

SUPEREXPLORAÇÃO E INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS EXPERIÊNCIAS DE TRABALHADORES TERCEIRIZADOS NO SETOR PÚBLICO.

Yuri Rodrigues da Cunha
FFC, UNESP/Marília, CAPES, cunhayr@gmail.com,

Resumo: O presente artigo tem por objetivo expor sobre as tendências de intensificação e superexploração do trabalho nas formas de contratação terceirizadas, partindo das análises desenvolvidas em uma pesquisa de mestrado, cujos sujeitos de pesquisa são trabalhadores terceirizados que atuam em escolas estaduais no município de Marília-SP. Assim, apresentou-se a partir da pesquisa qualitativa em Ciências Sociais, mediante o auxílio da entrevista “não-diretiva” e “história oral”, experiências destes trabalhadores terceirizados, buscando analisa-las sob a luz da Sociologia do Trabalho – intensificação do trabalho – e da Economia Política – superexploração do trabalho. Portanto, através deste artigo, é possível identificar que as formas de contratação terceirizadas ao trazerem em si essas duas tendências permitem ainda um rearranjo da exploração do trabalho frente ao capital.

Palavras-chave: Terceirização; Pesquisa Qualitativa; Intensificação; Superexploração.

I. Introdução

O presente trabalho faz parte de uma pesquisa de mestrado ainda em andamento¹, a qual tem como sujeitos de pesquisa trabalhadores terceirizados que atuam no setor de limpeza em escolas estaduais do município de Marília-SP, onde objetiva-se responder de que maneira as formas de contratação terceirizadas afetam os trabalhadores submetidos a esta relação contratual, em seu sentido objetivo e subjetivo.

Assim, neste trabalho apresenta-se uma configuração específica do mercado de trabalho, as formas de contratação terceirizadas que estão inseridas em um contexto mais amplo da reestruturação dos serviços (Cunha, 20013). Nesse sentido, tem-se por objetivo nesta exposição apontar em que medida essa relação de trabalho – terceirização – implica em

¹ A pesquisa de mestrado é intitulada “Terceirização e Terceirizados: os impactos sobre trabalhadores terceirizados do setor de limpeza no setor público” financiada pela CAPES, cujo início se deu em Junho de 2012 e o término está previsto para Janeiro de 2015. O mestrado está sendo realizado no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Faculdade de Filosofia e Ciências da UNESP de Marília-SP.

novas tendências de exploração das classes trabalhadoras, resultando em um aspecto mais perverso para o trabalhador como: intensificação e superexploração do trabalho.

Para alcançar o objetivo proposto neste trabalho, este texto dividiu-se em quatro partes. Em primeiro lugar, apresentou-se o caminho metodológico percorrido na pesquisa de mestrado que balizou esta apresentação, isto porque, falar de superexploração e principalmente de intensificação do trabalho, exige-se trazer a tona as experiências de sujeitos concretos historicamente determinados. No segundo, expôs-se fragmentos das pesquisas de campo, possibilitando assim, compreender as manifestações e as tendências observáveis presente nas formas de contratação terceirizadas. O terceiro tópico apresentou-se teoricamente os conceitos de Superexploração e Intensificação do trabalho buscando os nexos com as experiências e vivências dos trabalhadores terceirizados. Por fim, na conclusão, discutiram-se como as formas de contratação terceirizadas criam dificuldades para os trabalhadores desenvolverem resistências à “necessidade” imperiosa do capital em manter suas taxas de lucro mediante a exploração do trabalhador.

É importante salientar já de antemão, que para dar maior consistência ao conceito de terceirização frequentemente utilizado neste trabalho, aqui é entendido por terceirização uma relação de natureza jurídica estabelecida entre uma empresa (privada ou pública) que contrata um determinado serviço de outra empresa que exerce essa atividade cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho. Com isso, aqui é considerado que a terceirização não é somente uma relação interempresarial, mas, sobretudo, uma relação entre empresa contratada e seu funcionário. Portanto, a forma de contratação terceirizada aqui é entendida, como uma relação interempresarial que traz em si necessariamente uma relação com o trabalhador terceirizado, uma vez que não é possível falar desta prática sem o sujeito historicamente determinado que exerça esse ofício.

No Brasil, as formas de contratação terceirizadas podem ser consideradas como práticas recentes². Embora já existisse no país experiências de subcontratação, que inclusive receberam um tratamento legal³ a terceirização passou a ser utilizadas em grande escala a partir dos anos de 90, inicialmente no setor privado expandindo-se para o setor público

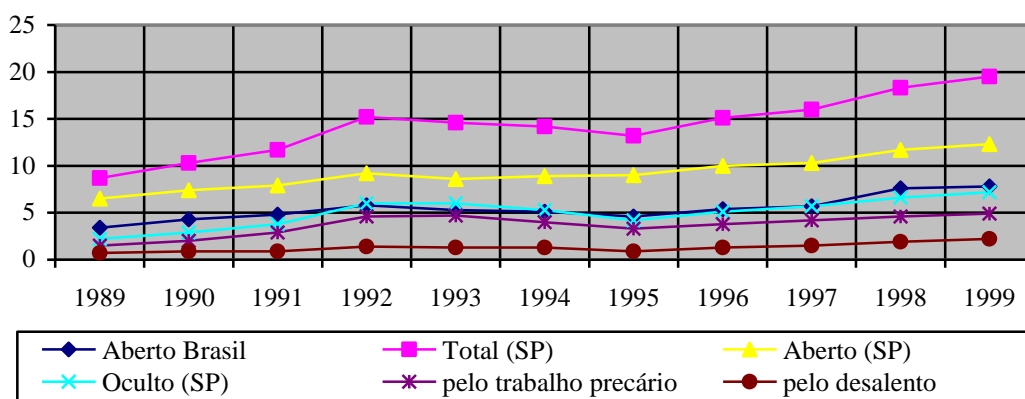
² O próprio termo Terceirização é considerado um neologismo utilizado pela primeira vez no Brasil em 1991 através das experiências da empresa Rio Cell S/A.

³ Como é o caso do Decreto Lei nº 300 de 1967.

através das políticas de Reformas do Aparelho do Estado. Tragados por uma nova conjuntura internacional⁴, empresários e políticos brasileiros, foram “orientados” por intelectuais burgueses que o único caminho para manterem-se inseridos em um mercado cuja competição é cada vez mais acirrada, dado ao contexto de mundialização do capital, seria se “modernizar” buscando mais eficiência o que garantiria vida nesse ambiente autodestrutivo. Em outras palavras, o que os empresários brasileiros buscavam eram alternativas para aumentarem sua produtividade, reduzir custos e gastos, bem como combater o poder que se criou em torno dos sindicatos desde fim dos anos 70. Respostas a esses “problemas” poderia os garantir vida as empresas mesmo com aumento da competitividade externa, fruto das políticas neoliberais que foram implantadas ao longo da década de 1990⁵.

