



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA  
MESTRADO EM PSICOLOGIA

**THAMIRES THAYANNE CERQUEIRA MATOS**

**A TERCEIRIZAÇÃO EM UM CAMPUS DO INSTITUTO FEDERAL DO  
MARANHÃO: Um estudo sobre saúde e subjetividade das agentes de limpeza**

São Luís  
2021

**THAMIRES THAYANNE CERQUEIRA MATOS**

**A TERCEIRIZAÇÃO EM UM CAMPUS DO INSTITUTO FEDERAL DO  
MARANHÃO: Um estudo sobre saúde e subjetividade das agentes de limpeza**

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do  
Título de Mestre do Programa de Pós-Graduação em  
Psicologia da Universidade Federal do Maranhão –  
UFMA, área de concentração: Trabalho, Saúde e  
Subjetividade.

Orientador: Profa. Dra. Denise Bessa Leda

São Luís

2021

**A TERCEIRIZAÇÃO EM UM CAMPUS DO INSTITUTO FEDERAL DO  
MARANHÃO: Um estudo sobre saúde e subjetividade das agentes de limpeza**

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do  
Título de Mestre do Programa de Pós-Graduação em  
Psicologia da Universidade Federal do Maranhão –  
UFMA, área de concentração: Trabalho, Saúde e  
Subjetividade.

Orientador: Profa. Dra. Denise Bessa Leda

Aprovada em: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA:**

---

**Prof. Dra. Denise Bessa Leda (Orientadora)**

Doutora em Psicologia Social  
Universidade Federal do Maranhão

---

**Prof. Dra. Carla Vaz dos Santos Ribeiro**

Doutora em Psicologia Social  
Universidade Federal do Maranhão

---

**Prof. Dra. Vanessa Catherina Neumann Figueiredo**

Doutora em Saúde Coletiva  
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

---

**Prof. Dr. José Rômulo Travassos da Silva (Suplente)**

Doutor em Psicologia  
Universidade Estadual do Maranhão

## AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, a Deus, que me dá força todos os dias, me abençoando e guardando em todos os momentos, iluminando o meu caminho e me enchendo de fé e esperança.

À minha filha, Maria Júlia, que logo estará nos meus braços (se Deus permitir!), dando um novo sentido a minha vida, me mostrando que sou capaz de tanto amor que mal cabe dentro do peito.

Ao meu marido, Adelmo, amor de todas as horas, companheiro de vida, presente que Deus me deu, alguém que me completa, me ama, que partilha comigo tudo que é bom e ruim, que me alegra e me dá forças a cada novo dia, o tornando muito mais feliz.

Aos meus pais, João Lelis e Maria Aparecida, por estarem sempre ao meu lado, nunca medindo esforços em minha criação e sempre procurarem transmitir os melhores valores e exemplos, para que pudesse me tornar a mulher que sou hoje.

À minha irmã Nathallia, pela amizade e apoio incondicional, por estar sempre ao meu lado me defendendo e protegendo.

À minha sobrinha, Sofia Caroline, pela sua alegria contagiante, que torna sempre nossos dias melhores e mais floridos.

Aos meus avós José Cerqueira e Maria dos Anjos, pelo amor, apoio e carinho de uma vida inteira.

Aos meus avós João Bernardo (in memoriam) e Dinazilde (in memoriam), por me apoiar sempre nos estudos, suas torcidas e contribuições jamais serão esquecidas.

À Denise Bessa Léda, por ter aceito ser minha orientadora, pela confiança depositada em mim, por sua paciência, sensibilidade e generosidade ao longo de todo processo.

Às professoras Carla Vaz e Vanessa Figueiredo, pelas preciosas contribuições para que este resultado fosse alcançado.

À minha amiga de mestrado Luciana Campos, pela preciosa ajuda e disponibilidade em sempre me ajudar nesse caminho e por dividir comigo as angústias de ser mestranda.

Obrigada a todos que torcem pelo meu sucesso, a presença e pensamento de vocês é fundamental!

*Sem trabalho eu não sou nada. Não tenho dignidade. Não sinto o meu valor. Não tenho identidade. Mas o que eu tenho. É só um emprego. E um salário miserável.*

Legião Urbana

## RESUMO

A ideia de trabalho vem sofrendo mudanças significativas ao longo do tempo, no entanto é certo que através dele o homem diferencia-se de outras formas de vida, assim o trabalho é condição fundamental para o exercício do papel social. Porém, o trabalho é visto como mercadoria, dentro de uma lógica capitalista, sendo assim o trabalho traz também a presença do sofrimento, causando prazer e desprazer. As novas legislações trabalhistas contribuem com essa perspectiva uma vez que aumentam as garantias das empresas reduzindo a proteção institucional aos trabalhadores, diminuindo assim os direitos uma vez conquistados pelos trabalhadores, acentuando também a desigualdade de gênero, indo de encontro as lutas feministas do último século. Partindo dessa compreensão, o objetivo central do presente trabalho é analisar os impactos das novas legislações trabalhistas do ponto de vista da saúde e subjetividade das trabalhadoras terceirizadas do setor de limpeza do Instituto Federal do Maranhão (IFMA) Campus Monte Castelo, identificando pontos nessas legislações que trazem repercussões diretas para as mulheres trabalhadoras. A pesquisa foi de natureza qualitativa e o referencial teórico-metodológico que a norteou foi a Psicodinâmica do Trabalho, em articulação com a Sociologia do Trabalho e o Materialismo Histórico-Dialético. Participaram desse estudo 06 agentes de limpeza do sexo feminino. Os principais resultados do estudo apontam para um trabalho muito assemelhado ao trabalho doméstico, de pouco visibilidade, precarizado, com baixos salários e desvalorizado pela sociedade.

**Palavras-chave:** Trabalho; Terceirização; Agentes de limpeza; Mulheres.

## **ABSTRACT**

The idea of work has undergone significant changes over time, however, it is certain that through it man differs from other forms of life, so work is a fundamental condition for the exercise of the social role. However, work is seen as a commodity, within a capitalist logic, so work also brings the presence of suffering, causing pleasure and displeasure. The new labor legislation contributes to this perspective since they increase company guarantees by reducing institutional protection to workers, thus reducing the rights once conquered by workers, also accentuating gender inequality, going against the feminist struggles of the last century. Based on this understanding, the main objective of this work is to analyze the impacts of new labor legislation from the point of view of health and subjectivity of outsourced workers in the cleaning sector of the Federal Institute of Maranhão (IFMA) Campus Monte Castelo, identifying points in these legislations that have direct repercussions for working women. The research was qualitative in nature and the theoretical-methodological framework that guided it was the Psychodynamics of Work, in conjunction with the Sociology of Work and the Dialectical-Historical Materialism. Six female cleaning agents participated in this study. The main results of the study point to work that is very similar to domestic work, with little visibility, precariousness, with low salaries and undervalued by society.

