consciência social, na grande diversidade de discursos ideológicos

³⁷ No próximo capítulo essa relação foi detalhada a partir da análise da cartilha chamada Prestação de serviços em ambientes Escolares (v. 15), publicada pela Secretaria de Gestão Pública do Estado de São Paulo.

³⁸ Esse ponto foi apresentado de maneira mais detalhada ao longo do quinto capítulo, quando são apresentadas as entrevistas com as trabalhadoras.

³⁹ Ver nota anterior.

relativamente autônomos (mas, é claro, de modo algum independentes), que exercem forte influência sobre os processos materiais mais tangíveis do metabolismo social (MÉSZÁROS, 2012, p. 65 – grifo meu).

A ideologia é uma forma específica de consciência social que está materialmente ancorada e sustentada pelas classes dominantes para controlar o metabolismo social, e tem um impacto determinante para a maneira como cada trabalhadora individualmente subjetiva e realiza o cotidiano de trabalho alienado, sendo que, mesmo diante das adversidades narradas, essas trabalhadoras não conseguem desenvolver outras formas de resistência a não ser as respostas individuais. Ou seja, o nível da resposta às situações decorrentes da forma de contratação terceirizada, ainda que estas sejam percebidas como uma forma de trabalho degradante, que é socialmente construída; parte de uma espécie de sociabilidade do medo e chega a uma total individualização, onde uma trabalhadora sequer pode contar com a colega de trabalho⁴⁰.

Portanto, as classes dominantes concebem a terceirização através dos administradores públicos e de empresas⁴¹, que as convertem nas forças materialmente e espiritualmente dominantes, pois “as ideias dominantes não são nada mais do que a expressão ideal das relações materiais dominantes, são as relações materiais dominantes apreendidas como ideias; portanto, são a expressão das relações que fazem de uma classe a classe dominante, são as ideias de sua dominação” (MARX; ENGELS, 2007, p. 47).

A ideia das classes dominantes a respeito da terceirização, a partir de seus intelectuais orgânicos⁴², administradores públicos e de empresas, pode e deve ser vista como uma tentativa de criar uma espécie de ideologia do consenso, sustentada pela racionalização dos planos institucional e político (MÉSZÁROS, 2012).

As ideologias de consenso, política e institucionalmente sustentadas, têm um peso e um poder de persuasão muito maiores do que qualquer apelo direto – em nome da ciência ou qualquer outra coisa – a que os indivíduos particulares e os grupos sociais “revolucionem sua atitude mental” para que haja uma “cooperação fraterna”, apelo este que, deixado por sua própria conta, está

⁴⁰ Esse resultado foi antecipado para justificar a utilização das categorias analíticas aqui selecionadas, entretanto, os argumentos de onde se partiu para chegar a essa síntese foram expostos ao longo do quinto capítulo.

⁴¹ A forma como os administradores públicos compreendem a terceirização foi apresentada no capítulo seguinte, ao passo que a visão dos administradores de empresas foi exposta no quarto capítulo.

⁴² O sentido dos “intelectuais orgânicos” é concebido da forma como foi desenvolvida por Gramsci (2006), para o qual a produção teórica de tais intelectuais se vincula organicamente à estrutura da produção (e reprodução) material (e espiritual) da sociedade capitalista.

fadado a permanecer confinado ao plano do mero pensamento veleitário (MÉSZÁROS, 2012, p. 145).

Isso significa que essa ideologia do consenso atinge coletivamente os trabalhadores, que a absorvem de tal maneira que naturalizam tanto a separação entre planejamento e execução do trabalho, quanto um cotidiano de trabalho degradante. Com isso, resta aos trabalhadores “revolucionarem sua atitude mental” para criar uma “cooperação fraterna”, que significa suportar esse trabalho.

A divisão do trabalho [...] como uma das forças principais da história que se deu até aqui, se expressa também na classe dominante como a divisão entre trabalho espiritual e trabalho material, de maneira que, no interior dessa classe, uma parte aparece como os pensadores dessa classe, como seus ideólogos ativos, criadores de conceitos, que fazem da atividade de formação de ilusão dessa classe sobre si mesma o seu principal meio de subsistência, enquanto os outros se comportam diante dessas ideias e ilusões de forma mais passiva e receptiva, pois são, na realidade, os membros ativos dessa classe e têm menos tempo para formar ilusões e ideias sobre si próprios. (MARX; ENGELS, 2007, p. 47-48).

Conceber a maneira como cada trabalhador entrevistado compreende o trabalho terceirizado através dos relatos acerca do cotidiano desse trabalho, articulando-os com os conceitos de cotidiano, alienação e ideologia, possibilitou chegar ao objetivo desta pesquisa de mestrado.

Após apresentadas as categorias que foram utilizadas nas análises das entrevistas com os trabalhadores terceirizados e também expostos os referenciais teórico-metodológicos, foi possível avançar para a exposição dos próximos passos desta pesquisa. Assim sendo, ao longo do próximo capítulo, o leitor irá se deparar com a contextualização histórica e social do fenômeno da terceirização e as razões pelas quais o setor público absorveu essa prática, desde a criação de decretos-lei sobre o tema até a forma como a administração pública do estado de São Paulo, especificamente, organiza esse trabalho.

3 A EXPANSÃO DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização é uma prática que parece estar presente em todos os lugares, o que demonstra o grau de abrangência que esta modalidade de contratação adquiriu nos últimos anos. Este capítulo apresentou o fenômeno da terceirização e sua relação com o setor público, cujo objetivo foi demonstrar suas bases concretas, portanto, históricas e sociais, que possibilitaram a sua expansão. O capítulo foi dividido em três partes: 1) apresentou-se a contextualização histórica, política e econômica da expansão da terceirização no Brasil a partir do último quarto do século XX; 2) no segundo momento, apresentou-se uma discussão travada no seio do Direito sobre a legalidade ou não de tais práticas e 3) investigaram-se as raízes da utilização da terceirização no setor público e a maneira como o estado de São Paulo organiza e orienta a terceirização do setor de limpeza nas escolas estaduais.

3.1 A contextualização política e econômica que possibilitou a expansão da terceirização no Brasil

Para iniciar a apresentação teórica do objeto investigado por esta pesquisa de mestrado, foi realizada, ainda que brevemente, a contextualização econômica e política que serviu de base e de argumentos dos reformadores do Estado⁴³ ao lançarem mão contratação terceirizada. Cabe salientar que não me aprofundei nos meandros econômicos do país desde os anos 70⁴⁴, pois é um tema demasiado complexo e necessitaria de uma pesquisa específica. A contextualização foi realizada em termos gerais buscando evidenciar, em tal cenário, de onde partiu a concepção dos administradores do Estado para realizarem as reformas dos anos 90, cujo principal objetivo foi conter o excesso de gastos públicos, que gerava o aprofundamento da crise econômica brasileira.

As reformas referidas foram levadas a cabo durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, que aproveitou as trilhas já abertas durante o breve mandato de Collor⁴⁵. Segundo o projeto político-econômico de ambos os presidentes, a crise econômica, estagflação, pela qual

⁴³ Os reformadores do Estado são os gestores públicos que operacionalizaram as reformas do aparelho administrativo de final da década de 1980 ao início da primeira década de 2000, iniciado durante o governo de Fernando Collor e levado a cabo durante os dois mandatos de Fernando Henrique Cardoso. Um importante reformador foi Bresser Pereira, que foi o Ministro da Administração Federal e Reforma do Estado.

⁴⁴ É possível encontrar uma vasta literatura e de distintas correntes que tratam da economia brasileira deste período e que foram sintetizadas por Carneiro (2002).

⁴⁵ Cf. Oliveira (1998); Corsi (2003); Filgueiras (2003); Diniz e Boschi (2004).

o país passava nos anos 90, era fruto das políticas desenvolvimentistas que o Estado brasileiro havia adotado desde os anos 40 (FIORI, 1995), intervindo diretamente na economia e nos mercados de trabalho, regulando e criando as legislações trabalhistas e também aglutinando as forças produtivas. Isso representou uma espécie de limite ou encerramento do modelo desenvolvimentista, visando entrar em uma economia capitalista mais dinâmica.

A intervenção do Estado na esfera econômica, operando na regulamentação dos demais fatores, além do trabalho: operando na fixação de preços, na distribuição dos ganhos e perdas entre os diversos estratos ou grupos das classes capitalistas, no gasto fiscal com fins direta ou indiretamente reprodutivos na esfera da produção com fins de subsídio a outras atividades produtivas. Aqui o seu papel é de criar as bases para que a acumulação capitalista industrial, ao nível das empresas, possa se reproduzir. [...]. O Estado intervém para destruir o modo de acumulação para o qual a economia se inclinava naturalmente, quando criando e recriando as condições de um novo modo de acumulação. [...] o Estado opera continuamente transferindo recursos e ganhos para a empresa industrial, fazendo dela o centro do sistema. (OLIVEIRA, 1981, p. 18-19).

Mesmo o Estado sendo o aglutinador das forças produtivas no Brasil, não significava que estava alheio às condições externas, principalmente em virtude da necessidade, entre outras, do financiamento externo. Entretanto, em determinadas conjunturas, o fluxo de capital internacional eram mais ou menos favoráveis, e por isso, a situação econômica brasileira tornou-se cada vez mais difícil, principalmente após a crise estrutural dos anos 70⁴⁶.

No Brasil, na segunda metade dos anos 70, assistiu-se a um último esforço das políticas desenvolvimentistas, quando se buscou oferecer uma resposta nacional à crise que se alastrava no centro capitalista a partir do primeiro Choque do Petróleo de 1973. A principal ação de resposta brasileira foi o II Plano Nacional de Desenvolvimento (PND), e tinha como objetivo consolidar uma economia moderna por meio da criação de novos setores tecnológicos, ajustando-se às novas realidades econômicas (CASTRO; SOUZA, 1985). Isso significa que, enquanto os países desenvolvidos passaram por um período de estagflação e ajustes estruturais, o Brasil tentou estender o ciclo econômico iniciado no “milagre brasileiro”, esgotado em 1973 por meio do impulso econômico do II PND elaborado em 1974 (CARNEIRO, 2002).

⁴⁶ Na visão de Mandel (1990), a crise de 1973 foi uma crise de superprodução, porém, ganhou traços novos na medida em que atingiu não somente o campo econômico, mas evidenciou uma crise nas relações sociais burguesas. “É uma crise social do conjunto da sociedade burguesa, uma crise das relações de produção capitalistas e de todas as relações sociais burguesas, que se imbrica com a diminuição durável do crescimento econômico capitalista, acentua e agrava os efeitos das flutuações conjunturais da economia, e recebe por sua vez novos estímulos dessas flutuações” (MANDEL, 1990, p. 13).

Se a década de 70 evidenciou um último suspiro das políticas desenvolvimentistas, os anos 80 foram caracterizados, segundo Carneiro (2002), pela crise da dívida dos países periféricos e, no Brasil, pela transferência de recursos para o exterior, cujo resultado foi a crescente desorganização da economia, incluindo a hiperinflação. De maneira complementar, Filgueiras (2003) apontou que o cenário econômico dos anos 80 explicitou a crise do modelo de Substituição de Importação, na medida em que avançou para os países periféricos a crise da dívida externa, enquanto que os países centrais passavam por ajustes que compreendiam, entre outras coisas, a reestruturação produtiva, cujos fatores principais consistiam na introdução de tecnologias informatizadas (nanotecnologia) e na adoção de práticas toyotistas. Além disso, dois outros fatores de suma importância estavam se aprofundando: a mundialização do capital dava seus sinais mais explícitos e o neoliberalismo espalhava-se criando condições para se tornar hegemônico.

Por fim, a década de 1990 possuiu, como traços constitutivos, a implantação de políticas de liberalização, visando o estabelecimento de um padrão de crescimento centrado em uma nova inserção internacional, e a redefinição do papel do Estado, cujos resultados principais foram a estabilidade inflacionária e o baixo dinamismo da economia (CARNEIRO, 2002). Na análise desenvolvida por Filgueiras (2003), a década de 1990 também marcou uma diferença entre os países centrais e periféricos, pois, na medida em que os países desenvolvidos haviam se reestruturado e a mundialização do capital tornou-se um “caminho sem volta”, no Brasil foi adotado, de maneira acelerada – como se quisesse “recuperar o tempo perdido” – um modelo de (neo)liberalismo representado pelas teses do chamado Consenso de Washington⁴⁷. A adoção desse modelo representou uma nova forma de inserção, totalmente subordinada, no interior de uma nova ordem internacional, e, por fim, quando o neoliberalismo começou a dar alguns sinais de suas limitações em alguns dos países desenvolvidos, no Brasil ele se tornou hegemônico.

Assim, a passagem dos anos 80 para os anos 90 foi marcada por uma profunda crise econômica, cujo diagnóstico oferecido durante o governo Collor, eleito em 1989, estava assentado no tripé: 1) dívida externa; 2) déficits públicos; 3) inflação. Após eleito, o principal programa político de Collor consistia na modernização da economia, que nada mais era do que adoção dos princípios neoliberais (CORSI, 2003). Todavia, a implantação do modelo neoliberal

⁴⁷ Os principais pontos do chamado Consenso de Washington foram: 1) disciplina fiscal, visando aumentar os *superávits* primários, limitando os gastos; 2) racionalização dos gastos públicos; 3) reforma tributária, que buscava uma maior arrecadação; 4) liberalização financeira; 5) reforma cambial, adequação do câmbio às necessidades do comércio internacional; 6) abertura comercial; 7) supressão de restrição ao investimento estrangeiro direto; 8) privatização; 9) desregulamentação; 10) respeito à propriedade intelectual. (BATISTA, 1994).

completou-se no governo FHC. Para ambos, a crise gerada pelo esgotamento do padrão de financiamento redundava em falta de competitividade das indústrias nacionais no mercado externo, e, por isso, caberia ao Estado promover reformas que permitissem às empresas brasileiras se inserirem de maneira competitiva no cenário mundializado. Essas reformas consistiram, portanto, na reorientação e reorganização do Estado, nos âmbitos econômico, político e social. Como veremos adiante, uma das maneiras defendidas pelos administradores de empresas para aumentar a competitividade seria a adoção de práticas toyotistas, cuja maior novidade consistia nas práticas de terceirização.

É possível afirmar que o setor público brasileiro, a partir dos anos 90, adotou um projeto “modernizante” que visava se alinhar com as políticas e a nova conjuntura internacional. Foi a partir da segunda metade da década de 80, com o chamado Consenso de Washington, que foram traçadas novas diretrizes para as políticas econômicas dos Estados nacionais, cujo principal objetivo era uma abertura para o mercado. As políticas que se pautaram nesse ideário criaram – através de um discurso de “modernização” e “eficiência” – novos papéis para o Estado, pois, ao passo que reformaram suas bases e realizaram a abertura comercial e financeira, reduziam o poder de interferência do Estado na economia⁴⁸, através, por exemplo, das privatizações e terceirizações.

Cabe destacar ainda que não é só por razões econômicas, mas também por razões políticas, que as práticas de contratação terceirizada ganham forças. Com isso, cabe também destacar, ainda que de maneira bastante sucinta, a contextualização política que antecede as reformas neoliberais e o avanço da terceirização.

De certa maneira, as transformações econômicas apresentadas impactaram em maior ou menor grau a luta política e a organização das frações de classes, alterando em partes o Bloco no Poder⁴⁹, mas não significou que a classe trabalhadora ascendeu a ele. Se no campo econômico a década de 80 ficou conhecida como a “década perdida”, no campo político, pode-se afirmar que foi uma “década ganha”. Isso porque esse período ficou marcado pelo fim da ditadura militar, a volta das eleições diretas para Presidência da República e a ascensão do sindicalismo e dos movimentos sociais.

⁴⁸ Na realidade, esta “redução da interferência do Estado na economia” não passa de um discurso ideológico, isto porque, de acordo com Belluzzo (2009, p. 302), “as reformas liberalizantes empreendidas [...] tratam de mobilizar os recursos políticos e financeiros dos Estados nacionais para fortalecer os respectivos sistemas empresariais envolvidos na concorrência global. O Estado não saiu de cena, apenas mudou de agenda”.

⁴⁹ A expressão Bloco no Poder é desenvolvida por Marx no 18 Brumário de Luís Bonaparte, e é retomada por Nico Poulantzas (1977), para tratar sobre a composição do “Poder” e do Estado Capitalista distribuído entre classes ou frações de classes dominantes.

Essa nova fase de movimentação política que marcou o fim dos anos 70 tem um peso importante, segundo Mazzeo (1999), não só para a derrubada da forma-Estado militar bonapartista, mas também na crítica do fundamento da superexploração do trabalho⁵⁰, pois, na medida em que movimentos operários reivindicavam em suas lutas o fim dos arrochos salariais, também questionavam uma das características que marcou todo o período anterior, qual seja, setores da própria esquerda que concebiam o “vanguardismo” do enfrentamento armado contra a ditadura, mas que efetivamente se distanciava do movimento operário popular (MAZZEO, 1999).

Com a crítica mais intensa à ditadura militar bonapartista – que não vinha só da esquerda, mas também de parte da direita –, o país passava por um momento de “distensão política”, possibilitando com que frações das classes trabalhadoras se aliassem politicamente a frações da burguesia, organizando e criando partidos políticos das mais variadas vertentes, desde as mais conservadoras até as mais progressistas⁵¹. A isso, soma-se ainda a espontaneidade do movimento grevista, de cujos desdobramentos formou-se, por exemplo, o Partido dos Trabalhadores. Por fim, outro fator que encheu de ânimo as frações das classes no país foi lutar pela anistia ampla, geral e irrestrita⁵², que conseguiu inclusive aglutinar em torno de si frações opostas. (ARAUJO, 2007).

Outro importante aspecto político da década de 80 foi a campanha Diretas já!, que de certa maneira consistiu em um movimento “suprapartidário que reuniu os principais partidos de oposição ao regime militar em torno da bandeira de retorno das eleições diretas para presidente da República” (DELGADO, 2007, p. 414). Os partidos que participaram foram PMDB, PT, PDT, PCB e PCdoB, além de inúmeros órgãos da “sociedade civil”, tal como UNE, OAB, CUT entre outros. Assim, pode-se afirmar que a crise do Estado bonapartista recompôs o bloco no poder ainda sob a hegemonia burguesa (MAZZEO, 1999), todavia, pelo próprio

⁵⁰ A ideia de superexploração do trabalho foi apresentada inicialmente por Marini (1973) e consistia, de maneira bastante sintética, no aumento do tempo excedente do trabalho através de três principais características: redução do salário pago aos trabalhadores; prolongamento das jornadas de trabalho e redução do poder de consumo dos trabalhadores para aquém de seu limite normal.

⁵¹ Nota-se nesse período o surgimento de várias tendências políticas no cenário brasileiro. A título de ilustração, é possível falar da frente de esquerda orientada pelo PCB em 1982, além do surgimento dos seguintes partidos: Partido dos Trabalhadores; Partido do Movimento Democrático Brasileiro (antigo MDB); Partido Democrático Social (o partido do governo); Partido Democrático Trabalhista e o Partido Trabalhista Brasileiro. São inúmeros os grupos que se articulam, o próprio MDB já compunha seus quadros de forma muito diversificada desde as correntes “chaguistas” (mais reacionárias) até frações do PCB que estavam dentro do MDB.

⁵² O que acabou sendo uma faca de dois gumes, pois na medida em que anistiava os perseguidos políticos, também anistiava os torturadores.

contexto e pela articulação da classe trabalhadora, tiveram que realizar concessões políticas que repercutiram inclusive na elaboração da Constituição de 1988.

Por fim, deve ser considerado mais um fator no aspecto político ao longo do período abordado, o movimento sindical brasileiro, que, de maneira geral, também passou por momentos distintos, segundo Boito Júnior (1999) – de um “sindicalismo de oposição” nos anos 70 e 80 para um “sindicalismo propositivo” nos anos 90⁵³. Essa diferença, segundo o autor, residia na natureza da ação política empregada pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), que substituiu uma estratégia mais crítica e direta com relação à burguesia por uma posição propositiva e de conciliação com a mesma.

O chamado “sindicalismo de oposição” recebeu tal nome pela postura mais ofensiva da CUT, que realizou greves gerais nos anos de 1988 e 1991, o que significou a adoção de um posicionamento muito crítico com relação às políticas econômicas, além de uma postura anti-imperialista. O programa político proposto consistia no boicote ao pagamento da dívida externa; em estatizações de sistema financeiro, de saúde, de educação, de transporte coletivo e na reforma agrária, tudo isso sob o controle dos trabalhadores. Portanto, essas ações representavam o combate às políticas neoliberais privatistas além do boicote ao sistema eleitoral, para o qual a alternativa proposta era a construção de uma constituinte exclusiva e soberana.

Todavia, durante os anos 90 e com a vitória nas urnas de Collor – e por consequência do programa neoliberal –, a Central também passou por alterações políticas. Nesse novo cenário econômico, os trabalhadores representados pela CUT passaram a defender outras pautas, pois o importante passou a ser a manutenção dos postos de trabalho frente à ameaça do desemprego gerada pelas aberturas, o que significou para os sindicatos a adoção de posturas conciliatórias e de negociação com os empresários. Portanto, segundo Boito Júnior (1999), o período final dos anos 80 e início dos anos 90 foi marcado pelo abandono do chamado “sindicalismo de oposição” em detrimento do “sindicalismo propositivo” pela CUT.

A mudança para o chamado “sindicalismo propositivo” significou, para a classe trabalhadora de maneira geral, um enfraquecimento da luta prática e da agitação contra o modelo de desenvolvimento econômico representado na política neoliberal. A Central concentrou-se no discurso da “moralização da política” e buscava elaborar propostas que interessariam a governos, empresas e trabalhadores (BOITO JÚNIOR, 1999). Pergunta-se, como é possível elaborar uma proposta que agrade a “gregos e troianos”? É uma busca que na

⁵³ Boito Júnior (1999) chegou a essas conclusões analisando principalmente a Central Única dos Trabalhadores (CUT), pois era a principal central sindical brasileira.

prática significou assumir o interesse das classes proprietárias e de alguns setores de trabalhadores. Com isso, a greve passou a ser estigmatizada em relação à negociação com os patrões, o que favoreceu e foi favorecido pela implantação das medidas neoliberais. Com isso, ocorreu um período de refluxo das lutas sindicais, impactando inclusive na forma como os sindicatos passaram a lidar com o avanço da terceirização⁵⁴.

Esse período de transição dos anos 80 para os 90, sobretudo após a eleição de Collor em 1989 e seu projeto “modernizador”, ficou marcado por uma espécie de ruptura com as ações de combate às práticas mais conservadoras, que redundou inclusive em um avanço das práticas neoliberais. Em 1989, ocorreu a primeira eleição direta desde o golpe civil-militar de 1964. Nesse pleito eleitoral houve inscrições de diversos candidatos à presidência da República e que expressavam diferentes interesses e também diferentes projetos políticos, mas que ao final polarizaram-se em torno de dois candidatos: Fernando Collor e Lula. Essa polarização sintetizou dois projetos bem distintos para o país, por um lado, o projeto “modernizante” orientado e dirigido pela “tradicional” mas metamorfoseada burguesia⁵⁵, e por outro, um projeto “socialista” sintetizado pela emergência dos movimentos sindicais e sociais. Segundo Singer (2002), Collor foi projetado pela mídia como um jovem político moderno, impetuoso e decidido, cuja imagem era associada ao “caçador dos marajás” e o programa político consistia na modernização do atrasado país, reinserindo-o no circuito de valorização do capital e refreando a hiperinflação. Com esse discurso ideológico e eleitoreiro, Collor foi eleito iniciando, ainda que lentamente, as reformas neoliberais.

Assim, diante do cenário político e econômico descrito, tornaram-se claras as razões das políticas reformistas da década de 90 e, ao mesmo tempo, foi o momento em que também o empresariado brasileiro foi impulsionado para adotar medidas reestruturantes, pautadas no toyotismo, colocando em prática a forma de contratação terceirizada.

Apesar de não haver dados oficiais sobre o número de trabalhadores terceirizados no país, foram tomadas como parâmetro algumas pesquisas encomendadas por sindicatos⁵⁶, cujo objetivo era mapear esse mercado de trabalho, focando menos na precisão dos números e considerando mais enquanto um movimento tendencial de expansão dessas práticas.

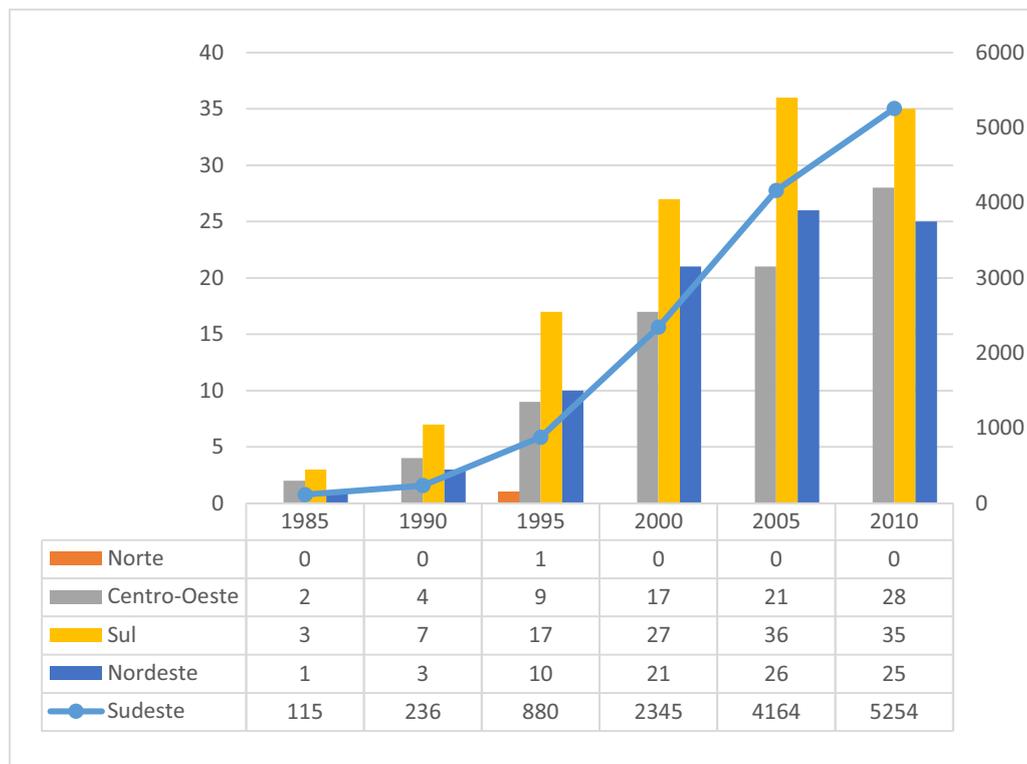
⁵⁴ Essa discussão foi retomada e elaborada de maneira mais detalhada no último item do próximo capítulo.

⁵⁵ Como diriam Marx e Engels (1995), a burguesia tende a revolucionar-se constantemente para manter-se no poder.

⁵⁶ Destacam-se as seguintes organizações: Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros (SINDEEPRES); Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros (SINDEPRESTEM), e Associação Brasileira das Empresas de Serviços Terceirizáveis e de Trabalho Temporário (ASSERTTEM).

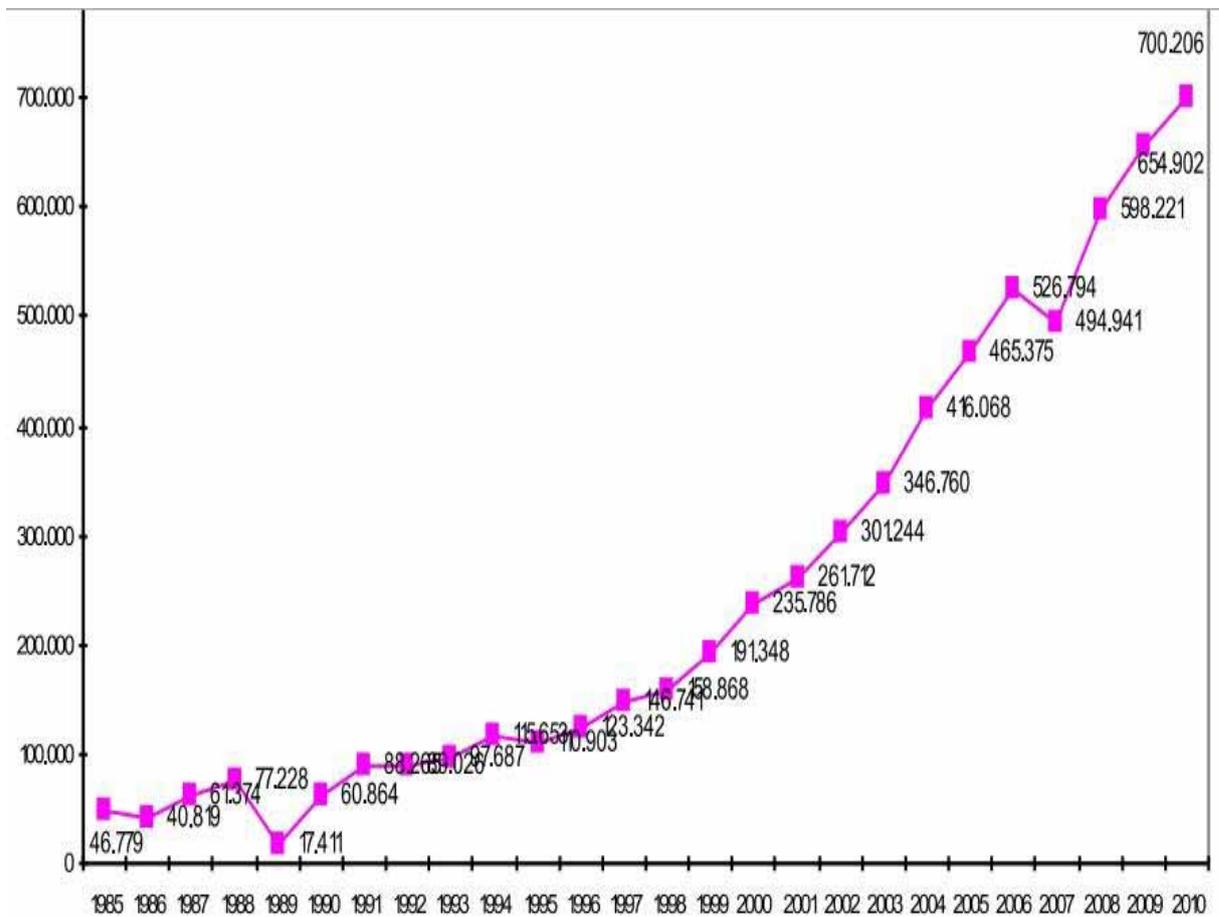
Segundo a pesquisa realizada por Pochmann (2011), encomendada pelo Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, o SINDEEPRES, o aumento do número de empresas de terceirização foi constante desde 1985. Esse movimento tornou-se ainda mais significativo a partir de 1995, quando o número de empresas de terceirização alcançou um crescimento vertiginoso, reduzindo seu ritmo entre os anos 2005 e 2010. Ainda na mesma pesquisa, conforme se pode observar no gráfico subsequente, ficou nítida a evolução do número de trabalhadores terceirizados no estado de São Paulo, que avançou principalmente a partir de 1995.

Gráfico 1– Evolução das empresas de terceirização nas regiões



Fonte: SINDEEPRES; POCHMANN, 2011.

Gráfico 2 – Evolução de empregados terceirizados em São Paulo



Fonte: SINDEEPRES; POCHMANN, 2011.

Segundo se pode observar no Gráfico 2, é nítido que depois de 1990 há um movimento tendencial de crescimento do número de trabalhadores terceirizados progressivamente até 2010. O único momento de refluxo e de redução ocorreu entre os anos de 2006 e 2007, o que não modificou substancialmente o crescimento constante dessa forma de contratação. Mesmo não sendo dados precisos, devem ser vistos como movimentos tendenciais de crescimento da terceirização. Observa-se que a partir de 1995 há um crescimento ininterrupto tanto no número de empresas de terceirização como no número de trabalhadores terceirizados, superando em muito a média entre 1985 e 1994.

Não foi por acaso que nos primeiros anos da década de 1990 os administradores de empresas publicaram as primeiras obras a respeito da terceirização, defendendo-a como uma

prática moderna e racional, e, a partir de 1995, essas práticas entraram em expansão, inclusive com a adoção sistemática no setor público⁵⁷.

Em pesquisa realizada por outra entidade sindical, a SINDEPRESTEM (2012), é possível dimensionar o peso que a terceirização tem no mercado de trabalho brasileiro. Segundo a pesquisa, o número de trabalhadores terceirizados em 2010 no Brasil girava em torno de 10,5 milhões, cifra que correspondia a 23,9% dos empregados com carteira assinada no período, enquanto que o número de empresas de terceirização em São Paulo, no mesmo ano, era de 9.119, e, no Brasil, de 32.580. Portanto, os números e dados apresentados apontam para o reforço da ideia de que há uma expansão constante das práticas de terceirização.

Outro dado que contribui para a compreensão da expansão dessas práticas é a observação da maneira com que os empresários das empresas de terceirização do setor de limpeza observam esse setor. Uma pesquisa que foi publicada no jornal Folha de S. Paulo em 2011 aponta para o faturamento que as empresas terceirizadas que prestam serviços de limpeza e conservação obtiveram no ano de 2010. Na reportagem realizada durante a realização da 21ª HigiExpo – Feira de Produtos e Serviços para Higiene, foram entrevistados empresários dos setores e estavam presentes 14,5 mil companhias do segmento e 11 mil prestadoras de serviços.

A terceirização do serviço de limpeza, segundo especialistas, é o que move o setor, que faturou R\$ 15,2 bilhões no ano passado. Há facilidade na abertura de empresas nessa área, afirma Pedro Luiz Paulucci, sócio da Top Marketing Comercial. O investimento inicial é baixo e é possível abrir o empreendimento com endereço residencial, explica. "Mas isso também cria problemas", diz Paulucci. Principalmente no primeiro ano de funcionamento. "Em novembro, começa a temporada de quebradeira de limpadoras", afirma. Esse é o período, completa, em que os empresários têm de pagar o décimo terceiro salário. (MENDONÇA, 2011).