Não por acaso os anos 90 marcam um período de um aumento tendencial do índice de desemprego, principalmente em virtude da recessão econômica pela qual passou o país. Como é possível observar no gráfico abaixo, a taxa de desemprego no Brasil (Aberto Brasil) e em São Paulo (Total) aumentou tendencialmente, mesmo com um período de redução entre os anos de 1994 e 1995.

Gráfico 1: Taxas de Desemprego no Brasil e São Paulo



Fonte 1: PED/SEADE-DIEESE; PME/IBGE. Elaboração Própria

⁴ Conjuntura esta marcada, sobretudo pelos processos de Mundialização do Capital, Neoliberalismo, Reestruturação Produtiva, sob um novo modelo de regime de acumulação de capital, chamado por Harvey (1993) de “Acumulação Flexível”.

⁵ É com bastante frequência que os Administradores de Empresa, ao falarem das práticas de terceirização, a coloquem como uma moderna e eficaz estratégia que as empresas podem e devem recorrer para manter um maior poder de competitividade, isto porque, segundo eles, as empresas poderiam focalizar nos produtos principais, deixando para outras empresas os serviços que não lhe são essenciais, com isso, seria possível uma redução de gastos, uma vez que a terceirização levaria a uma redução dos funcionários da empresa, bem como uma crescente especialização das empresas, ampliando assim sua eficiência (Leiria, 1991 e 1992; Oliveira, 1994, Giosa, 1995).

Pode-se dizer que a década de 1990 foi marcada por profundas transformações que impactaram diretamente o mercado de trabalho aumentando o índice de desemprego. Não bastasse a crise econômica que o Brasil atravessava desde o fim da década de 1980, outras medidas características são fundamentais para compreender a dinâmica do desemprego: mundialização do capital, gerando uma abertura comercial e, sobretudo financeira com valorização cambial; neoliberalismo e a redefinição do papel do estado; e reestruturação produtiva, caracterizado por mudanças institucionais e organizacionais nas relações de produção e de trabalho.

A convergência desses três movimentos lançaram os empresários brasileiros a buscarem possíveis soluções para retomar as taxas de acumulação de décadas anteriores. A principal solução encontrada pelos brasileiros foi à flexibilização. Segundo Krein (2007) a flexibilização aparece como resposta a um ambiente que tende a se intensificar a concorrência intercapitalista, num contexto de instabilidade e baixo dinamismo do produto, onde acresce em importância o capital financeiro. Dito de outra maneira, a flexibilização se caracterizou por uma busca e prevalência de políticas restritivas voltadas ao controle da inflação e da elevação do desemprego.

Os administradores de empresas no início dos anos 90 viam a utilização das práticas de terceirização como o caminho para saída da crise, elevação da competitividade e ingresso em um “novo mundo globalizado” (Leiria, 1991 e 1992; Oliveira, 1994; Giosa 1995). Nesse sentido, iniciou-se uma espécie de cruzada pela defesa da flexibilização como um chamamento ao novo mundo, conforme sintetizado por Leiria (1992):

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 cliente⁶, o cidadão*. (1992: p. 19 *grifos meus*).

Na avaliação de Giosa (1995), a necessidade das formas de contratação terceirizada faz-se necessárias durante a crise econômica de fins dos anos 80 e início dos anos 90, que em

⁶ Aqui já se evidencia uma preocupação muito comum entre os empresários nos anos 90, o cliente. Isso significa que a insistência no cliente, por parte dos autores da gestão empresarial é um modo de levar os leitores a admitir que a satisfação dos clientes deva ser um valor supremo, de observância obrigatória (Boltanski e Chiapello, 2009). Não por acaso é na década de 1990 no Brasil que é criado o Código de Defesa do Consumidor.

virtude da recessão do mercado, e tendo em vistas as esparsas possibilidades de crescimento, as empresas necessitavam criar estratégias para sobreviverem.

E 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)

Dito de outra maneira, a crise tornando o mercado mais restrito acabou determinando a redução das oportunidades, possibilitando que novas abordagens fossem aplicadas para buscar a minimização das perdas (Giosa, 1995). De acordo com os mesmos princípios, dos outros dois autores citados anteriormente, Oliveira (1994) aponta sobre a necessidade das empresas se “qualificarem” em um mundo mais concorrente. Com isso “a terceirização [seria] um tipo de ação administrativa que busca[va] reduzir custos e aumentar a eficiência nas operações das empresas, visando à competitividade num mundo em que a concorrência torna-se cada vez mais acirrada” (1994: p. 13).

Nesse sentido, conforme apresentado, estes autores observam a abertura econômica, fruto da mundialização do capital e do neoliberalismo, como um chamado as empresas a modernizarem suas técnicas de gestão, em um ambiente cada vez mais competitivo. Segundo Chesnais (1996), a lógica competitiva, aparece como um “imperativo da competitividade” em decorrência da mundialização do capital, para o qual:

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 potencia devastadora (1996: 115).

Isso significa que em meio a esse cenário, os administradores ao defenderem o “imperativo da competitividade” buscam uma nova inserção na divisão internacional do trabalho, cujo objetivo é obter lucro, e quando possível cada vez maior. No campo da administração, e para os autores arrolados, portanto, o novo contexto pelo qual o país atravessava guiava as empresas em direção a novas técnicas de gestão de caráter flexíveis da força de trabalho.

De acordo com Krein (2007), é justamente nos anos 90 que “inicia-se um período de hegemonia das teses flexibilizadoras e, nos primeiros anos do século XXI, essa hegemonia perdura.” (2007: p. 25), para o qual, a principal característica dessa flexibilização se dá por meio das formas terceirizadas de contratação. Nesse sentido o autor afirma “que a terceirização se constitui na principal forma de flexibilização da contratação, a partir dos anos 90, no Brasil” (2007: p. 188). Com isso, é possível afirmar que, essas teses flexibilizadoras aparecem como a característica da reestruturação dos serviços que possui a terceirização como sua forma mais acabada (Cunha, 2013).

Se, portanto, as práticas de terceirização tornou-se a principal forma de flexibilização, e estas práticas flexíveis estão na ordem do dia para os capitalistas, isso significa que as tendências de superexploração e intensificação tendem a se tornarem uma das principais características do trabalho, criando assim, mais uma dificuldade de resistência do Trabalho frente ao Capital. Todavia, falar em intensificação e superexploração do trabalho é necessário demonstrar empiricamente quem esses sujeitos historicamente situados que estão inseridos nestas práticas de contratação, ressaltando as experiências dando voz a estes trabalhadores. Com isso, dever-se-á demonstrar o caminho metodológico da pesquisa aqui referida, cujos sujeitos de pesquisa são trabalhadores terceirizados que atuam no setor de limpeza em escolas públicas.

