

O trabalho terceirizado no Brasil: Uma representação da formalidade precária? Um estudo de caso em Santa Maria/RS no contexto dos anos 2000.

Rachel Andreta Loureiro y Rosana Campos Soares.

Cita:

Rachel Andreta Loureiro y Rosana Campos Soares (2017). *O trabalho terceirizado no Brasil: Uma representação da formalidade precária? Um estudo de caso em Santa Maria/RS no contexto dos anos 2000*. XXXI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Montevideo.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-018/4273>

O TRABALHO TERCEIRIZADO NO BRASIL: UMA REPRESENTAÇÃO DA PRECARIZAÇÃO?

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

Rachel Loureiro Andreta¹
Rosana Soares Campos²

Resumo: Este estudo buscou analisar a relação entre a terceirização no setor de limpeza e a precarização do trabalho através de um método de pesquisa misto. Partiu-se da caracterização geral do fenômeno no Brasil, no contexto dos anos 2000 (particularmente de 2004 à 2014) à especificidade da terceirização do setor de limpeza na cidade de Santa Maria, localizada no centro do estado do Rio Grande do Sul. Os dados levantados permitiram identificar que o trabalho terceirizado, no setor de limpeza, possui características de precarização, no entanto, este tipo de labor mostrou-se uma “via de mão dupla”: apesar de todos os efeitos negativos e da vulnerabilidade que representa, a posse da carteira de trabalho significou um “avanço” para as trabalhadoras do setor de limpeza que, em sua maioria, trabalhavam anteriormente como informais ou como assalariadas sem carteira assinada.

Palavras-chave: Terceirização, precarização, Brasil dos anos 2000.

1. INTRODUÇÃO

No contexto dos anos 2000, o Brasil apresentou geração expressiva de empregos formais, sobretudo, se comparado à década imediatamente anterior, de 1990, marcada pela expansão da economia informal. Entretanto, apesar do significativo aumento do trabalho no mercado formal, o país, em função da reestruturação produtiva e do modelo de desenvolvimento, produziu empregos precários - e um dos exemplos de emprego precário, que emerge nesse momento, é a terceirização. No último relatório sobre o tema, do ano de 2017, o DIEESE apontou que o número de empregados terceirizados no Brasil, em 2014, era de 12,7 milhões, equivalente a aproximadamente um quarto (26,8%) das ocupações formais do país, de acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2014/DIEESE 2017).

Ainda que a terceirização tenha se disseminado em todos os setores de atividades da economia, ela é predominante no setor de serviços. E, para compreender melhor os efeitos da terceirização sobre os trabalhadores, o olhar será voltado para uma categoria específica do setor de

¹ Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Brasil. Email: rachel.andreta@gmail.com

² Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Brasil. Email: rosanascampos@yahoo.com.br

serviços, a saber, a de higienização e limpeza. Portanto, o objetivo desse trabalho é analisar a relação entre a terceirização, no setor de limpeza e a precarização no trabalho.

Salienta-se, ainda, que este trabalho é parte da pesquisa de dissertação intitulada “O trabalho terceirizado no Brasil: uma representação da precarização? Da caracterização geral à especificidade do setor de limpeza em Santa Maria/RS no contexto dos anos 2000”, defendida em 2016, de autoria de Rachel Loureiro Andreta, sob supervisão de Rosana Soares Campos³. No ínterim aqui selecionado são apontados, primeiramente, os conceitos teóricos que guiam este trabalho. Na sequência, há uma breve contextualização da terceirização no Brasil dos anos 2000 – especificamente, no período de 2004 a 2014, quando se verifica aumento dos postos de trabalho formal e, conseqüentemente, de contratos de terceirizados. Parte-se, então, para a análise do setor de limpeza – do âmbito nacional à especificidade do setor em Santa Maria/RS. E, por fim, seguem as conclusões gerais desse estudo.

2. MARCO TEÓRICO CONCEITUAL

As duas categorias que fundamentam essa pesquisa são: terceirização e precarização. Faz-se necessário, contudo, esclarecer que parte-se do entendimento de que essas duas categorias derivam de uma instância maior, que é o trabalho, aqui compreendido tanto como fundante da sociedade quanto central no processo de produção/acumulação capitalista (MARX, 2004; ENGELS, 2004).