**Keywords:** Work; Outsourcing; Cleaning agents; Women.

# Sumário

1. INTRODUÇÃO .....	9
2. TRABALHO E SOCIEDADE .....	15
2.1. Processos de trabalho.....	17
2.1.1. <i>Taylorismo, Fordismo e Toyotismo</i> .....	22
2.2. E o papel da mulher? Corpo, luta e trabalho .....	26
2.2.1. <i>A mulher trabalhadora</i> .....	27
2.3. A mulher no mercado de trabalho e a esfera familiar .....	30
2.4. Relações sociais de sexo e de trabalho .....	32
3. REFORMA TRABALHISTA.....	35
3.1. Uma breve história da reforma trabalhista.....	35
3.2. Fundamentos da reforma .....	40
3.3.1. <i>Sobre a normatização coletiva do trabalho</i> .....	43
3.3.2. <i>A flexibilização da jornada de trabalho</i> .....	45
3.3.3. <i>A flexibilização da remuneração</i> .....	46
3.3.4. <i>Trabalho intermitente e trabalho autônomo</i> .....	47
3.3.5. <i>As alterações na rescisão do contrato de trabalho</i> .....	48
4. TERCEIRIZAÇÃO E A SITUAÇÃO DA MULHER .....	49
4.1. A mão de obra terceirizada e o princípio da dignidade.....	50
4.2. Marcos legais.....	52
4.2.1. <i>Lei da Liberdade Econômica (Lei 13874/2019)</i> .....	52
4.2.2. <i>Contrato Verde e Amarelo (MP 905/2019)</i> .....	53
4.2.3. <i>Medida Provisória 936/2020</i> .....	53
4.3. Números da terceirização .....	54
4.4. Terceirização e o reflexo para as mulheres .....	56
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	64
6. REFERÊNCIAS .....	67
APÊNDICES .....	72

## 1. INTRODUÇÃO

A presente dissertação analisa o impacto das novas legislações trabalhistas em funcionárias terceirizadas do setor de limpeza do Instituto Federal do Maranhão (IFMA) buscando averiguar de que modo a reorganização capitalista que se intensificou no Brasil, nas últimas décadas, ocasionando a precarização das relações trabalhistas, tem afetado a situação dos terceirizados, especialmente após a aprovação da Reforma Trabalhista.

A pesquisa investiga ainda mais diretamente sua repercussão para as mulheres que atuam como agentes de limpeza do Instituto Federal, bem como seus efeitos na saúde e subjetividade dessas trabalhadoras.

O interesse por essa investigação é fruto de inquietações decorrentes da minha prática profissional, enquanto servidora concursada no cargo de psicóloga da rede de ensino federal. São perceptíveis as precárias condições as quais os profissionais da limpeza estão submetidos, em especial as mulheres, submetidas a dupla e até tripla rotina de trabalho, pois também executam atividades extra espaço laboral, especialmente no âmbito doméstico.

Nos últimos quarenta anos o mundo do trabalho na produção capitalista sofreu mudanças tanto na organização quanto na exploração da força de trabalho. As principais consequências foram o aumento do trabalho precário sem direitos sociais, crescimento do trabalho informal, temporário e subcontratado (GEMMA; ROJAS; SOARES, 2017).

O processo de globalização e a reestruturação produtiva trouxeram mudanças na economia e novas configurações nas relações de trabalho, provocando situações desfavoráveis para os trabalhadores. Nesse contexto, a terceirização surgiu como uma forma de organização do trabalho para diminuição de despesas e de responsabilidades trabalhistas.

Com as mudanças citadas, o mundo do trabalho enfrenta grandes e profundas transformações, que promovem uma distância cada vez maior da visão de emprego estável e permanente. Prevalecem a precarização do trabalho, os contratos por prazo determinado, a terceirização de serviços, a degradação das condições de trabalho e a negação de direitos historicamente conquistados.

É evidente que o trabalhador vem perdendo direitos e garantias devido a intensa precarização e exploração do trabalho e ao crescimento do desemprego e do trabalho informal (FIGUEIREDO, 2012). Isso também se deve a uma nova roupagem do capitalismo que vem se transformando, devido às mudanças tecnológicas.

O que se tem hoje é a introdução de uma flexibilização do tempo e do espaço. Um modelo que com a ajuda de aparatos tecnológicos permite a uma parcela dos trabalhadores executar seus afazeres de qualquer lugar, a qualquer hora, o que na verdade amplia ainda mais o comando e o controle capitalista.

Logo, o trabalho torna-se mais intenso, envolvendo a vida da pessoa, com rotinas cada vez mais pesadas e estressantes, não deixando espaços nem para momentos de lazer, é o sujeito vivendo para o trabalho e não mais o trabalho como parte da sua vida.

Dal Rosso (2008) faz uma diferença entre trabalho mais intenso e trabalho mais produtivo, no primeiro os resultados são obtidos através do acréscimo de energia, já no segundo esse aumento de produtividade se dá através de avanços tecnológicos. Essa intensificação é uma nova forma de precarização, já que estimula um crescimento econômico através da exploração da mão de obra.

A partir desse contexto fez-se necessário novos estudos e teorias que focassem na organização do trabalho, bem como na psique do sujeito envolvido nele. Para compreender esse sujeito enquanto parte de um processo no mundo do trabalho tem destaque na década de 1980 uma nova abordagem: a Psicodinâmica criada por Christophe Dejours (MENDES, 2007).

Dejours iniciou seus trabalhos com foco na patologia, ou seja, nas doenças mentais que o trabalho poderia trazer, foi a fase do seu estudo denominada Psicopatologia do Trabalho. Com a pesquisa ele percebeu que os trabalhadores não se mostravam passivos diante das exigências e pressões organizacionais, e sim capazes de se proteger dos efeitos na saúde mental, a partir do desenvolvimento de estratégias para lidar com o trabalho, logo Dejours mudou seu foco investigativo das doenças mentais ocasionadas pelo trabalho para o sofrimento e as defesas contra esse sofrimento desenvolvendo assim a Psicodinâmica.

Na busca por resolver esse questionamento o trabalhador recorre a estratégias de defesa a fim de enfrentar as situações no ambiente de trabalho. Assim fica claro que a organização de trabalho, independente da forma como ela se encontra estruturada, leva impactos à saúde do trabalhador.

A organização do trabalho é, de um lado, a divisão das tarefas, que conduz alguns indivíduos a definir por outros, o trabalho a ser executado, o modo operatório e os ritmos a seguir. Por outro lado, é a divisão dos homens, isto é, o dispositivo de hierarquia, de supervisão, de comando, que define e codifica todas as relações de trabalho (DEJOURS, 1993, p. 104)

No viés contrário ao sofrimento, o trabalho também produz valorização e reconhecimento como coloca Mendes (2007), assim ele traz realização e constrói uma identidade através de vivências de prazer.

Nesse sentido faz-se importante o desenvolvimento de ações que promovam o bem-estar do trabalhador, através de melhorias no ambiente de trabalho, bem como uma maior atenção às necessidades do trabalhador, tanto físicas quanto psíquicas.