II. Percursos Metodológicos: buscando com os trabalhadores as experiências do trabalho terceirizado.

As técnicas escolhidas para auxiliarem a parte empírica da pesquisa foram determinadas tendo em vista o que salienta José Paulo Netto (2011) para o qual, é a o objeto e objetivo da pesquisa que deve nortear os procedimentos do pesquisador. Dito de outra forma, as técnicas escolhidas para o trato com o objeto, não deve ser determinado de antemão – a não ser como um guia –, mas é o próprio objeto que irá fornecer ao pesquisador as melhores maneiras de como lidar com este. Isto porque, a investigação é em partes uma reprodução ideal e parte o próprio movimento real do objeto.

É a estrutura e a dinâmica do objeto que comandam os procedimentos do pesquisador. O método implica [...] uma determinada posição (perspectiva) do sujeito que pesquisa: aquela em que se põe o pesquisador para, na sua relação com o objeto, extrair dele as suas múltiplas determinações. (Netto, 2011, p. 53).

Isso significa que, ao buscar responder sobre as condições objetivas e subjetivas dos trabalhadores terceirizados, deve-se buscar na experiência vivida destes sujeitos, em sua cotidianidade, pois é nela que expressasse toda sua mediação com o mundo que o rodeia, mediação essa realizada pelo e no trabalho. Assim, dado a complexidade da proposta em buscar nas experiências vividas pelos sujeitos, e reconhecendo que cada sujeito entrevistado possui uma história de vida, uma formação integral específica, ou seja, é um ser singular, para alcançar os objetivos propostos pela pesquisa que norteia esta apresentação, privilegiaram-se, sobretudo, técnicas de pesquisas qualitativas para a coleta dos dados empíricos, mediante o auxílio e combinação de duas técnicas de pesquisa: “história oral” (Queiroz, 1991 e 1992) e “entrevista não-diretiva” (Michelat, 1980).

A técnica de “história oral” foi retomada⁷ e sistematizada por Maria Isaura Pereira de Queiroz (1991 e 1992). A história oral na visão de Queiroz (1992) recobre relatos a respeito de fatos não registrados por outro tipo de documentação, ou cuja documentação se quer completar. Ela pode ser colhida por meio de entrevistas de variada forma, e busca registrar a experiência de um só sujeito, ou de diversos sujeitos de uma mesma coletividade, nesse sentido, a história oral pode captar a experiência efetiva dos narradores, no caso desta pesquisa, os trabalhadores terceirizados que atuam no setor de limpeza em Escolas Estaduais no município de Marília-SP.

Nesse sentido, na medida em que a história oral privilegia-se diversos tipos de entrevistas, optou-se por privilegiar a “entrevista não-diretiva” sistematizada por Guy Michelat (1980). Para o autor, na entrevista não-diretiva, procura-se fazer com que a pessoa entrevistada assuma o papel de exploração, no qual é habitualmente centrada no pesquisador, assim, parte-se da ideia de que a pessoa interrogada é a mais apta a explorar o campo de problema que lhe é colocado, em função do que ela pensa e sente, nesse sentido, isto deve corresponder a uma aceitação real pelo entrevistador, da pessoa interrogada, tal como ela é. Com isso, a entrevista não-diretiva pode ser considerada uma técnica de grande valia quando se procura apreender situações de representações, sistemas de valores, símbolos próprios,

⁷ Segundo Queiroz (1991) é o “relato” que se converteu na chamada “história oral”. Na avaliação da autora, o reaparecimento desta técnica no começo dos anos 50, deve-se a sociólogos, tais como W.I. Thomas (1863 – 1947) e F. Znaniecki (1882 – 1958); e também John Dollard (1900); e também a antropólogos, cujo principal expoente foi Franz Boas (1858 – 1942). Para a autora “estes cientistas sociais encaravam a história oral, e principalmente, a história de vida como um instrumento fundamental de suas disciplinas. Porém, enquanto Boas a empregava sem grandes discussões, tanto Dollard quanto Thomas e Znaniecki alertavam para as dificuldades que apresentava” (1992: p. 1).

permitindo assim a emergência de conteúdo sócio-afetivo facilitando ao entrevistador o acesso às informações que não podem ser atingidas diretamente.

Para a coleta dos dados empíricos foram realizadas seis entrevistas com trabalhadores de cinco diferentes escolas, sendo um homem e cinco mulheres. As entrevistas foram realizadas nas casas dos trabalhadores, pois se entende que este é o lugar mais acolhedor e confortável para que os sujeitos entrevistados relatassem sobre suas experiências. Cada entrevista teve uma duração média de 60 minutos. A aproximação e seleção dos entrevistados ocorreram de maneiras diferentes; três trabalhadores foram escolhidos em virtude da proximidade (profissional) que o pesquisador possuía com estes sujeitos, pois, o pesquisador trabalhou em três dessas escolas como professor, assim a relativa proximidade com estes trabalhadores permitiu uma maior relação de confiança por parte dos entrevistados que aceitaram participar da pesquisa. Já os outros três trabalhadores a aproximação se deu através da intermediação de trabalhadores que atuam nas outras duas escolas, onde foi possível um primeiro contato entre pesquisador e trabalhadores terceirizados.

Após a realização das entrevistas, estas foram transcritas, e uma vez transcrita se transforma num documento semelhante a qualquer outro escrito, mas este, com um valor especial. Assim, é sobre este documento que se realizará o procedimento primordial de toda a pesquisa, a análise⁸. Sendo que, a análise em seu sentido essencial, significa decompor um texto, fragmentá-lo em seus elementos fundamentais, separando claramente os diversos componentes, recortá-los, a fim de utilizar somente o que é compatível com o que se busca (Queiroz, 1992). Com isso, estes recortes serão agrupados em temas, visando tecer um sentido nestes trechos, visando responder aos questionamentos da pesquisa, ou seja, agrupando para investigar as implicações objetivas e subjetivas do trabalho terceirizado sobre o trabalhador sujeito a estas condições.

A análise será realizada utilizando as categorias analíticas desenvolvidas pela Sociologia do Trabalho. É importante destacar que não existe um roteiro de análise *a priori*, o qual depende por si mesmo do estado da pesquisa num dado momento da análise, nesse sentido, a análise não tem um fim, é sempre possível modificar o esquema obtido, prosseguir a interpretação descobrindo novas “sobre-interpretações” (Michelat, 1980). Isso significa que as análises compreendem um aspecto importante da pesquisa que será realizada até o

⁸ É neste momento que se encontra a pesquisa de mestrado que norteia este trabalho.

momento final da pesquisa de mestrado aqui referida, o que não significa um esgotamento das possibilidades das análises.