No que diz respeito à terceirização, observa-se que esta possui características genéricas que permitem, inclusive, que seu conceito seja operacionalizado como a subcontratação de serviços e produtos por uma empresa chamada contratante, junto à outra empresa, chamada terceirizada ou prestadora de serviços (DIEESE, 2007). Contudo, as características específicas que ela apresenta em cada país assumem extrema relevância, e, nesse sentido, deve-se considerar que, no Brasil, esse fenômeno faz parte de um processo de reestruturação produtiva, que disseminou-se a partir dos anos 1990⁴, frente à “imprescindibilidade” do país de atingir uma produtividade que lhe assegurasse competitividade, assim como lugar nos mercados nacional e internacional (DIEESE, 2007).

Nesse cenário, o imperativo é pela flexibilização da atividade produtiva e dos contratos, associado à redução de custos com a força de trabalho. Assim, considera-se, como Cavalcante e Marcelino (2011), a terceirização como todo processo de contratação de trabalhadores por uma

³ Link para acesso ao trabalho citado:

http://w3.ufsm.br/ppgcsociais/images/dissertacoes/2014/Rachel%20Loureiro%20Andreta_Dissertao%20de%20Mestrado.pdf

⁴ Embora presente no país desde a década de 1970 (CAVALCANTE & MARCELINO, 2011).

empresa interposta, cuja finalidade é, em última instância, a redução de custos com a força de trabalho.

Ao contrário da terceirização – cujo conceito pode ser operacionalizado -, precarização é um conceito polissêmico. No escopo do trabalho, o conceito de precarização normalmente é historicizado a partir da terceira revolução industrial, fase da reestruturação produtiva e de acumulação flexível, que acarretou em mudanças nas relações (e condições) de trabalho, normalmente desfavoráveis aos trabalhadores. Neste trabalho, entende-se o fenômeno da precarização a partir da perspectiva de Castel (1998), como fenômeno marcado pela instabilidade e incerteza do amanhã, atestando o crescimento de uma vulnerabilidade de massa – fundada no enfraquecimento das proteções historicamente construídas em torno do trabalho. Tal entendimento é ancorado em autores contemporâneos que, como Castel (1998), compreendem a precarização para além do aspecto econômico, tais como Appay e Thébaud-Mony (1997), Teresa Sá (2010); Cinara Rosenfield (2010); Graça Druck (2011); Paula Marcelino (2011).

3. METODOLOGIA

Essa pesquisa foi realizada em dois momentos, sendo que, no primeiro, o enfoque foi quantitativo e no segundo, qualitativo. Assim, primeiramente foi realizado um levantamento sobre a terceirização no Brasil, de um modo geral, e em Santa Maria, particularmente, no período de 2004 a 2014⁵. No segundo momento⁶, foram realizadas dez entrevistas⁷ com mulheres que são contratadas por diferentes empresas de terceirização de serviços que atuam na cidade de Santa Maria. Também foram realizadas observações do ambiente laboral de seis das entrevistadas⁸. Após atingir a saturação teórica, as entrevistas foram analisadas através de análise de conteúdo.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE DADOS

4.1 BREVES APONTAMENTOS SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Os dados estatísticos-descritivos permitiram verificar que no contexto dos anos 2000, particularmente de 2004 a 2014, os postos de trabalho terceirizado continuaram crescendo em

⁵ Enfoque quantitativo a partir do método procedimental estatístico descritivo.

⁶ Enfoque qualitativa, do tipo explicativo.

⁷ A amostragem foi concluída ao atingir-se saturação teórica.

⁸ Salienta-se que não foi possível realizar a observação da rotina laboral das demais participantes da pesquisa em função, principalmente, do local onde prestam serviços.

termos absolutos, acompanhando o movimento geral das ocupações (IBGE/PAS 2004; 2005; 2006; 2007; 2008; 2009; 2010; 2011; 2012; 2013; 2014). Nesse movimento, em 2014, o número de trabalhadores terceirizados no país era de 12,7 milhões, equivalente a aproximadamente um quarto (26.8%) das ocupações formais do país (DIEESE, 2014)⁹.

No que se refere à expansão, de forma geral, a região sudeste (sobretudo São Paulo, Rio de Janeiro, Espírito Santo e Santa Catarina) possuem uma concentração de terceirizados maior que a média nacional. Indo além do escopo da expansão territorial, observa-se que o uso da terceirização da mão-de-obra se expandiu fundamentalmente no setor de serviços, ainda que esteja presente em todos os ramos do setor produtivo (POCHMANN, 2012; SINDEEPRES, 2014).