Porém, com a aprovação da Reforma Trabalhista de 2017, os trabalhadores e principalmente as mulheres, que sempre estiveram nos setores mais precários do mercado de trabalho, sofreram profunda afetação pela aprovação irrestrita da terceirização e pela retirada de direitos trabalhistas. Principalmente devido a muitas mulheres estarem em atividades voltadas para a prestação de serviços a outrem, pouco prestígio social e aferirem baixa remuneração em relação ao trabalho masculino (NIELSSON; FAGUNDES, 2018).

Grupos proletários formados por mulheres mal remuneradas, negros, jovens sem experiência de trabalho e indivíduos considerados velhos pelo sistema capitalista, são tratados como descartáveis (NIELSSON; FAGUNDES, 2018).

O trabalho de limpeza, mesmo quando exercido longe do ambiente doméstico, frequentemente é realizado por mulheres, por questões históricas e culturais, bem como mostra Souza-Lobo (2011) ao tratar da temática do desenvolvimento relacionando-o à divisão sexual do trabalho. Para a autora ocorre uma subordinação social das mulheres evidenciada nas próprias relações de trabalho e persistência da segregação ocupacional.

Para essa autora ainda persiste no mercado de trabalho uma hierarquia de gênero, tanto nos períodos de expansão quanto em períodos de recessão, no qual a divisão sexual do trabalho produz e reproduz a assimetria entre práticas femininas e masculinas.

Estudos realizados com agentes de limpeza (GEMMA; ROJAS E SOARES, 2017), mostram que a maioria esmagadora é do sexo feminino. Sendo assim, elas estão inseridas na lógica da divisão sexual do trabalho, assumindo as tarefas de limpeza fora de casa, em princípio muito semelhantes às do trabalho doméstico, embora remunerado.

Em síntese, essa categoria ainda está exposta a variados fatores de riscos psicossociais, agravados ainda pela legislação em vigor, que retira uma gama de proteções ao trabalho, deixando as trabalhadoras sujeitas às diferentes formas de precarização, contribuindo assim para a afetação de sua saúde e bem-estar, produzindo ainda efeitos sobre sua subjetividade.

Diante do exposto surgem importantes questionamentos que necessitam ser analisados para melhor compreender como se dá o impacto das novas legislações sobre as trabalhadoras.

A pesquisa da presente dissertação foi de natureza qualitativa por se acreditar que esta permitirá uma compreensão mais detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelas entrevistadas. Minayo (1994) comenta que a pesquisa qualitativa se preocupa com um nível de realidade que não pode ser quantificado, trabalhando um universo mais profundo das relações, cujos processos e fenômenos não podem ser reduzidos a simples operacionalização.

O referencial que norteou a pesquisa foi a Psicodinâmica do Trabalho em articulação com o Materialismo Histórico-Dialético. Esse último permite uma visão mais ampliada do fenômeno em questão, na medida em que permite conhecer a realidade além das aparências (GOMIDE, 2014). Foi buscado ainda autores da Sociologia do Trabalho e pesquisas voltadas para o gênero feminino, a fim de possibilitar maior compreensão do fenômeno estudado.

Diante do exposto, o objetivo geral dessa investigação foi analisar o impacto das novas legislações trabalhistas na saúde e subjetividade de trabalhadores terceirizados do setor de limpeza do Instituto Federal do Maranhão, Campus Monte Castelo. E como objetivos específicos:

A) Analisar os antecedentes históricos, políticos e econômicos que criaram as condições materiais e ideológicas para as transformações no modo de gestão do trabalho contemporâneo;

B) Identificar pontos nas novas legislações trabalhistas que trazem repercussões diretas para as mulheres trabalhadoras;

C) Identificar como a precarização e a proletarização se configuram para trabalhadoras do setor de limpeza.

A pesquisa foi realizada em um campus do Instituto Federal do Maranhão, o campus Monte Castelo.

Atualmente, o IFMA possui 29 Campi, três Centros de Referência Educacional (em fase de implantação), um Centro de Referência Tecnológica (Certec) e um Centro de Pesquisas Avançadas em Ciências Ambientais, que estão distribuídos por todas as regiões do Maranhão. A instituição oferece cursos de nível básico, técnico, graduação e pós-graduação para jovens e adultos (IFMA, 2020).

Participaram desse estudo 06 agentes de limpeza do sexo feminino, entre 33 e 53 anos, que atuam no Instituto Federal do Maranhão, campus Monte Castelo, esse campus foi escolhido devido à proximidade com a autora da pesquisa, pelo fato de ser o primeiro campus da rede federal no Maranhão e por ter tido um crescimento de forma desordenada, com muitos anexos afim de dar conta da expansão do Instituto, o que impacta no trabalho das agentes de limpeza. A quantidade de sujeitos foi pensada levando-se em consideração o tempo para a execução das entrevistas, assim como qualidade e profundidade das mesmas.

Foram incluídas agentes de limpeza do sexo feminino do campus Monte Castelo, com no mínimo um ano de serviço e que apresentaram disponibilidade para a entrevista.

Como instrumentos e materiais foram utilizados: gravador; Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) (Apêndice A) e roteiro de entrevista (Apêndice B e C).

Foram desenvolvidas entrevistas individuais, através das seguintes etapas:

-Pré-pesquisa: foi o momento da preparação da pesquisa através de um contato preliminar com as prováveis trabalhadoras que estavam envolvidas na investigação. Consistiu na busca de informações sobre o trabalho realizado pela organização estudada, e na análise da demanda oriunda das trabalhadoras e do processo de trabalho. Neste primeiro momento buscou-se os seguintes objetivos:

- a) Solicitação de autorização para realização da pesquisa na instituição;
- b) Contato com o grupo alvo da pesquisa;
- c) Esclarecimentos sobre a pesquisa;
- c) Convite para participar de entrevista individual;

-Pesquisa propriamente dita: a pesquisa ocorreu na própria instituição, em sessões e horários previamente acertados com as participantes.

O registro dos dados das entrevistas ocorreu da seguinte maneira:

a) Leitura e discussão do Termo de Consentimento Livre Esclarecido e realização de entrevistas individuais. A entrevista objetivou compreender, a partir do olhar das mesmas, um pouco sobre a organização da instituição escolar e do cotidiano do trabalho.

b) Gravação: após concordância das participantes, as entrevistas foram gravadas para garantir o registro integral das informações e auxiliar nos procedimentos de interpretação de dados;

c) Diário de campo: foram registrados os resultados das observações da pesquisadora e todos os eventos não verbais e fatos ocorridos na pesquisa.

- Análise do material da pesquisa: As entrevistas foram analisadas e consolidadas pelo viés da análise crítica do discurso de Fairclough (2008), que consiste no protagonismo da linguagem já que a linguagem é uma forma de prática social e busca desvelar os fundamentos ideológicos do discurso, e da Psicodinâmica do Trabalho, tendo como categorias centrais: organização do trabalho, condições de trabalho, vivências de prazer e sofrimento e estratégias defensivas, que foram compreendidas através dos seguintes aspectos: sobrecarga, condições de trabalho e relações interpessoais (DEJOURS, 1994).

Houve a submissão do projeto à Plataforma Brasil para análise do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Maranhão – CEP/UFMA – vinculado ao Conselho Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP.