Foi possível identificar nas pesquisas⁹ com os trabalhadores terceirizados, aspectos que apontam para os conceitos de intensificação e superexploração do trabalho. Nesse sentido, este regime de contratação acaba se tornando uma estratégia recorrente por parte dos capitalistas para fragilizar e criarem dificuldades para as classes trabalhadoras se organizarem politicamente para oferecer uma resistência frente ao avanço do capital. Nesse sentido, as dimensões, objetiva e subjetiva, são afetadas diretamente em virtude das práticas das contratações terceirizadas.

III.A experiência e a vivência dos trabalhadores terceirizados

Tendo em vista a exposição metodológica acerca da coleta de dados qualitativos, realizados através de entrevistas não diretivas, expor-se-á agora, alguns trechos desta pesquisa cujo intuito é apresentar alguns elementos do cotidiano dos trabalhadores terceirizados do setor de limpeza de escolas estaduais, para que assim, a partir das experiências e vivências dos trabalhadores seja possível avançar e analisar as falas segundo categorias analíticas da sociologia do trabalho e economia.

Os trechos aqui destacados são de duas entrevistas realizadas a partir de contato pessoal entre pesquisador e trabalhadoras terceirizadas. A entrevista foi realizada nas residências das trabalhadoras. Por se tratar de um método qualitativo, não se faz necessária uma grande quantidade de entrevistas¹⁰ para apontar tendências, assim, para este trabalho privilegiou-se a entrevista realizada com duas trabalhadoras, que serão chamadas aqui de Maria e Cida.

. Através das entrevistas foi possível identificar algumas tendências importantes sobre o trabalho terceirizado, sobretudo no que tange a intensificação e superexploração do trabalho que serão mais bem apresentadas adiante. Cabe destacar que estes trabalhadores terceirizados que atuam no setor de limpeza de escolas públicas foram contratados pela empresa que ganhou um processo de licitação para execução do serviço.

⁹ Em virtude do espaço e da proposta deste artigo, os dados empíricos não serão explicitados. Portanto, os resultados apontados deverão ser considerados como movimentos tendenciais gerados pelas formas de contratação terceirizada.

¹⁰ Não foi objetivo realizar um *survey*, mas sim, coletar dados qualitativos que pudessem demonstrar como esse tipo de trabalho afetam os trabalhadores em seu sentido objetivo e subjetivo.

Isso quer dizer que para ocorrer à contratação de um serviço prestado por uma empresa de terceirização no setor público, deve haver uma licitação pública onde as empresas concorrem no certame para ganhar o direito de oferecer o serviço nas escolas. Os fundamentos legais que norteiam estas práticas podem ser encontrados no inciso XXI do Artigo 37 da constituição¹¹, onde se afirma que estes serviços só poderão ser contratados mediante ao processo de licitação pública. No caso do serviço de limpeza e conservação, ocorre o processo de licitação simples, ou seja, a empresa que oferecer a prestação do serviço ao menor custo para o Estado vence o certame.

Além do processo licitatório, a atividade dos trabalhadores terceirizados é regulada por uma diretriz que é elaborada pela secretaria da gestão pública, onde são especificados todos os tipos de afazeres destes trabalhadores (São Paulo, 2011). Esse documento estipula os tipos de atividades, quantas vezes deverão ser realizadas e de que maneira como deverá ser realizado. Em virtude desta orientação, todo o trabalhador terceirizado que passa a ser contratado, independente da empresa vencedora da licitação, está submetido a essa organização cotidiana do trabalho.

Com relação a estes dois elementos, destaca-se, em primeiro lugar a fala de Maria.

–Então é uma coisa que a gente tem que seguir [as orientações do Estado], tem que fazer os serviços, todos os dias tem que fazer as mesmas coisas, só que essas coisas como lâmpadas, ventilador, essas coisas assim, a cada 15 dias, essas coisas tem uma data certa. Agora coisas como carteiras tem que estar limpando toda semana, nós temos que limpar uma vez por mês, porque você limpa hoje, amanhã já está tudo sujo de novo. Eles [os estudantes] não deixam, então, tem que estar limpando, mas eu já aviso antes, a gente tá limpando, mas tem que alguém tá olhando, porque ter que ficar limpando todo dia a mesma coisa? Porque a gente tem outras coisas para fazer, porque vai perder tempo limpando uma coisa que amanhã já vai estar suja? (Maria)

Nesse sentido, a própria organização do trabalho seguindo os princípios norteados pela secretaria da gestão pública já traz elementos complicadores, uma vez que, ao planejar a atividade diária destes trabalhadores, não são levados em consideração as especificidades e a particularidade de cada ambiente de trabalho. Pois, exige-se o cumprimento de um serviço que não é possível de ser realizado.

¹¹ Essa questão não será aprofundada, mas mesmo havendo um princípio de regulamentação para a contratação de serviços no setor público, o mesmo artigo, nos incisos I e II aponta-se que nenhum trabalhador poderá exercer funções, cargos ou empregos no setor público senão mediante a aprovação prévia em concurso público. Para maior detalhamento desta polêmica, ver: Souto Maior (2002).

De certa maneira, na avaliação dos trabalhadores, é possível perceber que ao se dedicar para cumprir determinadas atividades, outras não serão realizadas. Com isso, as atividades são parcialmente realizadas, o que, pode trazer consequências para estes trabalhadores na medida em que eles são constantemente avaliados pela direção escolar. Prossegue ainda o diálogo com Maria:

- É possível realizar as atividades diárias tal como é estipulada pelo Estado?

- Não dá, pelo horário não dá, porque são 10 minutos, no máximo o que dá para fazer é varrer, arrumar as carteiras, recolher o lixo e apagar a lousa, isso é o máximo que dá para fazer.

- E quanto tempo em média deveria ser gasto para que você limpe sozinha a sala de aula?

- Ah, uns 10 minutos em cada sala de aula, e aqui são 13 salas.

- Mas então o quer dizer que não é possível seguir as orientações estipuladas?

- A gente segue mais ou menos, o que da pra fazer a gente faz, o que não dá, deixa sem fazer.

Já para Cida, outra trabalhadora, a dificuldade reside na organização das salas de aula, isso porque toma muito tempo, reduzindo o tempo para as demais atividades.

- O trabalho mais corrido é o horário que a gente entra, porque temos uma hora para limpar todas as salas de aula.

- Todas?

- É todas.

- E você trabalha sozinha na (Escola 2)?

- É na (Escola 2) eu trabalho sozinha, e a outra menina trabalha no andar de cima.

- E são quantas salas de aula?

- São oito salas, ai eu limpo as oito salas, mais o corredorzinho das salas. Em uma hora tenho que fazer isso.

- E dá tempo?

-Dá, tem que dar.

- Limpar a sala é fazer o que?