E, dentre os efeitos da terceirização no contexto dos anos 2000, destacam-se: remunerações mais baixas (24,4% inferior a dos diretamente contratados); jornadas mais longas (em média 3h a mais semanalmente); maior rotatividade (média de permanência de 2,7 anos no trabalho) e maior nível de acidentabilidade (DIEESE/CUT, 2011/2014; SINDEEPRES, CUT, 2014).

4.2 O SETOR DE LIMPEZA (TERCEIRIZADO) NO BRASIL

Antes de abordar o setor de limpeza terceirizado, faz-se necessário apontar alguns dados sobre o setor de limpeza de forma geral, no país. Conforme dados levantados da Pesquisa Anual de Serviços, PAS/IBGE, de 2004 a 2007 e de 2008 a 2013¹⁰ verificou-se que, nesse contexto, as categorias que abarcam o serviço de limpeza têm como característica o maior número de ocupados e os menores níveis salariais. Além disso, como o próprio IBGE/PAS identifica, esses serviços identificam-se, em geral, por ser uma mão de obra de baixa escolaridade.

No âmbito da limpeza terceirizada, segundo a Associação Brasileira do Mercado de Limpeza Profissional (ABRALIMP, 2011), entre 45 e 55% do mercado de limpeza profissional no setor privado está terceirizado, especialmente nas grandes empresas, já no setor público, o nível de terceirização nos serviços de limpeza é estável e maior, atingindo 80 a 90% do total.

4.3 A TERCEIRIZAÇÃO EM SANTA MARIA/RS: A “INVISIBILIDADE” DOS DADOS

Santa Maria é uma cidade no centro do estado do Rio Grande do Sul, com 276.108 mil habitantes (IBGE, 2016) e, atualmente, conhecida como “Cidade Universitária”. A verdade é que a referida cidade passou por um longo percurso desde “cidade ferroviária” até “cidade universitária”,

⁹ Dado ratificado pelo último relatório sobre o tema, realizado pelo DIEESE em 2017.

¹⁰ Fragmentação necessária porque a partir de 2008 houve a implementação da CNAE 2.0.

mas, no plano econômico, as atividades comerciais e de prestação de serviços continuaram sobressaíram-se às demais.

A predominância do setor de serviços (ainda) na atualidade pode ser verificada através do PIB de Santa Maria (2004 a 2011), onde os dados apontam que o PIB total do setor mencionado é significativamente superior ao industrial e ao agropecuário. Ressalta-se, também, que, dentro do recorte temporal analisado, o maior percentual de empregos formais do município (44,77%) era referente ao setor de serviços (ADESM, 2012). Os elementos supracitados revelam, sobretudo, uma economia baseada no comércio e na prestação de serviços – o que explica, em grande medida, porque Santa Maria foi “terreno fértil” para a expansão da terceirização.

Mas, ao pesquisar a terceirização em Santa Maria/RS, defronta-se com uma “invisibilidade de dados”, o que quer dizer que, assim como acontece a nível nacional, as bases de dados não diferenciam entre terceirizados e diretamente contratados e, os números do trabalho terceirizado continuam da mesma forma, camuflados dentro de inúmeras categorias de trabalhos formais.

O mais próximo que se consegue chegar desses dados é através de referências fornecidas pela Secretaria de Desenvolvimento Urbano da Prefeitura Municipal de Santa Maria e, também, pelo *Sindicato de Trabalhadores em Serviços Terceirizados, Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Ambiental e Áreas Verdes de Santa Maria* (SINTEPS), conhecido, popularmente, somente como “Sindicato dos Trabalhadores Terceirizados”. Diante do fornecimento da listagem das empresas de prestação de serviços de Santa Maria, optou-se por selecionar, nesse rol, os setores tipicamente terceirizados¹¹, visando obter uma noção estimada dos números da terceirização na cidade.

À vista disso, os setores tipicamente terceirizados, encontrados na Relação de Empresas por Atividade, do ano de 2015, fornecidos pela Prefeitura Municipal de Santa Maria e seus respectivos números, estão expressos no gráfico 1.