Conforme pode ser visto na reportagem, a terceirização no setor de limpeza é altamente rentável para os capitalistas. Essa rentabilidade ocorre sobre o ombro dos trabalhadores, que, muitas vezes, estão expostos às condições de trabalho mais precárias, recebendo os menores salários, acrescentando ainda, conforme exposto, o risco de a empresa que os contrata fechar, deixando-os na mão⁵⁸, sem parte de seus vencimentos.

⁵⁷ Essa discussão foi apresentada de maneira mais detalhada ao longo do próximo capítulo.

⁵⁸ Um exemplo disso pode ser visto na reportagem: EMPRESAS 'somem', e terceirizados não recebem direitos, diz sindicato. 26 mar.2012. Mariana Oliveira e Pâmela Kometani. Brasília; São Paulo: **G1**. Concurso e Emprego. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2012/03/empresas-somem-e-terceirizados-nao-recebem-direitos-diz-sindicato.html>>. Acesso em: 12 dez. 2014. Cf. ainda informação de Assunção (2011) na nota 109.

Com essa breve apresentação histórica e social do fenômeno da terceirização, avançou-se nas mediações apresentando as dimensões legais a respeito dessas práticas, que possibilitam a sua utilização pelo setor público.

3.2 Aspectos legais que envolvem a terceirização

Tendo em vista que esta dissertação investiga os impactos da terceirização sobre o trabalhador terceirizado que atua no setor público, especificamente na limpeza e conservação em escolas públicas do município de Marília-SP, devem ser destacados os princípios jurídicos para que o Estado utilize essa forma de contratação⁵⁹, pois, se no setor privado é possível fazer tudo aquilo que não é regulamentado e proibido pela lei, no setor público somente é possível fazer aquilo que determina a lei.

Ainda que no campo do jurídico se busque a “máxima objetividade”, as leis a respeito da terceirização geram ainda intensos debates. Longe de ser algo neutro, a legislação representa interesses de classes em disputa, sendo que as próprias leis expressam uma face da multifacetada luta de classes. É importante salientar que no Direito do Trabalho brasileiro, segundo Souto Maior (2002), o aparecimento das ideias de flexibilização e a regulamentação da terceirização, oriundas do momento de reestruturação produtiva, geraram uma grande turbulência.

Segundo Carelli (2003), o Direito do Trabalho brasileiro, contemplando a doutrina, jurisprudência e legislação, não aborda sistematicamente, ou mesmo de forma clara, a terceirização. Isso significa que o princípio legal que deveria reger essas formas de contrato não é regulamentado, o que gera, por sua vez, um intenso debate em torno do tema.

A legislação brasileira não acompanhou os movimentos da reestruturação produtiva, sendo que a resposta aos problemas trazidos pelo novo 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. E, até a presente data, o Congresso Nacional, ao contrário de diversos países, não deu a resposta premente à situação. (CARELLI, 2007, p. 59-60).

Todavia, apesar de a terceirização não ser regulamentada, atualmente existem três projetos de lei que têm esse objetivo. O primeiro deles é o Projeto de Lei nº 4302/1998 encaminhado ao Congresso por Fernando Henrique Cardoso – PSDB-SP, à época presidente da

⁵⁹ Essa exposição foi apresentada cronologicamente visando à compreensão de como essas leis refletem o contexto de transformação política e econômica conforme foi apresentado no item anterior.

República; o segundo é o Projeto de Lei n° 4330/2004 do então deputado Sandro Mabel – PR-GO e que em linhas gerais é semelhante ao PL 4302/98; e por fim, o Projeto de Lei n° 1621/2007 elaborado pela CUT e apresentado ao Congresso pelo então deputado federal Vicente Paulo da Silva, o Vicentinho – PT-SP⁶⁰.

Apesar de a terceirização ter se tornado mais comum durante os anos 90 – inclusive o termo terceirização é um neologismo que foi criado nessa década – defende-se, ainda de maneira hipotética⁶¹, que os princípios que norteiam essa prática adotada no setor público de maneira sistemática em 1990 já existiam desde a década de 1960, conforme pode ser observado no Decreto-Lei n° 200 de 25 de fevereiro de 1967.

O DL n. 200/67 dispõe sobre a Administração Federal e é subdividido em duas partes, administração direta⁶² e indireta⁶³, conforme art. 4°. Segundo esse decreto, a Administração Federal deveria obedecer aos seguintes princípios fundamentais: planejamento, coordenação, descentralização, delegação de competências e controle.

Interessa aqui somente o princípio da descentralização, pois foi a partir do qual foram criadas as bases para a adoção da subcontratação⁶⁴. Salienta-se que mesmo sendo discutida desde os anos 60, apenas nos anos 90, durante as Reformas do Aparelho do Estado⁶⁵, a terceirização ou subcontratação foi levada a cabo de maneira sistemática. No art. 10, são abordadas as atividades da administração federal que deveriam ser descentralizadas conforme o parágrafo primeiro. A descentralização permitia à administração federal transferir os serviços de execução para a órbita privada, mediante contrato ou concessões, cujo objetivo era “impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa”.

⁶⁰ A especificidade de cada Projeto de Lei foi retomada ao final desta seção em quadro no qual sintetizaram-se os principais pontos de cada um deles.

⁶¹ Essa defesa ocorre em virtude de as legislações, a partir dos anos 60, criarem as condições para que a prática de terceirização pudesse ser adotada pelo setor público, ainda que a chamada reestruturação produtiva desse seus primeiros sinais cerca de 20 anos depois. Ainda assim, mesmo que o neologismo terceirização seja fruto dos anos 90, ao longo desses decretos aparece o termo subcontratação, que pode ser visto como um sinônimo.

⁶² A Administração Direta “se constitui dos serviços integrados na estrutura administrativa da Presidência da República e dos Ministérios”.

⁶³ A Administração Indireta “compreende as seguintes categorias de entidades, dotadas de personalidade jurídica própria:

- a) Autarquias;
- b) Empresas Públicas;
- c) Sociedades de Economia Mista;
- d) Fundações públicas”.

⁶⁴ Utiliza-se o termo subcontratação pois a “terceirização” só recebeu esse nome no início dos anos 90.

⁶⁵ Esse ponto é apresentado no próximo item.

§ 7º 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 na execução. (DL n. 200/67 – grifos no original).

A leitura isolada desse dispositivo permite concluir que o propósito do governo na época era transferir à iniciativa privada todas as tarefas executivas com vistas a impedir o crescimento do quadro de empregados e funcionários da administração federal. Com isso, reforça-se a hipótese de que o Decreto-Lei e suas orientações são uma “protoforma” da Reforma dos anos 90, que culminou no aprofundamento da contratação terceirizada pelo setor público. Ainda segundo o mesmo decreto, a administração federal poderia recorrer às empresas privadas para executar serviços específicos sem caracterizar vínculo empregatício entre o setor público e o trabalhador subcontratado, conforme é visto no art. 111: “A colaboração de natureza eventual à Administração Pública Federal sob forma de prestação de serviços retribuída mediante recibo, *não caracteriza, em hipótese alguma, vínculo empregatício com o Serviço Público Civil*” (DL n. 200/67, Art. 111 – grifos no original).

Os princípios obedecidos na busca de impedir o crescimento “desmesurado” da máquina administrativa, segundo o decreto, visavam “evitar custos injustificáveis”, bem como oferecer uma suposta melhoria na produtividade e rentabilidade, que seria possível caso transferissem determinados serviços para a esfera privada, pois a competitividade desta garantiria tanto a rentabilidade como a produtividade (Art. 95. DL n. 200/67). Não é coincidência que esse seja o principal argumento que atualmente sustenta as práticas de contratação terceirizada no setor público, como apresentado na próxima seção.

É possível notar, nesse decreto-lei, uma influência ideológica neoliberal⁶⁶, mesmo em um período em que o Estado levava a cabo políticas desenvolvimentistas, o que contraria os pressupostos (neo)liberais. Essa política quase “esquizofrênica” do governo federal serve de indicativo do modo como se constitui o Bloco no poder e os diferentes interesses das frações de classe que o compõem, ou seja, expressa os conflitos entre as classes dirigentes envolvidas no processo político brasileiro.

Assim, se essa norma buscou tornar-se um meio de evitar a contratação de novos trabalhadores para ocupar empregos públicos para atividades indiretas, na prática não foi o que

⁶⁶ Lembrando que mesmo o neoliberalismo tendo sua primeira experiência no Chile no governo ditatorial de Pinochet (HARVEY, 2008), as bases ideológicas foram escritas por Friedman e Hayek nos anos 40.

ocorreu. Segundo Amorim (2009), o DL n. 200/67 não garantiu no plano da administração central um resultado imediato, pois prevaleceu, ainda por um tempo, a tendência de contratação direta de empregados sem prévio concurso para atividades auxiliares na administração.

Foi somente em 1970, após a criação da Lei n. 5645, que ficaram especificados quais tipos de serviços poderiam tornar-se passíveis de contratação indireta, conforme disposto no parágrafo único do art. 3º. “As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza, e outras assemelhadas, serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto Lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967 (Lei n. 5645/70)”. Segundo Amorim (2009), é a partir de então que se inicia um processo de gradual adesão da administração pública central à contratação indireta de atividades de apoio.

Dois anos após a promulgação da Lei n. 5645, foi criada a Lei n. 5.845/1972, cuja maior preocupação era preservar o quadro de carreira do funcionalismo público federal mesmo no exercício das atividades auxiliares. Desta maneira, observa-se o caráter contraditório da lei de 72 com a de 70, pois ambas tratam do mesmo tema, todavia, de perspectivas muito distintas, o que pode ser explicado por meio de uma correlação de forças e de uma dada composição do Bloco no poder. O art. 2º do § 2º dispõe:

É vedada a contratação, ou respectiva prorrogação, de serviços, a qualquer título e sob qualquer forma inclusive com empresas privadas na modalidade prevista no § 7º do artigo 10 do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, bem como a utilização de colaboradores eventuais, retribuídos mediante recibo, para a execução de atividades complementares compreendidas no Grupo Serviços Auxiliares (Lei n. 5845/72).

Os dispositivos apresentados nas leis 5645/70 e 5845/72 se mostram contraditórios, uma vez que na lei de 1970 garante-se a possibilidade da contratação indireta, ao passo que na lei de 1972, fica proibida. É possível, ainda, retomar uma reflexão já arrolada sobre os interesses das classes e dos grupos sociais que estão envoltos nesse imbróglio, isso porque essa contradição é ainda mais explícita, uma vez que as diferentes leis foram concebidas e aprovadas pelos mesmos sujeitos, com exceção de apenas três nomes⁶⁷.

⁶⁷ Assinaram e aprovaram as duas leis: Emílio G. Médici; Alfredo Buzaid; Adalberto de Barros Nunes; Orlando Geisel; Antônio Delfim Netto; Mário David Andreazza; L. F. Cirne Lima; Jarbas G. Passarinho; Júlio Barata; Marcus Vinicius Pratini de Moraes; Antônio Dias Leite Júnior; João Paulo dos Reis Velloso; José Costa Cavalcanti e Hygino C. Corsetti. As diferenças estavam em: J. Araripe Macêdo e Mário Lemos, presentes na homologação da Lei n. 5645/70, e em Mário Gibson Barboza, Márcio de Souza e Mello e F. Rocha Lagôa presentes na homologação da Lei n. 5845/72.

Segundo Amorim (2009), a primeira vez que o sistema jurídico nacional reconheceu a possibilidade de fornecimento de força de trabalho de uma empresa (empregadora) à outra (cliente), foi com o Decreto-Lei nº 6019 de 1974. Porém, regulamentou-se apenas o trabalho temporário e em situações excepcionais (CARELLI, 2007), e, por isso, tal decreto não amparou o processo de terceirização de serviços como o de limpeza e conservação, uma vez que esses serviços são permanentes. Segundo o DL nº 6019/74, o “trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços” (art. 2º), portanto, esse trabalho que poderia ser realizado por um terceiro, uma empresa empregadora, deveria ocorrer por no máximo três meses.

Na esteira das legislações anteriores e visando preencher suas lacunas, a Lei nº 7102 de junho de 1983 criou o primeiro dispositivo a liberar expressamente a terceirização. Essa dispunha apenas sobre segurança para estabelecimentos financeiros e instituiu normas para o funcionamento de empresas particulares para explorar serviços de vigilância e de transporte de valores. Essa lei acabou abrindo as portas para o incentivo, no plano privado, para a contratação de empresas prestadoras de serviços. Não por acaso foi no mesmo período da promulgação de tal lei no início dos anos 80, que se expandiu de maneira sistemática a ideologia neoliberal combinada com a mundialização do capital e também com a reestruturação produtiva.

Esse incentivo criado pela Lei nº 7102/83 permitiu o crescimento dos casos de terceirização, e, segundo Carelli (2003), foi “com o crescimento dos casos de terceirização ocorrido em meados dos anos 80, [que] o Tribunal Superior do Trabalho começou a julgar casos a esse respeito, formando grande acervo de decisões, todas no sentido de rechaçar qualquer tipo de terceirização” (CARELLI, 2003, p. 96). Segundo o Enunciado nº 256 proferido pelo TST, “Salvo nos casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis 6.019, de 03.01.74 e 7.102, de 20.06.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços”.

Observa-se “a tendência inicial dos tribunais de desconsiderar, para fins da relação de emprego, a validade dos contratos civis de prestação de serviços firmados entre empresas, inclusive em atividades de apoio como conservação, limpeza e zeladoria” (AMORIM, 2009, p. 111). Entretanto, na visão de Carelli (2003), houve um equívoco quando o enunciado não fez a distinção entre intermediação de força de trabalho e terceirização, uma vez que, segundo o autor, quando se dizia “contratação de trabalhador”, indicava-se a intermediação de força de

trabalho, e não a terceirização propriamente dita, pois essa seria a contratação de serviços especializados autonomamente.

Em meio a esse processo da tentativa de regulamentar a subcontratação no setor público, foi promulgada a Constituição Federal de 1988. Por ter sido elaborada em um ambiente de intensas disputas políticas, a Constituição também apresentou um caráter contraditório no que tange à discussão que vem sendo travada até aqui. Esse elemento de contrariedade pode ser visto ao longo do Capítulo VII, intitulado “Da Administração Pública”. Segundo o Art. 37. “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência”. Ainda segundo o artigo, mais especificamente nos incisos I e II, observa-se de quais maneiras podem e devem ser preenchidos os cargos públicos.

I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei;

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, nas formas previstas em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração. (BRASIL, 2008).

Porém, o inciso XXI do mesmo artigo contradiz os incisos acima referidos, ao expor sobre a possibilidade de contratação terceirizada de serviços mediante licitações.

XXI – Ressalvados os casos específicos na legislação, as obras, *serviços*, compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos termos da lei, o qual somente permitirá as exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações [...]. (BRASIL, 2008).

Em meio a essa contradição, Souto Maior (2002) afirma que a expressão serviços contida no inciso XXI não pode contrariar a regra fixada nos incisos I e II, nos quais se chega a fundamentar o contrário. Dessa maneira, argumenta:

Se um ente público pudesse contratar qualquer trabalhador para lhe prestar serviços por meio de uma empresa interposta se teria como efeito a ineficácia plena dos incisos I e II, pois que ficaria na conveniência do administrador a escolha entre abrir o concurso ou contratar uma empresa para tanto, a qual se incumbiria de escolher, livremente, a partir dos postulados jurídicos de direito privado, as pessoas que executariam tais serviços. (SOUTO MAIOR, 2002, sem página).

A partir da promulgação da Constituição, com as lacunas geradas pela legislação anterior, e também com a gerada pelo Enunciado n. 256, o Ministério do Trabalho, para atender a interesses que estavam em jogo⁶⁸, requereu ao TST em caráter de urgência a revisão daquele enunciado, propondo que fossem excetuadas da restrição à terceirização as empresas públicas e sociedades de economia mista. Isso porque, segundo o enunciado acima referido, ficavam vedadas as hipóteses de prestação de serviços de limpeza e conservação (AMORIM, 2009).

Com a revisão, foi gerado o Enunciado n. 331, de 21 de dezembro de 1993, considerado atualmente o principal balizador que libera as formas de contratação terceirizada. Segundo Carelli (2003), é possível observar que, na súmula, os incisos I e III tratam de assuntos distintos, já que o inciso I aborda a intermediação de força de trabalho, ao passo que no inciso III trata-se da terceirização de serviços.

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 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta 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 20.06.1983) e 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. (TST, 2011).

Carelli (2003) destaca o importante aspecto de que foi incluído no Enunciado o serviço de limpeza e conservação, mesmo sem ter alguma legislação que especificasse isso, tal como ocorreu, por exemplo, com relação ao serviço de vigilância. Assim, “sua inclusão no enunciado, oriunda de diversos precedentes, e sua aceitação a priori como válida, deve-se a outros fatores que não jurídicos” (CARELLI, 2003, p. 104).

Na visão do autor, as razões não jurídicas são remetidas a um resquício da escravidão, já que são as mesmas atividades realizadas pelos escravos no século XIX. As atividades do emprego doméstico e daquele serviço de limpeza são justamente as mesmas, com diferença de local de trabalho e qualidade do empregador (CARELLI, 2003), isso porque, na época não existia nenhuma lei que regulamentasse ou previa a terceirização no setor de limpeza. Deve-se

⁶⁸ Segundo Amorim (2009, p. 116), é no ano de 1993, quando ainda estava em vigor o Enunciado n. 256, que restringia ou no mínimo permitia interpretações divergentes acerca da terceirização e a intermediação de mão de obra, o INSS já havia baixado uma ordem de serviço estabelecendo procedimentos especiais de fiscalização de recolhimento e de contribuições previdenciárias nas empresas prestadoras de serviço na iniciativa privada. Isso sem contar as diversas experiências de contratação terceirizada que pipocavam pelo Brasil, sobretudo nos setores de limpeza.

levar em consideração que a formulação dessa súmula vai ao encontro das “novas exigências” dos empregadores, pois o serviço de limpeza já vinha sendo alvo de práticas de terceirização desde os anos 80. Com isso, fica ainda mais candente que o Enunciado expressa interesses específicos, historicamente construídos e socialmente determinados, o que significa o posicionamento do TST em prol da exigência dos administradores de empresa e de seus interesses na terceirização, vista por esses como uma “estratégia moderna e racional”⁶⁹.

Foi a partir do Enunciado n. 331 que as portas foram abertas para as práticas de terceirização. Além disso, a permissividade dessas formas de contratação foi aprofundada inclusive no setor público, principalmente, a partir das cada vez mais constantes e sistemáticas reformas administrativas neoliberais iniciadas no governo Collor, que tentou.

instituir a plena flexibilização das relações de trabalho por meio do anteprojeto da Lei das Relações Individuais de Trabalho, que propunha a prevalência das condições de trabalho previstas em negociações coletivas sobre aquelas previstas nas normas legais de proteção ao trabalhador. A iniciativa visava subverter a lógica vigente de prevalência dos direitos de fonte legal, mas a proposta acabou abandonada por força da deposição do Presidente da República (AMORIM, 2009, p. 115).

Compreende-se que para terem sido realizadas as práticas neoliberais através das reformas do Estado, foi necessário um acúmulo tanto das práticas neoliberais como também da legislação. Assim, quando o TST elaborou o Enunciado n° 331, foi uma tentativa de reformular o DL n° 200 de 1967, para que pudessem ser implantadas no setor público as práticas de terceirização através das reformas iniciadas no governo FHC, levando a cabo o princípio da “descentralização” da administração direta.

Ainda em junho do ano de 1993, foi regulamentada a Lei n° 8666, cujo princípio consistiu-se em regulamentar o art. 37 da Constituição Federal. Essa lei estabeleceu normas gerais sobre as licitações e contratos administrativos pertinentes a obras, serviços, compras, alienações e locação no âmbito dos poderes da União, estados, Distrito Federal e municípios. Ainda de acordo com a respectiva lei, os serviços são compreendidos como sendo “toda atividade destinada a obter determinada utilidade de interesse para a Administração, tais como: demolição, conserto, instalação, montagem, operação, conservação, reparação, adaptação, manutenção, transporte, locação de bens, publicidade, seguro ou trabalho técnico-profissional” (Art. 6°, Inciso II).

⁶⁹ Este ponto é apresentado de maneira mais detalhada no próximo capítulo, em que se analisam os argumentos de alguns administradores de empresa que falam sobre as formas de contratação terceirizada.

Esta lei sofreu uma série de alterações em seus dispositivos no ano de 1994, mas todas sem alterar de maneira profunda o seu conteúdo, mantendo assim o mesmo objetivo, isto é, regulamentar e instituir normas para os processos licitatórios. Essa regulamentação possui um aspecto importante para este trabalho, pois é através dela que se balizaram os processos licitatórios para a contratação de empresas prestadoras de serviços. Nesse sentido, essas leis, na medida em que visavam regulamentar os processos licitatórios, foram ao encontro das políticas neoliberais de “redução” do Estado, que já estavam sendo adotadas desde o primeiro ano da década de 1990.

As leis citadas, com exceção do Enunciado n° 331, não regulamentam de maneira clara a prestação de serviços de limpeza e conservação nos órgãos públicos. É somente em julho do ano de 1997 que se regulamentou a contratação desse serviço, através do Decreto-Lei n° 2271. Esse DL dispôs sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta e autárquica.

Art. 1º No âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional poderão ser objeto de execução indireta as atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem área de competência legal do órgão ou entidade.

§ 1º As atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações serão, de preferência, objeto de execução indireta. (BRASIL, 1997).

Como é possível observar, é somente no ano de 1997 que a contratação de empresas terceirizadas para execução específica do serviço de limpeza recebeu um tratamento legal, visando acompanhar as políticas de Reformas do Aparelho do Estado. As políticas reformistas levadas a cabo durante o governo de Fernando Henrique Cardoso tiveram entre suas principais metas a redução dos gastos com pessoal, mediante a privatização e a terceirização.

O debate acerca da forma de contratação terceirizada está longe de se esgotar. Como demonstra o Quadro 1, há vários Projetos de Lei visando a regulamentação da terceirização em tramitação no poder legislativo.

Quadro 1 – Projetos de Lei em tramitação visando a regulamentação da terceirização (2014)

N. do Projeto de Lei	4302/1998	4330/2004	1621/2007
Proponente	Poder Executivo, à época Fernando Henrique Cardoso.	Deputado Sandro Mabel (PL – GO). Foi relator do PL 4302/1998, ao qual apresentou um conjunto de emendas.	Deputado Vicente Paulo da Silva (PT – SP). Encampou diretrizes e propostas da CUT.
Situação / Tramitação	Em tramitação na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA), última ação legislativa 04/07/2011.	Em tramitação na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA), última ação legislativa 29/11/2013.	Em tramitação na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Jurídico e Comércio (CDEIC), última ação legislativa 03/12/2013.
Conteúdo / Objetivo	Propõe alterações na Lei 6019/1974 – Trabalho Temporário; Favorece intermediação de força de trabalho nos processos de terceirização.	Propõe regulamentação das relações contratuais que envolvem a terceirização. Amplia a terceirização e elimina riscos de reclamação trabalhistas.	Propõe regulamentação das relações de trabalho nos processos de terceirização; Restringe e combate a precarização.
Conceito de terceirização	Serviços prestados devem ser determinados e específicos, diversos da atividade econômica.	Prestadora de serviço a terceiros é a sociedade empresária destinada a prestar serviços determinados e específicos.	Transfêrencia e execução de serviços de uma pessoa jurídica de direito privado ou sociedade de economia mista para outra pessoa de direito privado.
Conceito de atividade-fim	Não prevê.	Não prevê.	Conjunto de operações diretas ou indiretas que guardam estreita relação com a finalidade central em torno da qual a empresa foi constituída, está estruturada e se organiza em termos de processo de trabalho.
Licitude de terceirização e atividade-fim	Permite trabalho temporário, por meio de contrato com empresas fornecedoras de força de trabalho, nas atividades meio e fim da empresa tomadora.	Permite a terceirização nas atividades fim ou meio, ou seja, nas atividades inerentes acessórias ou complementares da contratante. Admite a quarterização.	Proíbe a terceirização na atividade-fim e a contratação de prestadoras de serviços constituídas com finalidade de fornecer força de trabalho, ressalvados os serviços de vigilância, asseio e conservação.
Informação prévia / Negociação coletiva	Não prevê.	Não prevê.	Obrigatoriedade de informar ao sindicato sobre os projetos de terceirização, no mínimo, com 6 meses de antecedência.
Vínculo de emprego	Relação empregatícia no âmbito da prestadora de serviços, ou seja, que os trabalhadores não se subordinam ao poder diretivo, técnico e disciplinar da contratante. Contrato de 6 meses, prorrogáveis por 3 meses ou mais, mediante negociação coletiva (Substitutivo do Senado de fine expressamente inexistência de vínculo empregatício)	Não se configura vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços; Permite contratações sucessivas do mesmo trabalhador por diferentes empresas que prestem serviços.	Vínculo empregatício entre a tomadora e os empregados da prestadora sempre que presentes os elementos da CLT que caracterizam relação de emprego.

N. do Projeto de Lei	4302/1998	4330/2004	1621/2007
Direito / Condições de trabalho	Igualdade de remuneração e jornada iguais aos da tomadora, proteção previdenciária e contra acidentes, direitos previstos em acordo ou convenção coletiva. (Substitutivo do Senado exclui direitos previstos em Acordo ou Convenção Coletiva).	Prerrogativa ao contratante estender os mesmos benefícios de seus empregados; Responsabilidade da tomadora com as condições de segurança e saúde.	Igualdade de salário, jornada, benefícios, ritmo de trabalho e condições de saúde e segurança.
Responsabilidade	Responsabilidade solidária pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias (Substitutivo do Senado estabelece responsabilidade subsidiária)	Responsabilidade solidária pelas obrigações trabalhistas na relação entre contratante e contratada; com possibilidade de ação regressiva; Responsabilidade solidária na relação de quarterização.	Responsabilidade solidária pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e quaisquer outras, independentemente de culpa, inclusive nos casos de falência.
Punição das infratoras	Multa de R\$ 5.000,00 por trabalhador prejudicado. (Substitutivo do Senado não especifica valor e anistia a infratoras)	Multa de R\$ 500,00 por trabalhador prejudicado; Anistia às infratoras.	Multa às tomadoras e prestadoras em 10% do valor do contrato; 15% no caso de reincidência.
Representação sindical	Inclui nos requisitos para funcionamento das empresas guia de recolhimento da contribuição sindical.	Recolhimento da contribuição sindical à categoria profissional correspondente à atividade exercida pelo trabalhador na empresa contratante.	Assegura aos sindicatos das categorias profissionais a representação dos empregados administrativa e processualmente; Comissão com representantes das empresas contratantes e contratadas para acompanhamento dos contratos.
Idoneidade das empresas	Prevê requisitos para funcionamento das prestadoras de serviços, entre eles capital único de R\$ 250.000,00. (Substitutivo do Senado prevê capital proporcional ao número de empregados variando entre 10 / R\$ 10 mil e mais de 100 / R\$ 250 mil)	Prevê requisitos para funcionamento das prestadoras de serviços. Capital proporcional ao número de empregados variando entre 10 / R\$ 10 mil e mais de 100 / R\$ 250 mil.	Prevê capital suficiente para garantir satisfação de direitos e créditos trabalhistas, inclusive na rescisão. Não estabelece valores. Prevê comparação documental do cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, inclusive os direitos previstos em acordo coletivo.

Fonte: Quadro elaborado originalmente pela CUT e UGT por ocasião de oficina de trabalho das Centrais Sindicais, realizada em 18/04/2008, com atualizações feitas por Dau (2009, p. 175-176) e com alterações do autor no item Situação Tramitação.

3.3 O Estado e a terceirização: saída estratégica para redução de gastos?

Para investigar os impactos objetivos e subjetivos da terceirização sobre os trabalhadores, foram analisados documentos e textos oficiais, principalmente os cadernos da reforma do aparelho do Estado, que tratam da reforma a nível federal, e também a maneira como o estado de São Paulo se inseriu nesse debate, uma vez que, nesta pesquisa, lidou-se com trabalhadores de escolas estaduais desse estado.

Conforme pudemos ver na contextualização econômica apresentada no início deste capítulo, os gestores públicos, entre eles o então Ministro da Administração Federal e reforma do aparelho, Bresser Pereira, defendem que a principal e “inadiável” tarefa política dos anos 90 era empreender as seguintes reformas:

(1) o ajustamento fiscal e duradouro; (2) reformas econômicas orientadas para o mercado, que, acompanhadas de uma política industrial e tecnológica, garantam a concorrência interna e criem as condições para o enfrentamento da competição internacional; (3) a reforma da previdência social; (4) a inovação dos instrumentos de política social, proporcionando maior abrangência e promovendo melhor qualidade para os serviços sociais; e (5) a reforma do aparelho do Estado, com vistas a aumentar sua “governança”, ou seja, sua capacidade de implementar de forma eficiente políticas públicas. (BRASIL, 1995, p. 11).

Essas tarefas “inadiáveis” tinham como objetivo, segundo o mesmo documento, “tornar a administração pública mais *eficiente* e mais voltada para a cidadania” (BRASIL, 1995, p. 12 – grifo meu). Assim, a reforma ou a “reorientação” era necessária, segundo a visão dos gestores, pois dessa forma o Estado tornar-se-ia “mais eficiente” na garantia dos direitos sociais e na promoção da competitividade das empresas de seu país (BRASIL, 1997). Destacam-se duas palavras que aparecem de maneira central, *competitividade* e *eficiência*, os argumentos-chave para a implantação da terceirização, e que perpassa toda a reforma do aparelho do Estado. Não por acaso, também para os administradores de empresas esses dois são os pontos fundamentais que justificam a terceirização, conforme apresentado no próximo capítulo.

A terceirização passou a ser utilizada para a “delimitação das funções do Estado, reduzindo seu tamanho em *termos principalmente de pessoal*, através de programas de privatização, *terceirização* e ‘publicização’”. (BRASIL, 1997, p. 18 – grifo meu). Essa medida seguia os princípios do chamado Consenso de Washington e as políticas neoliberais, e visavam uma redução e/ou reorientação da economia de Estado através de uma série de desregulamentações, a fim de aumentar os mecanismos de controle via mercado, “transformando o Estado em um promotor da capacidade de competição do país a nível

internacional em vez de protetor da economia nacional contra a competição internacional” (BRASIL, 1997, p. 19). Assim sendo, essas medidas, segundo seus idealizadores, possibilitariam aumentar tanto a “governança do Estado” quanto a sua governabilidade.

Nesses documentos, a terceirização é concebida como um “processo de transferir para o setor privado serviços auxiliares ou de apoio” (BRASIL, 1997, p.20) e seguia os princípios da “administração pública gerencial”⁷⁰. Desta forma, a terceirização tornou-se, durante a reforma do Estado, um ponto central, na medida em que visava delimitar a área de atuação do Estado e reduzir seus custos, principalmente com relação à força de trabalho. Assim, fica evidente que o Estado, segundo esse projeto, não deveria executar diretamente uma série de tarefas, transferindo-as para o setor privado. Na lógica dos gestores, “reformular o Estado significa, antes de mais nada, definir seu papel, deixando para o setor privado e para o setor público não-estatal as atividades que não lhe são específicas” (BRASIL, 1997, p. 22).

Para demarcar as áreas de atuação do Estado, foram distintas três principais áreas de atuação: a) as atividades exclusivas do Estado; b) os serviços sociais e científicos e c) a produção de bens e serviços para o mercado. Entretanto, cada uma dessas áreas foi dividida em atividades principais e auxiliares, e, de acordo com as diretrizes da reforma, toda atividade de apoio – limpeza, vigilância, transporte etc. – deve ser terceirizada, portanto, conforme ilustra o Quadro 2, a terceirização deveria ocorrer em todas as áreas de atividades auxiliares do Estado.

Quadro 2 – Delimitação da área de atuação do estado

	Atividades Exclusivas de Estado	Serviços Sociais e Científicos	Produção de Bens e Serviços p/ Mercado
Atividades Principais	Estado enquanto pessoal	Entidades públicas Não-Estatais	Empresas Privatizadas
Atividades Auxiliares	Empresas terceirizadas	Empresas terceirizadas	Empresas terceirizadas

Fonte: BRASIL, 1997.

Portanto, a terceirização perpassava por todas as áreas de atuação do Estado, independentemente de serem “Estado enquanto pessoal” ou “entidades públicas não estatais”,

⁷⁰ Administração Pública Gerencial é a base teórico-filosófica que norteia a reforma do Estado. Compreende-se aqui que não é possível aplicar uma prática política sem uma teoria política. A Administração Pública Gerencial foi inspirada na Nova Administração Pública que “emerge na segunda metade do século XX, por um lado, como uma resposta à expansão das funções econômicas e sociais do Estado, e de outro, ao desenvolvimento tecnológico e à globalização da economia mundial” (BRASIL, 1995, p. 15-16); em outras palavras, essa nova prática de gestão buscava que o governo funcionasse melhor a um custo menor.

e, de acordo com o documento, seriam terceirizadas porque são as atividades que o mercado regularia de forma mais eficiente (BRASIL, 1997).

Segundo a lógica da Reforma do Estado dos anos 90, estes serviços [auxiliares: limpeza, vigilância, transporte, coperagem, serviços técnicos de informática e processamento de dados etc.] devem em princípio ser terceirizados, ou seja, devem ser submetidos à licitação pública e contratados com terceiros. Dessa forma, esses serviços, que são serviços de mercados, passam a ser realizados *competitivamente*, com substancial *economia para o Tesouro*. (BRASIL, 1997, p. 29 – grifos meus).

O que significa essa competitividade do setor privado e/ou público? Essa competitividade não ocorre à custa dos trabalhadores terceirizados? Para a empresa oferecer um lance menor nas licitações, isso não pode significar uma redução do número de trabalhadores, podendo gerar outros fenômenos, como por exemplo, superexploração e intensificação do trabalho⁷¹?

Observa-se, ainda, que, no documento, o processo de terceirização é defendido ideologicamente como uma estratégia moderna que o país deveria incorporar para se inserir de maneira competitiva na nova ordem internacional. Essa visão seguia os exemplos das “modernas empresas e Estados” e de seus intelectuais, pois passou a ganhar forças em meados do século XX em todo o mundo, principalmente em virtude da reestruturação produtiva (BRASIL, 1997).