-Limpar a sala é varrer, arrumar as carteiras que tão tudo esparramado, já entro e vou arrumando as carteiras.

-E os alunos não perdoam?

-Nossa menino, tem sala que dá vontade de sentar e chorar. Mas não dá tempo de chorar não, é entrar e segurar. Ai você arruma as carteiras, apaga a lousa, varre e cata o lixo, já cata o lixinho, fecha a porta e vai embora.

Mais uma vez a relação do tempo com a quantidade de trabalho, bem como a forma como é organizado e sua avaliação que é realizada pela direção escolar e ainda o pouco

número de trabalhadores de limpeza dentro das escolas, faz com que estes trabalhadores tenham que realizar um número maior de atividades em menor tempo. É ilustrativo quando Cida diz que tem que dar tempo. Isto porque, não há possibilidade de não realizar o trabalho que fica ainda mais intensificado, o trabalho torna-se quase que mecanizado, onde o trabalhador fica submetido a mesma lógica fabril, seguindo os princípios da administração científica.

Essa rotina de trabalho exige do trabalhador que este despenda maior energias físicas para a realização das tarefas. É curioso o fato quando Cida fala que ao entrar na sala tem vontade de chorar, mas não há tempo nem de chorar. Isso significa que há um abalo emocional na medida em que o trabalhador se depara com uma situação de grande bagunça e/ou sujeira, e para lidar com isso, o trabalhador deve conter sua emoção, realizando outro tipo de trabalho espiritual e/ou emocional para que não seja aflorada sua vontade naquele momento.

Toda essa rotina de trabalho árduo a que estão submetidas estas trabalhadoras muitas vezes acabam gerando um adoecimento, ou então lesões em decorrência do trabalho, conforme fica claro nas palavras de Maria:

-Você falou que ficava com dor no braço de tanto limpar, você já teve problema de saúde por conta do trabalho?

- Teve, tive problema de coluna, teve uma que ficou afastada por problemas de coluna, pelo INSS. Eu estou com um “negocinho” aqui no braço (nesse momento ela me mostrou um inchaço no ombro direito, fruto do esforço realizado no trabalho). Eu não sei como que chama isso, como que chama? É tipo.

-L.E.R.? Lesão por esforço repetitivo?

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

- E a empresa? Oferece alguma ajuda para vocês?

- Não. Ai é o INSS, só eles que podem socorrer nessa hora.

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

- Dificilmente manda. Agente da conta do serviço. No caso da escola (na Escola 1), nós estamos sem uma e nós vamos nos revezando.

-E pode acontecer da empresa mandar outro no lugar e você estar fora?

- Pode.

Se para Maria ela tem lesões no braço, Cida, possui problemas de coluna. As dores frequentes nos trabalhadores que atuam no setor de limpeza implicam não só em maior sofrimento físico, como também gera um desgaste emocional na medida em que, as empresas tendem a não renovar contrato com o trabalhador ou a nova empresa que vence o processo licitatório não contrata os trabalhadores com histórico de dores e doenças. Nesse sentido, o processo torna-se ainda mais desgastante para os trabalhadores uma vez que, a realização do serviço gera problemas físicos, e esses problemas físicos podem ser a porta de saída do trabalho.

- *Como foi sua entrada nessa escola?*

- *Foi assim, eu trabalhava lá no (Outra instituição de ensino, mas não escolas públicas). Fiquei dois anos lá, aí a firma perdeu (referindo-se a licitação) aí mandou eu embora. Aí eu fiquei um mês parada, e foi quando me chamaram para vir para essa escola.*

- *Então lá onde você trabalhava acabou o contrato mandou embora?*

- *É lá acabou o contrato mandam embora.*

- *E aí, como foi?*

- *Então né, aí foi assim, na verdade agente fica sempre assim, esperando que fosse mandado embora mesmo, porque geralmente assim, quando troca a firma você pensa, vai mandar embora né? Porque a firma não é obrigada a ficar. Aí, na época eu tive muito problema de coluna, inclusive até estou para fazer cirurgia, mas hoje já não sei se faço. Então eu acho que contribuiu para que eu fosse mandada embora né. Ela já tem problema de coluna, é perigoso, depois vai ficar em casa muito tempo, pegar atestado.*

- *Mas algumas pessoas ficaram?*

- *Ficaram, três foram mandadas embora, e quatro ficaram.*

- *E o problema de coluna, você acha que está ligado ao trabalho?*

- *Eu acho que sim. E isso atacou lá [no serviço], e foi assim, atacou e atacou mesmo, porque tive até que fazer fisioterapia, eu tive que pagar na época, porque atacou muito e eu fiquei de cama, então, foi uma coisa assim, bem tumultuada.*

- *E a empresa nisso?*

- *Então né! A empresa não mandou embora, como ela já estava para sair, aí eu acho que eles pensaram assim, vamos segurar ela até a gente sair, a hora que fechar o contrato manda embora.*

- *E o médico falou que o trabalho, o serviço que você faz gerou isso?*

- *É o serviço que nós fazemos é mexer com vassoura e rodo é fatal para a coluna, até hoje meu médico 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 muita fisioterapia na época, meu fisioterapeuta me ensinou, que quando fosse atacando era para eu por gelo, que era a melhor coisa que tem, então faço isso quando vejo que está querendo atacar eu ponho gelo. Mas também não tomo remédio não, os remédios de coluna são muito fortes.*

- *E na época que você teve a crise você ficou afastada?*

- *Ah, eu ficava assim, uma semana em casa, depois eu voltava, mas voltava com dor, porque na época eu tomei muitos remédios muito fortes, o que me deu alergia, me encaroçou tudo o rosto, e na época, lá na [outra instituição de ensino] o serviço era bem mais pesado do que na [escola onde estou agora, Escola 2].*

A fala das trabalhadoras na questão sobre adoecimento no trabalho e em virtude do trabalho explicita uma condição de precariedade e adoecimento que são recorrentes para estes trabalhadores evidenciam que este tipo de trabalho realizado é por si só algo demasiadamente desgastante. Não fosse pelo próprio trabalho, a condição de ser trabalhadora terceirizada impõe ainda mais peso sobre o trabalhador, na medida em que, as empresas ao possuírem o contrato licitatório de dois anos e ao final do contrato, se a empresa não vence novamente o certame outra assume o serviço. Porém, esse não é um processo simples, na medida em que, de acordo com as trabalhadoras, quando uma nova empresa vence a licitação, ela manda um representante na escola para conversar com os trabalhadores para ver e comunicar com quem eles irão contratar, dos antigos trabalhadores.