Gráfico 1 – Setores tipicamente terceirizados em Santa Maria/RS

¹¹ Os setores tipicamente terceirizados foram selecionados tendo como orientação os setores tipicamente terceirizados definidos por Pochmann (2008) na pesquisa “A superterceirização do trabalho” (serviços não especializados prestados à empresas especializadas; empresas de asseio e conservação; mão-de-obra temporária; serviços de segurança e vigilância; ocupados em empresas individuais) e os serviços definidos como “terceirização especializada” pelo Sindprestem (trabalho temporário; bombeiro civil; consultoria em RH; controle de acesso; leitura e entrega de documentos; logística; promoção e merchandising; serviços auxiliares; serviços a bancos).



FONTE: Prefeitura Municipal de Santa Maria, 2015. Elaboração própria.

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

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

Cabe mencionar que as informações quantitativas disponibilizadas pelo SINTEPS acabam indo ao encontro dos dados fornecidos pela Secretaria de Desenvolvimento Urbano. O SINTEPS estima que, atualmente, Santa Maria tem em média 150 empresas atuantes de terceirização de serviços nas áreas de asseio e conservação, limpeza urbana, ambiental e áreas verdes – mas o sindicato explica que é difícil precisar o número de empresas: “*Atuantes, hoje em dia, são umas*

150. *Mas das atuantes, né? Porque tem aquelas que não são atuantes e aquelas de fundo de quintal, que muitas vezes nem são regulamentadas*” (Aldeci, Presidente do SINTEPS, 2015).¹²

4.4 TRABALHO TERCEIRIZADO DO SETOR DE LIMPEZA EM SANTA MARIA: A FACE DO TRABALHO FEMININO E PRECARIZADO

Antes de discorrer acerca das condições de trabalho e vida das trabalhadoras terceirizadas do setor da limpeza em Santa Maria, faz-se necessário traçar o seu perfil socioeconômico. Trata-se, aqui, especificamente, do perfil das *dez* participantes dessa pesquisa, de forma que não cabem generalizações – ainda que as informações estejam em ressonância com os dados nacionais.

As entrevistadas são mulheres entre 21 e 55 anos de idade (a maioria, a saber, cinco, na faixa etária entre 45 e 59 anos). Seis dessas trabalhadoras autodeclararam-se como negras ou pardas. No que tange ao estado civil, a maioria (6) é casada, todas são mães e a quantidade de filhos varia entre 1 e 7. A escolaridade é centrada no Ensino Fundamental. No que se refere às experiências profissionais anteriores, grande parte das participantes (7) tem histórico progresso de trabalho no setor de limpeza – e, nesse rol, apenas duas trabalhavam com carteira assinada.

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

- **Baixas remunerações**

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

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

¹² Entrevista realizada com a presidente do sindicato SINTEPS, Sra. Aldeci Moreira Garcia em 08/01/2016.

A dificuldade em assegurar as despesas do cotidiano com o salário da higienização e limpeza se faz presente na fala de grande parte das entrevistadas. Elas revelam a necessidade da ajuda dos cônjuges ou, de demais familiares (filhos mais velhos, sogras, mães) para manter as despesas domésticas – ou, até mesmo, para manter um teto, um lar. Revelam, também, a necessidade de realizar trabalhos “extras” (como faxinas em casas de família; em pequenos estabelecimentos comerciais; em prédios residenciais) para complementar a renda mensal. Contudo, por conta da cansativa jornada de trabalho à qual estão submetidas diariamente, as trabalhadoras terceirizadas costumam realizar essas atividades extras nos seus dias de folga - em finais de semana, domingos ou feriados.

- Desproteção quanto à saúde e segurança no trabalho

A desproteção das trabalhadoras terceirizadas, no que tange à saúde e segurança no trabalho foi evidenciada na fala das trabalhadoras do setor de limpeza. Mesmo sendo contratadas por diferentes empresas e, mesmo prestando serviços em diferentes locais, suas situações de desproteção são muito similares.

Embora todas as empresas de terceirização de serviços de limpeza, atuantes em Santa Maria/RS forneçam uniformes e equipamentos de proteção individual (EPI) para as trabalhadoras contratadas, observa-se que tanto os uniformes, quanto os equipamentos de proteção individual que fornecem não são suficientemente protetivos face aos riscos (físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, etc.) que as terceirizadas do setor da limpeza estão expostas.