Dessa forma, após a apresentação desta introdução, segue o segundo capítulo, o qual trata de reflexões acerca do trabalho, com as suas modificações ao longo da história e as diferentes formas de gestão, realiza-se um histórico do trabalho e da produção, com ênfase nos sentidos do trabalho, no modelo capitalista e nos processos de produção instituídos e aperfeiçoados ao longo da história, bem como a trajetória do trabalho feminino, sua luta por espaço e reconhecimento, além de conceitos fundamentais ao tema.

No terceiro capítulo, remonta-se a trajetória da legislação trabalhista brasileira, bem como os fundamentos e principais pontos Reforma Trabalhista (Lei 17467/2017), principalmente os pontos que atingem de forma direta as mulheres.

No quarto capítulo encontra-se a temática da terceirização, com dados sobre seus efeitos, o reflexo da mesma e da pandemia pelo coronavírus para a trabalhadora terceirizada.

Por fim, apresenta-se as considerações finais.

Vale registrar que, ao longo de todo o processo de análise, buscou-se garantir a participação de todos os sujeitos envolvidos na pesquisa, oferecendo uma escuta aberta com o intuito de favorecer uma construção sobre a realidade do trabalho vivenciada pelas entrevistadas.

## 2. TRABALHO E SOCIEDADE

A atividade econômica é o processo que envolve a produção e distribuição dos bens que satisfazem as necessidades individuais ou coletivas dos membros da sociedade. Na base dessa atividade está o trabalho, pois ele torna possível a produção de qualquer bem.

O trabalho permite uma interação do homem com a natureza, o indivíduo transforma matérias naturais em bens que atendam às necessidades de toda uma sociedade, transformação essa que é realizada através do trabalho.

As espécies animais são programadas naturalmente para satisfazer suas necessidades através de sua interação com a natureza, desenvolvendo naturalmente este ciclo para sua própria sobrevivência, o que difere o ser humano desse status é o desenvolvimento de algo além do natural, do biologicamente programável, promovendo em certa medida o rompimento do trabalho com esse padrão natural de atividades, através dos seguintes pontos:

1. O trabalho não se dá com uma interferência direta sobre a matéria natural, ele necessita de instrumentos que são criados pelo homem, fazendo a ponte entre o indivíduo e a matéria. O processo de trabalho tem como essência as atividades orientadas para um fim, que é produzir valores de uso a fim de satisfazer necessidades humanas, especificando-se por uma relação mediada, por seus diversos instrumentos, entre o sujeito e seu objeto.

2. O trabalho não se realiza por determinações genéticas, pelo contrário, faz-se necessário habilidades e conhecimentos aprendidos pela experiência, para o aperfeiçoamento da atividade.

3. O trabalho não atende a um elenco limitado e estático de necessidades, podendo ele ser desenvolvido quase que ilimitadamente dependendo da necessidade.

Atento a diferença do homem para os demais animais Marx (1983) destaca:

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. Ele não apenas efetua uma transformação da forma da matéria natural; realiza, ao mesmo tempo, na matéria natural, o seu objetivo. (p.149-150)

O trabalho assim é uma atividade projetada, de intencionalidade prévia, ou seja, é conduzido para um fim proposto pelo sujeito, sendo indispensável a efetivação desse trabalho, pois ele somente se realiza quando essa ideia se torna ação. Assim duas fases se encontram no processo de trabalho, a primeira subjetiva, quando o sujeito configura a ideia do produto e traça um plano para executá-lo e a segunda objetiva quando ele de fato executa esse plano.

O decorrer deste processo ainda é cercado por escolhas racionais, como os melhores instrumentos a serem utilizados e a melhor forma de fazê-lo. É importante ainda destacar que o produto desse trabalho efetivado possui existência autônoma do sujeito que o executou, surgindo assim uma distinção bem clara entre sujeito e objeto.

Além de prefigurar o fim da atividade, é importante ainda que o indivíduo tenha domínio das condições objetivas da área em que atua, universalizando assim seu conhecimento sobre o processo, sendo preciso um sistema de comunicação adequado, mais especificamente uma linguagem articulada própria daquela área que deve ser transmitida por meio da aprendizagem.

A comunicação é de extrema importância uma vez que o trabalho é incapaz de surgir, desenvolver-se ou realizar-se isoladamente. O trabalho é sempre atividade coletiva, justamente esse caráter coletivo que o denominará de social.

O trabalho implica assim um marco na interação da própria sociedade, afetando a sua organização. Através dele o sujeito além de transformar a natureza também é transformado por ela, uma vez que precisa de outros sujeitos para o desempenho de suas atividades, tornando-se assim um ser social, constituindo a sociedade como tal.

Essa transformação deve-se à própria atividade em si, apesar do desenvolvimento do ser social não suprimir a natureza, mas se constitui a partir dela, assim ela vai perdendo cada vez mais sua força de determinação do comportamento humano, reduzindo o seu peso sem extingui-lo. O homem, portanto, é a natureza historicamente transformada (NETTO; BRAZ, 2019).

A humanização pode ser percebida como a diferenciação e a complexificação das objetivações do ser social. Segundo Netto e Braz (2019):

O ser social constitui-se como um ser que, dentre todos os tipos de ser, se particulariza porque é capaz de: realizar atividades teleologicamente orientadas; objetivar-se material e idealmente; comunicar-se e expressar-se pela linguagem articulada; tratar suas atividades e a si mesmo de modo reflexivo, consciente e autoconsciente; escolher entre alternativas concretas; universalizar-se e sociabilizar-se. (p.53)

Na sua ação o ser social exerce a liberdade, pois pensa, projeta e objetiva, é ainda cercado de escolhas e livre para escolher entre elas, sendo passível de interação social e aprendizado, sendo assim socializável. Tal processo só foi percebido quando o capitalismo se estabeleceu enquanto modo de produção e rompeu barreiras permitindo o contato dos mais diversos grupos humanos.

O trabalho é constitutivo do ser social, porém esse não se reduz àquele, o trabalho é uma objetivação do ser humano, mas não é a única, ele é uma objetivação em meio a tantas outras (ciência, filosofia, arte) apresentadas pelo ser social no decorrer de seu desenvolvimento. É a chamada práxis.

Os resultados da práxis podem aparecer tanto materialmente quanto idealmente. No caso do trabalho sua objetivação é necessariamente algo material, em outros como nos valores éticos se trata de uma objetivação ideal (NETTO; BRAZ, 2019)

O ser social realiza-se nas objetivações materiais e ideais, construindo um mundo de produtos, obras e valores, revelando um homem criativo e auto produtivo. Por outro lado, a práxis pode produzir objetivações opressivas, escapando do controle humano e passando assim a controlar o indivíduo. Essa inversão de papéis chama-se de alienação.

A alienação é própria de sociedades onde têm vigência a divisão social do trabalho e a propriedade privada dos meios de produção fundamentais, sociedades nas quais o produto da atividade do trabalhador não lhe pertence, nas quais o trabalhador é expropriado – quer dizer sociedades nas quais existem formas determinadas de expropriação do homem pelo homem (NETTO; BRAZ, 2019).