Essa relação esconde outra situação bastante problemática, sobretudo, na questão do adoecimento, nesse sentido, Cida afirma que durante esse contato prévio da supervisora da empresa vencedora da nova licitação, com os trabalhadores, os problemas de saúde devem ser mascarados, uma vez que “muitas empresas nem pegam quando ficam sabendo que você tem problema de coluna” (Cida, trabalhadora). Isso significa que a trabalhadora deve despender de maior esforço físico para realizar o serviço; esforço para o próprio trabalho, e mais desgaste da força espiritual para suportar as dores frequentes.

Ainda com relação ao processo licitatório, há outro fator que ela traz em si e que possui grande importante consequência para o cotidiano do trabalho destes sujeitos. O modelo de licitação adotado pela Secretaria da Fazenda é a da chamada licitação simples isso significa que a empresa que oferece menor valor vence o certame, porém, esse processo licitatório simples traz ao cotidiano do trabalho destes trabalhadores terceirizados outra característica constituinte das práticas de contratação terceirizadas, uma tendência a superexploração¹² do trabalho.

¹² O conceito de superexploração do trabalho será melhor desenvolvido no próximo item.

Essa tendência ocorre, porque a empresa, cuja lógica é construída no modo de produção capitalista, visa obter lucros. Os lucros só podem ser alcançados a partir do momento em que se extrai a mais-valia sobre o trabalho vivo, tendo em vista que o trabalho humano que produz valor. Para se extrair a mais-valia é necessário aumentar dentro da jornada de trabalho a proporção que o trabalhador trabalha para o capitalista e não para si, ou seja, é necessário, na visão do capitalista, que o trabalho excedente seja aumentado em razão do trabalho necessário (Marx, 1996).

E de que maneira o processo de licitação simples, o qual traz em si a lógica capitalista de extração da taxa de mais-valia é percebido pelo trabalhador terceirizado e de que maneira isso incide em seu cotidiano de trabalho? Nesse sentido avalia Cida.

- Com relação ao processo de licitação com o menor preço, você acha que isso de alguma maneira afeta o salário dos trabalhadores? Porque supostamente para a empresa ganhar mais deveriam pagar menores salários.

- Menor não, porque é tabelado o salário, não tem como eles abaixarem. Terceirizado em todo lugar ganha o mesmo salário. Corre-se o risco assim, de atrasar, corre-se o risco também de dispensar funcionários, porque o salário não vai dar. Que nem na outra firma que estava, nós éramos cinco meninas e tinha um rapaz do vidro, aí essa firma que entrou cortou o rapaz do vidro e uma menina.

- E aí quando corta...

- Aí nós temos que fazer o serviço do outro que não tem mais. Aí que nem no caso, nós somos em três de manhã e uma a tarde, vamos supor que uma fique doente, não tem ninguém para por no lugar, aí as outras duas tem que fazer o serviço de quem está doente.

Conforme é possível observar na fala de Cida, o processo licitatório simples, não tem como efeito imediato a redução salarial, uma vez que o salário é fixado pela convenção coletiva. Porém, há outra tendência que se verifica na medida em que, a empresa manda trabalhadores embora, fazendo com que um menor número de trabalhadores realize o trabalho que antes era realizado por mais pessoas. Nesse sentido, aumenta-se a “produtividade” do trabalho, na medida em que menos pessoas fazem o mesmo serviço. Ainda nesse sentido, ao aumentar a produtividade mantendo o mesmo salário, significa que o tempo médio de trabalho excedente também é acrescido. Ou seja, isso significa por um lado, tanto uma tendência à intensificação, quanto a tendência a superexploração do trabalho.

Conforme se apontou anteriormente, o trabalho terceirizado traz em si uma tendência a intensificação e de superexploração do trabalho, que foi possível observar nos trechos

apresentados acima. Cabe agora, definir esses conceitos, para que assim seja possível uma melhor aproximação entre, terceirização, intensificação e superexploração, tal como objetiva-se neste artigo.

IV. Definido as categorias analíticas

Tendo em vista o que foi sugerido anteriormente, que as práticas de contratação terceirizadas apontam tendencialmente para intensificação, superexploração é necessário apontar o que se entende por estes conceitos aqui empregados, e como estas categorias foram utilizadas para a análise das práticas de terceirização.

É importante salientar que qualquer trabalho é realizado segundo determinado grau de intensidade, isto porque, “ela é uma condição intrínseca a todo trabalho concreto e está presente em todo o tipo de trabalho executado, em maior ou menor grau” (Dal Rosso, 2008, p. 20). Isso significa que a raiz do conceito de intensidade está na própria raiz de todo e qualquer trabalho, uma vez que, o trabalho deve ser considerado como “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” (Marx, 1996, p. 297), por isso mesmo o processo de trabalho deve ser considerado independente de qualquer forma social (Marx, 1996). Dito de outra maneira, se o trabalho deve ser considerado independente da forma histórico e social, significa que este, o trabalho, é uma condição essencialmente humana, na medida em que não existe uma forma social onde não exista essa relação entre homem e natureza sem a mediação do trabalho. Portanto, “a intensidade tem a ver com a maneira como é realizado o ato de trabalhar. [...] ela se refere ao grau de dispêndio de energias realizado pelos trabalhadores na atividade concreta” (Dal Rosso, 2008, p. 20).

Nesse sentido, empregar o conceito de intensificação deve-se necessariamente atentar-se para a pessoa do trabalhador, sobre o coletivo dos trabalhadores, e não sobre outros componentes do processo de trabalho. Por se tratar, portanto, da atividade concreta do trabalhador deve ser levado em consideração o sujeito em sua integralidade no sentido do emprego de todas as suas capacidades humanas.

É o trabalhador em sua totalidade de pessoa humana que desenvolve a atividade, não apenas o trabalhador enquanto parte, força física, capacidade intelectual ou emocional. A intensidade é, portanto, mais que esforço físico, pois envolve todas as capacidades do trabalhador, sejam as de seu corpo, a acuidade de sua mente, a

afetividade despendida ou os saberes adquiridos através do tempo ou transmitidos pelo processo de socialização. (Dal Rosso, 2008, p. 21)

Assim, quando aqui se emprega o conceito de intensificação significa que se verifica maior dispêndio de energias do trabalhador no exercício de suas atividades cotidianas. Nas relações capitalistas, a manipulação do grau da intensidade tem por objetivo elevar a produção quantitativa ou qualitativa os resultados do trabalho, ou seja, quanto maior é a intensidade, mais trabalho é produzido no mesmo período considerado. Portanto, conclui-se que:

Intensidade são aquelas condições de trabalho que determinam o grau de envolvimento do trabalhador, seu empenho, seu consumo de energia pessoal, seu esforço desenvolvido para dar conta das tarefas a mais. [...] [e] intensificação [são] os processos de quaisquer natureza que resultam em um maior dispêndio das capacidades físicas, cognitivas e emotivas do trabalhador com o objetivo de elevar quantitativamente ou melhorar qualitativamente os resultados. Em síntese, mais trabalho (Dal Rosso, 2008, p. 23).