Nota-se que, por trás do discurso da reforma do Estado, existe uma espécie de ideia de “focalização” das atividades. Essa teoria ganhou força entre os administradores de empresas brasileiros, ao longo da década de 80, pois viam no “incipiente” toyotismo uma forma de especialização produtiva. Por isso, durante os anos 90, esses teóricos defendem a terceirização das atividades periféricas, que liberaria a empresa para focalizar em suas atividades principais⁷². Assim também o Estado deveria proceder, segundo o plano diretor da reforma do Estado, focalizando em suas atividades principais, o que possibilitaria exercê-las com maior “eficiência”, melhorando os serviços oferecidos, além de incentivar o setor privado com suas atividades que também são centrais, como por exemplo, oferecer o serviço de limpeza.

⁷¹ Essas questões foram respondidas, ainda que parcialmente, na medida em que foram apresentados os trechos das entrevistas.

⁷² Porém, esse limite se perde durante o processo de produção capitalista. Basta pensar no exemplo da Nike, sua atividade principal passou a ser apenas a elaboração dos designs de seus produtos, enquanto que sua fabricação é considerada uma atividade secundária, ainda que esse seja a base material que sustenta a empresa.

Assim, a chamada “administração pública gerencial” que norteou o projeto de reforma buscou reestruturar o Estado para que ele pudesse proporcionar aquilo que é sua finalidade de maneira eficiente e com melhores qualidades (BRASIL, 1995, p. 16).

Em relação ao estado de São Paulo, de certa maneira, os planos diretores apresentados ao longo deste item foram os modelos seguidos, principalmente em razão de o governo de Mario Covas, em 1994, pertencer ao mesmo partido do então presidente eleito FHC – o PSDB.

3.3.1 Reforma e terceirização no estado de São Paulo

O governo do estado de São Paulo, tal qual o federal, buscou, a partir dos anos 90, reequilibrar a finança na ânsia de contrapor o processo de endividamento crescente desde a década de 70. Segundo os gestores recém-eleitos, a saída estaria na absorção dos paradigmas oriundos da Nova Gestão Pública. Esses paradigmas da NGP previam uma “revisão” do papel do Estado, ao criar novos modelos institucionais através das privatizações e descentralizações, e que geraria uma intensificação da qualidade profissional na medida em que reduziria o papel do Estado nas áreas consideradas não exclusivas. (FUNDAP, 2007). Assim, a meta do governo passou a ser prestar serviços cada vez melhores à comunidade sem aumentar (reduzindo) os gastos do Estado (FUNDAP, 2005). O ponto central para alcançar esse objetivo seria através da redução de gastos com a força de trabalho, passando a terceirizar as atividades-meio, o que garantiria uma economia para os cofres públicos. (FUNDAP, 2005).

Destaca-se que a boa relação entre União e estados era fundamental para que se formasse uma “rede” para guiar o “bom” funcionamento da federação e de sua política de reforma, e, desde o início da década de 90, os governos do estado de São Paulo vêm empreendendo mudanças de diversos aspectos nos modelos de gestão e nas políticas de recursos humanos (FUNDAP, 2007).

Conforme apontam Fonseca e Sanches (2001), a proposta de reforma nas diversas esferas de governos do PSDB tinha como base a administração empresarial, mesmo antes da eleição do governo de Covas. De acordo com o programa de governo do então candidato ao governo estadual, “São Paulo precisa[va] de uma gestão moderna, que incorpor[asse] os avanços da tecnologia de informação e da gerência empresarial. Novos métodos ser[iam] implantados. Se preciso, órgãos ser[iam] aglutinados, fechados ou privatizados” (FUNDAP, 1995, p. 2 apud FONSECA; SANCHES, 2001, p. 102).

Conforme apresentado no plano de governo, a reforma do Estado estava na ordem do dia para o PSDB, pois a “primeira preocupação [era] com o próprio Estado” (FUNDAP, 1995, p. 6 apud FONSECA; SANCHES, 2001, p. 102). Portanto, a delimitação do tamanho do Estado era um elemento crucial para o sucesso das políticas reformistas, e cujas bases eram as “modernas” técnicas empresariais para a gestão da coisa pública.

Em suma, tendo partido da perspectiva acerca da crise do Estado, o PSDB paulista propôs reformá-lo, voltando-o primeiro sobre si mesmo, a fim de superar a crise fiscal, e depois, substituindo os métodos de ação até então existentes. Após esse processo de recuperação da capacidade de governança é que se voltaria para a sociedade por meio de um novo padrão de intervenção estatal. (FONSECA; SANCHES, 2001, p. 104).

Assim, entende-se com mais nitidez as diversas medidas adotadas ao longo dos (até então) 20 anos de gestão do PSDB no estado de São Paulo, principalmente no que tange à terceirização. As diversas ações empreendidas desde o primeiro governo de Covas⁷³ (95 – 2000) confluíram no que os gestores públicos chamaram de “modernização do setor público”, pois permitiram, em tese, racionalizar as contas públicas e barrar a corrupção, além de tornar mais ágeis, eficientes e eficazes as ações do Estado⁷⁴ (FONSECA; SANCHES, 2001).

Para Abreu Filho (2001), no ano de 1995, o estado de São Paulo possuía nos cofres o suficiente para pagar cerca de R\$360 reais para cada funcionário, devido às dívidas que o Estado possuía⁷⁵, que incapacitavam a captação de recursos. Portanto, “era urgente” ao Estado adotar medidas de captação de recursos nos moldes neoliberais tal como Reforma Federal, ou seja, privatizações e terceirizações (ABREU FILHO, 2001). Segundo o mesmo autor, foram adotadas quatro medidas que antecederam as privatizações: 1) coleta de informações sobre o patrimônio imobiliário e sobre a participação acionária do Estado em empresas públicas e privadas; 2) consolidação das dívidas e renegociação com os credores; 3) emissão as das debêntures e 4) leilão dos títulos na bolsa.

Assim, as privatizações seriam a principal fonte de captação de recursos, enquanto que a terceirização possibilitaria uma redução de pessoal e, conseqüentemente, uma redução dos gastos.

⁷³ Como na criação do Sistema Integrado de Administração Financeira para Estados e Municípios, da Coordenadoria Estadual de Controle Interno e da Bolsa Eletrônica de Compras.

⁷⁴ Obviamente isso se mostrou frágil, pois existem diversas denúncias sobre fraude nos processos licitatórios e esquemas de cartel. Os autores demonstram ser entusiastas das reformas neoliberais adotadas pelo PSDB.

⁷⁵ Essas dívidas eram puxadas principalmente pela Banespa, que devia cerca de US\$ 50 bilhões (ABREU FILHO, 2001).

Portanto, reduzir o tamanho da administração pública (por meio de mecanismos como as demissões de funcionários, a *terceirização de serviços*, a desregulamentação e privatizações) faz parte de uma engenharia institucional que visaria diminuir os altos custos de transação (em sentido amplo) que resultam da ineficiência e corrupção inerentes à esfera estatal. (FONSECA; SANCHES, 2001, p. 97 – grifo meu).

Para os gestores do estado de São Paulo, a “meta do governo de São Paulo [era] prestar serviços cada vez melhores à sociedade, aumentando a eficiência sem elevar custos, [...] impulsionando [assim] as secretarias de Estado a optar pela reestruturação” (FUNDAP, 2005). Nas palavras do atual governador Alckmin, “a única forma de ampliar a oferta e a qualidade dos serviços públicos, sem aumentar impostos, é melhorar a gestão e, com o mesmo dinheiro, fazer mais” (FUNDAP, 2004). Para Alckmin, “o Estado não precisa produzir diretamente os serviços; ele tem é de garantir que a sociedade receba os serviços de qualidade. [...] O Estado deve [...] criar as condições para uma sociedade solidária e empreendedora.” (FUNDAP,).

Dito de outra maneira, deveria ser reduzido o gasto tanto com os trabalhadores quanto nos investimentos públicos, mas não só; deveria-se ampliar o máximo possível a prática de terceirização e subcontratação, mas também criar mecanismos e estratégias de controle que causam um peso ainda maior sobre os trabalhadores, principalmente os terceirizados, conforme ficou nítido durante as entrevistas. O Estado preocupou-se em reduzir seus gastos, favorecendo as empresas privadas que oferecem serviços como, por exemplo, de limpeza e conservação, em detrimento dos trabalhadores desse setor. No caso das escolas, o Estado precisaria apenas gerenciar o serviço oferecido criando estratégias e mecanismos de avaliação que deveriam ser adotadas em cada unidade escolar; no fundo, essas medidas acabaram por tornar a vida dessas trabalhadoras ainda mais difícil, na medida em que, mesmo o patrão sendo o supervisor da empresa, cabe também à direção de cada unidade escolar a sua supervisão, conforme narrado e apresentado no quinto capítulo.

Sob o discurso da qualidade, o Estado deixou de se preocupar com os trabalhadores, principalmente os terceirizados, que vivem em seu cotidiano de trabalho uma série de problemas que possibilitam dizer que ele ocorre sob uma condição precarizante. Isso porque, na medida em que as empresas concorrem entre si nos pregões eletrônicos para oferecer o serviço com o menor custo, reduzem o quadro de funcionários que já executavam esse serviço, extraíndo assim maiores taxas de mais valia mediante a intensificação nas atividades de cada trabalhador.

Para adotar a contratação dos serviços de limpeza nas unidades escolares, estas devem verificar a inexistência em seu quadro de funcionários de agentes de serviço e auxiliares de

limpeza. Esse argumento deve ser visto como uma chave analítica para compreender por que o Estado abriu mão e não realiza concursos públicos para esses cargos desde 1991, conforme relatou a responsável pelo então Setor Jurídico da Diretoria de Ensino de Marília⁷⁶. Na medida em que não foram realizados os concursos públicos para a contratação de agentes de serviços gerais e auxiliares de limpeza, criou-se uma defasagem desses funcionários, que, progressivamente, foi suprida com a terceirização. Apesar de não realizar concursos públicos, o processo de avanço da terceirização ocorreu de maneira lenta, pois foi comum, até o ano de 2012, a realização de processos seletivos para a contratação temporária, pelo prazo de um ano, prorrogável por mais um, de trabalhadores desses setores.

O fato de o Estado não lançar concursos públicos para contratação de funcionários efetivos para esse setor é, portanto, explicado mediante uma razão central: a adoção, a partir dos anos 90, de uma política sistemática de terceirização que se estende até hoje e cujas raízes remontam aos anos 60. É possível considerar que a prática de terceirização do setor de limpeza chegou ao seu ponto de maior expansão e, após aproximadamente 25 anos, efetivou sua proposta lançada no início dos anos 90, pois, conforme foi apurado por esta pesquisa de mestrado, atualmente, todas as escolas estaduais contam com trabalhadores terceirizados no setor de limpeza.

Na medida em que não havia concursos para contratação nessas funções, o quadro de funcionários era sempre deficitário, o que gerava uma espécie de descontinuidade dos trabalhos, em razão do baixo número de trabalhadores e também da natureza precária desse serviço. Conforme argumentou um dos diretores de unidade escolar⁷⁷, anteriormente à terceirização, havia apenas dois trabalhadores da limpeza contratados na escola, o que gerava uma sobrecarga de trabalho e, por consequência, um alto índice de afastamentos por razões de saúde⁷⁸. Esse absenteísmo e os afastamentos, na visão dos gestores do Estado, provocava o que eles compreendiam como descontinuidade dos trabalhos ocasionando uma perda de qualidade dos serviços, problema esse que poderia “ser resolvido” através da terceirização.

A modernização dos serviços de limpeza nas unidades escolares é resultado prático de propostas acatadas pela Administração e sugeridas pelo Grupo de

⁷⁶ Essa entrevista não foi registrada e ocorreu em 2012, quando foram procurados, no Setor Jurídico da Diretoria de Ensino de Marília, alguns dados a respeito da terceirização no setor de limpeza nas escolas estaduais.

⁷⁷ Foram entrevistados dois diretores de unidades escolares do município de Marília-SP.

⁷⁸ A afirmação é de um dos diretores entrevistados, aqui chamado de João, e que representa uma escola especificamente. Seriam necessárias investigações mais profundas sobre essa afirmação, buscando, por exemplo, nos órgãos de representação desses trabalhadores, ou dos Recursos Humanos da Diretoria Regional da Educação de Marília, outros dados concretos.

Trabalho constituído de representantes da Secretaria de Estado da Educação, Secretaria de Gestão Pública e Procuradoria Geral do Estado, grupo este instituído para a análise e apresentação de propostas de modernização do quadro de apoio escolar com atuação na área de serviços de limpeza e no preparo de merenda escolar, em virtude do absenteísmo e afastamentos dos servidores e pela necessidade de substituição do modelo de contratação de prestação de serviços [...] que, somados, causavam descontinuidade dos trabalhos junto às unidades escolares, sem possibilidade de substituição imediata dos prestadores de serviços ou mesmo de servidores (NOVAES et al., 2009).

Porém, nessa avaliação, os únicos responsáveis pelo absenteísmo eram os trabalhadores, e não o próprio Estado, como vimos.

Como a preocupação estatal foi de garantir e incentivar a competitividade interempresarial para oferecer “melhores” serviços através da implantação de um sistema, que, em tese, racionalizaria e melhoraria os serviços oferecidos, também foi criado um referencial que garantiria a qualidade do serviço. Assim, foram estabelecidas normas e critérios adotados pelo Estado para gerir o serviço prestado, prática essa que já se utilizava no Metrô de São Paulo. Assim, “o critério utilizado pelo Metrô para contratar serviços de limpeza era o do metro quadrado limpo. *Não se preocupavam com o número de trabalhadores necessários para executar a tarefa, mas sim com a qualidade do serviço feito*” (FUNDAP, 2007 – grifo meu). Com isso, fica claro que a preocupação é com o serviço final e não de que maneira é realizado, ou seja, para o Estado, independe se o trabalhador fica ou não mais exposto à precarização sob essa condição contratual.

Ao buscar a “máxima produtividade”, o Estado lançou uma série de cartilhas que passaram a nortear e descrever as atividades que deveriam ser realizadas pelos trabalhadores do setor de limpeza, uma prática que se assemelha e muito à lógica *taylorista*⁷⁹ de administração e controle do tempo e dos movimentos no trabalho. Ao todo, foram produzidas pela Coordenadoria de Entidades Descentralizadas e Contratações Eletrônicas e publicadas no site Estudos Técnicos de Serviços Terceirizados (CardTerc), 18 cartilhas. Entre essas, uma aborda especificamente o serviço de limpeza e conservação no ambiente escolar.

⁷⁹ No método desenvolvido por Taylor, a preocupação central era aumentar a produtividade, assim, o mais notório foi a separação entre planejamento e execução. Com relação ao planejamento, na medida em que era criado um método de racionalização, que ia desde os movimentos necessários até o tempo gasto em cada movimento, os trabalhadores passaram a executar as tarefas em ritmo mais rápido e com maior eficiência, dobrando o rendimento dos homens (TAYLOR, 1963). Além disso, foi com o desenvolvimento desse método que passou a ser necessária a figura do gerente, que deveria supervisionar se os trabalhos eram realizados conforme o planejado. Cf. também nota 92.

A cartilha referente ao objeto de estudo desta pesquisa é intitulada de “Volume 15: Prestação de Serviços de Limpeza em Ambiente Escolar” e nela está contido aquilo que pode ser considerado como os princípios da administração científica, ou a forma de organização do trabalho e de execução pelos trabalhadores terceirizados. Essa cartilha é dividida em duas partes, sendo a primeira destinada à instrução geral, incluindo os princípios que devem regular a terceirização no setor de limpeza, enquanto que a segunda dita as orientações técnicas. Segundo esse caderno, até a nomenclatura desse trabalho deveria ser alterada, passando de faxina para “prestação de serviços de limpeza em ambiente escolar”, além de conceituar o que é entendido por eles como faxina.

Limpeza é o processo de localizar, identificar, conter, remover e desfazer-se, de forma adequada, de substâncias indesejáveis, ou seja, poluentes de uma superfície ou ambiente. Em um conceito mais abrangente, limpeza é a “remoção de qualquer corpo indesejável, visível ou não, de uma superfície, sem alteração das características originais do item que está sendo limpo, e onde o processo utilizado não seja nocivo ao meio ambiente” (SÃO PAULO, 2011, p. 2).

O Volume 15 divide ainda os lugares de prestação de serviços em ambiente escolar em duas áreas, interna e externa. As áreas internas são: salas de aula; sanitários/vestiários (administrativo e dos funcionários); salas de atividades complementares (informática, laboratórios, oficinas, vídeo, grêmios); bibliotecas e salas de leitura; áreas de circulação (corredores, escadas, rampas e elevadores); pátios cobertos, quadras cobertas e refeitórios; área administrativa (diretoria, vice-diretoria, secretaria, sala de coordenador e de orientadores pedagógicos, sala dos professores); almoxarifados, depósitos e arquivos. Já as áreas externas são: pátios descobertos; quadras, circulações externas e calçadas; coleta de detritos em pátios e áreas verdes, e por fim os vidros externos, com sua face com e sem exposição ao risco.

Toda essa descrição dos itens comuns à prestação de serviço foi elaborada com base nas Especificações Técnicas e em produtividade média para limpeza de prédios, mobiliários e equipamentos escolares (SÃO PAULO, 2011, p. 2)⁸⁰. Essa orientação evidencia a concepção do Estado em relação aos serviços prestados, havendo uma clara divisão entre planejamento e execução, assim, cabe ao Estado planejar enquanto que quem executaria seria o “mercado”.

⁸⁰ “As produtividades adotadas são conservadoras e deverão ser adaptadas para situações específicas. Os números foram obtidos de dados históricos de contratos de órgãos da administração pública do Estado de São Paulo e do Governo Federal, de trabalhos produzidos por especialistas do ramo e da legislação federal vigente.” (SÃO PAULO, 2011, p. 2).

A segunda parte do Volume 15 é destinada às orientações técnicas e aborda as questões relativas ao objeto da prestação dos serviços; obrigações e responsabilidades da contratada e contratante; fiscalização/controle da execução dos serviços e horários de execução de serviços. É cada vez mais nítida a lógica *taylorista* ao delimitar o tempo e o ritmo de trabalho a serem desenvolvidas pelos trabalhadores terceirizados, ao dividir as tarefas em atividades diárias, semanais, mensais e trimestrais. Segundo essa cartilha, as tarefas diárias devem ser realizadas da seguinte maneira:

- *Tarefas diárias* (A limpeza diária será realizada em horário que precede o início de cada período de aulas e outras vezes se necessária).
 - Limpar as salas de aula:
 - Remover o pó e passar pano úmido embebido em água e sabão ou detergente neutro eliminando papéis, migalhas e outros:
 - Nas superfícies e nos porta-livros das mesas;
 - Nos assentos e encostos das cadeiras;
 - Nas superfícies e prateleiras de armários e estantes;
 - Nos peitorais e caixilhos;
 - Em lousas.
 - Varrer o piso do ambiente
 - Passar pano úmido no piso, exceto no caso de pisos de madeira.
 - Manter os cestos isentos de resíduos, acondicionando o lixo em local indicado pelo contratante.
 - Executar demais serviços considerados necessários à frequência diária. (SÃO PAULO, 2011, p. 9)

Essas atividades diárias que devem ser realizadas nas salas de aulas são estendidas igualmente para: salas de atividades complementares (informática, laboratórios, oficinas, vídeo, grêmios); sanitários/vestiários (administrativo, de alunos e de funcionários); bibliotecas/salas de leitura; áreas de circulação (corredores, escadas, rampas e elevadores); pátios cobertos, quadras cobertas e refeitório; área administrativa (diretoria, vice-diretoria, secretaria, sala de coordenador e de orientadores pedagógicos, salas dos professores); almoxarifados, depósitos e arquivos; pátios descobertos, quadras, circulações externas e calçadas (SÃO PAULO, 2011, p. 9-27). Dessa maneira, são claramente definidas as áreas, a localização, a denominação, a classificação, a frequência e o horário de limpeza.

Segundo a cartilha, na medida em que são criados os referenciais e parâmetros, através dos contratos anteriores, fica definida uma meta à produtividade de cada trabalhador. Essa meta concentra-se nas áreas que devem ser limpas, buscando assim sempre o fator econômico favorável à administração pública, em detrimento das condições e necessidades do trabalhador que executa tais atividades (SÃO PAULO, 2011).

O Estado se aproxima dos princípios adotados pelos administradores de empresas e seus métodos de gestão racional e científica do trabalho. Em última instância, essas práticas são empregadas visando garantir maiores taxas de produtividade do trabalhador, ampliando seu tempo de trabalho não pago, e, por consequência, aumentando as taxas de lucro dos capitalistas, possibilitando assim que o Estado, mais do que nunca, seja um dos administradores do interesse da burguesia (MARX; ENGELS, 2005).

Por fim, cabe destacar que nessa administração, ao invés de remunerar de maneira adequada os que prestam o serviço, os trabalhadores, o ente público gasta a mesma coisa e às vezes mais para pagar a empresa privada, que fica com a maior parte da verba, repassando apenas uma parte convertida em salários aos trabalhadores (SOUTO MAIOR, 2006).

É evidente que a lógica da terceirização nada tem a ver com as exigências do serviço público, a não ser que se queira ver no Estado um produtor de riquezas a partir da exploração do trabalho alheio, sendo estes, os “alheios”, exatamente *os membros da sociedade a que ele se destina organizar e proteger*. (SOUTO MAIOR, 2006, sem página – grifo meu).

Portanto, conforme se demonstrou até aqui, na ótica dos administradores do Estado, as práticas de contratação terceirizada seriam ferramentas importantes para que os serviços públicos pudessem, supostamente, ser oferecidos com maior qualidade, sendo que esses referenciais dizem respeito apenas a fatores econômicos, não compreendendo o impacto que essas práticas geram sobre os sujeitos que as executam.

4 APRESENTANDO O “FENÔMENO”: AS ABORDAGENS SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização é um fenômeno que atualmente salta aos olhos. É possível observá-la em diversos espaços e locais que frequentamos cotidianamente, principalmente no setor de limpeza. Mesmo estando presente em muitos lugares, nos setores públicos ou privados, existem relativamente poucos estudos que abordam esse fenômeno. Todavia, ainda que em termos gerais haja poucas pesquisas realizadas sobre o tema, nos últimos anos vêm sendo realizados importantes estudos⁸¹ que abordam esta temática, principalmente nas áreas das Ciências Sociais, do Direito⁸² e da Administração de Empresas.

O que geralmente se busca, no campo das Ciências Sociais, é compreender a terceirização como parte de um fenômeno mais amplo, isto é, observá-la no contexto da metamorfose do mundo do trabalho que está em curso desde os anos 70, caracterizada por uma precarização do trabalho. Para os setores do Direito, o que está posto em discussão é a legitimidade e legalidade ou não desse processo, buscando analisar esse fenômeno a partir dos aspectos jurídico-formais para defender ou criticar essa forma de contratação. Por fim, na Administração de Empresas, a tendência foi empregar discursos apologéticos de defesa às formas de contratação terceirizada como novas estratégias que os empresários devem adotar, principalmente para inserirem-se competitivamente no cenário econômico mundializado ou na genericamente chamada “globalização”.

Com isso, ao longo deste quarto capítulo, realiza-se uma análise dos fundamentos teóricos sobre a terceirização a partir dos referenciais dos administradores de empresas tanto quanto dos sociólogos do trabalho.

4.1 *Os administradores de empresas: terceirização como saída “nova”, “moderna” e “racional” (!?)*

Para analisar a concepção da Administração de Empresas e a forma como aborda o fenômeno da terceirização, partiu-se dos três seguintes autores: Jerônimo Souto Leiria⁸³: *Terceirização Passo a Passo: o caminho para a administração pública e privada*, de 1992, e

⁸¹ Um exemplo disso são as pesquisas de Paula Marcelino (2008) e Elaine Amorim (2011).

⁸² Abordagem apresentada no capítulo anterior.

⁸³ Jerônimo Souto Leiria é advogado, especializado em Direito Civil e Recursos Humanos pela FGV. Desde 1976 assessora empresas para implantar a terceirização, atuou na empresa Riocell S/A, onde o neologismo “terceirização” foi criado.

Terceirização: uma alternativa a Flexibilidade empresarial, de 1993; Marco Oliveira⁸⁴: *Terceirização: estruturas e processo em xeque nas empresas*, de 1994; e Livio Giosa⁸⁵: *Terceirização – uma abordagem estratégica*, de 1995.

Analisou-se nessas quatro publicações como e com qual objetivo cada autor apresentou o fenômeno da terceirização, ficando claro que os três autores defendem o uso da terceirização. Com isso, de maneira geral, concentraram seus esforços em mostrar como essas “novas” formas de contratação eram “modernas” e “racionais”. Assim sendo, de início já se evidencia a perspectiva de classe da ciência em questão – não por acaso, chamada Administração de Empresas!

Na primeira obra, o título – *Terceirização: uma alternativa a flexibilidade empresarial* já demonstra a tônica que atravessa toda a publicação, qual seja, a compreensão da terceirização como a forma de flexibilizar, e seu objetivo central é criar uma “ferramenta de auxílio para as empresas e seus departamentos jurídicos interessados no processo legal de terceirização e seus benefícios” (LEIRIA, 1993, p. 22). A segunda, ainda do mesmo autor, mas em parceria com outros dois autores da administração, Newton Saratt e Carlos Couto – *Terceirização passo a passo: o caminho para a administração pública e privada* – também já traz explícitos no título os objetivos, porém, há um dado novo e importante: o setor público. Em ambas as publicações, os adjetivos, “moderno”, “novo”, “ousado”, “coragem” etc. são empregados ora para tratar do administrador de empresas, ora para referir-se à terceirização.

Oliveira (1994) tem como objetivo, em seu livro *Terceirização: estruturas e processos em xeque nas empresas*, apresentar a “necessidade” das empresas de se “qualificarem” em um mundo mais concorrente, haja vista que “a terceirização é um tipo de ação administrativa que busca reduzir custos e aumentar eficiência nas operações das empresas, visando à competitividade num mundo em que a concorrência torna-se cada vez mais acirrada” (OLIVEIRA, 1994, p. 13). Também no título ficam evidentes os seus interesses, principalmente por colocar a ideia de estar “em xeque” para as empresas. A expressão “xeque” é empregada no xadrez, quando o Rei, a peça mais importante do jogo, está sendo atacada pelo adversário, todavia, esse ataque é passível de defesa, e existe uma possibilidade ou mais de se esquivar do

⁸⁴ Marcos A. Oliveira é consultor e diretor da OBI – Consultores e Editores. Este é o único dado biográfico que foi possível coletar.

⁸⁵ Lívio Giosa é Administrador e Consultor de Empresas. Foi diretor na área de Administração em empresas estatais, como CEAGESP, ELETROPAULO, foi também, coordenador da Secretaria Nacional do Turismo e Serviços e vice-presidente do conselho de Administração da PRODESP. Foi secretário do Conselho de Administração da ADVB – Associação dos dirigentes de Vendas e Marketing do Brasil, conselheiro do CRA – Conselho Regional de Administração e presidente do CENAM – Centro Nacional de Modernização.

ataque, pois do contrário perde-se o jogo. Assim sendo, na avaliação do autor, ou as empresas se defendem, ou serão derrotadas tal como no jogo de tabuleiro, dito de outra maneira, ou as empresas empregam a terceirização ou estão “derrotadas” no mercado competitivo e mundializado.

Por fim, no livro de Lívio Giosa (1995), chamado: *Terceirização – uma abordagem estratégica*, mais uma vez explicita-se no título como o autor observa o fenômeno da terceirização, como uma medida estratégica para aumentar a competitividade. O objetivo da obra é demonstrar que essa medida, a terceirização, é fundamental para as empresas “sobreviverem” em um cenário mundializado, e que, segundo o autor, “esta sobrevivência passa por um *processo natural de busca permanente pelo aperfeiçoamento*, pela prática de modelos de gestão *modernos*, pela utilização de tecnologia e pelo aprimoramento e desenvolvimento constante do corpo funcional das empresas” (1995: p. XI).

Observa-se que nas quatro publicações o fenômeno da terceirização é visto pragmaticamente, isto é, como uma “nova” técnica de administração e organização, uma estratégia necessária e vital para as empresas melhorarem seu desempenho e, por consequente, gerar maiores taxas de lucros aos capitalistas no contexto da mundialização de capitais. Assim, pode-se dizer que esses autores da Administração de Empresas são os autênticos intelectuais da burguesia, na medida em que toda sua produção teórica é voltada para e se vincula organicamente à estrutura da produção material da sociedade capitalista (GRAMSCI, 2006).

Outro elemento comum que atravessa essas obras é a avaliação que os três autores realizam do início dos anos 90 sobre o mercado mundializado, que pode ser sintetizada pela afirmação de Leiria (1992), para o qual “os anos 90 iniciaram para os brasileiros com um *chamado à competitividade, como ingrediente para se alcançar a modernidade*, em que já se enquadraram confortavelmente as nações do Primeiro Mundo e onde *quem sai ganhando é o consumidor, o cliente, o cidadão*” (1992: p. 19 – grifos meus).

Um aspecto importante nessa afirmação é a defesa do “cliente”, uma preocupação muito comum entre os empresários a partir dos anos 90. A satisfação do cliente, segundo Boltanski e Chiapello (2009), passou a ser uma espécie de valor supremo e obrigatório, sobretudo a partir dos anos de 1980. Não por acaso, no Brasil, o Código de Defesa do Consumidor foi homologado através da Lei n. 8.078 em 1990, cuja criação estava prevista na Constituição Federal de 1988 – inciso XXXII do Art. 5º (BRASIL, 2008).

Isto significa que para os autores da Administração de Empresas aqui citados, a abertura econômica, fruto da mundialização do capital e do neoliberalismo, foi uma espécie de chamado

às empresas para “modernizarem” suas técnicas de gestão da força de trabalho, em um contexto cada vez mais competitivo. Para Giosa (1995), a crise advinda desde os anos 70 tornou o mercado mais restrito e foi determinante para a redução das oportunidades, possibilitando que novas abordagens fossem aplicadas para buscar a minimização das perdas. Nessa etapa da mundialização do capital, fala-se em “imperativo da competitividade”, que torna cada vez mais profunda e agressiva a lógica competitiva entre as empresas (CHESNAIS, 1996).

O caráter mundializado da concorrência afeta todas as empresas. Para as empresas puramente nacionais e para as pequenas e médias empresas, [...] ela é, em grande parte, consequência direta da liberalização do intercâmbio, dentro do contexto do GATT [...]. Hoje a concorrência mundializada ergue-se [...] como expressão de leis coercitivas da produção capitalista, às quais a liberalização e a desregulamentação devolveram agora toda a sua potência devastadora (CHESNAIS, 1996, p. 115).

Assim, em meio aos anos 90, os administradores defenderam o “imperativo da competitividade” buscando uma nova forma de inserção na divisão internacional do trabalho, com o objetivo de obter cada vez mais lucros. Nesse sentido, os administradores argumentam que o contexto do início dos anos 90 “guiava” as empresas em direção à adoção dessas “novas” técnicas de gestão da força de trabalho, entre elas a terceirização.

Para Leiria (1993, p. 85), a “terceirização é agregação de uma atividade de uma empresa (atividade-fim) na atividade-meio de outra empresa”, assim, para o autor, “tudo o que não constitui a atividade essencial de um negócio pode ser confiado a terceiros” (Idem, p. 22). Leiria compreende a terceirização como complementariedade de focalização empresarial.

Já Giosa (1995) define a terceirização utilizando três modelos explicativos: “tendência de transferir, para terceiros, atividades que não fazem parte do negócio principal da empresa”; “tendência [...] [de] concentração de esforços nas atividades essenciais delegando a terceiros as complementares” e “processo de gestão pelo qual se repassam atividades para terceiros – com os quais se estabelece uma relação de parceria – ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua” (1995, p. 14). A definição de Giosa (1995) vai ao encontro da forma compreendida por Leiria (1992; 1993), isto é, a terceirização é vista como focalização.

Ao contrário dos autores citados anteriormente, Oliveira (1994) define a terceirização com mais precisão:

Natureza de relacionamento que se estabelece entre a empresa que contrata os serviços de terceiros e esses mesmos terceiros – está se afirmando que a empresa contratante não tem, com “terceiros”, obrigações que teria, se se

tratasse de seus empregados; e que, não sendo tipicamente empregados da empresa, os terceiros tampouco têm para com a empresa que os contrata os mesmos deveres que os empregados desta. (1994, p. 44).

A conceituação que Oliveira (1994) propõe é mais rigorosa na medida em que compreende a terceirização como um relacionamento jurídico entre empresas. Essa definição está mais próxima do que se entende por terceirização nesta dissertação, porém, defende-se que deve ser compreendida também como uma relação empregatícia, e não somente no âmbito da relação interempresarial, isso significa que, de acordo com esta pesquisa, devem estar presentes na análise e definição do termo, necessariamente, os sujeitos históricos, os trabalhadores, uma vez que estão na linha de frente desse processo, não se tratando somente de uma relação interempresarial.

Do ponto de vista dos autores arrolados, a terceirização surge como uma “natural” necessidade de “modernização” em tempos de ampliação da concorrência capitalista. Segundo Leiria (1993), a terceirização é um “novo conceito para uma prática moderna de administrar”. (1993, p. 21). Para ele, “o país encontra-se diante de um derradeiro desafio, ou se lança em busca da modernidade, ou mantém uma postura inerte continuando como expectador atônito do avanço do Primeiro Mundo” (1993, p. 21). Assim, sugere o autor que “a contratação de terceiros é [...] um dos caminhos mais avançados da empresa moderna” (1993, p. 23), e, “se bem administrada, a contratação de terceiros só traz vantagens. E para ambos os lados da nova parceria que se forma” (1993, p. 26), concluindo que, “no momento atual brasileiro [início dos anos 90], terceirizar é estratégico, oportuno e legal” (1993, p. 26).