Percebe-se assim que o processo de humanização do homem iniciado pelo trabalho não é algo linear, ele pende tanto para objetivações benéficas, quanto para maléficas, trazendo para si o peso da sociabilidade, não se expressando de forma igual para todos os homens.

Pelo contrário, o trabalho tem exigido sacrifício da maioria em detrimento de uma minoria devido principalmente a divisão do trabalho e a propriedade privada dos meios de produção, prejudicando a construção da subjetividade do sujeito, uma vez que essa constitui-se a partir das objetivações e das interações existentes para este ser.

O trabalho em si engloba uma densa gama de significados, dependendo de que perspectiva é vista. Muitas atribuições de significados são feitas. Por isso mesmo, os psicólogos que atuam e pesquisam o campo do trabalho não lidam com o trabalho dos animais, mas com o trabalho humano. Pois este apresenta uma característica única: a intermediação da cultura (ARGYLE, 1990).

A fim de compreender melhor essas nuances, um passeio pela trajetória do trabalho se faz necessária, em especial a ênfase no modo de produção capitalista e suas características, para que se entenda como as relações de trabalho hoje são afetadas.

## **2.1. Processos de trabalho**

A ideia de “trabalho” vem sofrendo mudanças significativas ao longo do tempo, e seu conceito vem ocupando lugar privilegiado nas reflexões teóricas dos últimos séculos. Na Antiguidade, falar de trabalho era falar de um peso, de um infortúnio, devido a escravidão.

No período medieval, desde o princípio, reis, príncipes, senhores feudais, clérigos, comerciantes, empresários, vassalos, servos, escravos, trabalhadores assalariados e artesãos precisavam vestir-se, comer, usufruir de objetos estéticos e de outras mercadorias (BATISTA, 2014).

Trabalhadores, instituídos juridicamente na sociedade medieval na condição de servos (a maioria), vassalos, escravos, camponeses e trabalhadores livres produziam bens de consumo para dar conta de suas necessidades. Ao mesmo tempo, os trabalhadores servos, em especial, tinham que cumprir a obrigação legal de pagar tributos ao seu senhor e dízimo à Igreja. Se não bastasse tal grau de subordinação e deveres, jamais podiam reclamar das terras concedidas pelos senhores feudais, independente das condições de fertilidade encontradas (PIRENNE, 1982).

Com a queda do Império Romano tem início o período feudal, a sociedade medieval organizou-se em forma de feudos (propriedades de terra pertencentes a senhores feudais que abrigavam camponeses, responsáveis pela produção de alimentos, ligados ao senhor feudal por um laço servil).

A economia feudal era baseada no processo de ruralização, os senhores feudais arrendavam suas terras para camponeses com a finalidade de obter sustento. A economia agrária se consolidou mais ainda quando as atividades comerciais se desvalorizaram. A produção era basicamente de subsistência para abastecer o feudo.

Batista (2014) destaca que era utilizada a técnica de rotação das culturas para prologar a vida útil da terra, técnicas precárias eram utilizadas para o arado, como a utilização do gado por exemplo. O sistema feudal era fechado e as atividades de comércio retraídas, as mercadorias eram trocadas e não comercializadas sob a forma de moeda, o sistema social era estratificado, sem mobilidade social. Os servos pagavam impostos entregando parte da produção.

Porém, devido em grande parte ao movimento das Cruzadas, a crise econômica se aprofundou e os servos passaram a ser expulsos das terras, em condição de miséria. Sem alternativas, começaram a vagar pelas estradas em busca de novos meios de subsistência.

Alguns trabalhadores, detentores de conhecimentos técnicos em criar objetos artesanais iniciaram uma relação diferenciada no interior do feudalismo. Individualmente, construíram seus ofícios e, na condição de mestres e/ou aprendizes realizaram suas atividades

criando e desenvolvendo objetos para serem comercializados. Foi o início de uma nova e incipiente forma de economia.

Essas pessoas começaram a se aglomerar em novas terras formando os burgos e a desempenhar atividades comerciais, antes praticamente extintas, por conta própria. Além de desenvolverem técnicas mais apuradas no desenvolvimento do seu trabalho e a realizarem todo o processo produtivo na fabricação de novos bens (BATISTA, 2014).

A partir daí o termo trabalho começou a ganhar uma diferente conotação. Com o início da mudança nas relações de poder econômico, o processo de trabalho dominante na terra sofreu forte impacto e a relação de total dependência do trabalhador ficou abalada. Pois como servo, seu único papel era de subordinação.

Contribuiu para esse quadro o crescimento desordenado da população, abalando a autossuficiência dos feudos, obrigando o povo a se mudar para a cidade e buscar novas formas de trabalho, dando início a nova classe interessada no comércio.

Mestres, artesãos e aprendizes ampliaram sua produção e se organizaram aumentando assim sua força política e econômica, dando início a forma embrionária do sistema capitalista. A partir de então o artesão coloca-se como ser social no contexto de trabalho, dirigido por sua própria vontade, pois tem condição de escolher como e para quem produzir seus objetos.

Batista (2014) detalha que motivados pelo desejo próprio, autônomo, em sua forma de participar da vida econômica, política, social e religiosa da época em questão, os artesãos eram os responsáveis por colocarem determinada finalidade no objeto a ser transformado. Esse fazer cotidiano garantia que os artesãos, nas esferas objetivo/subjetivas, chegassem, ao final, dominando a totalidade do processo de trabalho.

Assim apropriavam-se de conhecimentos técnicos e de outras determinações objetivo-subjetivas. Este aprendizado possibilitava apropriar-se de novas habilidades e descobertas de elementos diferenciados em todo o processo de produção. Na condição de autor e ator durante o processo de trabalho, o artesão e seu aprendiz, conscientes ou não, compreenderam que, no final do processo, sujeito e objeto não eram os mesmos. Sujeito absoluto na relação com a natureza e com os próprios homens, o conhecimento de todo o processo de trabalho artesanal ficava sob o domínio do artesão mestre e do aprendiz, o que os fortaleciam técnica e politicamente. (BATISTA, 2014, p. 7)

Com o exponencial declínio do modo de produção feudal, novos atores surgem ligados à indústria e ao comércio, inaugurando uma nova era, a da modernidade. O modo capitalista começa de fato no momento em que o patrão consegue colocar diversos

trabalhadores no mesmo ambiente, estabelecendo vínculos empregatícios, em prol de um processo produtivo industrial em escala relativamente maior, gerando excedentes.

A autonomia alcançada foi atingida em sua centralidade. Ela foi comprada pelo capitalista, para ser utilizada pelo processo industrial em larga escala e assim ser transformada em criação e acumulação de valores para o proprietário. O trabalhador sofreu alterações no seu pensar e fazer cotidiano, o conhecimento técnico adquirido em sua totalidade cedeu espaço para o fazer pormenorizado, suplantando a criatividade.