A maioria das entrevistadas recebe o uniforme composto por camiseta (manga curta) e calça (geralmente de tecido impermeável), junto dos EPI's - que *normalmente* são botas de borracha, luvas de látex, óculos de proteção e máscara de proteção para o rosto. O material fornecido, ainda que não suficientemente protetivo, não está em desacordo, tendo em vista que, de acordo com Ricci (2010), em casos de limpeza técnica e corrente (como as realizadas pelas entrevistadas), o EPI padrão seria composto por avental, máscara, protetor ocular, botas e luvas de borracha. Entretanto, a palavra *normalmente*, logo acima, não está em itálico ao acaso.

Dentre as dez entrevistadas, 3 (três) descrevem seus uniformes e EPIs como sendo compostos apenas por calça, camiseta, jaleco, luvas de látex e botas de borracha. Uma das entrevistadas tem como uniforme apenas uma camiseta manga curta com o logo da firma, um jaleco e, eventualmente, luvas de látex: “*luva eles dão se precisar, né...*” (AR; contratada da empresa de pequeno porte Ômega¹³ há oito meses).

Os relatos obtidos mostram que, além de o EPI ser, normalmente, insuficiente, soma-se a isso o fato das empresas de terceirização – responsáveis pelos funcionários - não fornecerem

¹³ Nome fictício.

treinamento explicando a importância do uso, bem como a forma que estes devem ser utilizados corretamente para evitar acidentes ou danos à saúde. Nenhuma das participantes dessa pesquisa recebeu treinamento formal, por parte das empresas de terceirização de serviços, sobre como usar adequadamente os equipamentos de proteção individual que lhe são fornecidos. Não havendo treinamento formal, as orientações são dadas de diferentes formas, ainda que dentro de uma mesma empresa de terceirização de serviços. Ou mesmo não são dadas.

Além de não receber treinamento sobre como utilizar os equipamentos de proteção individual, a maioria das trabalhadoras relata também não receber nenhum treinamento sobre como manusear adequadamente os produtos químicos que utilizam diariamente na limpeza. Não por acaso, dentre as entrevistadas, três relataram já ter tido problemas de saúde, tais como alergias, intoxicação e problemas musculares (que resultaram em atestado médico e afastamento temporário) causados em função do serviço de limpeza. Ressalta-se, nesse interim, que nenhuma das entrevistadas possui plano de saúde pela empresa de terceirização de serviços que as contrata.

- Invisibilidade Social e Diferença do Tratamento entre Efetivos e Terceirizados

De maneira geral, a fala das participantes é permeada por um sentimento de inferioridade, de invisibilidade social e desvalorização para com o seu trabalho. Elas relatam que, na maior parte do tempo, não se sentem reconhecidas além de sua função social – ou seja, de trabalhadoras da limpeza. E parece que tais sentimentos, sobretudo o de desvalorização para com o seu trabalho, já estão internalizados nessas profissionais, tal como pode ser observado na fala de S; contratada da empresa de grande porte Alfa¹⁴ há nove meses: *“[...] é que a gente tá ali pra limpar, né? Daí eles sujam. É que se eles não sujam, a gente não tem o que fazer, né... daí eles sujam porque sabe que tem a gente.”*

As condições de trabalho corroboram para esse sentimento de inferioridade, desvalorização e invisibilidade social. As trabalhadoras terceirizadas da limpeza utilizam uniforme diferente do uniforme dos outros funcionários do local onde trabalham – tendo em vista, sobretudo, que o uniforme é fornecido pela firma que as contrata. E, via de regra, isso já as caracteriza como estranhas, como “não-pertencentes”, efetivamente, aquele ambiente.

À exceção de uma das entrevistadas, todas as participantes da pesquisa realizam suas refeições em locais diferentes dos trabalhadores efetivos. O local destinado aos trabalhadores terceirizados, sobretudo do setor de limpeza, parece ser sempre mais escondido (como embaixo das escadas) ou mais afastado, como relata T; contratada da empresa de grande porte Delta¹⁵ há oito meses: *“[...] têm uma, peça separada lá embaixo, nas garagem.”*

¹⁴ Nome fictício.

¹⁵ Nome fictício.