Em outra publicação de Leiria (1992), essas concepções são mais bem desenvolvidas. O autor reforça sua tese segundo a qual “se bem administrada, a prática da terceirização traz benefícios para todos os diretamente envolvidos na negociação, e, também para a comunidade, que espelha a condição de vida de seus cidadãos” (1992, p. 22). Avançando ainda mesma linha de raciocínio, afirma o autor:

O mais lógico e estratégico – devido ao custo da mão de obra e sua administração, além dos reflexos econômicos, jurídicos, trabalhistas e previdenciários – é a empresa terceirizar inicial e gradualmente todas as atividades transferíveis a especialistas, concentrando integralmente a sua energia em sua verdadeira vocação. (1992, p. 22).

É com essa acepção sobre a terceirização que surge a expressão “jogo de ganha-ganha”. Na visão de Leiria (1992), o “ganha-ganha” é possível na medida em que estão envolvidas “empresas parceiras, idôneas, que bem administram seus recursos humanos e reconhecem a

virtude do jogo de ganha-ganha – afastam-se os riscos, aumentam-se os ganhos e atingem-se níveis de satisfação que proporcionam estabilidade” (1992, p. 83), uma vez que os “ganhos são a razão de ser da terceirização” (1992, p. 82).

Na visão de Leiria (1992; 1993), as vantagens ocorrem na medida em que a empresa que terceiriza ganha ao reduzir custos, e a contratada ganha por realizar sua atividade, gerando, assim, economia para uma e receita para outra. Porém, há um elemento primordial que não aparece nessa “conta”, qual seja, os trabalhadores. Com isso, pergunta-se: quem são esses “todos” que ganham? Será que é possível um jogo onde todos ganham sem haver algum perdedor? Se compararmos a um jogo de futebol, existem três resultados possíveis para os times em campo, vitória, derrota e empate, e, por consequência, se um time ganha o outro perde, porém, quando há empate, não há ganhador ou perdedor.

De que maneira é possível obter ganhos no modo de produção capitalista? Essa discussão foi exposta de maneira singular por Marx (1996) ao apresentar sua tese sobre a mais-valia. Segundo o autor, o processo de produção é também um processo de formação de valor, ou seja, só existe valorização mediante o trabalho humano orientado a um determinado fim. Nesse sentido, o processo de criação de valores está umbilicalmente ligado ao processo de trabalho e, por assim dizer, a uma determinada jornada e tempo que é despendido de forma útil, como trabalho objetivado, “seja contido nos meios de produção, seja acrescido a eles pela força de trabalho”, e “somente conta por sua duração. Representa tantas horas, dias etc.” (MARX, 1996, p. 313). Dito de outra maneira, “como unidade do processo de trabalho e processo de formação do valor, o processo de produção é processo de produção de mercadorias; como unidade do processo de trabalho e processo de valorização, é ele processo de produção capitalista, forma capitalista da produção de mercadorias” (Idem, p. 314).

Prosseguindo em sua avaliação, ao analisar a jornada de trabalho, Marx (1996) defende que o tempo divide-se em duas partes: trabalho necessário e trabalho excedente. A primeira faz parte daquilo que é necessário ao trabalhador conforme o valor de seus meios de subsistência médios, ou dito de outra maneira, é o trabalho necessário ao trabalhador; já a segunda é quando o trabalhador labuta além dos limites do trabalho necessário e não cria valor nenhum para si, “ele gera a mais-valia, que sorri ao capitalista com todo o encanto de uma criação do nada” (Idem, p. 331).

Se o valor é produzido pelo trabalho humano e na sociedade capitalista a maior parte do produto do trabalho não pertence a quem o objetivou, mas sim a quem paga sua força de trabalho, e também se a jornada de trabalho é dividida entre trabalho necessário e trabalho

excedente, sendo a segunda o lócus da produção da mais valia; o lucro e o ganho capitalista significam necessariamente a perda do trabalhador (pois este não trabalha para si). Portanto, seguindo esse princípio, é impossível em uma economia capitalista todos ganharem, tal como no suposto “jogo de ganha-ganha” que os autores da administração defendem existir nas relações de terceirização, isto quer dizer que a equação correta seria, “ganha-perde-ganha”.

Retornando as questões postas pelos administradores acerca da terceirização, para Giosa (1995), há quatro “razões” pela qual devem os capitalistas utilizar a terceirização: é “saudável”, “estratégico”, “mais negócio” e “agiliza”. É saudável porque a empresa se organiza e revisa a sua saúde interna através de mudanças estruturais, culturais e sistêmicas, garantindo resultados e motivando o corpo funcional. É mais negócio, pois a empresa, ao terceirizar, irá voltar-se para sua atividade principal, otimizando recursos; agiliza na medida em que a empresa voltada para sua missão básica estará presente em todas as operações que a levem a se adequar ao novo modelo organizacional, com isso, não deve preocupar-se com as operações secundárias. E por fim, é estratégico na medida em que possibilita toda reestruturação interna da própria empresa (GIOSA, 1995).

Toda essa linha de argumentação aponta para uma concepção superficial das relações de terceirização, que é ideologicamente orientada, sendo observada sempre em um sentido positivo, mediante a vinculação desses autores com as classes dominantes, sem aprofundar-se e sem considerar a complexidade dos impactos sobre os trabalhadores submetidos a essa forma de contratação. Segundo a avaliação dos administradores de empresas, o sentido “modernizante” é sinônimo de novo e novidade, carregando somente positividade, e, nessa ótica, pensar de maneira crítica ou ir contra essa terceirização seria “irracional” e atrasado.

Para lidar com esse tipo de argumentação, a história deve ser compreendida como acúmulo e construção social, que não possui uma única direção, um sentido evolucionista, mas que é construída cotidianamente e cujo motor é luta de classes. Compreende-se que pensar somente nessa dimensão da positividade⁸⁶ é apagar as lutas passadas e silenciar os mortos, é tirar o caráter humano e contraditório da história; dito de outra maneira, é a consolidação da vitória das classes dominantes. Segundo Löwy (2010), “esse inimigo não tem cessado de vencer: do ponto de vista dos oprimidos, o passado não é uma acumulação gradual de conquistas, como na historiografia “progressista”, mas, sobretudo uma série interminável de derrotas catastróficas” (2010, p. 66). Assim, torna-se cada vez mais urgente e necessário varrer

⁸⁶ Como defendem os administradores.

a história a contrapelo, como diria Benjamin (1987), evidenciar as feridas, as contradições de todo o processo histórico e de mudanças, isto é, realizar exatamente o oposto que fazem os administradores, que não reconhecem a historicidade e os sujeitos envolvidos nesse processo.

Ainda sob o mesmo princípio da “moderna” prática, Oliveira (1994) destaca que a terceirização é importante, sobretudo, para a mudança de mentalidade dos “velhos e ultrapassados” empresários brasileiros, pois

O ato de terceirizar é impregnado de significados muito próximos daquilo que se espera de um executivo nos dias de hoje: reduzir o tamanho da empresa, cortar custos, trocar o “velho e ultrapassado” pelo “novo e atualizado”; torna as decisões mais ágeis e imediatas; manter a empresa equidistante a salvo tanto da pecha de “paternalista”, como da de “insensível”; manter o mesmo tom profissional e democraticamente equalizador nas relações com fornecedores, concorrentes, empregados, sindicatos, governos e outros públicos com os quais a empresa se relaciona permanentemente (1994:, p. 43).

É explícito na argumentação de Oliveira (1994) que as suas “armas” para defender a terceirização possuem uma clara conotação moralista, isto é, espera-se dos executivos que estes abandonem as “velhas e ultrapassadas” práticas “paternalistas”, adotando para isso uma concepção aparentemente imparcial e impessoal. O “tom profissional” na relação de trabalho que sugere se assemelha à concepção da “moderna burocracia” desenvolvida por Weber (1979), para quem ela representa o máximo da racionalidade, só passível de ser desenvolvida nas mais avançadas instituições do capitalismo, em grandes Estados e nas empresas capitalistas; com base em uma relação de impessoalidade, sendo o burocrata um agente que realiza seu trabalho de maneira impessoal e objetiva (WEBER, 1979).

Essa concepção de um “novo” empresário também é defendida por Leiria (1992), para quem na medida em que se implanta a terceirização, ocorre também “um verdadeiro choque cultural e comportamental” (LEIRIA, 1992, p. 31). Essa espécie de cruzada dos autores em defender o “novo” empresário em um “novo” mundo foi fundamental para que as práticas de contratação terceirizada pudessem ser aprofundadas, e isso significa que nesse território em disputa, os empresários utilizaram as armas que estavam em suas mãos. Convém notar ainda que o “apelo” à “modernização” era intenso, no início dos anos 90⁸⁷, e ainda é.

O último ponto de análise dos administradores de empresas é a ótica de parceria, uma vez que esses autores concebem a terceirização somente como uma relação interempresarial.

⁸⁷ Não por acaso, Collor, em suas campanhas eleitorais veiculadas na televisão, aparecia andando de *jet ski* como uma clara alusão a esse “novo mundo moderno”.

De acordo com Oliveira (1994), a parceria é um recurso conciliatório, no qual “as empresas procuraram o estabelecimento de relações contratuais entre firmas, a fim de obter serviços eficientes [...] cuja vinculação com a empresa [...] acaba se tornando, com o tempo, uma relação de maior dependência mútua, inclusive emocional” (1994, p. 49).

Seja como for, a perspectiva de uma parceria tem o condão de amenizar a frieza das relações exclusivamente contratuais; tem o condão de dar à relação entre empresa e terceiro a conotação de negociação honesta e cooperativa de parte a parte, de entendimento profissional que não resvala para o predatório, o escamoteador. Uma relação de parceria é aquela em que nenhuma das partes leva vantagem sobre a outra, mas ambas ganham o máximo disponível, repartindo-o numa irmandade. Parte do pressuposto de que as partes estão dispostas a buscar em conjunto uma solução que maximize os resultados de ambas, de que essa busca é um compromisso recíproco, de que cada parte não está preocupada apenas em resolver o seu problema, mas tem também a ver com o problema do outro. Essa noção, que pouco tem a ver com as relações comerciais num regime tipicamente capitalista, está presente, por exemplo, no chamado princípio de ganha-ganha, cuja prática se advoga nos processos de negociação (OLIVEIRA, 1994, p. 49-50).

Essa noção de parceria, como é defendido por Oliveira, parece mais uma relação comercial em uma sociedade igualitária, que é regida somente pelo valor de uso, do que pelo valor de troca, como uma das características fundamentais do capitalismo. Nesse sentido, ficam ainda mais explícitas as vinculações orgânicas com a burguesia, sendo que essa relação entre os intelectuais e o mundo da produção não é imediata, mas é “mediatizada” em diversos graus e por todo o tecido social, e que, no limite, são planos que correspondem à função da “hegemonia” que o grupo dominante exerce em toda a sociedade (GRAMSCI, 2006).

Toda essa argumentação dos administradores vai ao encontro da avaliação de Boltanski e Chiapello (2009), quando analisam o discurso empresarial dos anos 90, apontando uma nova configuração ideológica. Segundo os autores, esse “novo espírito do capitalismo” tem, em princípio, a capacidade de permear o conjunto das representações mentais, infiltrando-se nos discursos políticos, fornecendo representações legítimas e esquemas de pensamento aos sujeitos, de modo que sua presença torna-se difusa e geral. Isso significa que no discurso e na literatura empresarial, a defesa pela empresa eficaz e competitiva assume um caráter moral, por se tratar de uma visão normativa que diz aquilo que deve ser, e não o que é (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

Essa defesa intransigente da terceirização por parte dos administradores pode ser identificada como aquilo que foi observado por Linhart (2007, p. 106), “o objetivo do projeto gerencial é modernizar o comportamento dos assalariados por meio de uma modernização das

estruturas e das modalidades de transformação da empresa”. Isto quer dizer que essa suposta necessidade de modernização por que tanto clamam os administradores é a busca de criar ideologicamente um consenso⁸⁸ em seus trabalhadores, sob uma aparente relação de confiança que possibilitaria ao assalariado ser mais rentável e eficaz possível.

[Esse projeto] supõe que os assalariados deponham suas armas em um ambiente em que as regras do jogo, até então, eram detidas pela desconfiança. Que passem a cooperar plena e lentamente com seus superiores, sua direção e, de modo mais amplo, com todos os colegas a partir do momento em que essa confiança é considerada indispensável para que a empresa, renovada e reformada de acordo com lógicas transversais [de terceirização], tire todas as vantagens possíveis de uma organização mais flexível e mais reativa (LINHART, 2007, p. 108).

Isso significa que o interesse dos empresários com a terceirização está ligado a uma suposta necessidade de “profissionalizar” as relações gerenciais, forjando um “novo gerente”. Porém, conforme será visto no próximo capítulo, quando apresentam-se as falas das trabalhadoras, essa concepção reflete mais no controle das ações políticas e na homogeneização dos comportamentos e das práticas dos funcionários, ao relacionar os trabalhadores diretamente às necessidades da empresa.

É por isso que frequentemente o projeto gerencial procurou, para adquirir confiança, acelerar o desarme, e portanto a adaptação dos assalariados, e enriquecer-se com uma conduta complementar. Como a produção da confiança não se dá rápido o suficiente pelo mero jogo de transformações organizacionais ou da regulação das relações, inúmeras diretorias se esforçam para ativá-la por meio de um trabalho com a subjetividade: trata-se de “atacar” diretamente a mentalidade, a cultura, os valores, a filosofia e a racionalidade dos assalariados para ganhar tempo e estimular a confiança necessária à adaptação (LINHART, 2007, p. 110).

A exposição de Linhart evidencia as razões pelas quais os administradores de empresas buscavam desenvolver a cultura do “novo gerente”, objetivando que esse discurso tenha um efeito sobre o trabalhador, que passaria a se sentir mais confiante, já que essa “nova” empresa não o espolia, pois todos fazem parte do mesmo time⁸⁹!

Assim, conforme apresenta Linhart (2007), é possível dizer que os administradores buscaram, em suas formulações teóricas, criar “um novo tipo humano adequado ao novo tipo de trabalho e de processo produtivo” (GRAMSCI, 2001, p. 248). Apesar de o texto de Gramsci

⁸⁸ Mais uma vez remete-se à chamada Ideologia do Consenso defendida por Mészáros, e que foi apresentada no segundo capítulo.

⁸⁹ Esse dado apareceu durante uma das entrevistas expostas no próximo capítulo.

ter sido escrito para analisar o fenômeno do americanismo, ele oferece uma importante contribuição para compreensão do discurso dos administradores, no que tange à terceirização.

Conforme afirma Thompson (1981), quando se investigam fenômenos históricos, é necessário deparar-se também com as experiências, e, por isso mesmo, não devem ser ignoradas as tensões sociais e as relações cotidianas dos atores que estão envolvidos no processo. Algo que os teóricos da Administração de Empresas não vêm fazendo.

4.2 *A Sociologia do Trabalho e a terceirização*

No âmbito da Sociologia do Trabalho, a terceirização tem sido alvo de preocupações desde o início dos anos 90, todavia, é somente a partir dos anos 2000 que as pesquisas têm se tornado expressivas⁹⁰. Mesmo com a crescente preocupação dos sociólogos em entender esse complexo fenômeno, são poucas as pesquisas que investigam o setor público, pois, em sua grande maioria, analisa-se o setor privado de produção de mercadorias.

Vejamos então a maneira pela qual os autores da Sociologia do Trabalho e áreas afins apontam a terceirização como uma das principais consequências do processo de reestruturação produtiva. Esse momento de reestruturação acabou, segundo Antunes (2008; 2010), criando uma nova e importante característica do mundo do trabalho, uma tendência à precarização do trabalho e dos sujeitos que vivem do *seu* próprio trabalho.

Dentro desse escopo mais geral da reestruturação produtiva e precarização do trabalho é que estão inseridas as pesquisas sobre a terceirização. Destaca-se, ainda, que, ao longo dos últimos 20 anos, as análises e as preocupações dos sociólogos a respeito da terceirização foram sendo modificadas. No início dos anos 90, os principais objetivos eram compreender as raízes dessa prática vinculando-as ao *toyotismo*, uma vez que esse foi o modelo predominante da reestruturação produtiva. Já nos anos 2000, as pesquisas sobre a terceirização passaram a ter como principais objetivos investigar os impactos sobre a classe trabalhadora e os sindicatos.

Os autores e estudos a que recorri para realizar esta pesquisa foram: Ricardo Antunes: *Adeus ao trabalho? e Sentidos do trabalho* (2008, 2010); Giovanni Alves: *O novo e precário mundo do trabalho* (2000); Graça Druck: *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica* (1999); Paula Marcelino: *Terceirização e ação sindical* (2008) e Elaine Amorim: *No limite da precarização?* (2011). Recorreu-se ainda às seguintes coletâneas (completas ou artigos específicos): Helena Hirata (org.): *Sobre o modelo japonês* (1993); Martins e Ramalho:

⁹⁰ Ver nota 81.

Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho (1994), Graça Druck e Tânia Franco: *A perda da razão social do trabalho* (2007); Denise Dau, Rodrigues e Conceição: *Terceirização no Brasil* (2009); bem como publicações realizadas em outros países, como é o caso do recente livro publicado na Argentina de Victória Basualdo e Diego Morales (org): *La Terceirización Laboral* (2014) e *Outsourcing (terceirización): respuestas desde los trabajadores*, organizado por Luíz Rodríguez e Matteo Dean em 2011. Também foram realizados estudos de artigos publicados em revistas acadêmicas buscadas através de bases de dados como, por exemplo, Scielo, e algumas publicações do DIEESE (2007; 2011).

Esses estudos foram utilizados para delimitação, compreensão e conceituação do fenômeno da terceirização. Nas obras arroladas, buscaram-se compreender quais as razões de a terceirização tornar-se uma prática cada vez mais constante e quais seus impactos iniciais sobre a classe trabalhadora; assim, mediante o auxílio desses estudos, conclui-se a exposição da base teórica sobre o fenômeno da terceirização, para que, dessa maneira, no próximo capítulo, apresentem-se os trechos das entrevistas, chegando aos resultados.

Segundo Antunes (2008), a terceirização passou a ganhar mais espaço no Brasil como uma consequência das transformações que estavam ocorrendo no chamado “mundo do trabalho” desde a década de 1970, a partir da reestruturação produtiva e do *toyotismo*, cuja principal consequência foi a precarização do trabalho. Essa transformação do mundo do trabalho tem sua origem, como já foi dito, nos anos 70, e representou os limites⁹¹ do modelo *fordista* de produção, que, na visão de Antunes (2008), foi a característica dominante do trabalho durante o século XX, cujos elementos constitutivos básicos eram:

Produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição / consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões. Menos do que um modelo de organização societal, compreendemos o fordismo como o processo de trabalho que, junto com o taylorismo, predominou na grande indústria capitalista ao longo desse século (ANTUNES, 2008, p. 24-25).

⁹¹ Aqui se fala em limites e não fim do modelo *fordista*, uma vez que não é possível afirmar quando e se ocorreu uma ruptura drástica de um modelo de produção para outro. Como será visto adiante, o próprio *toyotismo* – que na literatura aparece como o “sucessor” do fordismo – é uma espécie de “aprimoramento” das práticas de Ford, segundo Taichii Ohno (1997).

Assim, se o fordismo e o *taylorismo*, conforme afirma Antunes (2008), foram os modelos predominantes de trabalho na indústria capitalista, significa que a tônica do século XX pautou-se em uma busca pelo aumento da produtividade do trabalho mediante o controle do tempo e das ações dos trabalhadores individuais.

Fica claro que o principal objetivo de Taylor (1963) ao desenvolver seu método⁹² era aumentar a produtividade através do controle de tempo e dos movimentos dos trabalhadores individualmente, o que foi aperfeiçoado por Ford (1967), ao introduzir dois elementos à racionalização de Taylor: a esteira, que significava o controle coletivo das tarefas individuais (MORAES NETO, 1984), e também o “espírito de competitividade” entre os trabalhadores, sendo que, para Ford (1967, p. 76), “o espírito da competição leva para frente o homem dotado de qualidades”.

Os pressupostos fundamentais que estavam postos pelo *taylorismo* e fordismo, quais sejam, a busca pelo aumento da produtividade do trabalho, não foram abandonados com a crise estrutural dos anos 70⁹³, mas sim, foram metamorfoseados, passando a obedecer um novo padrão de acumulação, a chamada acumulação flexível, que se orientou por uma racionalização do trabalho a partir das práticas *toyotistas* (ANTUNES, 2008, 2010).

A chamada acumulação flexível foi assim denominada por David Harvey (2003) pois a entendia como uma espécie de “confronto” com a rigidez do período “*fordista*”, buscando assim flexibilidade nos processos e mercados de trabalho, como também, da produção e padrões de consumo. Essas mudanças foram marcadas pelo surgimento de novos setores de produção, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, abertura e criação de novas fronteiras

⁹² O método desenvolvido por Taylor (1963) tinham como características: 1° Estudo do tempo, com os materiais e métodos para realizá-lo corretamente; 2° chefia numerosa e funcional e sua superioridade sobre o velho sistema de contramestre; 3° padronização dos instrumentos e materiais usados na fábrica e também de todos os movimentos do trabalhador para cada tipo de serviço; 4° necessidade duma secção ou sala de planejamento; 5° princípio de execução na administração; 6° uso da régua de cálculo e recursos semelhantes para economizar tempo; 7° fichas de instrução para o trabalhador; 8° ideia de tarefa na administração, associada a alto prêmio para os que realizam toda a tarefa com sucesso; 9° pagamento com gratificação diferencial; 10° sistema mnemônico para classificar os produtos manufaturados e ferramentas usadas; 11° sistema de rotinas; 12° novo sistema de cálculo de custo.

⁹³ Na visão de Antunes (2010), a crise estrutural pode ser vista através dos seguintes fatores: a) queda da taxa de lucro, dada entre outros elementos pelo aumento do preço da força de trabalho conquistado pela intensificação das lutas sociais do pós-guerra até os anos 60; b) o esgotamento do padrão de acumulação *taylorista/fordista* de produção, dada a incapacidade de responder à retração do consumo que se acentuava; c) hipertrofia de esfera financeira, que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos; d) maior concentração de capitais graças às fusões entre as empresas oligopolistas; e) crise do *welfare state* e de seus mecanismos de funcionamento, acarretando a crise fiscal do Estado capitalista e a necessidade de retração dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado; f) incremento acentuado das privatizações, tendência generalizada às desregulamentações e à flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho, entre tantos outros elementos contingentes que exprimiam esse novo quadro crítico.

e mercados para a acumulação do capital através de uma inovação comercial, bem como as inovações tecnológicas e organizacionais e a introdução de novas tecnologias.

Já o chamado *toyotismo* pode ser compreendido, sinteticamente, através de oito elementos, segundo Antunes (2010):

- 1) Produção voltada à demanda, visando as exigências individualizadas do mercado;
- 2) Trabalho operário em equipe com multivariabilidade de funções;
- 3) Processo produtivo altamente flexível;
- 4) Princípio do *just-in-time*, que significa um melhor aproveitamento do tempo e de produção;
- 5) Funciona sob o sistema *Kanban*, que são placas ou senhas de comando para a reposição de peças e de estoque;
- 6) Estrutura horizontalizada, no qual a fábrica toyotista é responsável apenas por 25% da produção, priorizando o que é central em sua especialidade no processo produtivo;
- 7) Círculos de Controle de Qualidade, que constituem grupos de trabalhadores que são instigados pelo capital a discutir seu trabalho e desempenho com vistas a melhorar a produtividade;
- 8) Emprego vitalício para uma parcela dos trabalhadores da grande empresa. (2010: p. 56-57).

Essas modificações, principalmente as do chamado *toyotismo*, podem e devem ser entendidas como repostas à crise capitalista dos anos 70, que só pôde ser dada em razão das condições e experiências históricas do capitalismo em sua fase mundializada. Convencionou-se, na Sociologia do Trabalho, denominar como reestruturação produtiva as modificações cujos objetivos eram retomar as taxas de acumulação do período anterior à crise.

A reestruturação produtiva pode ser entendida como um “processo que compatibiliza mudanças institucionais e organizacionais nas relações de produção e de trabalho, bem como redefinição de papéis dos estados nacionais e das instituições financeiras, visando atender às necessidades de garantia da lucratividade” (CORRÊA, 2000, p. 202). Assim sendo, esse movimento intitulado de reestruturação produtiva marcou uma nova etapa do modo de produção capitalista no qual buscava-se, através de novas tecnologias de produção e organização do trabalho, aumentar a produtividade do trabalhador e, conseqüentemente, extrair maiores taxas de mais-valia.

É importante destacar que o processo da reestruturação produtiva não foi um todo homogêneo, ele possuiu especificidades em cada localidade; isso quer dizer que a reestruturação produtiva não foi igual em países europeus e dos Estados Unidos e tampouco iguais à forma que tomou no Brasil, porém, existem alguns elementos que são semelhantes⁹⁴. Aqui se adota a ideia segundo a qual a reestruturação produtiva foi um conjunto de práticas

⁹⁴ Essas semelhanças podem ser vistas através da comparação entre, por exemplo, Antunes (2010), que observa o processo europeu, e Alves (2000), que se concentra principalmente no movimento brasileiro.

adotadas pelas empresas e de maneira geral pela economia capitalista, que se iniciou tendencialmente a partir dos anos 70, como resposta à queda da taxa de acumulação em relação ao período anterior⁹⁵. Através dessas práticas, as empresas visavam reestruturar-se a partir de suas forças produtivas, ou seja, rever, ou “atualizar” as práticas *tayloristas* e *fordistas* (ANTUNES, 2008; 2010).

Essas práticas foram empregadas tanto nas instâncias do capital constante quando do capital variável⁹⁶. Dito de outra maneira, a reestruturação produtiva consistia na adoção de novas tecnologias para os meios de produção, que eram oriundas, por exemplo, da microeletrônica, e, ao mesmo tempo, buscava maneiras de empregar as novas técnicas no gerenciamento, racionalização e organização da força de trabalho.

É justamente este segundo ângulo da reestruturação produtiva, isto é, quando se trata das novas tecnologias e gerenciamento da força de trabalho, que interessa mais para esta dissertação. Nas primeiras pesquisas da Sociologia do Trabalho, o que se buscava compreender era de que maneira as práticas *toyotistas* possibilitaram um retorno do crescimento das taxas de acumulação. Essas respostas foram oferecidas através de duas principais vertentes – a primeira explicou o envolvimento dos trabalhadores no processo produtivo, enquanto que a segunda, o “sucesso” das redes de subcontratação.

Assim, para a primeira perspectiva de análise, o “sucesso” do *toyotismo* ocorreu em razão do envolvimento dos trabalhadores, fundamental para Ohno (1997), pois o trabalhador não deveria ser apenas o “apêndice” da máquina, ou da esteira, mas sim ser um trabalhador que desenvolvesse um espectro de “habilidades manufatureiras e particip[asse] na construção de um sistema total na área da produção” (OHNO, 1997, p. 35).

A partir dessa avaliação de Ohno (1997), Benjamin Coriat (1993), um dos principais representantes dessa corrente, afirmava que o método desenvolvido por Ohno foi um momento inédito pautado por um novo tipo de racionalização do trabalho, e que, mais do que controlar os movimentos e o tempo, buscou sua subjetividade. O envolvimento dos trabalhadores, segundo o autor, foi alcançado por meio da “des-especialização, polivalência e constituição de mercados internos de trabalho” (1993, p.83).

⁹⁵ Cf. Mandel (1990).

⁹⁶ De maneira sucinta, o Capital Constante pode ser compreendido como a parte do capital que converte-se em meios de produção, isto é, matéria-prima, matérias auxiliares e meios de trabalho; enquanto que o Capital Variável é a parte do capital convertida em força de trabalho (MARX, 1996).

A busca por um novo tipo de envolvimento do trabalhador foi chamada por Zarifian (1993) de flexibilidade, pois representava uma “capacidade de conduzir uma trajetória de inovação tecnológica em condições de incerteza quanto ao futuro” (ZARIFIAN, 1993, p. 29). Assim, no modelo *toyotista*, contar com a capacidade de inovação por parte dos trabalhadores seria uma estratégia importante, rompendo com o tipo de relação entre planejamento e execução tal como é colocada pela racionalização dos modelos *taylorista* e *fordista*. Nesse sentido, o trabalhador não seria somente uma “mão de obra”, senão “a força de trabalho”, isto é, ele participaria com suas energias físicas e espirituais, sendo estes os aspectos intelectuais e subjetivos que são construídos pela experiência de vida de cada trabalhador. Essa perspectiva de análise é importante para compreender o grau de envolvimento entre trabalhador e empresa que é construído pelo *toyotismo*.

O argumento central utilizado pela segunda perspectiva de análise sobre o sucesso do *toyotismo* partindo das redes de subcontratação foi igualmente inspirado na elaboração de Taichii Ohno (1997). Para o autor, essa rede de subcontratação era vista como “sincronização da produção”, e as fábricas da *Toyota* poderiam atender suas demandas no momento histórico do fim da Guerra da Coreia, mesmo diante da escassez de matérias primas, peças etc., gerada pela guerra. Assim, para que a fábrica voltasse a produzir e a “satisfazer seus clientes”, Ohno estabeleceu um fluxo de produção interligando diferentes empresas como estratégia para manter constante o suprimento de matérias-primas para elaboração das peças.

A fim de evitar esse problema potencial [de desabastecimento e de queda da produção], buscamos formas de *nivelar toda a produção*. Desejávamos nos afastar da obrigação de produzir *tudo* por volta do final do mês, então começamos a procurar dentro da própria Toyota. Então, quando precisávamos de fornecedores externos, primeiro ouvíamos suas necessidades e depois pedíamos que cooperassem nos ajudando a conseguir a produção nivelada. Dependendo da situação, discutíamos a *cooperação do fornecedor em termos de mão-de-obra, materiais e dinheiro*. (OHNO, 1997, p. 33 – grifos meus).

Assim, esse “nivelamento” se estendeu como uma forma de horizontalizar a produção de mercadorias para que não fosse afetada. Isto quer dizer que, nesse segundo momento do *toyotismo*, a subcontratação tornou-se uma saída para os baixos índices de produção, e por isso, essa elaboração de Ohno (1997) converteu-se na chave explicativa para o aumento da produtividade e recomposição das taxas de lucros dos capitalistas.

Um dos maiores expoentes dessa segunda vertente, Fleury (1993), aponta que uma das principais contribuições do sistema japonês é a relação entre empresas geradas no *toyotismo*. A relação interempresarial ocorreu, segundo Fleury (1993), por meio de um sistema de

subcontratação, considerada como a fonte de dinamismo e poder competitivo. A avaliação, também otimista, de Fleury sobre o modelo japonês, vai ao encontro dos administradores brasileiros analisados anteriormente, uma vez que, para eles, a subcontratação, ou a terceirização, é a fonte de dinamismo e de competitividade.

Esses dois vieses de explicação acerca do “sucesso” *toyotista* foram absorvidos de maneira crítica pelos sociólogos do trabalho, cujo maior expoente é Ricardo Antunes. Segundo o autor (2010), essa relação da subcontratação foi chamada de horizontalização da produção pois somente 25% da produção total, nas fábricas *toyotistas*, são realizados no interior de sua planta produtiva. Com isso, essa característica cria uma rede de empresas subcontratadas que são interligadas, para atender demandas de determinadas empresas ou fábricas. Todavia, esse processo não ficou restrito somente à produção de mercadorias, mas criou um novo “mercado” na medida em que possibilitava também a subcontratação de trabalhadores, mediante a incessante busca para redução do custo produtivo.

Para Druck (1999), que segue uma linha semelhante à de Antunes, as formas de contratação terceirizada são oriundas de um movimento de externalização que tomou corpo e concretizou-se nas empresas brasileiras durante os anos 90, criando e estabelecendo uma relação de fidelidade e subordinação hierárquica das pequenas empresas frente às grandes empresas, que buscavam uma flexibilização da produção e da organização do trabalho, seguindo os ditames das práticas *toyotista*. Para Druck (1999), esse movimento de externalização não se concentra apenas fora da empresa, como os trabalhos domiciliares ou com empresas fornecedoras de componentes, assumindo também novas formas, como na contratação de serviços que passaram a ser realizados da planta da empresa contratante.

Ainda na mesma linha de análise, Alves (2000) aponta para a relação entre a terceirização e o *toyotismo*. Para o autor, a terceirização ganhou corpo no processo de descentralização da produção durante a fase sistêmica do processo de reestruturação produtiva, não apenas por ser um comportamento reativo, mas por se tratar, sobretudo, de um procedimento estratégico das empresas nacionais e internacionais. Essa prática estava centrada na lógica da focalização da produção, na qual as empresas tenderam a concentrar seus esforços na busca de uma especialização produtiva em determinadas mercadorias, que poderiam obter, com isso, algumas vantagens sobre as concorrentes (ALVES, 2000).

A concepção da terceirização como um elemento chave na externalização ou descentralização da produção a partir da reestruturação produtiva (ANTUNES, 2008; 2010; DRUCK, 1999; ALVES, 2000) não é passível de ser percebida somente no Brasil. Segundo

estudos realizados por autores latino-americanos, especialmente mexicanos e argentinos, a descentralização é vista também como o momento chave de expansão da terceirização.

Os mexicanos Uriarte e Orsati (2011) compreendem a terceirização como o segundo passo do processo mais amplo que é a descentralização. Para eles, isto ocorre na medida em que as empresas transferem determinadas funções ou atividades de um processo produtivo a outras unidades econômicas. Assim, segundo esses autores, a terceirização estaria umbilicalmente ligada ao conceito de desintegração vertical, e que, portanto, se refere à aparição de um terceiro que entra em relação com a empresa e com os trabalhadores de quem externaliza atividades (URIARTE; ORSATI, 2011).

Essa linha de análise também é seguida pelos argentinos Basualdo e Esponda (2014), quando, ao buscar delimitar o fenômeno da terceirização, defenderam que ela é uma desintegração vertical da organização empresarial, mas que não necessariamente implica em maior horizontalidade das relações e tampouco uma anulação das hierarquias. Nesse mesmo sentido, Parelman (2014) defende a ideia de que as empresas que subcontratam terceiros, em geral, exercem uma relação dominante na cadeia de valor e, não só fixam as condições de produção, senão também os preços dos bens e serviços que subcontratam. Isso em alguns casos pode gerar nas empresas subcontratadas, através das exigências da contratante, uma redução dos salários – o que antes era uma relação de trabalho, converteu-se em um vínculo comercial, invertendo assim completamente a relação de parceria tal como defendida pelos administradores de empresas e pelos entusiastas da terceirização.