O resultado desse processo foi o aumento da produção de mercadorias em curto espaço de tempo e a diminuição de custos operacionais e sociais garantindo maior lucro ao capitalista detentor dos meios produtivos (BATISTA, 2014)

Outro reflexo marcante foi a presença do exercício coletivo de trabalho, superando os limites do fazer individual. Com o tempo, coletivos de trabalho começaram a se reunir também para questionar a relação de trabalho estabelecida entre o empregador e os empregados. No entanto, as condições desiguais de distribuição de poder impediram que os trabalhadores unidos atuassem de forma mais consistente.

O trabalhador, ao deixar de ser proprietário de suas ferramentas, bem como da totalidade do processo da produção, transformou-se em uma mercadoria assalariada livre, disposta a ser comprada no mercado, sendo a força de trabalho a única mercadoria sob o seu domínio. Esse fato histórico, estabeleceu o alicerce para que o processo de trabalho sedimentado conseguisse implantar sua forma de ser e de existir. (BATISTA, 2014)

Não tendo alternativas, historicamente a força de trabalho vem sendo vendida diariamente para detentores dos meios de produção, o trabalho humano foi vinculado diretamente ao objeto e aos instrumentos de trabalho. Os trabalhadores desenvolveram suas atividades de forma mecânica, sem a compreensão da totalidade do processo de trabalho.

O método de trabalho foi aperfeiçoado devido a repetição, todos os dias o trabalhador vivia a mesma experiência de manusear um objeto fracionado em processo de transformação.

O resultado do trabalho não era dividido para todos os envolvidos no processo de trabalho (e ainda hoje permanece), mas de propriedade única e exclusiva do proprietário capitalista. Logo, o trabalhador vende sua mercadoria, força de trabalho, permanecendo subordinado, colocando-se a viver, sob o desejo do outro.

Na condição máxima de coisificação, o trabalhador expressava-se em situação única, alienado do processo de trabalho, do produto por ele criado e das próprias relações estabelecidas com os outros trabalhadores. O trabalhador, na condição de alienado,

somente encontrava sua felicidade na vontade do outro, ou seja, na figura do senhor dos meios fundamentais de produção, naquele momento identificado enquanto capitalista industrial. Essa forma despótica de expropriar a força de trabalho aprimorava-se e atingiu profundamente a totalidade da classe trabalhadora. (MARX, 1975, p.16)

Com o avanço do processo, novas formas foram sendo encontradas para desenvolver o ainda inicial (na época) modo de produção capitalista industrial. Avanços técnicos e científicos permitiram aos proprietários industriais aperfeiçoarem um novo instrumento de trabalho denominado máquina movida a vapor. Era inaugurada uma nova etapa: a indústria moderna.

A máquina a vapor mudou a relação produtiva capital/trabalho, o motor/ferramenta começou a comandar o processo de trabalho dirigindo os movimentos humanos. Cabia ao homem apenas vigiar a máquina, enquanto este mecanismo morto tomava conta de todo o processo de produção.

Sem alternativas, o trabalhador subordinava-se novamente às novas condições de trabalho, seguindo o ritmo das máquinas, elevando a força de trabalho humano até o último grau de resistência física e psíquica. Assim o trabalhador passou a conviver com as saturações concretas que negavam a todo custo sua existência, enquanto o senhor fabril comemorava o aumento dos lucros, expropriando o trabalho humano em detrimento da mais-valia.

Campos (2015) destaca que diante de tal cenário aterrorizador, os proletários começaram a se movimentar para as questões da sua classe. De início houve manifestações e destruição de máquinas.

Depois, os trabalhadores mais bem organizados, centram-se em fundar associações e sindicatos, na busca por melhorias e enfrentamento de um sistema essencialmente desigual. Enquanto isso a classe burguesa contra-atacava por meios jurídicos, políticos e uso da força para conter a luta dos trabalhadores, mostrando todo o seu poder enquanto classe dominante.

Com o advento da máquina, outra questão é suscitada, milhares de trabalhadores não são mais necessários no chão da fábrica, o que provocou demissões em massa e conseqüentemente o desemprego. A força física do homem no manuseio de instrumentos, também se tornou desnecessária, fazendo com que fossem contratadas essencialmente mulheres e crianças para o trabalho, pois possuem mão-de-obra mais barata.

Os homens, chefes de família, passaram então a negociar a venda da mão-de-obra de mulheres e filhos, como enfatizam Marx e Engels (1963, p. 25): “A burguesia rasgou o véu de sentimentalismo que envolvia as relações de família e reduziu-as a simples relações monetárias”.

O fato de mulheres e crianças serem uma mão-de-obra mais barata e flexíveis, ou seja, aceitarem com maior facilidade o processo de subordinação, sem reivindicar nenhum tipo de direito, favoreceu bastante a mudança dos agentes de trabalho no interior das fábricas.

Com a concorrência ampliada pela busca de emprego, os trabalhadores sujeitavam-se a realizar atividades precárias com salários reduzidos, sem questionar condições insalubres e carga horária excessiva, perdendo força coletiva e fragilizando sua busca por direitos, em busca de sobrevivência.

Com o tempo, os trabalhadores voltaram a se organizar, apesar do crescimento do domínio sobre a força de trabalho. Em princípio, o mecanismo repressivo tentava controlar as manifestações, mas, no decorrer do tempo o Estado foi questionado a cumprir seu papel social, pois a miséria já estava generalizada e as manifestações cresciam. Então, o Estado começou a adotar pequenas medidas de proteção social.

No entanto, a desigualdade ainda era grande e a maquinaria moderna continuava avançando tanto geograficamente como em tecnologias. Os modelos de produção pautados no taylorismo/fordismo e o toyotismo fincaram raízes no mundo globalizado.

Com a ascensão da burguesia e o surgimento da atividade de comércio a ideia de trabalho passa a ser modificada, ocorre uma valorização, um aumento de atividade e com isso de lucros no mercado. A consolidação do capitalismo estabelece uma nova classe dominante: os detentores do capital. E assim o trabalho, nos moldes que conhecemos hoje, foi se estruturando e envolvendo o homem em uma lógica de mercado

A produção fundada e desenvolvida no ramo têxtil deixou de ser predominante, porém não deixou de criar, ampliar e sofisticar seus instrumentos até os dias atuais, adaptando sua forma de ser aos novos modelos de produção. Para compreender, apreender e analisar criticamente esses novos modelos da relação capital/trabalho, seus avanços e retrocessos, fazem-se necessários uma breve análise dos referidos modelos.

### ***2.1.1. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo***

Com a Revolução Industrial, as relações e as condições de trabalho e produção se transformaram rapidamente. A máquina a vapor trouxe melhoria de transporte, facilitando a entrega de produtos para um público cada vez maior. Levando também a um novo tipo de processo produtivo, a produção em massa.

A indústria contava com uma série de trabalhadores que muitas vezes vinham do campo, atraídos pela obtenção de salários. Assim chegavam as indústrias sem qualificação e

exercendo basicamente um trabalho braçal. Eles faziam seu trabalho de forma empírica, ou seja, na forma de tentativa e erro, sendo que os gerentes não estudavam a melhor forma de exercer o trabalho. Não existia uma padronização dos processos.

Por conta desses fatores, existia um ambiente de grande desperdício e baixa eficiência, aos olhos do detentor capitalista. O primeiro teórico a buscar modificar essa realidade através de estudos foi Frederick Taylor.