Essas situações já evidenciam as diferenças entre trabalhadores efetivos e terceirizados no mesmo local de trabalho. Mas, essas diferenças se tornam ainda maiores quando os trabalhadores efetivos sentem possuir algum tipo de autoridade sobre os terceirizados – e os trabalhadores terceirizados, mesmo sabendo que respondem diretamente a empresa que os contrata (podendo haver supervisor local ou não), sentem-se imbuídos de obrigações para com os trabalhadores efetivos, por sentirem que esses são “superiores” a eles.

Um exemplo, nessa direção, é descrito por S; contratada da empresa de grande porte Alfa¹⁶: ainda que possua uma supervisora local, que diariamente vistoria o trabalho realizado por ela e pelas demais colegas, apontando o que está de acordo com o solicitado e o que necessita melhorar; S. relata que também recebe “ordens” de um funcionário efetivo, encarregado da infra-estrutura dos prédios da universidade onde presta serviço: “[...] *o saguão, na verdade, é das meninas que ficam de tarde, mas o seu X, do prédio, pediu que gente desse uma limpadinha, pra não ficar até de tarde sujo.*”

Na mesma direção, R.; também contratada da Alfa, menciona que mesmo a supervisora vindo frequentemente fiscalizar o trabalho que está sendo realizado, “*o pessoal do prédio, da infra-estrutura do prédio (...) sempre dá uma olhadinha*”. Esclarece que esses funcionários não podem lhes dar advertência por algo que não esteja sendo realizado corretamente, mas, na sua percepção “*eles cobram mais*”.

Tais situações demonstram a segmentação existente entre trabalhadores efetivos e terceirizados, colocando, os últimos, em uma situação em que estão subjugados tanto às ordens da empresa quando às ordens (indevidas) dos funcionários do local onde prestam serviços.

- Desfiliação Social

O enfraquecimento dos laços sociais e coletivos frente à terceirização já vem sendo presente nos debates acadêmicos sobre o tema. Em texto intitulado “A epidemia da terceirização”, Druck e Antunes (2014) argumentam que esta forma de gestão e contrato implica no aumento da fragmentação, procurando desorganizar ainda mais a classe trabalhadora, tanto na esfera sindical como nas distintas formas de solidariedade que florescem no espaço coletivo. No escopo dessa pesquisa não foi possível verificar algo diferente – e a fragmentação dos laços coletivos foi ratificada através da fala das próprias trabalhadoras entrevistadas.

A maioria das trabalhadoras entrevistadas relatam conhecer apenas as colegas que trabalham na mesma instalação predial que a sua: “*Daqui a gente se conhece. E conhecer os outros prédios quando a gente tá chegando, entendeu? No ônibus, bater ponto... mas conhecer, de conversar... é*

¹⁶ Nome fictício.

só aqui (...)” (L; contratada da empresa de grande porte Alfa¹⁷ há aproximadamente um ano). Fora isso, a única forma de reconhecimento possível se dá através do uniforme da firma: *“Sabemos que tem outras, que são da mesma firma, mas a gente não se conhece umas as outras, a gente só se reconhece pelo uniforme. E só assim”* (N¹⁸; contratada da empresa de médio porte Zeta¹⁹ há um ano e meio e da empresa de grande porte Beta²⁰, há aproximadamente três meses).

Na mesma direção que L.; G.; também contratada da empresa Alfa²¹, define a sua relação com as demais terceirizadas, que trabalham na mesma instalação predial que a sua, da seguinte forma: *“Nós nos conhecemos. Mas cada uma faz o seu serviço. A gente toma café junto e pronto. É assim.”*

No caso, das trabalhadoras que realizam as atividades sozinhas no seu local onde prestam serviços, a impossibilidade de socialização torna-se absurdamente maior. Esse é o caso de P; que, é a única funcionária do setor de limpeza de uma empresa que está se instalando em Santa Maria/RS. Nessa direção, P. conta que nas últimas empresas que trabalhou, conheceu as colegas de trabalho apenas de vista, quando, ocasionalmente se encontravam no escritório das firmas.

Olha, como nessas firma de terceirização vai um funcionário pra cada canto, dois três pra um lado, dois três pra outro, dificilmente a gente conhece todos. Geralmente se encontra no dia que vai no escritório, né... mas dificilmente a gente conhece todo mundo (P; contratada da empresa de pequeno porte Sigma²² há aproximadamente três meses).