Assim, é possível afirmar que existe uma relação entre horizontalização, externalização e descentralização através da terceirização. Essa relação interempresarial de “parceria” não significa uma anulação das hierarquias, mas modifica a natureza da divisão do trabalho, criando assim uma dependência das empresas fornecedoras de serviços às empresas contratantes, inclusive sobre os trabalhadores das diferentes empresas, ou, no caso desta investigação, do trabalhador efetivo do setor público sobre o trabalhador terceirizado, conforme foi narrado pelas trabalhadoras entrevistadas.

É importante destacar que o processo de externalização não surge *no toyotismo*. Para Amorim (2011), essa prática de gestão e organização do trabalho existe desde o século XIX e foi denominada de *putting out* – correspondia a fases do processo produtivo que eram transferidas para fora da planta industrial para serem realizadas por empresas e oficinas subcontratadas ou trabalhadores domiciliares. A raiz da concepção apresentada por Amorim (2011) pode ser encontrada em Marx (1996b) quando este discorre, no item oito do capítulo

XIII d'O Capital, sobre o processo e a divisão do trabalho gerados pelo avanço da grande indústria. Para Marx (1996b), nessa fase do modo de produção capitalista, existe um trabalho domiciliar, que é antítese do período das manufaturas – e que, em sua grande maioria, utilizava-se de força de trabalho de mulheres e crianças – por ser mais vantajoso ao capital por dois motivos: primeiro, os salários são mais baixos e, em segundo lugar, para diminuir a capacidade de resistência dos trabalhadores na medida em que estão dispersos.

Defende-se aqui que mesmo a prática de externalização, ou *putting out*, existindo desde o princípio do modo de produção capitalista, é somente nos últimos anos que esta adquiriu um patamar diferente, qualitativamente superior, levando-as às últimas consequências. Isso porque possibilitou externalizar e internalizar ao mesmo tempo parte da produção na medida em que levou para dentro da fábrica trabalhadores de diferentes empresas.

Marx (1996b) chamava a atenção para o fato de que as práticas do *putting out* eram para o capitalista uma ferramenta extremamente vantajosa, por possibilitar uma forma de exploração desavergonhada, utilizando o trabalho doméstico como maneira de baratear ainda mais o custo com a força de trabalho. Na medida em que empregou mulheres e crianças, também diminuiu a capacidade de resistência dos trabalhadores em virtude de sua dispersão. Porém, nesse novo patamar da externalização *toyotista*, a dispersão não ocorre mais por estarem os trabalhadores separados geograficamente, ou seja, parte na fábrica e parte nas residências: os trabalhadores são dispersos simplesmente por serem de distintas empresas⁹⁷.

Especificamente no Brasil do início dos anos 90, existiam duas distintas perspectivas de análise sobre a terceirização. A primeira apontava para a terceirização como algo positivo, mas reconhecia que a maneira como foi adotada e implantada no Brasil degenerou-se porque foi apenas uma maneira de burlar a legislação trabalhista e de reduzir custos de qualquer forma, não criando uma relação horizontal tal como nos países centrais. A segunda corrente não separa essas dimensões, defendendo que é justamente esse o caráter da terceirização, isto é, ela é empregada como uma estratégia de reduzir custos da produção sobre uma tendência de precarização do trabalho.

Seguindo a linha dos autores que apontam para a dualidade das formas de contratação terceirizada, Faria (1994) estuda duas modalidades de terceirização. A primeira deriva dos países industrializados e integra uma estratégia relacional, cujo objetivo é alcançar elementos de produtividade e competitividade, considerada pelo autor como “*outsourcing total*”. A

⁹⁷ Esse elemento ficou claro no próximo capítulo, quando as trabalhadoras terceirizadas narraram sobre a relação com os trabalhadores efetivos das unidades escolares.

segunda modalidade é mais ao “gosto do atraso empresarial brasileiro”, cujo objetivo consiste apenas em reduzir custos – o autor denomina essa prática de “terceirização tupiniquim” (FARIA, 1994).

Seguindo na mesma direção, Martins (1994) trata sobre dois tipos de terceirização – por um lado, a terceirização que faz parte do novo modelo de produção, impulsionado pelo trinômio qualidade, competitividade e produtividade, e que possui, segundo a autora, um caráter positivo. Todavia, a maneira como essa prática é adotada na “terceirização à brasileira” deforma o verdadeiro processo de terceirização na medida em que esta é vista como uma afronta aos trabalhadores e entidades sindicais, por precarizar suas condições de trabalho e por minar as formas de resistência dos sindicatos.

Na avaliação de Gitahy (1994), a terceirização se acentuou com a crise e as pressões por redução de custos e aumento da eficiência, iniciando assim um processo de desverticalização e externalização na área de serviços que se expandiu para as áreas produtivas. Na avaliação da autora, existem duas trajetórias no movimento da terceirização; por um lado, é um tipo de terceirização associado para articular as pequenas e grandes empresas, com o intuito de aumentar a qualidade, e por outro lado, a terceirização associada a estratégias restritivas, cujo objetivo é a externalização da atividade para simplesmente reduzir custos via precarização de emprego. Nesse sentido, ainda que a autora leve em consideração que a terceirização aumenta a qualidade da produção, não despreza a tendência de precarização do trabalho que é gerado por essas práticas.

É possível observar que para os autores arrolados (GITAHY, 1994; FARIA, 1994; MARTINS, 1994), a terceirização tem uma dimensão dupla – por um lado, um aspecto positivo que pode possibilitar o aumento da competitividade e também da qualidade espelhadas nas fábricas japonesas, e por outro, uma terceirização implantada na realidade brasileira, que teve como objetivo apenas a redução de custo com força de trabalho, gerando assim a precarização.

Porém, como dito anteriormente, há outra corrente que é bastante crítica à terceirização e que não admite haver aspectos “positivos e negativos”. Segundo Druck (1999), não é possível separar as práticas de terceirização dos países do primeiro mundo (qualidade, produtividade e competitividade) com a praticada pelos empresários brasileiros (redução de custos), tal como sugerido pelos autores citados (GITAHY, 1994; FARIA, 1994; MARTINS, 1994), porque essas práticas fazem parte de um mesmo processo.

Em primeiro lugar, é importante chamar a atenção para uma necessária precisão que está ausente em algumas destas formulações. Não há como

contrapor “redução de custos” *versus* “qualidade, produtividade e competitividade”, pois, para se atingir os novos padrões de competitividade, exigidos pela reordenação do mercado internacional, o “tripé” custos, qualidade e produtividade é o principal sustentáculo não somente da terceirização, mas do modelo japonês no seu conjunto. Até porque o processo de melhoria da qualidade significa, geralmente, redução de custos. (DRUCK, 1999, p. 149).

Assim como defendido por Druck (1999), Antunes (2010) demonstra que essa prática visa apenas beneficiar os empresários e capitalistas em detrimento dos trabalhadores. Segundo Antunes (2010), as práticas *toyotistas* geram uma liofilização organizacional e do trabalho – pois se busca a redução do trabalho improdutivo que não cria valor, especialmente as atividades de manutenção – o que tem como repercussão a desregulamentação dos direitos do trabalho, aumento da fragmentação no interior da classe trabalhadora, precarização da força humana que trabalha e destruição do sindicalismo.

Isso significa que a terceirização, na visão de Antunes (2008; 2010), tem uma consequência direta para o trabalhador, pois, na medida em que os empresários buscam vantagens competitivas para si, fragmentam-se os coletivos de trabalhadores, dificultando a luta política e as estratégias sindicais; bem como, com a intensificação do ritmo produtivo, precariza-se o trabalho.

Para Druck e Borges (1993), a terceirização se difundiu rapidamente nos espaços industriais e nos serviços, principalmente devido à intensificação de suas práticas iniciadas nos setores de atividade meio, considerados periféricos, expandindo também para as atividades-fim das empresas⁹⁸. Nesse artigo, as autoras buscaram compreender os efeitos da terceirização e chegaram à conclusão de que essas práticas têm como consequências uma modificação tanto no mercado de trabalho quanto no plano político das ações coletivas. Na avaliação das autoras, a terceirização é utilizada como uma estratégia empresarial, em uma fase de economia mundializada, e que consiste em transferir os riscos para o ombro dos trabalhadores para que a empresa saia ileso.

O recurso à terceirização [...] é a expressão [...] de um momento de crise profunda, onde as condições econômicas e políticas vigentes no Brasil [...] têm sido enfrentadas por uma estratégia empresarial que busca, insistentemente, sair ileso, utilizando-se de todo o tipo de recurso para transferir perdas para os trabalhadores. (DRUCK; BORGES, 1993).

⁹⁸ A essa prática Pochmann (2011) chama de superterceirização.

As publicações que datam do começo da década de 90 já apontavam para uma tendência de precarização do trabalho, que foi sendo comprovada ao longo dos anos, por pesquisas que tinham por objetivo investigar a terceirização e seus efeitos. É o caso de Druck (1999), que, em suas investigações de doutoramento, apontou para algumas consequências fundamentais para se compreender as formas de contratação terceirizada, principalmente a respeito das formas precárias dos trabalhos que esse tipo de prática gera.

As principais consequências do processo de terceirização no Brasil vêm acentuar o caráter excludente do padrão de acumulação no país, tornando-se visíveis através da precarização do trabalho e do emprego. No que se refere ao mercado de trabalho, observa-se um crescimento dos trabalhadores sem vínculo empregatício (sem carteira assinada), o aumento dos trabalhadores por conta própria e a consequente diminuição do já reduzido contingente com vínculo empregatício e submetido a uma “relação de trabalho normal”. (DRUCK, 1999, p. 147).

Essa perspectiva analítica que consiste em associar a terceirização à precarização do trabalho também é seguida por Alves (2000), quando apontou para uma nova característica do trabalho dos anos 90 no Brasil, fruto do momento de reestruturação produtiva na fase do *toyotismo* sistêmico⁹⁹. De acordo com o autor, foi a partir desse período que a precariedade e insegurança penetram no núcleo da classe trabalhadora atingindo aqueles que mantinham vínculos formais de emprego. Assim, o que se desenvolveu foi um cenário de trabalho no Brasil mais diversificado, segmentado, polarizado e que tendia a tornar mais difícil construir uma solidariedade de classe (ALVES, 2000). As duas principais características apresentadas pelo autor para descrever o novo e precário mundo do trabalho são tendência de aumento da superexploração do trabalho¹⁰⁰ e a captura e o controle da subjetividade dos trabalhadores¹⁰¹.

Seguindo a trilha aberta por Antunes, Druck e Alves, para os quais a terceirização impacta o conjunto da classe trabalhadora, Marcelino (2008), em sua pesquisa buscou investigar de que maneira o sindicalismo se estrutura e atua diante das práticas de terceirização. Conclui que a terceirização coloca limites à ação do sindicato, principalmente em razão da precarização das condições de trabalho e da fragmentação das categorias; mas que isso não significa um

⁹⁹ O chamado *toyotismo* sistêmico foi um aprofundamento das práticas de reestruturação produtiva a partir dos anos 90.

¹⁰⁰ Superexploração do Trabalho é um conceito desenvolvido por Rui Mauro Marini quando este investiga as características do trabalho na América Latina desde o período colonial. Para maiores detalhamentos desse conceito, consultar MARINI, 1972 e 1973.

¹⁰¹ Esse ponto já era defendido por Ohno (1997) conforme foi apresentado acima na questão sobre o envolvimento do trabalhador, bem como por Coriat (1993).

obstáculo intransponível. Para a autora, as formas de contratação terceirizada se tornaram o mais importante recurso estratégico das empresas para gestão (e redução) de custos com a força de trabalho (MARCELINO, 2008). Para ela, não é possível dissociar terceirização de precarização, isso porque a palavra precarização “está associada à ideia de instabilidade, de provisório, de fragilidade, de incerteza; todas as palavras que dão significados às condições de trabalho que vêm sendo desenhadas desde o início da década de 1970” (MARCELINO, 2008, p. 93). Assim, a terceirização tende a ser fonte de empregos precários na medida em que submete esses trabalhadores aos dissabores e instabilidades do mercado.

É importante destacar que a relação entre terceirização e precarização do trabalho não está presente somente nas pesquisas que investigam a realidade brasileira. Druck e Théubad-Mony (2007), ao compararem os direitos dos trabalhadores no Brasil e na França, apresentam e defendem a ideia de que a flexibilidade gerada pelo processo de modernização ou de reestruturação industrial e das empresas levou a um novo patamar de precarização do trabalho. De acordo com Théubad-Mony, a concepção de flexibilidade mascara fenômenos materiais reais, como a intensificação do trabalho, fragmentação dos coletivos de trabalho, desemprego estrutural, trabalhos temporários e subcontratação (THÉUBAD-MONY apud THÉUBAD-MONY; DRUCK, 2007, p. 39).

Assim, as autoras defendem que a subcontratação na França é um processo que “vai da precaridade à precarização”, ocorrendo com a mudança dos modelos organizacionais pela necessidade da “urgência produtiva”, ou como chama Chesnais (1996), “imperativo da competitividade”. Desta maneira, as autoras apontam que há no caso francês uma tríplice flexibilidade que generaliza a precarização para os segmentos de trabalhadores. Essa tríplice flexibilidade consiste na flexibilidade nos empregos (trabalhos sazonais, terceirização, subcontratação, desemprego); nos tempos de trabalho (anarquia dos horários, semanais e anuais; intensificação do trabalho) e na vida familiar (apoiadas na divisão sexual do trabalho clássica, na qual as mulheres são responsáveis pela gestão da família). Portanto, assim como no Brasil, a terceirização ou subcontratação na França também indica para uma tendência da precarização do trabalho.

Em pesquisas latino-americanas, a tese da precarização também é presente quando se investiga o fenômeno da terceirização. Zárate (2011), ao estudar o caso mexicano, aponta que a terceirização ou subcontratação é uma forma de violação da legislação e dos direitos trabalhistas constituídos pela revolução mexicana. Isto ocorre, segundo Zárate (2011), porque a terceirização viola o artigo 123 da Constituição mexicana, em que é estabelecido que todos

os trabalhadores têm direito ao trabalho digno e socialmente útil, entendendo que o trabalho digno e socialmente útil não é outra coisa senão aquele que garanta a saúde do trabalhador e evite que esse seja colocado em perigo de vida, respeitando a dignidade e a liberdade e para o qual se lhe pague um salário adequado e equitativo.

A prática de terceirização no México implica violações aos direitos dos trabalhadores (ZÁRATE, 2011), isso porque a terceirização é uma maneira de burlar a legislação, promovendo a precarização do trabalho, permitindo que os trabalhadores laborem em condições de insegurança sem garantias à saúde, sem respeito a sua dignidade e sem salários justos¹⁰². Essa insegurança ocorre uma vez que a terceirização impede o trabalhador de ter estabilidade em seu trabalho, haja vista que no caso mexicano, a subcontratação ocorre por períodos curtos. Além disso, a empresa é beneficiada não só com a redução de custos, mas também porque evade de suas responsabilidades trabalhistas e, ao fim, extrai maiores taxas de lucros.

Em pesquisas argentinas, a terceirização é também uma forma de ataque às classes trabalhadoras, conforme apresenta Parelman (2014). Segundo a autora, no caso argentino, a subcontratação também tem como objetivo central o uso flexível da força de trabalho, reduzindo ao mínimo o número de trabalhadores permanentes e diretamente contratados. De maneira semelhante ao Brasil, foi nos anos 90 que a Argentina adotou o modelo neoliberal, o que, por sua vez, também contribuiu para o avanço dessas formas de contratação, sendo que, no setor público houve um corte de empregos estáveis substituindo-os por modalidades de contratação precárias. Essa característica produziu uma zona cinzenta nas legislações laborais que favoreceram o aumento da insegurança em um contexto no qual o Estado se ausentou de sua função de fiscalizador do cumprimento das normativas trabalhistas.

Parelman (2014) aponta que, mesmo depois de mais de 10 anos e com um relativo crescimento econômico na Argentina, persistiu a ampliação dos bolsões de empregos de baixa qualidade e o ataque aos direitos laborais. Assim, os principais impactos da terceirização ou subcontratação sobre o mercado de trabalho argentino foram a potencialidade em aumentar a informalidade e a precariedade do trabalho, possibilitando uma maior fragmentação no interior das empresas, redundando em diferenças entre empregados diretos e subcontratados.

Gianibelli (2014) buscou apresentar os impactos da terceirização na Argentina, a partir de uma pesquisa etnográfica e, assim, a terceirização é vista a partir do ponto de vista das vozes dos trabalhadores. Para os trabalhadores, as principais consequências estão ligadas às questões

¹⁰² Esses aspectos ocorrem também no Brasil conforme foi narrado pelas trabalhadoras e será apresentado no próximo capítulo.

de ordem política e das relações trabalhistas, isto é, as condições de trabalho e o disciplinamento laboral, no sentido do controle do tempo e dos movimentos; a divisão e a fragmentação dos trabalhadores, inclusive com assédios morais sobre os terceirizados; redução e diferença salariais. Essas características apontam para o avanço das estratégias patronais no sentido de aumentar a produtividade do trabalho através da submissão e do disciplinamento dos trabalhadores terceirizados com intuito de limitar ou eliminar as formas de organização coletivas¹⁰³.

As formas de resistência e de organização dos trabalhadores terceirizados nos sindicatos eram, pela própria natureza do trabalho, uma difícil tarefa, e segundo Gianibelli (2014), o sindicato ocupava um papel puramente formal sem nenhum tipo de representação, incluindo a não defesa efetiva dos trabalhadores até posicionamentos diretamente cúmplices da terceirização e do disciplinamento. Mesmo assim, ainda aponta que existem alguns sindicatos que enfrentam criticamente essas estratégias empresariais, com grandes dificuldades. Um exemplo desse conflito foi o assassinato, a tiros, de Mariano Ferreyra, um trabalhador e militante político, em 20 de outubro 2010, por um grupo de choque do sindicato da União Ferroviária¹⁰⁴ (BASUALDO; MORALES; CABELLO, 2014).

Assim sendo, é possível observar que a questão que liga a terceirização à precarização do trabalho não é uma especificidade dos estudos acadêmicos brasileiros, mas faz parte de um amplo e complexo movimento, que afeta de maneira semelhante muitos dos outros países latino-americanos e também europeus.

4.3 *A visão sindical*

A perspectiva sindical acerca da terceirização é apresentada a partir dos seguintes estudos: *Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho* de 2009, publicado pela CUT; *O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no*

¹⁰³ Esse aspecto também apareceu nas entrevistas realizadas com as trabalhadoras.

¹⁰⁴ “Em 20 de outubro de 2010, um grupo que respondia pela cúpula da União Ferroviária (UF), com a cumplicidade de funcionários da Polícia Federal Argentina (PFA), atacou com armas de fogo os empregados terceirizados da ex-linha ferroviária General Roca que, juntamente aos militantes do Partido Obrero e o Movimento Teresa Rodríguez, participaram de uma manifestação em que exigiam a mudança na planta permanente e na reincorporação de todos os trabalhadores despedidos das empresas que prestavam serviços para a Unidade de Gestão Operativa Ferroviária de Emergência. Como consequência dos disparos desde a patota ou a gangue ferroviária executados por Cristián Favale e Gabriel Sánchez, nesse dia morreu o jovem de 23 anos, Mariano Ferreyra, e resultaram graves feridas em Elsa Rodríguez, Nelson Aguirre e Ariel Pintos” (BASUALDO; MORALES; CABELLO, 2014, p. 158).

Brasil, de 2007; e *Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha*, de 2011, ambos os últimos realizados pelo DIEESE.

Cabe destacar, já de antemão, que apesar de a CUT se colocar criticamente com relação à terceirização e à precarização do trabalho, a central não combate sistematicamente essa prática no sentido de exigir o fim das mesmas, mas sim, busca regulamentar sua utilização, reduzindo os efeitos deletérios da precarização do trabalho¹⁰⁵. A perspectiva da CUT em buscar a regulamentação da terceirização de certo modo vai ao encontro da “tese de inevitabilidade” dessas práticas surgida no início dos anos 90.

Para Teixeira e Pelatieri (2009), as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, em especial com a adoção da prática de terceirização, geraram um processo de fragmentação da classe trabalhadora, ao mesmo tempo em que destruíram formas mais estáveis de emprego historicamente constituídas. Na avaliação das autoras, essas práticas, oriundas da externalização, fazem com que as empresas tenham uma relação de prestação de serviços e não mais uma relação de trabalho com quem executa essas demandas, ou seja, os trabalhadores. Nesse sentido, o trabalho terceirizado escapa a uma tipificação jurídica que identifica uma relação de subordinação, descaracterizando a relação de trabalho e o vínculo empregatício. Essa avaliação permeia a análise da CUT com relação à terceirização e, por consequência, a maneira como a central busca enfrentá-la.

Nas pesquisas realizadas pelo DIEESE (2007; 2011), a relação entre terceirização e precarização também é focalizada, apresentando principalmente um enfraquecimento do poder de barganha e resistência dos sindicatos. Na pesquisa de 2007, a entidade buscou evidenciar os efeitos da terceirização sobre os trabalhadores de diversos setores no Brasil – serviço público, bancários, elétrico, químico, petrolífero e da construção civil. Nesta dissertação, destacou-se especificamente o caso do setor público.

Segundo essa pesquisa, a terceirização no setor público realiza-se com a adoção de modelos flexíveis na gestão do trabalho, o que possui efeitos perversos sobre os trabalhadores. O principal argumento utilizado pelos gestores públicos é que essas práticas resultam não só na redução de custo, como também na melhoria da qualidade do serviço oferecido; mas, diferente disso, a entidade aponta que “os resultados devem ser avaliados não sob apenas uma ótica estritamente técnica, pois sua definição deveria também ser permeada pelas expectativas de

¹⁰⁵ Pode ser consultado no PL nº 1621 de 2007. Esse projeto de lei foi apresentado por Vicentinho (PT-SP) em 2007 e foi elaborado a partir do texto construído pela CUT, no GT Terceirização, coordenado pela Secretaria Nacional de Organização, e possui como justificativa definir os termos da terceirização assegurando a dignidade do trabalho e do trabalhador.

atendimento qualificado dos maiores interessados: os cidadãos-usuários” (DIEESE, 2007, p. 39).

Nesse sentido, concorda-se que a análise não deve estar focalizada apenas no fim, ou no resultado final do serviço, nem controle dos resultados, mas também no meio, ou seja, na maneira e nas condições com que o trabalho é realizado. Por esse motivo, esta pesquisa observou a terceirização a partir dos estudos teóricos sobre o tema mas também da forma como os trabalhadores compreendem e são impactados por suas relações trabalhistas.

Na pesquisa publicada pelo DIEESE no ano de 2011, o objetivo era apontar algumas das “faces” dos efeitos da terceirização sobre o trabalhador. Foram identificadas algumas condições importantes que reforçam a tese de precarização do trabalho. Identificaram-se quatro situações que ocorrem com maior incidência quando se trata de formas de contratação terceirizada. Em primeiro, lugar destacaram-se os calotes de empresas terceirizadas, que “da noite para o dia” fecham as portas deixando os trabalhadores “a ver navios”¹⁰⁶. O segundo fator elencado na pesquisa foi com relação à saúde e segurança no trabalho – os maiores índices de acidentes graves e fatais de trabalho ocorrem entre trabalhadores terceirizados¹⁰⁷. O terceiro fator foi o ataque aos direitos trabalhistas¹⁰⁸ analisados no setor bancário, no qual o salário médio e o auxílio-refeição são bem abaixo nas empresas terceirizadas¹⁰⁹. Por fim, o último efeito, e não menos deletério (e que não aparece em estatísticas) é a questão do preconceito e discriminação sobre os trabalhadores terceirizados.

¹⁰⁶ Sobre esta questão, há uma importante publicação de Assunção (2011) que apresenta uma situação ocorrida na USP quando a empresa que prestava serviços para a universidade decretou falência, fechando as portas e não cumprindo seus compromissos de pagar o salário dos trabalhadores no ano de 2005.

¹⁰⁷ Segundo a pesquisa, em 81 empresas do setor de energia elétrica avaliadas em 2010, o número de acidentes com trabalhadores próprios foi de 104.857 *versus* 127.584 de trabalhadores terceirizados. Já na empresa de papel Klabin, no ano de 2008, as taxas de frequência de acidentes foi de 2,65 de empregados próprios contra 5,95 de trabalhadores de empresas terceirizadas.

¹⁰⁸ Ainda no que se refere à questão dos direitos trabalhistas no Brasil, Carelli (2007) defende que “a terceirização [...] é [...] a maior fonte de problemas para o direito do trabalho, que ainda não se encontra devidamente preparado instrumentalmente para responder aos desafios que o fenômeno acarreta. [...] a terceirização e seu uso desenfreado e desregulado trouxeram para o mundo laboral um crescimento extremado da precarização das condições de trabalho, com a fragmentação do coletivo dos trabalhadores e a exclusão social.” (2003, p. 59).

¹⁰⁹ A média dos salários de contratados diretos é de R\$ 2.800,00 *versus* R\$ 1.300,00 de terceirizados; com relação ao auxílio-alimentação, o valor médio é de R\$ 600,00 para contratados diretos, contra R\$ 291,00 de empresas terceirizadas.

No livro que foi publicado pela CUT em 2009, existem alguns capítulos elaborados por algumas confederações e federações nacionais de trabalhadores¹¹⁰. De maneira geral, essas entidades compreendem a terceirização como a principal forma de flexibilização das legislações e direitos trabalhistas, e cuja principal consequência é a fragmentação dos coletivos de trabalhadores e a precarização do trabalho. Segundo essas entidades, entretanto, o principal problema é menos a terceirização em si, e mais a maneira como ela foi levada a cabo no Brasil, pois para elas “a terceirização até poderia ser um processo viável se fosse sinônimo de especialização e não de perda de direitos” (CONTRACS/CUT, 2009, p. 279). Nesse sentido, as ações adotadas pela CUT – como é o caso da proposição do PL já citado anteriormente, que tem como objetivo regulamentar a terceirização para assim reduzir seus efeitos negativos – possuem um escopo mais minimizador de danos do que de combate sistemático dessas práticas.

Busca-se neste trabalho apresentar o fenômeno da terceirização de maneira detalhada, visando contribuir com sua conceptualização. Assim é também importante destacar que essa relação contratual não é a única geradora da precarização do trabalho, pois essa é uma condição estruturante do modo de produção capitalista, conforme identificou Marx (1996b) quando trata do *cheap labour*, ou seja, uma maneira que o capital encontrou para explorar as forças de trabalho mais baratas aumentando a extração das taxas da mais-valia através da externalização da produção nas indústrias domésticas. A diferença está centrada na relação com a força de trabalho, pois, na terceirização, distintas empresas com seus trabalhadores convivem sob um mesmo “teto”, não necessariamente levando para fora da unidade física a produção da mercadoria, como foi identificado por Marx. Assim, se a externalização visava diminuir a resistência dos trabalhadores com a dispersão, conforme já observado por Marx, na terceirização se dispersa ao aproximá-los, isto é, não é mais a distância geográfica que mina a resistência dos trabalhadores, senão a distância por serem trabalhadores de diferentes empresas, ainda que atuem no mesmo espaço.

¹¹⁰ Confederação Nacional dos Metalúrgicos, C.N. dos Sindicatos de Trabalhadores da Indústria da Construção e Madeira; C.N dos Trabalhadores do Ramo Financeiro; C.N. dos Trabalhadores do Ramo Químico; C.N. dos Trabalhadores em Seguridade Social; C.N. dos Trabalhadores no Comércio e Serviços; C.N. dos Trabalhadores Vigilantes e Federação Nacional dos Urbanitários.

5 ANDANDO, LIMPANDO E VIVENDO NA CORDA BAMBA

Neste capítulo apresentam-se os dados empíricos coletados nas entrevistas não diretas. Os dados passaram por uma primeira análise ao serem agrupados em eixos temáticos, que partiram da maneira como as trabalhadoras entrevistadas perceberam o pesquisador, retomando a questão desenvolvida na introdução desta dissertação, para chegar à maneira como essas mulheres percebem e descrevem as relações de seu trabalho cotidianamente realizado.

O capítulo foi dividido em quatro partes. Em primeiro lugar descrevem-se aspectos gerais das entrevistas; no segundo momento discorre-se acerca das dificuldades que surgiram na fase de coleta dos dados empíricos; a terceira seção dedica-se a apresentar quem são essas trabalhadoras que participaram da pesquisa, a partir de seus próprios relatos, e, por fim, no quarto e último item, apresentam-se os trechos das entrevistas subdivididas em eixos temáticos.

5.1 *Delineando as entrevistas*

Foram realizadas formalmente entrevistas com quatro trabalhadoras nas casas ou locais de trabalho, conforme escolhido por cada trabalhadora, em dezembro de 2013 e em abril de 2014. Por se tratar de uma pesquisa que utiliza métodos qualitativos, não foi utilizada grande amostragem, por duas razões principais: em primeiro lugar, em virtude das dificuldades geradas imediatamente quando se escolhem tais métodos, como por exemplo, a transcrição de entrevistas. O segundo fator decorre tanto do limite histórico como também da possibilidade de generalização da visão desses sujeitos inseridos em determinadas relações de trabalho, pois essas trabalhadoras vivem em condições semelhantes de trabalho e cada entrevistada, ao relatar sobre o cotidiano de trabalho e sua vida, acaba representando a categoria social de que ele faz parte, sendo que esse processo pode ser consciente ou não. Isso significa que *mesmo na singularidade de cada sujeito, suas falas não vão além do que permitem suas vivências*.

Formalmente as quatro trabalhadoras entrevistadas prestam serviço em diferentes escolas estaduais de Marília-SP, localizadas em diferentes regiões no município, sendo duas na região central e duas nas áreas periféricas¹¹¹. Ao optar por estas e não outras¹¹² escolas, levou-se em consideração a localização geográfica, pois tem uma implicação direta na composição

¹¹¹ Aqui não será exposto o nome das escolas visando salvaguardar as identidades dos trabalhadores.

¹¹² A Diretoria de Ensino de Marília contempla 13 outras cidades além de Marília. São elas: Álvaro de Carvalho, Alvinlândia, Echaporã, Fernão, Gália, Garça, Júlio Mesquita, Lupércio, Ocaçu, Oriente, Oscar Bressane, Pompeia e Vera Cruz, que abrigam 63 escolas.

dos demais sujeitos que configuram o cotidiano escolar, ou seja, estudantes, professores e demais funcionários.

Realizaram-se conversas e entrevistas informais com outros trabalhadores dos serviços de limpeza de outras unidades escolares e também da faculdade sob cuja orientação se realizou esta pesquisa. Embora não tenham sido expostas de maneira sistematizada, nessas entrevistas informais muitas vezes revelaram-se dados importantes para compreender essa condição de trabalho, que são expostos principalmente na seção em que se trata das dificuldades encontradas.

Foram escolhidas essas trabalhadoras em razão de uma proximidade do pesquisador com essas mulheres, como já foi dito no capítulo inicial. A única exceção foi uma trabalhadora com quem o contato foi mediado por um amigo que trabalha na escola. Tentou-se também realizar uma entrevista com um trabalhador do gênero masculino, porém, sem êxito¹¹³. Todas as entrevistas foram gravadas e depois transcritas de modo que fossem utilizadas no desenvolvimento desta dissertação.

5.2 *Dificuldades da coleta dos dados*

Quando se iniciaram as pesquisas de campo visando coletar as informações dos trabalhadores para alcançar o objetivo proposto nesta pesquisa, algumas dificuldades surgiram. Esses empecilhos são dados que contribuem para a análise das entrevistas e das condições desses trabalhadores, mas que só foram compreendidos dessa maneira após a pesquisa bibliográfica e também depois de realizadas todas as entrevistas e já durante o momento das análises.

Destarte, tem-se claro que, para compreender os impactos objetivos e subjetivos do trabalho terceirizado sobre esse trabalhador, as perguntas e os diálogos remetem sempre às experiências vividas no cotidiano e que, por isso, podem não ser ditas ou respondidas. São dados indizíveis e cabe ao pesquisador compreender tanto os silêncios quanto as recusas de trabalhadores em participar da pesquisa. Nesse sentido, o pesquisador não pode ser ingênuo a ponto de acreditar que o trabalhador irá se abrir e falar de coisas que podem ser dolorosas para si, para alguém que mal conhece.

Todavia, essa é a tarefa do pesquisador. Deve “retirar” as informações não de maneira arbitrária ou desleal, mas criando um ambiente que possibilite ao entrevistado se sentir à

¹¹³ Adiante são expostas as razões.

vontade e se perceber enquanto um sujeito importante e fundamental para a execução da pesquisa, o que exige alguns cuidados que vão desde o momento da abordagem e o convite para a entrevista até a maneira como são feitas as perguntas. Essas percepções não estavam postas durante o projeto de pesquisa, porém, vieram à tona durante a pesquisa de campo, na medida em que eram realizadas as entrevistas. Assim, a maneira como ocorre a abordagem do pesquisador tem influências na entrevista, justamente porque o trabalhador entrevistado também detém uma atitude de investigação sobre o pesquisador (MICHELAT, 1980; SATO; SOUZA, 2001).

Assim, o pesquisador deve ter em mente esses primeiros aspectos que se colocam no momento de realizar a pesquisa de campo: como abordará o entrevistado e como serão apresentados os objetivos da pesquisa. As diferentes maneiras como se chegou às trabalhadoras, conforme dito anteriormente, tiveram consequências no desenrolar das entrevistas. Percebeu-se, por exemplo, que relatos com maior profundidade foram expostos pelas trabalhadoras que já conheciam o pesquisador, enquanto a única trabalhadora que o pesquisador não conhecia não narrou experiências que poderiam ser comprometedoras, relatando mais características de si do que do trabalho propriamente dito. Infere-se que, ao se sentirem mais seguras, relatam experiências que dificilmente seriam informadas para um “estranho”.