Taylor era um engenheiro mecânico, é considerado o pai da administração científica, método criado no começo do século 20. A ideia principal desse método é a racionalização do trabalho, Taylor desenvolveu uma série de princípios práticos baseados na separação entre trabalho mental e físico e na fragmentação das tarefas.

Dividiu os trabalhadores em dois grupos, um que ficaria com a parte de pensar o trabalho (representado pela gerência) e o outro responsável pela execução (massa de trabalhadores).

Assim o método taylorista consiste na apropriação de saber do trabalhador pela gerência que assume o controle do conhecimento, tornando a atividade daquele sem sentido, desprovida de qualquer criatividade e restrita, já que cada um sabia somente do seu próprio fazer, sem preocupação com outros setores. Atendendo assim aos interesses do capital para o qual o que importa é apenas a produção (FARIA, 2010).

Soboll (2014) acentua que o taylorismo se apropriou do conhecimento do trabalhador, acentuou as relações antagônicas e intensificou o trabalho alienado, já que não só separou o planejamento do trabalho da sua execução, mas divide os divide e os torna hostis, o que resultou em desumanização do processo do trabalho.

O objetivo consiste na diminuição da qualificação do trabalhador e aumento da produção, tornando a força de trabalho mais barata, já que ao trabalhador cabia apenas executar uma tarefa específica. (SOBOLL, 2014)

O modelo também incorpora a prosperidade através do aumento da produção, ou seja, o salário aumenta se a produção aumentar, incentivando o excesso de trabalho, modelando a subjetividade do trabalhador em prol dos objetivos organizacionais. Esperava-se do trabalhador a passividade, obediência e principalmente a utilidade (SOBOLL, 2014).

Administrar as organizações como máquinas, colocando metas, formas de atingi-las, detalhar tarefas e principalmente controlar, gerou lucros exorbitantes para os grandes industriais. Porém, para os trabalhadores o resultado foi de extrema exploração e despersonalização do trabalho.

Batista (2015) destaca que muitas empresas hoje ainda utilizam princípios criados por Taylor, porém, com as rápidas mudanças socioculturais e econômicas, essas organizações com foco mecanicista acabam desenvolvendo um comportamento de apatia e falta de visão crítica, pois o enfoque no controle das partes resulta em um baixo grau de envolvimento e responsabilidade de seus funcionários.

Soboll (2014) ressalta que o fordismo guarda muitas similaridades do taylorismo, porém uma diferença bastante ressaltada é que o fordismo não se deteve apenas a disciplinar o interior da fábrica. Ele elevou o capital a um nível político, consolidando a produção e o consumo em massa, ampliando os mercados e necessitando assim que o trabalhador alcançasse um novo patamar de rendimento, a fim de transformá-lo em um consumidor assíduo.

Assim nascia o sujeito-consumidor gerando uma “valorização” do trabalhador. O fordismo promoveu uma melhora nas condições de vida do trabalhador, expandindo a classe média, atendendo as necessidades do capital naquele período. Inaugurando uma nova percepção da subjetividade, pois o que se buscava era não só controlar o trabalhador dentro das fábricas, mas ditar o seu modo de vida fora delas. (SOBOLL, 2014)

Então o trabalhador que fizesse juz ao salário não poderia beber ou jogar. Esposas que trabalhassem fora representavam, igualmente, um fato inaceitável, uma vez que a mulher deveria somente fazer o trabalho da casa. Além disso, indícios de alcoolismo ou desarmonia conjugal eram punidos por meio de rebaixamento salarial, em um processo de modelização fabril. (SOBOLL, 2014)

Como consequência, o que se tinha eram trabalhadores obedientes, disciplinados e extremamente dependentes da organização, determinando um padrão de conduta

O fordismo consistia em tirar o máximo dos trabalhadores, exercer o mais alto grau de controle sobre o processo de trabalho, produção e sobre a vida dos indivíduos, por meio de mecanismos que furtavam a identidade, a cultura e a liberdade de pensar e agir (SOBOLL, 2014).

Porém, o modelo fordista começou a se mostrar ineficaz quando não mais conseguia corresponder às demandas, um modelo rígido e hierarquizado não tem como satisfazer por muito tempo em consumo seletivo e diversificado. (SOBOLL, 2014)

Com o avanço dos estudos administrativos, foi desenvolvido no Japão um novo modelo produtivo. O Sistema Toyota de Produção, ou toyotismo, foi concebido para eliminar absolutamente o desperdício e superar o modelo de produção em massa americano. As bases desse sistema consistem no just in time e a automação com um toque humano (OHNO, 1997).

O just in time ou “na hora certa”, determina que nada deve ser produzido, transportado ou comprado antes da hora certa, assim o produto ou matéria prima chega ao local de utilização somente no momento exato em que é necessário, não existindo estoque parado. É uma produção por demanda, em que primeiro se vende o produto para somente depois fabricá-lo. É de fundamental importância que os fornecedores sejam treinados e capacitados para fazerem entregas de pequenos lotes na frequência desejada pela indústria.

A automação também é algo de extrema importância, ela é a associação da automação (robótica) com o trabalho humano. Com isso, o que era feito manualmente por diversos trabalhadores passou a ser feito por robôs que são controlados por trabalhadores mais qualificados. Além disso, as fábricas tornaram-se mais enxutas e associadas ao processo de terceirização. Esse consiste em externar ao máximo o processo de produção, minimizando custos (OHNO, 1997).

Todo esse processo permitiu uma revolução na forma de produzir através da acumulação flexível, pois as inovações técnicas produzidas possibilitaram uma drástica redução no tempo necessário para alteração dos equipamentos de moldagem.

Assim alterações nas características dos produtos, ainda em produção, eram mais simples e rápidas de serem feitas, tornando mais barato a fabricação de pequenos lotes de peças diferentes entre si, trazendo também a possibilidade de detectar defeitos nos produtos ainda em produção e concertá-los rapidamente.

Obviamente tudo isso exigia funcionários capacitados e motivados, para isso a Toyota (grande empresa automobilística japonesa) lançou mão de empregos vitalícios, promoções por critério de antiguidade e participação nos lucros.

Observando os estudos feitos sobre recursos humanos, a empresa também promoveu certo “empoderamento” para os funcionários, como delegar responsabilidade sobre uma série de tarefas, fazer pequenos reparos, inspeção de qualidade e promover grupos de discussão para melhorar o processo de produção.

A nova lógica impôs aos operários um sistema de gestão total que incorporava ao trabalho repetitivo o trabalho multifuncional, intensificando a atividade do trabalho. A autonomia humana deveria ser capturada e controlada sempre no limite de sua possibilidade de transferência para as máquinas.

A mente industrial extrai conhecimento do pessoal da fabricação, dá o conhecimento às máquinas que funcionam como extensões das mãos e pés dos operários, e desenvolve o plano de produção para toda a fábrica (OHNO, 1997, p. 65).