Essa característica está ligada umbilicalmente as formas de contratação terceirizadas, uma vez que, essas práticas são vistas por seus defensores como uma maneira de elevar a produtividade e competitividade das empresas no mercado mundializado, e também a busca de maiores taxas de lucros, conforme já exposto anteriormente. Na sociedade capitalista, o lucro só ocorre em meio ao processo de valorização do capital, e só pode existir a valorização quando existe o trabalho humano orientado a um fim (Marx, 1996).

No caso específico abordado neste texto, as formas de contratação terceirizadas no serviço de limpeza e conservação em escolas estaduais, ocorrem mediante o processo de licitação simples. Em virtude disto perguntam-se, quais as consequências para o trabalhador uma vez que a empresa para conseguir tal serviço deve reduzir seu preço para vencer no processo licitatório? Dentro da lógica do capital, o capitalista para ser capitalista deve buscar o lucro, e particularmente neste caso, o lucro só pode ser garantido mediante a uma intensificação sobre o trabalhador. Pois, quando a empresa vence o certame, ela, para conseguir lucrar mais com o menor lance repassa esse custo ao trabalhador. Mas esse custo repassado ao trabalhador não pode ocorrer com o rebaixamento do salário¹³, tampouco

¹³ O que em tese garante que o salário do trabalhador não seja rebaixado é a convenção coletiva de trabalho. Segundo a última convenção de 2014/2014, o salário do auxiliar de serviços gerais (ou faxineiros) não deve ser menor do que RS 879,55. Porém, muitas vezes essas convenções não são respeitadas.

estendendo a jornada de trabalho¹⁴. Assim, o que frequentemente ocorre é a demissão de trabalhadores, conforme se mostrou anteriormente, isto é, quando ocorre a demissão, menos trabalhadores devem garantir o mesmo serviço oferecido, resultando assim em um processo de intensificação do trabalho.

É possível fazer uma aproximação conceitual entre esse processo de intensificação, sobre o sujeito que trabalha como “terceirizado”, com a chamada superexploração do trabalho. Vale salientar de antemão que, “a superexploração é uma categoria que se deriva da teoria valor-trabalho e expressa a especificidade das relações sociais e de produção que operam nas formações econômicas sociais dependentes” (Valencia, 2012, p. 127).

O conceito de superexploração do trabalho foi inicialmente desenvolvido por Ruy Mauro Marini como fundamento da teoria marxista da dependência¹⁵. Na avaliação de Marini (1972), a produção e acumulação capitalista tem como mecanismo fundamental a criação da mais-valia, e mais do que uma relação entre produtos, esta expressa uma relação de exploração. Essa relação de exploração e acumulação do capital está umbilicalmente ligada à relação existente entre os tempos constitutivos da jornada de trabalho, pois, “o aumento do tempo de trabalho excedente significa sempre uma maior exploração da força de trabalho” (Marini, 1972, p. 132).

Segundo Marini (1991), existem três mecanismos que podem ser identificados na configuração do modo de produção capitalista que resultam na maior exploração do trabalhador, são eles: intensificação do trabalho; prolongação da jornada de trabalho e a expropriação de parte do trabalho necessário. Nesse sentido, a categoria de superexploração deve ser entendida, como um conjunto de modalidades que implicam a remuneração da força de trabalho abaixo do seu valor de e o esgotamento prematuro da força físico psíquica do trabalhador, e, que configuram o fundamento do capitalismo dependente. Isto porque segundo Marini (1991)

Importa assinalar que, nos três mecanismos considerados, a característica essencial está dada pelo fato de que são negados ao trabalhador as condições necessárias para

¹⁴ Essas são as formas clássicas identificadas por Marx (1996) no processo de extração da mais-valia. O aumento da extração da mais-valia só pode ocorrer com o aumento do trabalho excedente, e este pode ocorrer de três diferentes maneiras: aumentar a jornada de trabalho; reduzir o salário do trabalhador; ou combinando as duas maneiras.

¹⁵ Os meandros desta discussão não será exposto neste texto, apenas será evidenciado de maneira sintética o conceito de superexploração do trabalho, para utilizá-lo como categoria analítica para compreender as formas de contratação terceirizadas.

repor o desgaste de sua força de trabalho: nos dois primeiros casos, porque lhe é obrigado o dispêndio de força de trabalho superior ao que deveria proporcionar normalmente, provocando assim seu esgotamento prematuro; no último porque lhe é retirada inclusive a possibilidade de consumo do estritamente indispensável para conserva sua força de trabalho em estado normal. Em termos capitalistas, esses mecanismos significam que o trabalho é remunerado abaixo do seu valor e correspondem, portanto, a uma superexploração do trabalho (Marini, 1991 s.p.).

Esse conceito de superexploração do trabalho, mesmo sendo criado para explicar as características do trabalho em uma economia dependente, pode ser utilizado como uma importante categoria analítica para as formas de trabalho mais atuais e para além dos países periféricos. Nesse sentido Valencia (2009), defende que a superexploração do trabalho não está mais circunscrita as economias dependentes, se expandindo para os países centrais, na medida em que a esta tendência a superexploração tornou-se peça chave dos novos sistemas de organização do trabalho, como por exemplo, no toyotismo.

Nas novas etapas do capitalismo global e mundializado, justamente caracterizado pela flexibilização, a tendência consiste em criar empregos precários. Na avaliação de Meszáros (2006), ocorre o que ele chama de “globalização do desemprego” e do trabalho temporário, em virtude do rearranjo da economia capitalista pós anos 70. Para o autor existem ainda dois problemas que são gerados em virtude dessa nova ordem, a flexibilidade e desregulamentação, sendo que, essa flexibilidade é facilitada por meio da desregulamentação, o que corresponde a uma “desumanizadora precarização da força de trabalho” (Mészáros, 2006, p. 34).

Essas tendências oriundas da nova etapa do desenvolvimento do capital trazem consigo também novas formas a chamada superexploração do trabalho. Cabe ainda destacar mais dois pontos que Marini (1971) chama a atenção. Em primeiro lugar que a superexploração inviabiliza toda possibilidade de desenvolvimento autônomo e justo das relações de trabalho. Além disso, a superexploração se reafirma na medida em que essa nova característica da desregulamentação, salientada por Mészáros (2006), ao retirar dos trabalhadores o direito a estabilidade, enfraquecendo o poder dos sindicatos e por consequência de resistência dos trabalhadores.

Portanto, através da apresentação – ainda que breve – dos conceitos de intensificação e superexploração, é possível avançar neste trabalho. Isto é, utilizar os conceitos de

intensificação e superexploração como categorias analíticas para observar as formas de trabalho terceirizado.