Além da relação de confiança, outro dado importante, e que só foi possível perceber durante as próprias entrevistas, é o local. Nas entrevistas realizadas nos locais de trabalho, foram abordadas pelas trabalhadoras mais dados “profissionais” e menos “pessoais”, ao passo que as trabalhadoras entrevistadas em suas casas ofereceram proporcionalmente mais elementos “pessoais”.

Um dado que surgiu durante a fase de coleta de dados e que deve ser levado em consideração foram as diferentes posturas do mesmo trabalhador em diferentes contextos. Com o intuito de perceber as nuances e as diferenças que o gênero pode ter em relação ao trabalho, tentei efetivar uma entrevista com um trabalhador do gênero masculino, José¹¹⁴, que trabalhava na época em uma das escolas onde atuei em 2013 e com quem eventualmente conversava sobre coisas cotidianas, algumas vezes sobre relações trabalhistas, como a questão salarial, sindicato, férias etc. Ao falar com José sobre a pesquisa apresentando os objetivos, ele foi convidado para participar e aceitou. Todavia, as dificuldades iniciaram no momento de agendar uma data. José passou seu telefone para combinar “com mais calma” local e horário, e assim ocorreu. Ao todo

¹¹⁴ Os nomes deste e das demais trabalhadoras são fictícios.

foram três telefonemas, e em todos José se mostrava disposto a participar. Quando finalmente foi marcada a entrevista, com data, local e horário, todos propostos por José, combinamos de nos encontrar no terminal rodoviário para que fôssemos juntos à faculdade, onde seria realizada a entrevista.

No dia e local combinado, cheguei com 10 minutos de antecedência e liguei para José com o intuito de informar que já estava no local combinado. Porém, diferente das outras vezes, quem atendeu ao telefone foi seu irmão, que disse que José havia saído fazia uns cinco minutos, que havia esquecido seu celular em sua casa e não sabia aonde ele foi. Diante dessa informação, imaginei que José fosse chegar a qualquer momento, porém não foi o que aconteceu; uma hora e quinze minutos se passou e José não chegou. Depois disso, liguei mais algumas vezes ao telefone celular de José, que não atendeu mais as ligações.

A partir dessa situação, pus-me a refletir sobre o ocorrido, recorrendo às conversas que tive com o trabalhador, buscando compreender as razões do “bolo” dado pelo trabalhador. José é homem, nordestino, nascido no Rio Grande do Norte e está em Marília desde 2011, trabalhava em dois lugares, de dia, das 08 h até 16 h, laborava com seu irmão na construção civil, fazendo telhados e consertando telhas, e à tarde/noite, das 16 h às 23 h, na escola, como faxineiro. Conhecendo esses dados, somados às experiências narradas pelas demais trabalhadoras nas entrevistas e levando em consideração as relações sociais de gênero, minha hipótese é a de que o trabalhador teve medo de falar sobre seu trabalho, e também pode ter sido influenciado por seu irmão a não participar da entrevista, inclusive, ele falou a telefone comigo, e não José.

Outro fator que pode causar problemas ao pesquisador na hora de contar com as contribuições dos entrevistados é a situação política do ambiente de trabalho¹¹⁵. Ao longo de toda pesquisa de mestrado, tentei coletar depoimentos de uma trabalhadora que atua no *campus* onde foi realizado este mestrado. Essa aproximação não se deu repentinamente; pelo menos desde o ano de 2011 conversava com essa trabalhadora; quase sempre falávamos sobre assuntos corriqueiros e triviais. Em muitas dessas conversas aparecia um “clima” de tensão política, sobretudo em razão de ações do movimento estudantil¹¹⁶, que possui como uma de suas principais pautas o fim da terceirização e a incorporação destes trabalhadores ao quadro de funcionários do Estado. Os estudantes do movimento entendem que a terceirização é o maior

¹¹⁵ As trabalhadoras entrevistadas não sentiam esse ambiente de tensão em virtude de movimentações políticas; em sua grande maioria as tensões eram oriundas de outras situações, mais ligadas ao cotidiano do trabalho e menos a lutas políticas.

¹¹⁶ O movimento estudantil que atua na Faculdade de Filosofia e Ciências da Unesp é composto por militantes das mais diversas correntes ideológicas.

ataque da burguesia sobre o trabalhador. Em atos e assembleias são sempre recorrentes falas inflamadas e exaltadas de alguns estudantes defendendo o fim da terceirização, e, muitas vezes, essas falas continham denúncias das condições precárias desse trabalho.

Nas conversas quase triviais com a trabalhadora, algumas vezes apareceram dados significativos que não devem ser desprezados, como, por exemplo, quando Selma¹¹⁷ afirmou que as ações políticas por parte dos estudantes trouxeram maiores dificuldades para o cotidiano do trabalho, pois a pressão e o controle por parte dos supervisores passaram a ser maiores, na mesma medida em que o risco de demissão aumentou. Segundo Selma, isso ocorreu porque, em diversos atos e assembleias, alguns estudantes, em suas falas “defendendo” os trabalhadores terceirizados e “denunciando” o trabalho precário, diziam coisas que os trabalhadores teriam dito, como, por exemplo, que não tinham materiais de trabalho adequados e suficientes para realizar suas tarefas. Essa “denúncia” aparentemente simples por parte dos estudantes repercutiu “como uma bomba” no meio dos trabalhadores, e dias depois o supervisor chamou a atenção de todos os trabalhadores dizendo que a empresa cumpria com sua parte e que dava todas as condições para estes trabalharem.

Quando Selma relatou isso nas conversas, ela mostrava uma clara preocupação com a possibilidade de a empresa demitir os trabalhadores em razão da ação do movimento estudantil, e que por isso se sentia desconfortável para conceder a entrevista. A preocupação de Selma é totalmente compreensível, pois, como ela mesma dizia, ela tinha contas para pagar e não poderia perder o emprego. Temendo que sua fala pudesse ser utilizada em os atos e/ou assembleias realizadas pelo movimento estudantil, o que poderia gerar maiores problemas para todos os trabalhadores, preferiu não participar da pesquisa através da entrevista formal.

Esses dois casos evidenciam duas dificuldades que podem surgir durante a realização da pesquisa de campo. Na primeira observou-se sobre a dificuldade de operacionalizar e efetuar as entrevistas, enquanto que na segunda evidenciou-se uma questão de natureza prática. Essas questões dificilmente podem ser previstas durante a elaboração do projeto de pesquisa e só surgem quando se vai ao campo. Portanto, lidar com as dificuldades que surgem no momento da realização da pesquisa é parte do material sujeito a análise.

¹¹⁷ Nome também fictício.

5.3 *Retratos: quem são essas trabalhadoras*

Conforme já foi destacado anteriormente, foram realizadas quatro entrevistas, e todas as entrevistadas tiveram seus nomes alterados, visando preservar suas identidades, pois se reconhece que, para essas mulheres, os riscos assumidos ao conceder as entrevistas são grandes, sobretudo em virtude da frágil relação contratual. Os nomes escolhidos para designar as trabalhadoras foram de mulheres que historicamente contribuíram para a luta das trabalhadoras e trabalhadores: Rosa Luxemburgo, Heleieth Safiot, Mercedes Sosa e Frida Khalo. Assim, escolher esses nomes consistiu em uma singela homenagem às mulheres defensoras da classe trabalhadora.

Como não foi adotado um questionário fechado e padronizado, as biografias são relatadas com base no depoimento de cada uma e por isso não possuem os mesmos tipos de informações.

1. Rosa:

Rosa é mulher, casada, mãe de dois filhos adultos, tem cerca de 40 anos. Trabalha como faxineira terceirizada há seis anos: dois anos em uma escola profissionalizante e quatro anos na atual escola. Rosa, como a maioria das entrevistadas, não é natural de Marília, nasceu no estado do Paraná e quando recém-nascida foi para a cidade de Limeira, interior de São Paulo, com sua família – pai, mãe e mais três irmãos. Com a separação de seus pais; ela, sua mãe e seus três irmãos se mudaram para Nova Columbia, distrito de Ocaçu, cidade ao lado de Marília, onde residiam seus avós. Por volta dos 15 anos, Rosa mudou-se para Marília para trabalhar “em casas de família” como empregada doméstica; trabalhava e morava no local do emprego e aos finais de semana voltava para a cidade de seus avós. Rosa deixou de trabalhar como empregada doméstica tempos depois de casada, quando então começou a trabalhar para firmas terceirizadas como faxineira, onde foi chamada para trabalhar na primeira escola citada, e, em seguida, depois que a empresa perdeu a licitação, ficou um mês sem trabalho até ser chamada por outra empresa onde trabalha atualmente. A entrevista com Rosa foi realizada em sua residência.

2. Heleieth:

Heleieth é mulher, casada, mãe de quatro filhos, negra, 37 anos. Trabalha como faxineira terceirizada há cerca de um ano. Heleieth cursou apenas até a 5ª série do ensino fundamental, nasceu e viveu em Marília. Trabalhava como empregada doméstica antes de iniciar como terceirizada. Iniciou neste trabalho após a mediação de sua irmã que também trabalhava como faxineira terceirizada em outra escola no município de Marília, sua irmã havia comentado com ela que a firma precisava estava contratando, assim, foi até a escola onde sua irmã trabalhava e

foi contratada. Após um período trabalhando nesta escola pediu para ser transferida para a atual escola em razão de ser mais perto de sua casa, o que fazia com que ela economizasse parte do seu salário com transportes. A entrevista com Heleieth foi realizada em sua residência.

3. Mercedes:

Mercedes é mulher, solteira, mãe de um filho, 42 anos. Trabalha como faxineira terceirizada faz cinco anos sempre na mesma escola. Mercedes é nascida em Tupã e atualmente mora em um distrito de Marília chamado Padre Nóbrega; de sua casa até a escola onde trabalha leva em média 1h30m de ônibus. Mercedes começou seu trabalho como faxineira terceirizada após ter trabalhado dois anos como auxiliar de serviços gerais para o Estado por meio de um processo seletivo com esta validade; ao final do prazo, o setor onde Mercedes trabalhava passou a ser terceirizado e a pedido da direção da escola a empresa que venceu a licitação manteve a trabalhadora em seu antigo posto. A entrevista com Mercedes foi realizada na unidade escolar onde ela trabalha, durante o período de férias escolares.

4. Frida:

Frida é mulher, casada, mãe de dois filhos, 32 anos. Trabalha como faxineira terceirizada há dois. Nasceu em Campinas, onde viveu até seus 28 anos. A mudança para Marília ocorreu em virtude de Frida ter sido demitida de seu emprego como cobradora em veículos do transporte alternativo de Campinas, após a empresa ser vendida. Vendo-se sem condições de se manter e com o marido preso, aceitou o convite de sua cunhada, que possuía um pequeno imóvel na cidade de Marília, para morar sem precisar pagar aluguel. Inicialmente, trabalhou como empregada doméstica, tendo inclusive registro em carteira, mas optou por trocar esse emprego para trabalhar na escola. A entrevista com Frida foi realizada na escola em que presta serviço, durante seus intervalos.

5.4 *As falas: “dando voz” a quem “não tem”*

Destaca-se de antemão que a própria maneira como as entrevistas foram apresentadas, bem como os trechos e perguntas selecionadas, e seu agrupamento em eixos temáticos, já representa uma primeira análise. Tendo em vista os princípios metodológicos que orientam esta pesquisa, a organização e a apresentação dos dados empíricos seguiram um caminho que partiu da maneira como as entrevistadas percebem e veem o pesquisador, depois orienta seu foco para a representatividade política e sindicatos; no terceiro momento aborda as diversas matizes do cotidiano de trabalho e as relações com os demais trabalhadores e pessoas que ocupam o espaço escolar e, por fim, se refere aos impactos desse tipo de trabalho para a saúde das trabalhadoras.

Para trilhar esse trajeto, foi realizada a seguinte sequência de tarefas, obedecendo aos princípios da entrevista não diretiva: 1) análise temática das entrevistas, a fim de detectar os tópicos gerais que continham em comum; 2) fragmentação das entrevistas segundo os temas emanados da análise; 3) recomposição de cada entrevista em função de uma ordem segundo a importância e a sequência dos temas encontrados; 4) construção de um conjunto coerente de que cada depoimento seria uma unidade.

Essa recomposição das entrevistas foi desenvolvida a partir do tipo de informação que as próprias trabalhadoras apresentaram nos momentos das entrevistas, bem como pelos caminhos já abertos pelos autores da Sociologia do Trabalho expostos no capítulo anterior. Nesse sentido, foram levadas em consideração as elaborações teóricas como guia para as entrevistas, principalmente no que tange à precarização do trabalho e à relação da terceirização com as representações sindicais. Essa é uma das possibilidades de atribuir uma significação às falas das trabalhadoras e significa que “cada detalhe só tem sentido em relação com todos os outros elementos disponíveis [...] isto é compreensível se for lembrado que consideramos as entrevistas não-diretivas como uma produção de sintomas que caberá a nós interpretar e organizar” (THIOLENT, 1980, p. 203). Isso quer dizer que seguindo as ferramentas metodológicas da entrevista não diretiva cabe ao pesquisador dar a forma, interpretar e organizar as entrevistas para então empreender as análises.

Antes de apresentar os trechos das entrevistas, cabe ainda uma última ressalva, pois, como não foi seguido um roteiro com as mesmas perguntas, as trabalhadoras não necessariamente falaram sobre os mesmos temas – a partir das respostas à pergunta inicial, que foi sobre a biografia de cada trabalhador, é que foram sendo desenvolvidas as entrevistas.

Defendeu-se na introdução e nos primeiros itens deste capítulo, que o entrevistado também assume um papel de investigador frente ao pesquisador, e também a maneira como este é abordado terá implicações para o desenvolvimento e o tipo de informações que os depoentes fornecerão. Assim, considerou-se fundamental apresentar as entrevistas partindo desse ponto, isto é, da maneira como algumas dessas trabalhadoras percebem o pesquisador.

Pesquisador¹¹⁸: – Quando perguntei sobre a entrevista, o que achou na hora? O que você pensou?

¹¹⁸ Quando se apresenta um diálogo como neste caso, será identificada somente a primeira fala do pesquisador e da entrevistada, enquanto o restante virá somente com o travessão à frente.

Rosa: – Eu pensei que fosse coisa do serviço mesmo, que a gente tinha conversado um pouquinho lá né [se referindo à abordagem e o convite para a entrevista]¹¹⁹, aí eu pensei, é mais ou menos sobre aquilo [sobre o serviço] (nesse momento parece um tom de voz e uma forma de falar que pode ser compreendido como insegurança, como quem não sabe muito bem o que está acontecendo)¹²⁰.

– E você sentiu alguma coisa?

– Não (fazendo aquele um som característico de negação, balançando levemente a cabeça lateralmente).

– Por que você aceitou dar a entrevista?

– Ah, não sei... Eu achei que não iria me atrapalhar em nada (risos), então, para mim, não atrapalharia, então tanto faz né... (posição corporal de certo orgulho, um sentimento de importância).

Quando Rosa respondeu essa pergunta, sobre o porquê ela aceitou conceder a entrevista, observou-se um dado importante que o gravador não pôde captar – a postura corporal e o sorriso com que a trabalhadora respondeu. No sorriso e na postura corporal ficou nítido certo orgulho que Rosa sentia, pois foi a primeira vez que ela poderia falar de si e de seu trabalho para alguém que não fosse do próprio ambiente de trabalho. Como foi observado em outros momentos, Rosa compreendia a entrevista como um reconhecimento da importância de seu trabalho.

Frida era a única trabalhadora que o pesquisador não conhecia e seu contato foi mediado por um amigo que os apresentou. Assim, a forma como ela interpretou e respondeu a esse questionamento está associada à sua “eficiência”, pois ela ter sido escolhida para dar a entrevista representaria um reconhecimento dessa característica. Essa hipótese se baseia no fato de que, em dado momento da entrevista, o marido de Frida chegou e ela foi explicar a ele o que estava sendo realizado naquele momento: “Estou dando uma entrevista aqui, é rapidinho, tá amor; é que sou muito eficiente!”.

Conceder as entrevistas foi motivo de orgulho, pois representava para cada trabalhadora certo reconhecimento de seu trabalho. De certa maneira, era como se a “invisibilidade” do setor de limpeza (COSTA, 2004) fosse quebrada na medida em que ela despertava o interesse do pesquisador. Além disso, para as trabalhadoras, participar da pesquisa poderia significar uma possibilidade de melhorias para a categoria. Como afirmou Heleieth, relatar sobre as condições de seu trabalho era uma forma oportuna de divulgar a precariedade e as humilhações por ela

¹¹⁹ Os trechos que estão entre colchetes são comentários adicionados pelo pesquisador quando as falas se referem a outra situação que não foi exposta, mas que é importante para contextualizar as falas.

¹²⁰ Os trechos entre parênteses são elementos observados pelo pesquisador e que não são possíveis de serem captados com o gravador, como, por exemplo, a postura corporal e os diferentes tons com que cada trabalhadora fala sobre determinado tema, esses dados “inaudíveis” ajudam na compreensão do que foi dito.

sofridas. Essa análise pode ser evidenciada quando foi questionada, ao fim da entrevista, se ela queria dizer mais alguma coisa, e afirmou: “Gostaria que tudo isso fosse publicado, que todo mundo possa ler e entender cada palavra dessas”.

Assim, fica claro que as trabalhadoras viam uma dissimetria entre elas e o pesquisador, entretanto, antes de ser um empecilho, isso tornou-se uma vantagem, uma possibilidade de obter melhorias no trabalho. Pois, na medida em que as trabalhadoras enxergavam o pesquisador como alguém que está na universidade pesquisando o trabalho terceirizado do setor de limpeza, mais do que uma oportunidade de falar sobre as condições de seus trabalhos, viam uma possibilidade de mudanças. Esse dado pode ser lido nas entrelinhas da fala de Rosa, quando afirmou que: “Quem sabe, de repente, né, eles... Alguém lá de dentro escuta... Vamos pelo menos estudar sobre isso, de repente, né”. Quando ela fala sobre “eles” e “alguém de lá de dentro”, está se referindo principalmente aos gestores públicos e à oportunidade de falar com as pessoas “de lá de dentro”, ou seja, de essas trabalhadoras serem ouvidas.

Se por um lado as trabalhadoras viam o pesquisador como um sujeito que poderia ajudá-las e trazer melhorias reais ao divulgar as entrevistas, por outro lado, isso demonstra que essas trabalhadoras sofrem e sentem com um “isolamento” e a “invisibilidade” (COSTA, 2004), frutos de uma humilhação social (GONÇALVES FILHO, 1998), que é o impacto subjetivo da terceirização, e mais do que isso, um impacto traumático da desigualdade de classes.

Costa (2004), em sua pesquisa com trabalhadores garis da Universidade de São Paulo, chama a atenção para a categoria da invisibilidade, mas não se trata de uma “invisibilidade” qualquer, senão uma *invisibilidade pública*, que é uma expressão que resume diversas manifestações de um sofrimento político. Para Costa (2004, p. 63) a *invisibilidade pública* é “desaparecimento intersubjetivo de um homem no meio de outros homens, é a expressão pontiaguda de dois fenômenos psicossociais que assumem caráter crônico nas sociedades capitalistas: *humilhação social* e *reificação*”, sendo a primeira, humilhação social¹²¹, concebida como “um sofrimento longamente aturado e ruminado por gente das classes pobres” (GONÇALVES FILHO, 2004, p. 22).

Na medida em que as trabalhadoras viram o pesquisador como um sujeito com um potencial para ajudá-las em possíveis melhorias de suas condições de trabalho, pode-se inferir que elas não possuem relações com os representantes da categoria, isto é, com os sindicatos, o

¹²¹ “A humilhação é flecha que acerta cedo e fundo a personalidade. Machuca o humilhado depois de já haver machucado seus ascendentes, sua família, seu grupo de raiz, sua classe, às vezes um povo inteiro. Nunca é meramente a dor de um indivíduo, porque a dor é nele a dor já dividida entre ele e seus irmãos de destino”. (GONÇALVES FILHO, 2004, p. 32).

que seria o indício de um dos impactos objetivos da terceirização. Isto porque, se essas trabalhadoras compreendessem o sindicato como um instrumento legítimo de atuação política para melhorias nas condições de trabalho, não seria necessário depositar as esperanças por melhorias sobre esta pesquisa. É possível fazer essa afirmação principalmente em razão das respostas que as trabalhadoras ofereceram quando foram questionadas acerca do sindicato.

Pesquisador: Qual a relação de vocês com o sindicato?

Mercedes: – Olha, esse ano tivemos direito no sindicato, porque antes não tínhamos direito não, mas esse ano que a gente tem. Cobraram uma taxa aí, e a gente não sabia o que que era, aí eu perguntei: “Que desconto é esse no meu salário?”. Dividiram em duas vezes, cobraram uma taxinha boa até, 75 reais de sindicato.

– E como se dá a organização de vocês, pensando fora da escola, entre os trabalhadores da empresa e sindicato?

– É nós por nós mesmo, porque ninguém vai ao sindicato, com medo de ser mandado embora, ninguém se organiza, todo mundo fica esperando um ir, a realidade é isso, ninguém vai.

– E por que ocorre isso?

– Ah, meu bem, porque a maioria é que nem eu, temos crianças pequenas, e se ficar desempregado agora é... É como dar murro em ponta de faca, como é que fica? Então opta por esperar outra pessoa ir e ver como que fica, pra resolver o problema entre eles, o sindicato resolve com a empresa, porque se você vai ao próprio sindicato...

– Então vocês e o sindicato têm poucos contatos e que se resumem a problemas pontuais?

– Pouco contato, só caso acontecer algum “tsunami”, e chegar final do ano [...]. Se for lá e eles tentam negociar, porque é melhor negociar lá com o sindicato, do que mandar pro “pau”, porque aí a turma se enrola. Porque o ano passado, antes de ser descontada essa taxa do sindicato, a gente não tinha direito a nada. A gente podia ir lá ao sindicato e pedir uma informação e talvez, porque a gente não tinha sindicato [filiação], porque eu trabalhei aqui 10 anos e não tive sindicato, eu não podia nem reclamar, se não era mandada embora.

Essa ausência de sentido de representação é mais notória ainda na fala de Rosa, quando comentou sobre a relação dos trabalhadores terceirizados de sua categoria com o sindicato:

Pesquisador: – E você é filiada a algum sindicato? Tem algum sindicato que vocês fazem parte?

Rosa: – Para falar a verdade eu nem sei se essa firma tem sindicato. A outra firma que nós estávamos tinha, mas o sindicato era de Bauru. Essa eu não perguntei, ainda, não.

– E alguma vez vocês já procuraram o sindicato para tentar alguma reivindicação de melhoria do trabalho?

– Não, nós não procuramos, não. Ah, eu acho que nem resolve, para falar a verdade, viu, porque é uma coisa muito grande. Um pouquinho de pessoas contra um monte de firmas de terceirização, então não tem como, né. A única coisa que eles vão falar para você é: “Se não está satisfeita, procura outra coisa”.

– Então você acha que ser terceirizada dificulta, porque, por exemplo, ocorreu a mobilização dos trabalhadores estaduais, que eles entraram em greve e a escola parou esses três dias. Você acha que o fato deles serem trabalhadores do Estado ajuda na mobilização para lutar por direitos?

– Ah, ajuda, vixe... Vai terceirizado fazer greve para você ver, vai tudo para o olho da rua. Vai tudo para o olho da rua... Eu acho que ajuda bastante, nossa. Terceirizado nem pensa em fazer greve, eu acho que nunca vi terceirizado fazer greve para falar a verdade para você, eu nunca fiquei sabendo que um terceirizado fez greve.

A fala de Rosa é bastante representativa, pois evidencia um dos impactos objetivos que permeia esse contrato flexibilizado. Quando afirma que terceirizado não faz greve e/ou que pelo menos nunca ouviu falar, e ao mesmo tempo, que se o terceirizado fizer greve está na rua, está argumentando que sequer o direito de greve é respeitado. Ainda que seja um direito constitucional, e que formalmente não seriam impedidas, na prática não é o que ocorre, uma vez que a situação contratual e o medo do futuro incerto inibem qualquer organização coletiva.

Apesar da fala de Rosa partir de suas vivências, ela narra um aspecto concreto que envolve muitos trabalhadores terceirizados, isso porque são raras as experiências de greves¹²² de trabalhadores desse setor e, quando ocorreram, foi mais por razões de não recebimento de salários e benefícios sociais, demonstrando ainda mais a tendência precarizante desse tipo de relação contratual e uma inércia dos sindicatos, como foi apresentado ao longo do quarto capítulo.

Quando Heleith foi perguntada sobre o sindicato, afirmou que as trabalhadoras possuem filiação sindical, todavia, eles não têm representatividade diante das trabalhadoras, isso porque a entidade não atende aos seus interesses dos trabalhadores, o que em partes se deve aos próprios trabalhadores. “Acontece que, ninguém deveria ficar esperando. Teria que ser um conjunto organizado de todo mundo da mesma empresa reclamar, teria que ter uma organização entre todo mundo, porque se só uma escola fala o que acontece, eles vão trocar tudo”. As únicas ações

¹²² Ainda que sejam raras as experiências de mobilização de trabalhadores terceirizados do setor de limpeza, correram três episódios que cabe destacar: o primeiro deles foi a greve realizada por trabalhadores terceirizados do setor de limpeza na Universidade de São Paulo no ano de 2005 e que contou com o apoio do Sindicato dos Trabalhadores da USP e parte do movimento estudantil. Durante essa greve, o principal ponto de reivindicação foi uma melhoria das condições de trabalho, uma vez que esses trabalhadores queixavam-se das humilhações patronais, das péssimas condições de trabalho e principalmente dos atrasos de pagamento e de benefícios (ASSUNÇÃO, 2011). A segunda experiência ocorreu no ano de 2012 no Rio de Janeiro, quando trabalhadores terceirizados do setor de limpeza do Hospital Universitário Clementino Fraga Filho, da Universidade Federal do Rio de Janeiro, paralisaram suas atividades em virtude dos salários atrasados. E por fim, a terceira experiência de mobilização dos trabalhadores terceirizados ocorreu em abril de 2014, quando trabalhadores do setor de limpeza fecharam cinco escolas estaduais na cidade de Nazaré-BA. Essa paralisação ocorreu, sobretudo, em razão de parte dos funcionários estarem havia mais de dois meses sem receber seus salários. A paralisação contou com o apoio dos estudantes. É importante destacar que todas essas paralisações tiveram como estopim atrasos de salários e não recebimento de direitos trabalhistas. Cf. Thomé (2012) e Pitta (2014).

que, segundo Heleieth, o sindicato realiza, são oferecer descontos em cabeleireiro, farmácias e em alguns comércios, além de acesso gratuito à internet e fotocópias de documentos.

O fato de as trabalhadoras não se sentirem representadas pelo sindicato da categoria resulta em uma não articulação coletiva e política por parte dos terceirizados, aprofundando ainda mais a dimensão da alienação, tal como apresentada no segundo capítulo. Porém, essa não representatividade também está dialeticamente associada à condição de insegurança resultante da fragilidade contratual, já que, conforme foi relatado, qualquer reclamação e/ou reivindicação pode significar demissão, ou não contratação futura. Nesse sentido, a não organização política e sindical reforça e é reforçada pela insegurança. Por trás dessa insegurança há outro elemento, o medo, que deve ser compreendido como uma das dimensões subjetivas da vivência dos trabalhadores, conforme apresenta Dejours (2012).

Para o autor¹²³, o medo é perceptível através de sinais diretos¹²⁴ e indiretos¹²⁵, sendo que compõe os sinais diretos do medo uma não ação para tentar reduzir determinados riscos através da articulação e prevenção coletiva. Nas falas das trabalhadoras, surge essa dimensão, pois os sindicatos não representam qualquer espécie de prevenção coletiva, senão o contrário, aumento do risco de perderem o emprego. O ponto fulcral do medo é a fragilidade contratual redundada pelo constante risco de ser demitidas que essas trabalhadoras sentem.

Assim, segundo Dejours (2012), para lidar com o medo, os sujeitos desenvolvem, individualmente e coletivamente, “estratégias defensivas”. Se uma das estratégias não funciona, os “riscos” são todos dimensionados para a outra esfera e, segundo as próprias trabalhadoras, o “negócio é mostrar serviço”. Essa resposta individual que é oferecida pelas trabalhadoras ocorre principalmente por razão ideológica, uma vez que a ideologia é uma forma específica de consciência social que está materialmente ancorada e sustentada pelas classes dominantes para

¹²³ Dejours (2012), nas pesquisas em Psicopatologia do Trabalho, que têm como objetivo central buscar revelar certos sofrimentos que põem em perigo sua vida mental, (p. 11). Para isso, entende que as estratégias defensivas, sofrimentos e medos são elementos fundamentais para uma boa saúde mental.

¹²⁴ Os sinais diretos do *medo* são ligados aos seguintes temas: 1) saúde física: riscos relativos à integralidade física; 2) saúde psíquica: tensão nervosa, que fazem parte de um chamado “risco real, mas não quantificável”, que são “efeitos da “carga psicossensorial”, compreendendo, por exemplo, os efeitos da vigilância, da tensão de concentração, da memorização etc., mesmo se esta carga existe e contribuiu parcialmente para o sofrimento sentido” (DÉJOURS, 2012, p. 67); e por fim a “representação”, que são todos “os riscos que não são controlados pela prevenção coletiva” (Idem, p. 68).

¹²⁵ São eles: 1) ideologia ocupacional defensiva, ou seja, é o desenvolvimento de consciência aguda do risco de acidente que o trabalhador absorve para controlar o medo, e, portanto, para continuar trabalhando e produzindo, e 2) ritmos de trabalho e o desenvolvimento da ansiedade, frutos da chamada racionalização do trabalho.

controlar o metabolismo social impactando a maneira como cada trabalhadora individualmente subjetiva e realiza o cotidiano de trabalho alienado (MÉSZÁROS, 2012).

“Mostrar serviço”, de acordo com as trabalhadoras, é seguir as orientações para executar seu trabalho diário; dito de outra maneira, é seguir (mais ou menos) à risca o que é delimitado, ou “racionalmente” planejado. Segundo Rosa, a única possibilidade de mostrar serviço é realizando as tarefas que lhes são incumbidas, sem sequer posicionar-se, devendo apenas executar!

Rosa: Lá na escola profissionalizante não tem uma pessoa própria para limpar o vidro, são as próprias mulheres que limpam (– É pesado?). É muito, porque não sei se você já passou por ali e já reparou aquelas janelas da escola. Lá fora, então, a gente pregava um “negocinho” só assim no “coiso” do vidro, colocava o cinto, e ficava lá fora, pisando naquele degrauzinho que tem lá fora, além de ser perigoso... Nossa, o dia que eu subi pela primeira vez, nossa, me deu uma crise de riso porque eu fiquei com tanto medo, que eu ria; mas eu ria porque eu não conseguia, porque é muito alto, são três andares.

Pesquisador: E se as pessoas não conseguirem fazer?

– Uai, tem que fazer; lá você já entra sabendo que você tem que fazer, não tem essa de não vai fazer, o que vir tem que pegar. É que nem ali na outra escola, o contrato já é assim, você tem que fazer e ponto.

Mercedes, quando questionada sobre o tema, também fala de uma “necessidade de mostrar serviço”, chamando ainda de “livro negro” as orientações previamente planejadas¹²⁶.

Pesquisador: – Como é o trabalho diário de vocês? Existe algo que vocês tenham que seguir?

Mercedes: – Tem! Tem um livro. Um livro “negro” (risos). É porque essa firma colocou tipo assim, um quadro de coisas mensais, de atividades semanais e diárias que temos que fazer. Que nem as lâmpadas, os vidros, a cada três meses temos que limpar, então é uma coisa que a gente tem que seguir. Tem que fazer os serviços. Todos os dias têm que fazer as mesmas coisas; coisas como lâmpadas, ventilador, e coisas assim, a cada 15 dias; agora, coisas como carteiras que temos de limpar toda semana, mas a gente limpa uma vez por mês, porque limpa hoje e amanhã já está tudo sujo de novo. Eles [estudantes] não deixam. Então, tem que limpar, mas eu já aviso antes, a gente limpa, mas tem que alguém olhar né? Por que limpar todo dia a mesma coisa? Porque temos outras coisas para fazer, aí vai perder tempo limpando uma coisa que amanhã já vai estar suja? Eles [direção escolar] dão prioridades às partes que eles querem que fique bem limpo mesmo. Eles exigem de nós a parte administrativa, a sala de aula, banheiro e em volta da escola, olha o tamanho da escola que tem para limpar, e ainda tem que varrer a rua, não dá né?

É possível destacar três momentos distintos ao longo desse trecho. Primeiramente, como o tipo de atividade que deve ser realizada, em segundo lugar a distância entre o planejamento e

¹²⁶ Caderno Volume 15. Ver capítulo anterior (SÃO PAULO, 2011).

a prática, e por fim a relação de “chefia” das diretorias das Unidades Escolares. Esses três fatores aprofundam ainda mais a característica do trabalho alienado, em que o trabalhador se vê apartado do seu processo de trabalho.

Inicialmente, Mercedes fala sobre os tipos de atividades e os períodos em que devem ser realizados, argumentando que todos os trabalhadores conhecem e sabem do “livro negro”, ou seja, as atividades que devem realizar, sabendo ainda que, por ser algo delimitado, o não cumprimento de determinada atividade pode acarretar problemas, ainda que não seja possível realiza-las, uma vez que essas trabalhadoras são constantemente vigiadas pela direção das Unidades Escolares.

No segundo momento da fala de Mercedes, observa-se que mesmo as atividades sendo “racionalmente” planejadas, há um distanciamento entre o planejamento e a execução. Pois, o serviço não pode ser executado tal como o planejado, cabendo às trabalhadoras oferecerem soluções a esses problemas. É possível observar em sua fala que no planejamento não é levada em consideração a dinâmica das relações escolares, e, por isso, as trabalhadoras devem desenvolver respostas aos limites colocados pela gerência, representando um impacto objetivo de um trabalho alienado, que se estende para os fatores subjetivos.