As trabalhadoras do setor de limpeza, que já se sentem invisibilizadas por conta da diferença de tratamento e da desvalorização social do seu trabalho, tem uma maior dificuldade de estabelecer uma identidade grupal, de sentirem-se pertencentes e amparadas por um grupo, no momento em que trabalham a maior parte do tempo sozinhas. E é nesse sentido que a organização das trabalhadoras por andares, nas instalações prediais, como “estratégia gerencial”, fragmenta e desmobiliza as identidades coletivas.

Diante desse cenário de enfraquecimento dos laços coletivos de trabalho, torna-se compreensível o fato de que o sindicato que representa os trabalhadores terceirizados do setor de conservação e limpeza em Santa Maria (Sindicato dos Trabalhadores em Serviços Terceirizados, Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Ambiental e Áreas Verdes de Santa Maria - SINTEPS) tenha, relativamente, pouca adesão. Nenhuma das trabalhadoras entrevistadas é sindicalizada, nem conhece alguma colega de profissão que seja.

¹⁷ Nome fictício.

¹⁸ Essa entrevistada, especificamente, trabalha para duas empresas de terceirização de limpeza concomitantemente. Pela manhã, presta serviços pela Beta (contrato de 4h/dia) e, à tarde, para a Zeta (contrato de 8h/dia).

¹⁹ Nome fictício.

²⁰ Nome fictício.

²¹ Nome fictício.

²² Nome fictício.

5. CONCLUSÃO

As entrevistas realizadas com as terceirizadas abordam um recorte espacial específico e, portanto, não podem ser generalizadas. Contudo, as falas das entrevistadas encontram ressonância com o que se verifica a nível nacional. E isso pode ser visualizado na medida em que elas comunicam uma realidade de baixos salários, intensificação dos ritmos de trabalho, desproteção quanto à saúde e segurança no trabalho, diferença de tratamento entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados e enfraquecimento dos laços sociais.

Mesmo realizando entrevistas com trabalhadoras de diferentes empresas de terceirização de serviços de limpeza, o que se verificou foram condições laborais muito semelhantes – e salários igualmente baixos, posto que seguem os parâmetros determinados em Convenção Coletiva. Mais especificamente, as características de precarização fizeram-se presentes em todos os casos, independente do porte das empresas e do local onde as trabalhadoras prestam serviços.

Contudo, verificou-se também que, para as trabalhadoras entrevistadas do setor de limpeza, a terceirização apresenta-se como uma “via de mão dupla”. Apesar de todos os seus efeitos negativos e de toda a vulnerabilidade que este representa, a posse da carteira de trabalho significou um “avanço para elas”, que, em sua maioria, trabalhavam como informais (realizando faxinas) ou como assalariadas sem carteira assinada – com períodos (às vezes longo) de desemprego entre um trabalho e outro.

Compreende-se, assim, que a terceirização nos anos 2000, foi responsável pela geração de postos de trabalho e pela formalização de muitos trabalhadores que, até então, trabalhavam sem nenhuma proteção. E esse fenômeno refletiu em todo o país, inclusive, em Santa Maria/RS. Contudo, tendo como referência o setor de limpeza terceirizado, evidenciou-se que essa forma de contrato de trabalho não representou melhora substancial nas condições de trabalho e vida das trabalhadoras. E é nessa direção que o termo formalidade precária torna-se adequado para referir-se à condição das terceirizadas da limpeza: mesmo estando em um trabalho formal, estão submetidas a condições precárias de trabalho, que refletem além da esfera laboral (como foi possível verificar nas suas falas) e que se escondem por trás da carteira assinada.

REFERÊNCIAS:

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A epidemia da terceirização. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil III*. São Paulo: Boitempo, 2014. Parte I, p. 13-25.

APPAY, Béatrice; THÉBAUD-MONY, Annie. **Précarisation sociale, travail et santé**. Paris: IRESCO, 1997.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE LIMPEZA PROFISSIONAL (ABRALIMP). **Terceirização da limpeza profissional tem grande potencial**, 2011. Disponível em: Disponível em: http://www.abralimp.org.br/banco_imagens/14102011_11jun28ePesquisa_2011.pdf. Acesso em 20 jun. 2015.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.