V. Conclusão: Terceirização, intensificação e superexploração, a “formal precarização”

Através desta exposição que teve por base uma pesquisa de mestrado ainda em andamento, cujos sujeitos de pesquisa são trabalhadores terceirizados que atuam no setor de limpeza em escolas estaduais no município de Marília-SP, foi possível apontar duas tendências que impactam esses trabalhadores em seu cotidiano de trabalho, bem como, proporcionam um rearranjo das formas exploração da classe trabalhadora pelo capital.

Identificou-se que as formas de contratação terceirizadas no setor público brasileiro ganharam maiores impulsos a partir da década de 1990, sobretudo, a partir das Reformas do Aparelho do Estado em meio ao governo de Fernando Henrique Cardoso. Além disso, essas formas de contratação seguem o princípio da “necessidade” imposta pelo capital, através do “imperativo da competitividade”, no qual se buscou reorganizar as formas de gestão da classe trabalhadora com o intuito de extrair maior produtividade do trabalho e por consequência recompor as taxas de lucros, em um novo cenário de economia mundializada e do neoliberalismo.

Se por um lado as mudanças estruturais e conjunturais causaram novas determinações no mundo do trabalho, como por exemplo, a expansão das formas de contratação terceirizadas, é necessária responder de que maneira essas práticas impactam os trabalhadores em seu cotidiano e enfraquecem as formas de resistência do trabalho e assim, o capital avança sobre uma linha de menor resistência. Assim, para responder ao questionamento sobre o impacto das formas de contratação terceirizadas no cotidiano do trabalho, buscaram-se através de métodos qualitativos métodos para chegar a essas respostas. Portanto, como se demonstrou é o próprio objeto ou sujeitos de pesquisa que deverá delimitar os métodos a serem utilizados no trato com este.

Em meio às investigações e entrevistas com os sujeitos de pesquisa, foi possível identificar duas importantes tendências sobre o trabalho terceirizado, afetando tanto seu cotidiano de trabalho, bem como, cria novas tendências de exploração do trabalho. As tendências observadas foram: intensificação e superexploração do trabalho.

Assim, as práticas de terceirização no setor público trazem consigo uma tendência de intensificação do trabalho, na medida em que os trabalhadores para realizarem os mesmos trabalhos necessitam o dispêndio de maiores energias físicas e espirituais, ou seja, em sua integralidade humana. Pois, a fragilidade contratual coloca este trabalhador sempre na eminência de ser mandado embora. Além disso, a superexploração do trabalho ocorre na terceirização no setor público, na medida em que, as empresas para conseguirem manter suas taxas de lucros, cortam o número de trabalhadores, fazendo com que o mesmo trabalho seja executado por cada vez menos sujeitos, fazendo com que aumente a parte do trabalho excedente.

As formas contemporâneas de produção de bens de serviços são medíocres, atentam contra o bem comum e exploram os trabalhadores em condições que não correspondem mais às potencialidades do tempo presente. Ao revolucionar continuamente as forças produtivas, ao implementar uma racionalidade instrumental agenciando meios e fins e ao disciplinar as forças sociais do trabalho em moldes produtivistas, o capitalismo suplantou a base limitada da economia e das sociedades existentes até então, lançando a espécie humana na aventura da expansão material ilimitada.

Portanto, a forma de contratação terceirizada tem outro impacto mais amplo sobre a classe trabalhadora na medida em que os coletivos de trabalhadores são cada vez mais fragmentados, dificultando ainda mais a resistência do trabalho frente às constantes ofensivas do capital.

VI. Referências Bibliográficas.

- BOLTANSKI, L; CHIAPELLO È. *O Novo Espírito do Capitalismo*. São Paulo: Martins Fontes, 2009.
- CUNHA, Y. R. Reestruturação dos serviços: a expansão da terceirização. In: CORSI, F. L. (et al.). *Crise do Capitalismo Global no Mundo e no Brasil*. Bauru, Canal6, 2013. p. 273 – 308.
- DAL ROSSO, S. *Mais Trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008.
- GIOSA, L. *Terceirização: uma abordagem estratégica*. São Paulo: Pioneira, 1995.

- KREIN, J. D. *Tendências Recentes nas Relações de Emprego no Brasil: 1990 – 2005*. Tese (Doutorado), Instituto de Economia (IE), Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), 2007.
- HARVEY, D.. *A Condição Pós-Moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Loyola, 12ªEd, 2003.
- LEIRIA, J.S; SARATT, N. D; SOUTO, C. F. *Terceirização Passo a Passo: o caminho para a administração pública e provada*. Porto Alegre: Sagra: DC Luzzatto, 1992.
- LEIRIA, J. S. *Terceirização: uma alternativa de flexibilidade empresarial*. Porto Alegre: Sagra: DC Luzzatto, 1993.
- MARINI, R. M. *Subdesarrollo y revolución*. Cidade do México: Siglo Veintiuno, 1972.
- _____. *Dialética da Dependência*. México: ERA, 1991. Disponível em: http://www.marini-escritos.unam.mx/004_dialectica_es.htm acesso em: 01/02/2014.
- MARX, K. *O Capital: Crítica da Economia Política*. São Paulo: Nova Cultural, 1996.
- MICHELAT, G. Sobre a utilização da entrevista não-diretiva em sociologia. In: THIOLENT, M. *Crítica Metodológica, Investigação Social e Enquete Operária*. São Paulo: Pólis, 1980. p. 192 – 211.
- NETTO, J. P. *Introdução ao Estudo do Método de Marx* São Paulo: Expressão Popular, 2011.
- OLIVEIRA, M. A. *Terceirização: estruturas e processos em xeque nas empresas*. São Paulo: Nobel, 1994.
- QUEIROZ, Maria Isaura Pereira. *Variações Sobre a Técnica de Gravador no Registro da Informação Viva*. São Paulo: T.A. Queiroz, 1991.
- _____. O Pesquisador, o problema da pesquisa, a escolha de técnicas: algumas reflexões. In: LANG, A. B (org.). *Reflexões Sobre a Pesquisa Sociológica*. São Paulo: CERU, 1992. p. 13 – 29.
- SÃO PAULO, SECRETARIA DE GESTÃO PÚBLICA. *Prestação de Serviços de Limpeza em Ambiente Escolar*. São Paulo. Vol. 15. Janeiro, 2011. Disponível em: www.cadterc.sp.gov.br acesso em 14/04/2011.
- SOUTO MAIOR, J. L. A Fúria. *Revista LTR*. Volume 66, número 11, 2002, p. 1287 – 1309.
- VALENCIA, A. S. *A Reestruturação do Mundo do Trabalho: superexploração e novos paradigmas da organização do trabalho*. Uberlândia: EDUFU, 2009.
- _____. *Los Rubos Del Trabajo: superexplotación y precariedad social em el siglo XXI*. México: Miguel Ángel Porrúa, 2012.