É possível observar a partir desse trecho que há uma espécie de síntese entre as administrações científicas, *taylorista/fordista* e *toyotista*, isto porque, mesmo tendo as atividades pré-estabelecidas e o gerente, na figura da direção da Unidade Escolas, as trabalhadoras devem oferecer as respostas aos limites não observados durante o planejamento. Esse trabalho também exige, de certo modo, o envolvimento dos trabalhadores, tal como se apresentou no capítulo anterior.

No terceiro momento, é possível destacar durante esse trecho da fala de Mercedes a relação de “chefia” que a diretoria da Unidade Escolar tem com esses trabalhadores terceirizados, uma vez que eles exigem prioritariamente alguns serviços. Os trabalhadores possuem uma dupla supervisão, os chefes da própria empresa que os contrata e também a direção do local onde elas prestam o serviço. Isso significa que essa forma de terceirização acaba reforçando a ideia apresentada no capítulo anterior, segundo a qual mais do que proporcionar uma horizontalização, esse modo de contratação aprofunda as diferenças entre os trabalhadores estáveis e os terceirizados, criando outro tipo hierárquico. Isso fica nítido quando Mercedes relatou que a direção da escola exerce uma forma de controle e coerção sobre esses trabalhadores, e que torna-se ainda mais complexa e perversa para os trabalhadores na medida em que são as próprias diretorias que inspecionam o serviço realizado, e se este não é efetuado

seguindo os “critérios” de cada escola, pode significar baixa avaliação para a empresa, e, por conseguinte demissão. Ainda sobre essa relação, não raras vezes, é nesse momento que costuma ocorrer assédio moral no trabalho¹²⁷.

Especialmente essa última relação também foi destaca por Frida da seguinte maneira:

Frida: – É que nem aqui, a diretora às vezes puxa a minha orelha. Por quê? Porque a pessoa conversa comigo eu não vou ser mal educada com a pessoa, eu não vou conversar, você entendeu? Eu não sei fazer isso, você já imaginou se eu falar com alguém, e alguém me deixar falando sozinha, eu vou ficar muito chateada. Então o que eu não quero para mim eu não desejo e faço com os outros também. Então às vezes ela puxa a minha orelha por eu conversar. Ela fala: “Frida, você conversa muito com os alunos, você se envolve muito”. Tem uns rapazes que vêm aqui que eles são do semiaberto¹²⁸, eu sei que aqueles meninos sofrem muito, então às vezes eu sento, dou conselho para eles. Eu não paro de fazer o meu serviço para conversar, você entendeu, eu queria que ela visse isso, eu não paro de fazer o que estou fazendo, eu não paro de trabalhar, eu estou conversando. Às vezes eu estou lá limpando o refeitório e tem gente lá na porta, então quer dizer, eu não estou deixando de fazer o que eu tenho que fazer.

Pesquisador: – Foi igual aquele dia em que eu vim conversar com você para marcar a entrevista.

– Então, você viu, eu parei de fazer o meu serviço? Eu não parei, só que ela não entende isso, mas tudo bem.

– Você tem bastante padrão né?

– É (risos)... Tem a encarregada e supervisora. E, assim, a diretora eu respeito, porque querendo ou não ela é uma chefe também, a gente está aqui e deve respeito a ela. Mas tudo que, assim, o que eu posso fazer eu faço, agora, o que eu não posso eu não faço, mas é que é muito difícil alguém falar: “Frida, você faz tal coisa?” e eu falar “não”.

A partir da racionalização do trabalho que separa execução do planejamento, torna-se necessária, segundo Taylor (1963), a figura do gerente, pois cabe a esse a fiscalização da realização da atividade pelo trabalhador. O papel de gerente, nesse caso, cabe à diretoria de cada Unidade Escolar, que, sob as responsabilidades incumbidas pelo governo do estado de São Paulo, legitima e aprofunda (ainda mais) as relações assimétricas no trabalho.

Observa-se na fala das trabalhadoras que a condição assimétrica e hierárquica entre direção e os supervisores e a firma possui como consequência o fato de “ter dois patrões”, o

¹²⁷ A concepção de assédio moral no trabalho foi introduzida no Brasil durante a pesquisa de mestrado de Margarida Barreto, defendida na PUC no ano de 2000, cujo título é “Uma jornada de humilhações”. Nesse trabalho, a concepção de assédio moral no trabalho configura-se quando as trabalhadoras e trabalhadores são expostos a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho, e no exercício de suas funções, sendo comuns em relações hierárquicas, autoritárias e assimétricas. Ver mais na didática publicação realizada pelo Sindicato dos Servidores Cíveis e Empregados do Ministério da Defesa do Rio de Janeiro (SINFA-RJ, s/d).

¹²⁸ Cumprindo pena de detenção em regime semiaberto.

que potencializa e é potencializado pela fragilidade contratual. Dessa fragilidade contratual e insegurança, oriundas das condições históricas e sociais sobre as quais se assenta a terceirização, decorre outra característica, que é a individualização das trabalhadoras. Ou seja, é uma unidade dialética entre os fatores objetivos e subjetivos, que, apesar de terem sido apresentados didaticamente separados, são complementares a partir de um cotidiano de trabalho alienado e ideologicamente orientado.

Essa individualização no trabalho, conforme dito por Rosa, ocorre como uma tentativa de oferecer respostas individuais a esse problema historicamente e socialmente construído. Nesse sentido, as estratégias desenvolvidas pela trabalhadora foram adotar o “silêncio” e o distanciamento, como uma maneira de resistir à insegurança desse regime contratual, porém, isso agrava ainda mais as relações assimétricas no trabalho.

Rosa: – Eu fico bem insegura, principalmente quando o clima está meio esquisito entre as meninas, você... ah... Ah, fica meio insegura, fica com medo de perder [o emprego] né, porque sempre tem uma [pessoa que fala] “que fulana é isso, fulana é aquilo” então se corre o risco de sair.

Pesquisador: – Você acha que essas “conversas” são por quais razões? Se fossem funcionárias públicas, vocês conseguiriam ser mais unidas?

– Ah, eu acho que não, tem sempre uma que é mais chatinha, uma que gosta mais de fofoca, de mais confusão. Quer ver? A nossa equipe¹²⁹ que tínhamos antes era boa, nunca teve fofoca. Mas entraram duas agora; tá com o quê? Com quatro meses que elas tão lá, nossa... Sabe, muito leva e traz sabe, então... Eu mesmo, por exemplo, quando era a outra equipe a gente se dava mais, tipo assim; supomos que eu precisasse sair mais cedo, uma encobria a outra. Agora eu já não consigo mais fazer isso.

– E agora como que é isso de não poder contar com a ajuda dos companheiros?

– Ah, eu, assim... Eu trabalho mais sozinha mesmo. Eu até prefiro, até porque para não dar muita conversa. Que nem essas duas meninas que entraram, no começo a gente até que; eu até que tentei fazer amizade, a gente até que ficou¹³⁰. Mas depois ficou muito leva e traz. Uma vez ligaram na firma e falaram que eu estava de muita amizade com a outra menina, aí a supervisora chegou e falou que reclamaram, “que vocês duas estão com muita amizade” e tal. Nós nos afastamos. Depois começou muita conversa fiada, muita fofoca sabe, aí começaram a ligar [novamente] lá na firma, falando as coisas. Ah, “porque fulano falou isso, fulano falou aquilo”. Então eu falei, ah... Eu me afastei de todas sabe? Só converso sobre serviço. Minha supervisora chegou essa semana passada aí eu falei com ela: “E aí, Adriana, como é que tá?” E ela: “Parou a conversa, pelo menos o fuxico parou, então vamos continuar do jeito que tá”.

– E como o “fuxico” chegava lá?

¹²⁹ Veja-se a contradição inerente à sua fala: a equipe é “nossa”, mas no jogo imposto por esse tipo de trabalho, é “cada um por si”.

¹³⁰ Na verdade, não é que ela prefira, ela foi levada a essa condição. É como se a preferência ocorresse depois de o outro modo ter dado “errado”.

– Ah, foi uma senhora que chegou agora [outra trabalhadora]. Eu fiquei sabendo assim, que ela também trabalhou na escola profissionalizante, e antes dela sair de lá e vir para essa escola, ela também fazia a mesma coisa, daí eu resolvi me afastar, falei “Então deixa quieto”. Minha supervisora até comentou comigo da outra vez. Fui perguntar ao meu antigo chefe que também a conhecia e falei que está acontecendo isso, isso, isso, “o que você tem para me falar?”. Ele falou assim: “Então, ela trabalha muito bem, mas tem esse problema”. Minha supervisora disse: “Vamos deixar como está, porque pelo menos o serviço está saindo e não tendo fofoca né?”.

– Isso quer dizer que a supervisora reclamou de sua amizade com a outra trabalhadora?

– Então, não foi nem a supervisora que reclamou. A supervisora falou para nós que reclamaram da nossa amizade.

– E na hora o que você pensou?

– Na hora eu pensei que fossem essas duas, essas outras duas meninas que tivesse reclamado, mas depois virou um balaio de gato, uma fala que não foi; a outra fala que não foi; então não tem jeito de saber, aí eu procuro me afastar.

– Então vocês chegaram a conversar sobre isso?

– A gente chegou, uma falou assim: “Ai, não fui eu”; a outra: “Ah não fui eu que liguei”, então ficou o dito pelo não dito. Aí eu resolvi me afastar, eu falei para a outra mais velha, a Josefa¹³¹, que está lá há seis anos. Ela sim, a gente pede mais conselho para ela, tipo, amanhã a gente vai ao médico, aí falamos para ela: “Josefa, eu amanhã não virei trabalhar”, e ela acaba passando para as outras e como ela é mais velha de serviço a gente prefere comunicar com ela.¹³² [...] A Josefa também não gosta muito de conversa, ela já é senhora também e ela tem medo, assim, como ela é de certa idade e se ficar muita conversa vai mandar todo mundo embora, ela fala assim. Assim então eu resolvi me afastar também, cada um faz seu serviço e pronto.

Observam-se nesse longo trecho da entrevista com Rosa elementos importantes que devem ser levados em consideração como uma espécie de relação individualizada entre os trabalhadores, gerando uma sociabilidade do medo, decorrente da instabilidade e fragilidade contratual. Essa característica foi explicitada por Heleieth:

É medo de errar, medo de falar, de quando vai falar alguma coisa. Falar pode gerar uma fofoca, e a fofoca pode virar um turbilhão e quando chegar ao ouvido do patrão vai chegar aquela história bombástica, entendeu? Ninguém quer ser mandado embora no outro dia, ninguém, então a gente está vivendo desse jeito assim, cada palavra tem um cuidado de falar, um receio.

Portanto, o medo da fofoca é potencializado pela não presença física do supervisor – ainda que tenham “dois patrões” –, pois esse sempre age de acordo com as informações que chegam a si e não pelo que ele observa, ou seja, são os olhos dos demais trabalhadores que atuam na Unidade escolar, terceirizados ou não, que se tornam os olhos da chefia.

¹³¹ Nome também fictício.

¹³² Autoridade concedida pelas trabalhadoras que reproduzem a relação assimétrica e hierárquica.

Na visão de Rosa, não conversar com as colegas significa uma possibilidade maior de preservar o trabalho no presente e garantia de trabalho futuro. Esse segundo elemento, “garantia do trabalho futuro”, ocorre porque sempre que acaba a validade do contrato entre empresa x Estado, conforme é previsto nos editais de abertura do pregão, as trabalhadoras nunca sabem se a empresa continuará ou não, e assim, em caso de mudança de empresa, se existir alguma reclamação, isso pode significar uma não recontração. Em razão da própria característica das licitações, não se sabe qual empresa ganhará¹³³, e, por consequência, as trabalhadoras não sabem se a “nova” empresa ficará com as mesmas funcionárias; se demitirão todas e contratarão novas; se vão reduzir ou aumentar o número de trabalhadoras.

As estratégias adotadas pelas trabalhadoras não ocorrem somente para preservar o trabalho atual, mas também como uma tentativa de reduzir os riscos futuros, ou seja, não conversar e reforçar essa individualização no trabalho pode evitar que futuramente coisas que foram ditas sejam utilizadas contra si. Ou seja, o fato de haver um tempo de contrato da empresa com o Estado, mediante a licitação, torna a insegurança uma certeza de que a empresa irá mudar, ainda que a mesma ganhe a próxima licitação, portanto, as trabalhadoras sabem que serão elas que pagarão a manutenção dos preços cada vez menores do processo licitatório.

Rosa: – Entre nós, dependendo das pessoas, nós conversamos, mas agora, as meninas que estão lá no outro setor (referindo-se ao andar de cima da unidade escolar) já nem comento mais, já não são assim tão confiável, sabe. Você comenta, mas depois uma hora... Vamos supor: a firma nova vai entrar, e tem quatro meninas, mas a firma nova só vai pegar três? Então para queimar um lá (Mudando o tom e o jeito de falar): “Ah! Mas você vai pegar fulano? Fulano tem problema de coluna”. Quando eu fui entrar lá, teve um que falou de mim.

Pesquisador: – Uma competição?

– Tem! Tem uma competição. Tinha um rapaz, ele trabalhava lá nessa firma, inclusive ele era até amigo nosso (referindo-se a si e seu marido), e não saía de casa. Quando o supervisor falou que iria me contratar, porque ele me conhecia e conhecia meu marido porque trabalharam no mesmo escritório; o supervisor mexia com [o setor] de limpeza e meu marido era [trabalhador terceirizado] de segurança no escritório. [Com isso] eu mandei um currículo para lá. [Meu marido] falou para esse rapaz que limpava o vidro [então nosso amigo], pois trabalhavam na firma, que iam me contratar. Nisso ele falou [para o supervisor]: “Ah, mais você pegá-la? Ela tem problema de coluna!”. Depois eu fiquei sabendo que ele comentou sobre mim. Então tem, assim, certa rivalidade né.

Assim, conforme se apresentou até aqui, as relações cotidianas de trabalho desses sujeitos são marcadas e atravessadas por situações que potencializam o individualismo, criando

¹³³ Isso sem questionar a idoneidade da licitação, já que há recorrentes denúncias a respeito de licitações no governo estadual, entre os quais o caso mais conhecido (e muito preservado e pouco divulgado) foi o chamado pela mídia “Cartel do Metro”.

um sentimento de que não é possível contar com o próprio colega de trabalho. Disso decorre uma situação que pode ir do silêncio à competitividade, e, nesse sentido, a terceirização foi e é uma estratégia adotada pelo capital que tem uma imensa capacidade de desagregar a solidariedade entre os próprios trabalhadores. De certa maneira, essa dimensão cotidiana em um trabalho alienado – que é mantido pelas trabalhadoras em razão da necessidade de sobreviver – aprofunda uma ideologia individualista e fragmenta ainda mais a classe trabalhadora.

Não bastassem as inseguranças, tanto por parte da condição contratual, quanto da relação aos próprios colegas (terceirizados) de trabalho, o ambiente¹³⁴ torna-se mais hostil, sobretudo por causa dos demais trabalhadores que atuam nas Unidades Escolares.

Heleieth: – Acho [que os terceirizados] é uma classe bem menos favorecida. Mal reconhecida por todos e que de modo geral os funcionários que acabam muitas vezes humilhando a classe. Acho que a gente tem que ser reconhecida pelo trabalho que é bonito, manter as coisas organizadas, limpas, eu acho que é uma classe tão menos favorecida, mais humilhada. Em certos lugares você não pode entrar porque você é da limpeza, mas esqueceram de falar que a gente é ser humano, e se tudo isso está limpo é por causa da gente! Acho que esse é o principal assunto que deveria pôr um ponto final. Sabe, tem lugar que a gente não pode entrar, concordo, mas certas coisas que acontecem deixam a gente, assim, muito humilhada, abaixo assim do chão, porque a gente fica assim, a “prostituta” está entrando na sua casa, então você não vai entrar porque você é a prostituta [fazendo uma alusão de como elas são mal vistas, comparadas até com a prostituta, que em razão do moralismo é uma profissão mal vista]. É uma situação horrível para nós. Em certos momentos isso nos deixa chateada. Não é serviço para gente, eu como faço faxina em residência, só que a residência, ela reconhece mais o seu serviço, ela necessita mais de você e acaba até te tratando melhor. A terceirizada não. E não falo nem pelo patrão, mas sim pelas pessoas que lidam com a terceirizada, a tendência é humilhar. Aqui no nosso serviço, [os trabalhadores efetivos] tendem a humilhar as pessoas [terceirizadas], e acaba sendo uma situação chata, e aí pensamos: “Putz, estou fedida, estou fedendo!”.

Pesquisador: – Como é passar por isso?

– Dá vontade de se trancar no banheiro e chorar muito. Não tem outra coisa, eu já chorei, mas no ambiente de trabalho a gente não pode falar o que pensa, infelizmente, porque se você fala você é mandando embora.

Mercedes também descreve uma situação muito parecida com a que relatou Heleieth, transparecendo uma relação de preconceito por parte dos demais trabalhadores da Unidade Escolar.

¹³⁴ O termo ambiente é empregado no sentido da origem etimológica do termo, isto é, do latim *ambiente* que significa “o que cerca”. Assim, não é somente o espaço físico senão também os demais sujeitos que estão no mesmo espaço.

Pesquisador: – Em minhas observações de quando trabalhava nesta escola, percebia que as trabalhadoras terceirizadas e os efetivos não ficavam juntos. Como que é essa relação? Por que isso ocorre?

Mercedes: – É, não fica mesmo, é “super preconceito” (risos). É preconceito porque aqui todo mundo fala: “Ai amorzinho, não sei que, não sei que, não sei que”, mas na hora de sentar para comer você vê essa diferença. Você percebe que fica pra lá terceirizados e terceirizados e para cá professores e professores. Professores até que não aqui, porque eles me conhecem há muito tempo, então já acostumaram comigo, eu como junto com eles, converso, normal; mas tem um ou outro que você vê a diferença. Quando tem um almoço no final do ano, aí você sabe quem é quem, porque aí você está sem seu uniforme, mas você senta-se à mesa mesmo só com seus companheiros (referindo aos trabalhadores terceirizados). Os outros, com exceção da diretora, sentam em outras mesas, coordenador, inspetor e professores sentam em outra mesa e a sua mesa fica só com os seus colegas mesmo.

– Então tem essa diferença mesmo?

– Tem! Tem sim, eles falam que não, mas tem! Você percebe, não tem dúvida, você chegou, você já percebeu, a pessoa já olha para você e já senta em outra mesa, tem meio que um preconceito mesmo.

Quando questionada no mesmo sentido, isto é, sobre a relação com os demais trabalhadores da escola, Rosa também apontou para a questão do preconceito e diferença que existem entre os trabalhadores efetivos e terceirizados, relação essa que gera muitos constrangimentos.

Pesquisador: – E a relação com os outros trabalhadores desta unidade escolar, como é?

Rosa: – Da minha parte me dou muito bem com elas, principalmente com as professoras, sabe, os alunos também. Tem muitos que brincam com a gente, ficam: “Ô tia!”, “Ô tia!”, então não tem muito o que reclamar deles não, eu gosto muito deles.

– Você de vez em quando viu ou sentiu alguma coisa em termos de diferença por você não ser do Estado mesmo? Por ser terceirizado? Já passou por algum tipo de...

– Ah, eu acho que uma “diferencinha” tem, querendo ou não uma “diferencinha” tem. Eu acho que é normal (breve silêncio de dois a três segundos, como se estivesse lembrando alguma situação). Acho que é normal. Porque, assim, não é de tudo que nós, terceirizadas, participamos, que nem, por exemplo, sabe aquela lista que tem lá de aniversariante do mês? Então, agora que eles vieram pedir para nós a nossa data para colocar lá.

– Tinha os nomes de todos trabalhadores menos do terceirizado?

– É, tinha de todos eles. Lá na escola profissionalizante tinha, quando eu trabalhava lá eles também colocavam nosso aniversário. Eu até estranhei quando cheguei nesta unidade escolar, falei: “Nossa, não tem meu aniversário”.

– E o que você sentiu quando você viu?

– Ah, normal né. É terceirizada né, terceirizada não tem certas (um misto de riso, com um jeito meio constrangido)...

– Terceirizada é terceirizada?

– Terceirizada é terceirizada né, fazer o quê? O do segurança também não tinha, agora que a diretora pediu para pôr também, os aniversários, então é assim, tem alguma coisinha que tem diferença, não tem jeito né?

Nesse primeiro bloco de falas, é notório como as trabalhadoras terceirizadas apontam uma visão contraditória sobre a relação com os demais trabalhadores da Unidade Escolar. É contraditória porque no primeiro momento, quando questionadas, afirmam não haver problemas, mas, durante as falas e partindo de alguns questionamentos, essa relação é explicitada. Isso significa que pode ser visto como uma “proteção” para si, isto é, falam que mantêm uma boa relação em primeiro momento, mas na realidade, essa “boa relação” é uma não humilhação e também uma não “invisibilidade”, mas, em situações concretas, essa diferenciação e o preconceito explicitam-se, como narrado por Mercedes ao se referir ao almoço de fim de ano, quando estão “todos” sem uniforme, e Rosa, ao falar do exemplo do nome na lista de aniversários.

A expressão utilizada por Rosa sintetiza a naturalização dessas diferenças, preconceitos e humilhações que passam essas trabalhadoras, afinal, “é terceirizada né”. Essa frase de certa maneira “legítima” toda a situação vivida por essas trabalhadoras em seus cotidianos de trabalho, é como se por ser terceirizada não deve se importar com as humilhações, com os preconceitos e com as diferenciações com relação aos demais trabalhadores, pois essas são supostas relações imutáveis, algo que “não tem jeito né”, cabendo aos trabalhadores terceirizados apenas aguentar. São motivações subjetivas de um consentimento do sofrimento no trabalho na medida em que os trabalhadores vão perdendo as esperanças de que a condição de hoje lhes seja melhor amanhã. Assim, essa é a forma que as trabalhadoras subjetivam a terceirização, de um modo que sequer possuem o “direito a indignar-se”, ou ainda, podem indignar-se, desde que não externalizem.

Um dado importante que surgiu durante as entrevistas foi a relação entre o trabalho e o adoecimento físico. O adoecimento é, de certa maneira, uma condição humana, isto é, todas as pessoas estão sujeitas a adoecer, principalmente em virtude do trabalho que realizem. Diferente dos acidentes de trabalho¹³⁵, essas trabalhadoras relataram os adoecimentos em razão do acúmulo de trabalho, que se intensifica na medida em que eles sofrem uma espécie de pressão para não faltar do trabalho, o que pode agravar o quadro clínico dessas mulheres. Isso ocorre em razão dos aspectos objetivos, como a fragilidade da relação contratual, incertezas quanto ao

¹³⁵ Na pesquisa publicada pelo Dieese em 2010, cujo objetivo era investigar quais trabalhadores do setor elétrico brasileiro estão mais expostos aos acidentes de trabalho, e revelou que os trabalhadores terceirizados são as maiores vítimas no setor elétrico brasileiro.

futuro e não suporte sindical, que refletem na maneira como subjetivam esses aspectos, ao criarem a necessidade de oferecer respostas individuais ao cotidiano de trabalho e na construção de estratégias de não adoecimento, ou pelo menos de negação da dor de seu corpo. Essa relação pode ser sintetizada através de um dos trechos da epígrafe desse trabalho, “mas é preciso ter força, é preciso ter raça, é preciso ter gana sempre. Quem traz no corpo essa marca, Maria, Maria, mistura a dor e a alegria”.

É possível fazer essa afirmação a partir das falas de Rosa, para quem muitas trabalhadoras adoecem em razão do trabalho, porém, existe um medo em assumi-lo, uma vez que isso pode significar demissão e/ou problemas futuros com a próxima empresa, ou, se ocorrer uma renovação de contrato, entre empresa e Estado.

Pesquisador: – E esse problema de coluna, você acha que está ligado ao trabalho?

Rosa: – Ah, eu acho que sim, porque muitas empresas não pegam se souberem que você tem problema de coluna, e o duro que atacou lá. Foi assim, atacou mas atacou mesmo! Tanto é que na época eu tive que fazer fisioterapia, tive que pagar. Atacou muito, fiquei de cama, então foi assim uma coisa bem tumultuada.

– E a empresa nisso?

– É, a empresa não mandou embora (descontração com risos, mas com uma clara aparência de desconforto). Como ela já estava pra sair [acabar o contrato], acho que eles pensaram assim: “Vamos segurar ela, até a gente sair, e a hora que fechar o contrato mandamos embora”.

– Você então foi ao médico e falou que era por conta do trabalho?

– É o serviço que nós fazemos de mexer com vassoura e rodo é fatal para a coluna. É fatal para a coluna, até hoje meu médico fala que não sabe como que eu aguento trabalhar, porque pelo problema que eu tenho não era nem para eu trabalhar.

– E você tem dores ainda?

– Eu tenho, mas como eu paguei muito fisioterapia na época, meu fisioterapeuta ensinou que quando fosse atacando era para por gelo, pois é a melhor coisa que tem. Então eu faço isso, quando eu vejo que está querendo atacar... mas também não tomo remédio, os remédios de coluna são muito fortes.

– E na época que você teve a crise você conseguiu afastar um pouco ou não?

– Ah, eu ficava assim, eu ficava uma semana em casa, depois de outra eu voltava a trabalhar, mas eu voltava com dor, porque na época atacou muito, tomei remédios muito forte que me deu alergias, me encaroçou tudo o rosto; nossa, a dor era insuportável e lá na escola profissionalizante o serviço era bem mais pesado que na escola onde trabalho atualmente.

– E quando você estava com dor? Elas [demais trabalhadoras] te ajudavam?

– Ah, elas não maneiravam muito não. Até porque tinha outra que também tinha problema de coluna, só que o dela não estava atacado na época, mas ela também tinha.

– Então é comum?

– É bem comum! A maioria das pessoas que trabalham na limpeza. Se você perguntar, às vezes, elas não falarão e isso é mais por medo, porque se ficar comentando, depois a firma nova vai entrar e não pega. Mas a maioria delas tem dores nas costas e falam assim: “Ah estou com dor nas costas hoje”. Mas não é! É problema de coluna e elas têm medo de falar.

Rosa ainda afirma que para o trabalhador é “perigoso” ter algum problema de saúde, pois pode significar problemas futuros, porque as empresas não contratarão algum trabalhador “para ficar pegando atestado médico”. Para Rosa, “te[r] problema de coluna é perigoso, depois vai ficar em casa muito tempo, vai pegar atestado”. Mercedes, durante a entrevista, também revelou sobre problemas físicos que sofrera em virtude do trabalho.

Pesquisador: – Você falou que ficava com dor no braço de tanto limpar, vocês já tiveram problemas de saúde por conta do trabalho?

Mercedes: – Tive problema de coluna, também teve outra que ficou afastada por problemas de coluna, todas pelo INSS. Eu estou com um “negocinho” aqui no braço (risos) [nesse momento ela mostrou um inchaço no ombro direito, fruto do esforço contínuo realizado no trabalho]. Eu não sei como que chama isso, como que chama? É tipo...

– LER? Lesão por esforço repetitivo?

– Isso mesmo, mas é pura estética (risos), eu já pensei em fazer uma “lipo” (risos), mas até aqui não ouvi ninguém falar que faz “lipo” no osso (risos).

– E a empresa? Oferece alguma ajuda para vocês?

– Não, fui ao INSS. Só eles que podem socorrer nessa hora.

Quando uma trabalhadora se afasta por razão de saúde, as empresas não contratam, ou realocam outros trabalhadores para suprir sua ausência; isso gera consequências também para os demais trabalhadores, que sofrem com maiores cargas de trabalho.

Pesquisador: – E como fica se você não trabalhar, por exemplo, duas semanas, fica sem o trabalhador ou a empresa manda outra pessoa no lugar?

Mercedes: – Manda nada, a gente dá conta do serviço. No caso aqui, nós estamos sem uma. Nós vamos revezando.

Na avaliação de Rosa, as trabalhadoras “não podem nem ficar doente”, porque se ficar doente as próprias trabalhadoras sofrem, uma vez que o trabalhador adoecido não é substituído, acabando por sobrecarregar os demais.

Rosa: – Nós temos que fazer o serviço do outro que não tem mais. Que nem no caso, como nós somos três de manhã e uma de tarde. Supomos, uma fica doente e não tem ninguém para pôr no lugar, as outras duas terão que fazer o serviço da outra que está doente.

Pesquisador: – Então [a empresa] não substitui?

– Não! Não tem outra pessoa.

– É por isso então que “não pode ficar doente”?

– É por isso que não pode nem sonhar em ficar doente. Acho que é por isso que quando levamos atestado, ela [empresa] não desconta, porque nós não abusamos. Nós não ficamos doentes dois, três dias. Se nós ficarmos doente é só se estiver muito doente. Que nem eu, quando faço o exame de vista, o meu exame é meio dia, eu vou, trabalho de manhã e depois que eu saio, porque a parte da manhã para mim é a mais corrido. Então eu vou, adianto a parte da manhã e depois do almoço eu vou, quando está mais sossegado. Então, quer dizer, ela colabora porque eu poderia ir lá e pegar atestado para o dia inteiro, mas não, eu colaboro com ela também. Porque eu sei que para as outras que vão ficar vai sobrecarregar.

– E quando você vai faltar por conta que precisa faltar, você acha que as colegas ficam meio chateadas?

– Ah, fica. Todo mundo fica né! Eu também fico, você acha que não? Porque é complicado, já é bastante que a gente faz, aí depois falta uma e você tem que fazer o da outra. Quando é um dia só, a gente dá uma relevada, porque, por exemplo, eu limpo o pátio, [...] um dia só dá para passar, mas se for três dias, eu não posso ficar três dias sem limpar o pátio.

Nesse trecho da fala de Rosa, observam-se alguns elementos importantes, que reforçam a concepção de naturalização das perversas relações do trabalho terceirizado. Se no subitem anterior apontou-se para uma naturalização das condições vexatórias, nesse ponto, é explicitada outra característica. Quando Rosa afirma que “não se pode ficar doente”, ela está chamando a atenção para a sobrecarga de trabalho que as outras faxineiras têm quando uma falta, seja por razões médicas ou não. Afirma ainda que nas raras vezes em que falta, por razões médicas, a empresa não desconta, uma vez que as trabalhadoras que atuam com ela na escola não “abusam”.

Afirma ainda que elas, trabalhadoras, “colaboram” com a empresa, pelo fato de a empresa “colaborar” com elas. Porém, essa percepção de colaboração ocorre, justamente porque, quando a trabalhadora necessita faltar por razões de atendimento médico, ela trabalha no dia, marca o horário da consulta para o período da tarde e ainda adianta o serviço que deveria fazer. Isso significa que mesmo cumprindo parte dos seus afazeres diários, compreende que a empresa colabora em razão de não descontar o dia trabalhado. Além desse dado, fica evidente que há uma pressão por parte das demais trabalhadoras para que as colegas não faltem, a menos que “estiverem precisando muito”, já que “acaba sobrando para elas”. O que poderia ser visto como uma espécie de solidariedade no trabalho escamoteia as relações individualizadas e competitivas. Isso porque, conforme visto, muitas trabalhadoras têm problemas físicos, podendo gerar um “incentivo” para que as colegas também faltem do trabalho, acarretando uma

sobrecarga sobre si. Além disso, essas faltas também podem ser utilizadas contra si em um futuro próximo, nos momentos de novos processos licitatórios, por exemplo.

Tendo em vista as características da forma como o setor público brasileiro, especificamente o estado de São Paulo, lida com a terceirização, isto é, através dos processos de licitação com um tempo determinado de contrato, um ano prorrogável por mais um, as trabalhadoras sentem-se caminhando sempre na corda bamba, pois nunca sabem como será um futuro próximo caso outra empresa vença a licitação. Essa insegurança é potencializada em virtude também dos outros elementos que apareceram ao longo deste capítulo, como as relações individualizadas e competitivas no trabalho, a não representação sindical, os constantes adoecimentos físicos etc.

Pesquisador: – E aí, [quando] acabou o contrato eles mandaram embora?

Rosa: – É, acabou o contrato eles mandaram embora.

– E aí, como foi?

– Então né, aí foi assim, é... na verdade a gente fica sempre assim né, esperando que fosse mandar embora mesmo, porque geralmente quando troca a firma, você já sabe né, vai mandar embora, porque a firma não é obrigada a ficar né. Aí como eu já tinha na época, eu já tive um problema de coluna, inclusive eu estou até para fazer cirurgia, mas hoje eu já não sei se faço cirurgia, então acho que o que contribui, foi isso, porque, ah, tem problema de coluna é perigoso, depois vai ficar em casa muito tempo, vai pegar atestado.

Essa insegurança vivida cotidianamente pelas trabalhadoras terceirizadas, com relação à continuidade ou não no trabalho, potencializada com outros fatores apresentados pelas trabalhadoras – ausência de representação sindical; racionalização do trabalho fazendo com que as trabalhadoras tenham “vários patrões”; individualização e competitividade entre os próprios colegas; naturalização das relações vexatórias, “terceirizada é terceirizada”; adoecimento em virtude das exposições exaustivas e uma pressão para não faltar –, faz com que essas mulheres tenham que desenvolver uma espécie de resistência no trabalho (DÉJOURS, 2006).

Essa resistência, segundo Déjours (2006) é uma capacidade de aguentar firme e suportar as pressões geradas nas relações e do cotidiano do trabalho, resiste sem se importar em se machucar (fisicamente), sem adoecer (psicologicamente), sempre “motivados” pela insegurança e instabilidade, ou seja, uma constante ameaça de demissão, o que pode significar para essas trabalhadoras uma volta para a informalidade. Dito de outra maneira, em razão da necessidade dessas trabalhadoras em manterem-se no emprego, elas desenvolvem uma capacidade de suportar as dores, e ao invés de chorar, riam. Essa característica apareceu em diversos momentos, quando, ao falar de difíceis situações, elas sorriram e riram, e nesse sentido,

fica compreensível a epígrafe desse trabalho “Maria, Maria, é o som, é a cor, é o suor, é a dose mais forte e lenta, *de uma gente que ri quando deve chorar e não vive, apenas aguenta*”.