CAVALCANTE, Sávio; MARCELINO, Paula. A terceirização enquanto desafio conceitual e político. **FITTEL**, 2011. Disponível em: <http://www.fittel.org.br/publicacoes/10/estudos-e-pesquisas#>. Acesso em 10 mai 2015.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS ECONÔMICOS. *O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil*. SAAC-DIEESE, 2007. Disponível em http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAF91A9E060F/Prod03_2007.pdf>. Acesso em: 18 out. 2017.

_____. *Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha*. São Paulo: DIEESE/CUT, 2014. Disponível em: <http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em 10 out. 2017.

_____. **Terceirização e precarização das condições de trabalho**. Nota técnica. São Paulo: DIEESE, 2017. Disponível em <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf> Acesso em 01 dez. 2017.

DRUCK, Maria da Graça Fraria. TRABALHO, PRECARIZAÇÃO E RESISTÊNCIAS: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, v. 24, n. spe. 01. Salvador, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a04v24nspe1.pdf> Acesso em 07 abr 2015.

ENGELS, Friedrich. Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **A dialética do trabalho** – Escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

INFORMATIVO SINTEPS. **SINTEPS na luta pelos trabalhadores da terceirização**. Ano XXIII, 13 ed. Santa Maria, 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Anual de Serviços 2004**. IBGE, v. 6, 2004. Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/150/pas_2004_v6.pdf. Acesso em 17/11/2015.

_____. Pesquisa Anual de Serviços 2005. **IBGE**, v. 7, 2005. Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/150/pas_2005_v7.pdf. Acesso em 17/11/2015.

_____. Pesquisa Anual de Serviços 2006. **IBGE**, v. 8, 2006. Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/150/pas_2006_v8.pdf. Acesso em 17/11/2015.

_____. Pesquisa Anual de Serviços 2007. **IBGE**, v. 9, 2007. Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/150/pas_2007_v9.pdf. Acesso em 17/11/2015.

_____. Pesquisa Anual de Serviços 2008. **IBGE**, v. 10, 2008. Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/150/pas_2008_v10.pdf. Acesso em 17/11/2015.

_____. Pesquisa Anual de Serviços 2009. **IBGE**, v. 11, 2009. Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/150/pas_2009_v11.pdf. Acesso em 17/11/2015.

_____. Pesquisa Anual de Serviços 2010. **IBGE**, v. 12, 2010. Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/150/pas_2010_v12.pdf. Acesso em 17/11/2015.

_____. Pesquisa Anual de Serviços 2011. **IBGE**, v. 13, 2011. Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/150/pas_2011_v13.pdf. Acesso em 17/11/2015.

_____. Pesquisa Anual de Serviços 2012. **IBGE**, v. 14, 2012. Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/150/pas_2012_v14.pdf. Acesso em 17/11/2015.

_____. Pesquisa Anual de Serviços 2013. **IBGE**, v. 15, 2013. Disponível em: http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/150/pas_2013_v15.pdf. Acesso em 17/11/2015.

MARCELINO, Paula Regina. As palavras e as coisas: uma nota sobre a terminologia dos estudos contemporâneos de trabalho. **Mediações: Revista de Ciências sociais**, v. 16, n. 1. Londrina, 2011. Disponível em: http://sociologia.fflch.usp.br/sites/sociologia.fflch.usp.br/files/Media%C3%A7%C3%B5es_2011_As.pdf. Acesso em 02 nov. 2017.

MARX, KARL. Processo de trabalho e processo de valorização. In: ANTUNES, Ricardo (org). **A dialética do trabalho** – Escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

POCHMANN, Márcio. **Nova Classe Média?** O trabalho na base da pirâmide social brasileira. São Paulo: BoiTempo, 2012.

_____. **Trajetórias da Terceirização**. São Paulo: SINDEPREES, 2014. Disponível em: <http://www.sindeepres.org.br/~sindeepres/images/stories/pdf/pesquisa/trajetorias1.pdf>. Acesso em 20 nov. 2017.

ROSENFELD, Cinara Lerrer. Introdução. **Revista Sociologias** – Dossiê Trabalho, emprego e Precarização Social. Sociologias, v. 12, n. 25, set./dez., 2010. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/index.php/sociologias/article/view/17716/10383>. Acesso em 10 dez. 2017.

SÁ, Tereza. “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. **Configurações**, n. 7, p. 91-105, 2010.