Portanto, através do caminho traçado ao longo desse capítulo, é possível afirmar que essas trabalhadoras possuem por um lado, uma subjetividade fragilizada para a luta política em razão dos problemas apontados, sobretudo com relação à fragilidade contratual, aparente na instabilidade, ausência de representatividade do sindicato, isolamento com relação às demais colegas de trabalho. Porém, ao mesmo tempo, dado a necessidade de manterem-se no emprego, desenvolvem ao mesmo tempo, uma subjetividade espiritualmente fortalecida para suportarem o cotidiano desse trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com esta investigação, foi possível chegar a algumas conclusões sobre os impactos objetivos e subjetivos da forma de contratação terceirizada sobre o trabalhador submetido a esse regime contratual, partindo de uma expressão desse fenômeno em determinada realidade vivida no setor de limpeza em escolas estaduais no município de Marília-SP.

Na medida em que se avançou nos estudos teóricos para compreender de que maneira a terceirização passou a ser utilizada no setor público, abriu-se a possibilidade de refletir também sobre a relação Estado x empresa capitalista; que se mostrou central para os objetivos desta pesquisa.

Os estudos teóricos analisados permitiram compreender o contexto de surgimento e expansão da terceirização no setor público e concluir que o Estado brasileiro passou a incorporar essas medidas para alcançar um objetivo mais amplo, que era reformar suas bases administrativas.

Assim, a reforma administrativa passava, substancialmente, pela modificação da forma como o Estado intervinha na economia nacional, abandonando progressivamente um modelo desenvolvimentista em detrimento de práticas mais neoliberais. Essa mudança refletiu no crescimento vertiginoso da terceirização a partir dos anos 90, porém, esse crescimento não se dá somente pela mudança das políticas econômicas do Estado, mas, também, porque as empresas buscavam uma reestruturação, tanto na parte produtiva quanto na gestão da força de trabalho, passando a incorporar cada vez mais a prática *toyotista*.

Esse cenário explica por que progressivamente foram sendo criadas leis para liberar a prática de terceirização. Dentro do próprio Estado, ainda que não fosse possível falar em terceirização nos anos 60, foi elaborado um decreto, que, em linhas gerais, abria brecha para que a administração federal e as esferas estaduais e municipais subcontratassem trabalhadores ao passar determinados setores para o controle privado. Mesmo a reforma neoliberal sendo sistematicamente adotada durante os anos 90, suas bases já estavam postas desde os anos 60.

Ao analisar os anos 90 e as diretrizes da reforma do Estado, foi possível compreender que a terceirização ocupa um lugar central, superando inclusive as políticas de privatização. Se a privatização era vista como uma maneira de gerar divisas para o setor público, a terceirização visava impedir o crescimento dos gastos com a força de trabalho. Podemos então dizer que o que deu sustentação às reformas não foram as práticas de privatização, mas as de terceirização, uma vez que essa medida avançou para áreas que não poderiam ser privatizadas. Dito de outra maneira, é uma espécie de “privatização interna”, isto é, o Estado traz a empresa privada para

dentro de si, não se importando com os impactos que isso poderia ter sobre os trabalhadores, o que demonstra e reforça a ideia de que o Estado é um dos administradores dos interesses da burguesia.

No terceiro capítulo, quando se investigaram os pontos de vista dos administradores de empresas, dos sociólogos do trabalho e dos sindicatos a respeito da terceirização, foi possível entender o fundamento objetivo, histórico e social da alienação tal como proposto por Lukács (2013b). Isto porque toda alienação, por mais que sua existência esteja ligada à dimensão econômica, nunca pode desenvolver-se sem a dimensão ideológica, ou seja, são dimensões que não podem ser compreendidas de maneira separada, e isso reflete inclusive na avaliação dos impactos objetivos e subjetivos, pois também esses não podem ser vistos isoladamente.

Assim, a alienação brota em todas as circunstâncias, tanto da estrutura econômica quanto social na medida em que se expandem e desenvolvem as forças produtivas (LUKÁCS, 2013b). Dessa maneira, quando os administradores de empresas tratam sobre o caráter supostamente racional e moderno do trabalho terceirizado e falam de uma relação de ganha-ganha, submetem o trabalhador a aceitar essa situação, como se os problemas gerados nessa forma de contrato fossem apenas algo individual, de não adaptação, e não como uma relação historicamente e socialmente construída, tal como apresentado pelos sociólogos do trabalho.

Ao longo do quinto capítulo foi possível demonstrar empiricamente o que foi explanado nos capítulos anteriores, uma vez que as falas das trabalhadoras remontam à construção teórica realizada na pesquisa. A exposição desse capítulo foi organizada de uma forma que visava demonstrar, a partir do cotidiano narrado pelas trabalhadoras, como as categorias da alienação e ideologia são intrinsecamente unidas. O ponto de partida consistiu em delinear as entrevistas e as dificuldades surgidas nessa fase da pesquisa, uma vez que evidenciam a forma como ocorre a aproximação entre pesquisador e seu objeto investigado. Partindo desse princípio, foram apresentados os retratos das trabalhadoras como uma maneira de proporcionar ao leitor conhecer as mulheres que foram formalmente entrevistadas para a construção desta dissertação.

Já os trechos das entrevistas foram organizados partindo da maneira como as trabalhadoras perceberam o pesquisador até trazer à tona como é viver “na corda bamba”, passando pelos meandros que permitiram identificar a (não) relação entre as trabalhadoras e o sindicato que (não) as representa, o que implica, por exemplo, na desarticulação política, e, por consequência, na luta por melhorias de condições de trabalho.

O aspecto objetivo da desarticulação política é subjetivado pelas trabalhadoras como uma necessidade de mostrar serviço, implicando em um posicionamento ideológico que oferece, em níveis individuais, respostas a um problema que foi socialmente criado, conforme

se apontou ao longo dos terceiro e quarto capítulos. Essas respostas individuais muitas vezes ficam subscritas a “mostrar serviço”, ou seja, realizar as tarefas que lhes são incumbidas sem posicionar-se, apenas executar, e, portanto, seguir os “planejamentos racionais e científicos”.

A racionalização da qual o Estado lança mão explicita-se por meio de um material chamado Estudos Técnicos de Serviços Terceirizados, desenvolvidos pela Secretaria Estadual da Fazenda. Em seu volume 15, dedica-se à Limpeza Escolar. Essa estratégia tem uma dupla consequência para o trabalhador terceirizado: por um lado, se vê obrigado a fazer as atividades que não são por ele planejadas, e por outro, cria a necessidade da figura do gerente, representado na direção da unidade escolar, que vigia o trabalho que é realizado.

É possível compreender essa dimensão da racionalização do trabalho levando em consideração as análises de Gramsci com relação ao americanismo e o *fordismo*. Segundo o autor sardo, o industrialismo é uma luta contínua, dolorosa e sangrenta contra o elemento da animalidade do homem (GRAMSCI, 2001). Esse processo de racionalização acaba criando um “novo tipo humano adequado ao novo tipo de trabalho e de processo produtivo [...]. É ainda a fase de adaptação psicofísica à nova estrutura industrial” (GRAMSCI, 2001, p. 248). Sob esses princípios da racionalidade gerencial, os trabalhadores são apenas os instrumentos de produção para o capital, e, pior do que isso, os administradores “não se preocupam com a ‘humanidade’, com a ‘espiritualidade’ do trabalhador, que, no nível imediato, são esmagadas.” (GRAMSCI, 2001, p. 267).

Essa humanidade que é esmagada em um nível imediato pode ser compreendida como consequência da sociabilidade do medo, gerado pelas condições objetivas e subjetivas que impactam os trabalhadores terceirizados, haja vista que todos os problemas que estão por trás da relação contratual terceirizada, como foi apresentado nos quarto e quinto capítulos, implicam no isolamento de cada trabalhador, que passa a reproduzir uma ideologia necessária à manutenção do capital.

A sociabilidade do medo potencializa a naturalização das situações de humilhação e preconceito que as trabalhadoras, por temerem ser despedidas, suportam e interiorizam. Elas também não percebem que o problema envolve a todas, pois esse isolamento acaba justamente impedindo que se crie um laço de solidariedade, redundando, assim, em uma fragilização da luta, de maneira geral, dos trabalhadores.

Portanto, todos esses impactos objetivos e subjetivos são gerados por um cotidiano de trabalho que possibilita aprofundar cada vez mais o processo de alienação, que também, corrobora com a conservação da ideologia dominante, e que, por sua vez, se volta ao próprio cotidiano.

A partir do que foi exposto ao longo deste trabalho, no qual se delimitou concretamente o fenômeno da terceirização a partir dos aportes teóricos e também de aspectos empíricos, é possível concluir hipoteticamente que a terceirização é uma das mais, se não a maior, forma de exploração sobre o trabalhador. Romper com essa relação é oferecer os caminhos e uma possibilidade, de certo modo, de libertar toda a classe trabalhadora, haja vista que as mulheres prestadoras de serviços terceirizados nos setores de limpeza, por tudo o que foi visto, estão submetidas a certas condições precarizantes, e a luta para superarem as condições que lhes são impostas, pode produzir efeitos capazes de emancipar a classe trabalhadora. Porém, é uma luta que exige grande capacidade de resistência aos ataques capitalistas, e na medida em que, ao conviverem cotidianamente em uma condição de trabalho, desenvolvem uma capacidade de suportar as adversidades para resistirem à terceirização, Maria-Maria.

Maria, Maria
É um dom, uma certa magia
Uma força que nos alerta
Uma mulher que merece
Viver e amar
Como outra qualquer
Do planeta

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABBAGNANO, Nicola. *Dicionário de Filosofia*. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

ABREU FILHO, Saulo de Castro. Algumas anotações sobre a terceirização como instrumento de gestão do Estado. In: FUNDAP. *Cadernos FUNDAP*, n. 21. São Paulo: FUNDAP, 2001. p.74-80.

ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo, 2000.

AMORIM, Elaine Regina. *No limite da precarização? Terceirização e trabalho feminino na indústria de confecção*. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2011.

AMORIM, Helder Santos. *A terceirização no serviço público: uma análise à luz da nova hermenêutica constitucional*. São Paulo: LTr, 2009.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

_____. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2010.

ARAÚJO, Maria Paula Nascimento. Lutas democráticas contra a ditadura. In: FERREIRA, Jorge; REIS, Daniel Arão dos. (Orgs). *Revolução e democracia (1964...)*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007. p. 321-354. (Coleção: As esquerdas no Brasil, v. 3).

ASSUNÇÃO, Diana. (Org.). *A precarização tem rosto de mulher: a luta das trabalhadoras e trabalhadores terceirizados da USP*. São Paulo: Edições Iskra, 2011.

BASUALDO, Victoria; MORALES, Diego (Coord.). *La tercerización laboral: Orígenes, impactos y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo XXI, 2014.

BASUALDO, Victória; MORALES, Diego; CABELLO, Andrés López. El caso del asesinato de Mariano Ferreyra y la problemática de la tercerización. In: BASUALDO, Victoria; MORALES, Diego (Coord.). *La tercerización laboral: Orígenes, impactos y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo XXI, 2014, p. 157 – 194.

BASUALO, Victória; ESPONDA, María Alejandra. La tercerización en clave global, regional y nacional. In: BASUALDO, Victoria; MORALES, Diego (Coord.). *La Tercerización laboral: Orígenes, impactos y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo XXI, 2014. p. 19-61.

BATISTA, Paulo Nogueira. O Consenso de Washington: a visão neoliberal dos problemas latino-americanos. In: _____ et al. *Em defesa do interesse nacional: desinformação e alienação do patrimônio público*. São Paulo: Paz e Terra, 1994. p. 99-144.

BELLUZZO, Luiz Gonzaga de. *Os antecedentes da tormenta: origens da crise global*. São Paulo: UNESP; Campinas: FACAMP, 2009.

BENJAMIN, Walter. Sobre o conceito de História. In: _____. *Magia e técnica, arte e política: ensaios sobre literatura e história da cultura*. Obras Escolhidas, v. 1. São Paulo: Brasiliense, 1987. p. 222-232.

BOITO JUNIOR, Armando. *Política neoliberal e sindicalismo no Brasil*. São Paulo: Xamã, 1999.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO Ève. *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BRANDT CARVALHO, Maria do Carmo. O conhecimento da vida cotidiana: base necessária à prática social. In: NETTO, José Paulo; BRANDT CARVALHO, Maria do Carmo. *Cotidiano: conhecimento e crítica*. São Paulo: Cortez, 1987. p. 13-63.

BRASIL. *A Reforma do Estado nos anos 90: lógica e mecanismos de controle*. Brasília: Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, 1997. (Cadernos MARE da Reforma do Estado; v. 1).

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais n^{os} 1/92 a 56/2007 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão n^{os} 1 a 64/94. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2008.

_____. *Plano Diretor da Reforma do Estado*. Brasília: Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. (Cadernos MARE), 1995.

_____. Presidência da República. Decreto-Lei n. 2 271. 7 jul. 1997. Dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 8 jul. 1997.

_____. Presidência da República. Decreto-lei n^o 200. 25 fev. 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 27 fev. 1967, retificado em 8.3.1967, 30.3.1967 e 17.7.1967.

_____. Presidência da República. Lei n^o 5.645. 10 dez. 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 11 dez. 1970.

_____. Presidência da República. Lei n^o 5.859. 11 dez. 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 12 dez. 1972.

_____. Presidência da República. Lei nº 6.019. 3 jan. 1974. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 04 jan. 1974.

_____. Presidência da República. Lei nº 7.102. 20 jun. 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 21 jun. 1983.

_____. Presidência da República. Lei nº 8.666. 21 jun. 1993 Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 22 jun. 1993, republicado em 6.7.1994 e retificado em 6.7.1994.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula de Jurisprudência n. 331. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Res. 174/2011. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*. Brasília, DF, 27, 30 e 31 mai. 2011. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 18 fev. 2012.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula de Jurisprudência n. 256. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (cancelada). Res. 121/2003. *Diário da Justiça*. Brasília, DF, 19, 20 e 21 nov. 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>. Acesso em: 18 fev. 2012.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

_____. Terceirização e direitos trabalhistas no Brasil. In: DRUCK, G; FRANCO, T. *A perda da razão social: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo: 2007. p. 59-68.

CASTRO, Antônio Barros; SOUZA, Francisco Eduardo Pires de. *A economia brasileira em marcha forçada*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.

CHESNAIS, François. *A mundialização do capital*. São Paulo: Xamã, 1996.

CONCEIÇÃO, J. J; DAU, Denise; RODRIGUES, Iran. Jácome. (Orgs). *Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho*. São Paulo: Annablume; CUT, 2009.

CONH, Gabriel. Introdução. In: _____ (Org.). *Max Weber: Sociologia*. São Paulo: Editora Ática, 2003. p. 7-36. (Coleção Grandes Cientistas Sociais).

CONTRACS/CUT. Os impactos da terceirização no ramo de comércio e serviços: precarização do trabalho e adoecimento dos trabalhadores. In: DAU, Denise Motta et al. *Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas)*. São Paulo: Annablume; CUT, 2009. p. 275-280.

CONTRAF/CUT. Terceirização no sistema financeiro. In: DAU, Denise Motta et al. *Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho* (atualização do debate e perspectivas). São Paulo: Annablume; CUT, 2009. p. 251-260.

CORIAT, Benjamin. Ohno e a escola japonesa de gestão da produção: um ponto de vista de conjunto. In: HIRATA, Helena. (Org). *Sobre o “Modelo Japonês”*: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho. São Paulo: EdUSP, 1993.

CORRÊA, M. B. Reestruturação produtiva e industrial. In: CATTANI, Antonio David. (Org.). *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: UFRGS, 2000.

CORSI, Francisco Luiz. A economia brasileira na década de 1990: estagnação e vulnerabilidade externa. In: BATISTA, Ronaldo Leme; ARAÚJO, Renan. (Orgs.). *Desafios do trabalho*. Londrina: Práxis; Maringá: Massoni, 2003. p. 17-54.

COSTA, Fernando Braga. *Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social*. São Paulo: Globo, 2004.

CUNHA, Yuri Rodrigues. Entre a subjetividade e a autocrítica: “entrevista não diretiva” e “história oral” como possibilidades de pesquisa qualitativa em Ciência Política. In: *Revista Eletrônica de Ciência Política*, Curitiba, n. 5, p. 169-185, 2014. Disponível em: <<http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/politica/article/view/35644/22915>>. Acesso em: 01 ago.2014.

DAL ROSSO, Sadi. *Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008.

DAU, Denise Motta. A expansão da terceirização no Brasil e a estratégia da CUT de enfrentamento à precarização do trabalho. In: DAU, Denise Motta et al. *Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho* (atualização do debate e perspectivas). São Paulo: Annablume; CUT, 2009. p. 167 – 186.

DEAN, Matteo; RODRÍGUEZ, Luíz (Coord.). *Outsourcing (tercerización): respuestas desde los trabajadores*. Cidade do México: Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical CILAS, 2011.

DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

_____. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez; Oboré, 2012.

DELGADO, Luciana de Almeida. Diretas-Já: vozes da cidade. In: FERREIRA, Jorge; REIS, D. A. (Orgs). *Revolução e democracia (1964...)*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007. p. 409-427. (Coleção: As esquerdas no Brasil, v. 3).

DEMARTINI, Zeila de Brito Fabri. Trabalhando com relatos orais: reflexões a partir de uma trajetória de pesquisa. In: LANG, A. B (Org.). *Reflexões sobre a pesquisa sociológica*. São Paulo: CERU, 1992. p. 42-60.

DIEESE. Terceirização e morte no trabalho: um olhar sobre o setor elétrico brasileiro. *Estudos e Pesquisas*, n. 50. São Paulo: DIEESE, 2010. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2010/estPesq50TerceirizacaoEletrico.pdf>>. Acesso em: 01 ago.2014.

_____. *O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil*. São Paulo: DIEESE, 2007. (Meta II – Relatórios).

_____. *Terceirização e desenvolvimento, uma conta que não fecha*: dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo, 2011.

DINIZ, Eli; BOSCHI, Renato. *Empresários, interesses e mercados: dilemas do desenvolvimento no Brasil*. Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2004.

DRUCK, Maria da Graça; BORGES, Ângela. Crise global, terceirização e a exclusão no mundo do trabalho. *Cadernos CRH 19*, Salvador, 1993.

DRUCK, Maria da Graça; FRANCO, Tânia. *A perda da razão social: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo: 2007.

DRUCK, Graça; THÉBAUD-MONY, Annie. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. *A perda da razão social: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo: 2007. p. 23-58.

DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica*. São Paulo: Boitempo, 1999.

ENDARLE, Rubens. Apresentação. In: MARX, Karl. *Crítica à Filosofia do Direito de Hegel*. São Paulo: Boitempo, 2010.

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.

FARIA, A. Terceirização: um desafio para o movimento sindical. In: MARTINS, Heloísa. S; RAMALHO, J. R. In: *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: HUCITEC, 1994.

FILGUEIRAS, Luiz. *História do Plano Real: fundamentos, impactos e contradições*. São Paulo: Boitempo, 2003.

FLEURY, Afonso. Novas tecnologias, capacitação tecnológica e processo de trabalho: comparações entre o modelo japonês e o brasileiro. In: HIRATA, Helena. (Org). *Sobre o "Modelo Japonês":* automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho. São Paulo: EdUSP, 1993.

FONSECA, Francisco; SANCHEZ, Oscar. Controle da corrupção e reforma do Estado: O governo Covas -1995-2000. *Lua Nova*, São Paulo, n. 52, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64452001000100005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 13 set. 2012.

FORD, Henry. *Os princípios da prosperidade*. São Paulo: Livraria Freitas Bastos, 1967.

FUNDAP. *Revista SP.GOV*. Ano 2, n. 5. São Paulo: FUNDAP, 2005. Disponível em: <<http://www.revista.fundap.sp.gov.br>>. Acesso em 07 mai.2012.

_____. *Revista SP.GOV*. Ano 4, n. 9. São Paulo: FUNDAP, 2007. Disponível em: <<http://www.revista.fundap.sp.gov.br>>. Acesso em 07 mai.2012.

_____. A qualidade dos serviços depende de qualidade de gestão. Entrevista com Geraldo Alckmin. In: FUNDAP. *Revista SP.GOV*. Ano 1, n. 1. São Paulo: FUNDAP, Junho de 2004. Disponível em: <<http://www.revista.fundap.sp.gov.br/revista1/entrevista.htm>>. Acesso em: 7 mai.2012.

GIANIBELLI, Guillermo. La tercerización desde las voces de los trabajadores. In: BASUALDO, Victoria; MORALES, Diego (Coord.). *La tercerización laboral: Orígenes, impactos y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo XXI, 2014. p. 263-292.

GIOSA, Livio. *Terceirização: uma abordagem estratégica*. São Paulo: Pioneira, 1995.

GITAHY, Leda. Inovação tecnológica, subcontratação e mercado de trabalho. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v.8, n.1, jan/mar, 1994.

GONÇALVES FILHO, José Moura. Humilhação social: um problema político em psicologia. *Psicologia USP*, São Paulo, v.9, n.2, p.11-67, 1998.

_____. Prefácio: A invisibilidade pública, In: COSTA, Fernando Braga. *Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social*. São Paulo: Globo, 2004.

GRAMSCI, A. Caderno 12 (1932). Apontamentos e notas dispersas para um grupo de ensaios sobre a história dos intelectuais. In: GRAMSCI, A. *Cadernos do cárcere*, v. 2. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006. p. 14-53.

_____. Caderno 22 (1934). Americanismo e Fordismo. In: GRAMSCI, A. *Cadernos do cárcere*. v. 4. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001. p. 239-282.

HARVEY, David. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Loyola, 2003.

HELLER, Agnes. *Sociología de la vida cotidiana*. Barcelona: Ediciones Península, 1977.

_____. *O cotidiano e a História*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.

HIRATA, Helena. (Org). *Sobre o “Modelo Japonês”*: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho. São Paulo: EdUSP, 1993.

HOBSBAWM, Eric. *Marxismo e História Social*. Puebla: Universidad Autonoma de Puebla, 1983.

INFRANCA, Antonino. Introducción. In: LUKÁCS, Györy. *Ontología del ser social: la alienación*. Buenos Aires: Herramienta, 2013b. p. 9-22.

INFRANCA, Antonino; VEDDA, Miguel. Introducción. In: LUKÁCS, Györy. *Ontología del ser social: el trabajo*. Buenos Aires: Herramienta, 2004. p. 9-29.

KOSIK, Karel. *Dialética do concreto*. São Paulo: Paz e Terra, 1995.

KREIN, José Dari. *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990 – 2005*. Tese (Doutorado), Instituto de Economia (IE), Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Campinas, 2007.

LEIRIA, Jerônimo Souto. *Terceirização: uma alternativa de flexibilidade empresarial*. Porto Alegre: Sagra: DC Luzzatto, 1993.

_____; SARATT, Newton; SOUTO, Carlos. *Terceirização passo a passo: o caminho para a administração pública e provada*. Porto Alegre: Sagra: DC Luzzatto, 1992.

LINHART, Danièle. *A desmedida do capital*. São Paulo: Boitempo, 2007.

LÖWY, Micheal. *Ideologias e Ciência Social: elementos para uma análise marxista*. 11. ed. São Paulo: Cortez, 1996.

_____. *Walter Benjamin: aviso de incêndio – uma leitura das teses “Sobre o conceito de história”*. São Paulo: Boitempo, 2010.

LUKÁCS, Györy *Historia y conciencia de clase: estudios de dialéctica marxista*. 2. ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: RyR, 2013a.

_____. O particular à luz do materialismo dialético. In: _____. *Introdução a uma estética marxista*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978. p. 73-122.

_____. *Ontologia del ser social: el trabajo*. Buenos Aires: Herramienta, 2004.

_____. *Ontologia del ser social: la alienación*. Buenos Aires: Herramienta, 2013b.

_____. Prefacio. In: HELLER, Agnes. *Sociología de la vida cotidiana*. Barcelona: Ediciones Península, 1977.

_____. *Os princípios ontológicos fundamentais de Marx*. São Paulo: Ciências Humanas, 1972.

MANDEL, Ernest. *A crise do capital: os fatores e sua interpretação marxista*. São Paulo: Ensaio; Campinas: UNICAMP, 1990.

MARCELINO, Paula Regina. *Terceirização e ação sindical: a singularidade da reestruturação produtiva do capital no Brasil*. Tese (Doutorado), Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Campinas, 2008.

MARINI, Ruy Mauro. *Subdesarrollo y revolución*. México: Siglo Veintiuno, 1972.

_____. *Dialéctica de la dependencia*. México: Serie Popular Era, 1973.

_____. Os dilemas do movimento sindical em face da terceirização. In: MARTINS, H. S.; RAMALHO, J. R. *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: Hucitec: CEDI/NETS, 1994.

MARTINS, Heloísa; RAMALHO, José R. *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: HUCITEC, 1994.

MARX, Karl. *Crítica à Filosofia do Direito de Hegel*. São Paulo: Boitempo, 2010b.

_____. *Grundrisse: manuscritos econômicos de 1857 – 1858: esboços da crítica da economia política*. São Paulo: Boitempo, 2011.

_____. *Manuscritos econômico-filosóficos*. São Paulo: Boitempo, 2010.

_____. Marx sobre Feuerbach (1845). In: MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *A Ideologia Alemã: crítica da mais recente filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Striner, e do socialismo alemão em seus diferentes profetas*. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 537-540.

_____. *O Capital: crítica da economia política*. v. I, Livro I. São Paulo: Nova Cultural, 1996. (Os Economistas).

_____. *O Capital: crítica da economia política*. v. II, Livro I. São Paulo: Nova Cultural, 1996b. (Os Economistas).

_____. Para a crítica da economia política. In: GIANNOTTI, José Arthur (Org.). *Karl Marx*. São Paulo, Abril Cultural, 1978. p. 102-257). (Coleção Os Pensadores).

MARX, Karl; ENGELS, Friederich *A Ideologia Alemã: crítica da mais recente filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Striner, e do socialismo alemão em seus diferentes profetas*. São Paulo: Boitempo, 2007.

_____. *Manifesto comunista*. São Paulo: Boitempo, 2005.

MAZZEO, Antônio Carlos. *Sinfonia inacabada: a política dos comunistas no Brasil*. São Paulo: Boitempo, Marília: UNESP Marília Publicações, 1999.

MENDONÇA, Camila. Terceirização move setor de limpeza. 08 ago. 2011. São Paulo: *Folha de S. Paulo*. Caderno Negócios. Disponível em: <<http://classificados.folha.uol.com.br/negocios/955560-terceirizacao-move-setor-de-limpeza.shtml>>. Acesso em 07 mai.2012.

MÉSZÁROS, István. *Teoria da alienação em Marx*. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. *Estrutura social e formas de consciência: a determinação social do método*. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. *O poder da ideologia*. São Paulo: Boitempo, 2012.

MICHELAT, Guy. Sobre a utilização da entrevista não-diretiva em sociologia. In: THIOLENT, Michael. *Crítica metodológica, investigação social e enquete operária*. São Paulo: Pólis, 1980. p. 192-211.

MORAES NETO, Benedito Rodrigues. *Marx, Taylor, Ford: uma discussão sobre as forças produtivas capitalistas*. Tese (Doutorado), Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Campinas, 1984.

NETTO, José Paulo. *Introdução ao estudo do método de Marx*. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

NOVAES, Fernando Padula et al. Modernização dos serviços de limpeza em ambiente escolar: gestão contratual. In: *II Congresso Consad de Gestão Pública – Painel 17: Terceirização: solução ou problema?*. Brasília, 2009. Disponível em: <http://www.escoladegoverno.pr.gov.br/arquivos/File/Material_20CONSAD/paineis_II_congresso_consad/painel_17/modernizacao_dos_servicos_de_limpeza.pdf> Acesso em: 20 fev.2012.

OLIVEIRA, Francisco. *A economia brasileira: crítica à razão dualista*. Petrópolis: Vozes; CEBRAP, 1981.

_____. *Os direitos do antivalor: a economia política da hegemonia imperfeita*. Petrópolis: Vozes, 1998.

OLIVEIRA, Marco Antônio. *Terceirização: estruturas e processos em xeque nas empresas*. São Paulo: Nobel, 1994.

PADILHA, Valquíria. A realidade do trabalho subalterno de limpeza em *shopping center*. In: *Perspectivas*, São Paulo, v. 39, p. 75-98, jan./jun. 2011.

PARELMAN, Laura. La tercerización y el mercado de trabajo: aportes y propuestas. In: BASUALDO, Victoria; MORALES, Diego (Coord...). *La tercerización laboral: Orígenes, impactos y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo XXI, 2014. p. 195-215.

PETROVIC, Gajo. Verbete Alienação. In: BOTTOMORE, Tom (Org.). *Dicionário do pensamento marxista*. Rio de Janeiro: Zahar, 1988.

PITTA, Paula. Terceirizados de limpeza fecham escolas estaduais. 08 abr. 2014. Salvador: **A Tarde**. Bahia. Disponível em: <<http://atarde.uol.com.br/bahia/noticias/terceirizados-de-limpeza-fecham-escolas-estaduais-1582378>>. Acesso em: 01 ago. 2014.

POCHMANN, Márcio. *Trajetórias da terceirização*. 2011. São Paulo: SINDEEPRES, 2011. Disponível em: <<http://sindeepres.org.br/images/stories/pdf/pesquisa/trajetorias1.pdf>>. Acesso em: 01 jul.2013.

POULANTZAS, Nicos. *Poder político e classes sociais*. São Paulo: Martins Fontes, 1977.

RANIERI, Jesus. Apresentação. In: MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos*. São Paulo: Boitempo, 2010. p. 11-17.

SADER, Emir. Apresentação. In: MARX, Karl; ENGELS, Friederich. *A Ideologia Alemã: crítica da mais recente filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Striner, e do socialismo alemão em seus diferentes profetas*. São Paulo: Boitempo, 2007.

SÃO PAULO. Secretaria da Fazenda. Prestação de serviços de limpeza em ambiente escolar. In: *Regras e diretrizes para contratações de serviços terceirizados para órgãos e entidades da administração pública estadual*. CadT@erc. v. 15. Jan. 2011. São Paulo: Estudos Técnicos de Serviços Terceirizados. Disponível em: <http://www.cadterc.sp.gov.br/BEC_Servicos_UI/cadterc/ui_CadTercApresentacao.aspx> Acesso em: 14 abr.2011.

SATO, Leny; SOUZA, Marilena. Contribuindo para desvelar a complexidade do cotidiano através da pesquisa etnográfica em Psicologia. *Psicol. USP*, São Paulo, v. 12, n. 2, 2001. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65642001000200003&lng=en&nrm=iso>. Acessado em: 15/12/2013.

SEMERARO, Giovanni. A concepção de “trabalho” na filosofia de Hegel e de Marx. *Educação e Filosofia*. Uberlândia, v. 27, n. 53, p. 87-104, jan./jun. 2013. Disponível em

<<http://www.seer.ufu.br/index.php/EducacaoFilosofia/article/view/14991/12680>>. Acesso em 16 out.2014.

SILVEIRA, Paulo. Da alienação ao fetichismo – formas de subjetivação e de objetivação. In: SILVEIRA, Paulo; DORAY, Bernard (Org.). *Elementos para uma teoria marxista da subjetividade*. São Paulo: Vértice, 1989. p. 41-76.

SINDEPRESTEM. *5ª Pesquisa Setorial 2010-2011*. São Paulo: Hawaii Gráfica, 2012.

SINFA-RJ. *Assédio moral e sexual no trabalho: aspectos sociais, psicológicos e jurídicos*. s/d. Rio de Janeiro: Sindicato dos Servidores e Empregados do Ministério da Defesa. Disponível em: <<http://www.sinfa-rj.org.br/v2/anexo/noticias/200911091631350.cartilha.pdf>>. Acesso em: 07 mai. 2014.

SINGER, André. *Esquerda e direita no eleitorado brasileiro: a identificação ideológica nas disputas presidenciais de 1989 e 1994*. São Paulo: EDUSP, 2002.

SMIHT, Adam. *A riqueza das nações: investigações sobre sua natureza e suas causas*. v. 1. São Paulo: Abril Cultural, 1983. (Os Economistas).

SOUTO MAIOR, Jorge Luís. A Fúria. *Revista LTR*, São Paulo, v. 66, n. 11, p. 1287-1309, 2002.

_____. *Terceirização na administração pública: uma prática inconstitucional*. Disponível em <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23113-23115-1-PB.pdf>> Acesso em: 07 mai.2012.

TAYLOR, Frederick Winslow. *Princípios da administração científica*. São Paulo: Atlas, 1963.

TEIXEIRA, Marilane; PELATIERI, Patrícia. Terceirização e precarização do mercado de trabalho brasileiro. In: DAU, Denise Motta et al. *Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas)*. São Paulo: Annablume; CUT, 2009. p. 19-28.

THIOLLENT, Michel. *Crítica metodológica, investigação social e enquete operária*. São Paulo: Pólis, 1980.

THOMÉ, Clarissa. Greve da limpeza faz hospital suspender cirurgias no Rio. 15 mar.2012. [S.l.]: *Estadão*. Geral. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br/noticias/geral,greve-da-limpeza-faz-hospital-suspender-cirurgias-no-rio,848964>>. Acesso em 01 ago.2014.

THOMPSON, Edward Palmer. *Miséria da teoria ou um planetário de erros*. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

URIARTE, Oscar Ermida; ORSATTI, Álvaro. Outsourcing. Tercerización: un recorrido entre definiciones y aplicaciones. In: DEAN, Matteo; RODRÍGUEZ, Luíz (Coord.). *Outsourcing*

(*tercerización*): respuestas desde los trabajadores. Cidade do México: Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical CILAS, 2011. p. 11-26.

VÁZQUEZ, Adolfo Sanchez. *Filosofia da práxis*. Buenos Aires: CLACSO; São Paulo: Expressão Popular, 2007.

WEBER, Max. Burocracia. In: _____. *Ensaio de Sociologia*. Rio de Janeiro: Zahar, 1979. p. 229-282.

ZAFIRIAN, Philipe. Introdução. In: HIRATA, Helena. (Org.). *Sobre o “Modelo Japonês”*: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho. São Paulo: EdUSP, 1993.

ZÁRATE, Enrique Martínez. El derecho laboral mexicano y la tercerización. In: DEAN, Matteo; RODRÍGUEZ, Luíz (Coord.). *Outsourcing (tercerización)*: respuestas desde los trabajadores. Cidade do México: Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical CILAS, 2011. p. 27-63.