Ainda assim, é inegável que o sistema flexível da Toyota venha sendo especialmente bem-sucedido em capitalizar as necessidades do mercado consumidor e se adaptar às mudanças tecnológicas. Ao mesmo tempo os veículos foram adquirindo maior complexidade, o mercado foi exigindo maior confiabilidade e maior oferta de modelos. (BATISTA, 2015)

As diferenças entre esse modelo e o taylorista-fordista consiste basicamente na produção em pequenos lotes e diversificada, no ritmo de trabalho baseado na demanda dos clientes, na ausência de estoques, no controle de qualidade feito ao longo do processo e não somente ao final e no trabalhador multitarefas.

Em comparação com a rigidez da organização do trabalho taylorista-fordista, o toyotismo realmente é um modelo de produção e gerenciamento da força de trabalho mais eficiente, mas não para os trabalhadores, e sim para o capital, pois além das técnicas já experimentadas e desenvolvidas pelos modelos de Ford e Taylor, o Sistema Toyota aprimorou a intensificação do trabalho e ampliou as dimensões da exploração da força de trabalho quando sistematizou as técnicas de apropriação da subjetividade. (BATISTA, 2015)

Logo, com relação ao referido ponto de vista, o toyotismo não guarda grandes diferenças dos demais modelos, visto que o sistema estaria exposto às mesmas contradições básicas dos seus antecessores e do próprio sistema capitalista: geração de lucros e agravamento das questões sociais. Atualmente o problema não é diferente, o modo como o capitalismo se apresenta muda, mas as contradições permanecem. O trabalhador segue sendo objeto de exploração, sendo mais grave ainda a situação da mulher trabalhadora.

## **2.2. E o papel da mulher? Corpo, luta e trabalho**

O corpo é o primeiro instrumento de trabalho, sua destreza marca a capacidade de produzir riquezas. O capitalismo industrial colocou o corpo enquanto mão de obra. Este molda os indivíduos a comportamentos impostos, podendo levar ao rendimento máximo nas atividades, tornando-o um instrumento para garantir a produtividade.

A industrialização tornou o corpo uma extensão das máquinas que definem os gestos necessários para garantir a produtividade, valorizando-se, sobretudo, a exatidão e a utilidade dos movimentos. Nisso, abriu-se a possibilidade de o controle do trabalho ser ditado não mais pelo homem, mas pelo ritmo do trabalho marcado pela velocidade das máquinas, de acordo com os interesses do capital. (PRIORE, 2011.p 375)

O taylorismo ao inaugurar o gerenciamento para controlar o processo de trabalho, intensificando a produtividade, faz uma associação clara entre produção, máquina e corpo. Segundo Taylor (1990), ainda o trabalho intelectual deveria ser afastado do operário para ele se concentrar apenas no seu fazer, no seu trabalho mecanizado.

Assim, nenhuma energia deveria ser desperdiçada, os movimentos do trabalhador deveriam ser previstos, controlados e uniformizados para favorecer a produção. Ford (1967) continuou essa visão intensificando ainda mais o ritmo da produção, com destaque para a implantação de esteiras rolantes, que levavam parte do produto a ser fabricado para os funcionários, tornando o trabalho extremamente desgastante e repetitivo.

O corpo enquanto máquina apresenta uma série de limitações. Podem ocorrer o adoecimento, os acidentes, a diminuição do ritmo, eventos imprevisíveis que prejudicam a produção.

Os trabalhadores viviam uma rotina de exploração e opressão no interior das fábricas, garantindo um lucro exorbitante ao empresariado. As mulheres, assim como os homens vivenciavam esse contexto, muitas vezes levando os próprios filhos para o trabalho por não haver nenhuma medida de proteção trabalhista.

Desde a revolução industrial do século XVIII, as mulheres foram, aos poucos, incluídas no processo industrial, o que provocou o desenvolvimento de uma nova consciência, manifestada através dos movimentos que reivindicavam melhores salários e condições de trabalho.

A participação dessas mulheres no processo industrial abriu caminho para uma luta por equiparação de direitos entre homens e mulheres, não somente na esfera econômica, mas também na esfera familiar e na social.

### ***2.2.1. A mulher trabalhadora***

Dispõem-se de poucos documentos escritos por mulheres trabalhadoras do começo do século XX. A maior parte dos documentos disponíveis sobre o mundo fabril foi produzida por médicos. O que significa que o que se conhece é a visão masculina do trabalho feminino.

Não à toa que até bem pouco tempo, falar de trabalhadoras era relatar um mundo de opressão e exploração, sem possibilidade de resistências, a mulher como uma figura passiva, sem expressão política. No início do século XX, no parque fabril brasileiro as mulheres eram maioria. Trabalhando até 18 horas por dia, com salários baixíssimos, muitas eram obrigadas a se prostituir para completar o orçamento (RAGO, 2017)

De forma nenhuma deve-se pensar que devido ao grande número de mulheres nas fábricas, elas foram substituindo os homens, conquistando assim o mercado. Pelo contrário, a medida em que se avançava na industrialização, elas foram sendo expulsas das fábricas e substituídas pela mão de obra masculina.

Da variação salarial à intimidação física, da desqualificação intelectual ao assédio sexual, elas tiveram sempre de lutar contra inúmeros obstáculos para ingressar em um campo definido – pelos homens – como “naturalmente masculino”. Esses obstáculos não se limitavam ao processo de produção; começavam pela própria hostilidade com que o trabalho feminino fora do lar era tratado no interior da família. Os pais desejavam que as filhas encontrassem um “bom partido” para casar e assegurar o futuro, e isso batia de frente com as aspirações de trabalhar fora e obter êxito em suas profissões. Não socializar informações importantes era uma boa estratégia, e os homens se valiam dela procurando preservar seu espaço na esfera pública e desqualificar o trabalho feminino. (RAGO, 2017. p. 582)

Com o desenvolvimento da indústria depois da Primeira Guerra e alguns direitos trabalhistas conquistados no Brasil nos anos 1930, a força de trabalho feminina torna-se cada vez mais escassa no chão das fábricas.

Entre as mulheres negras a situação sempre foi pior, mesmo depois da Abolição da Escravatura no século XIX, a situação não mudou muito. O século XX chegou e elas que continuavam trabalhando nos setores mais desqualificados, recebendo baixos salários e péssimo tratamento. Havia grande número de negras e mulatas como empregadas domésticas, cozinheiras, lavadeiras e prostitutas.

A rotina de trabalho nas fábricas era extremamente pesada, variando de 10 a 16 horas diárias, com condições precárias, lugares sem a menor higiene, sujos. A elas cabiam as funções menos especializadas e mais mal remuneradas do lugar.

Estas operárias trabalhavam num número médio de 12 horas por dia, isto é, um dia e meio, comparando-o com o almejado dia de 8 horas, sem levar em conta os três ou quatro dias de semana em que, em muitas oficinas, o trabalho é prolongado até a meia-noite, correspondendo assim o dia a 16 horas de trabalho. É isto horrível? É ou não é um regime bárbaro? (RAGO, 2017, p. 584)

Além das faltas de condições salariais e sanitárias, muitas ainda eram vítimas de assédio sexual, sem o menor disfarce no interior das fábricas. As que buscavam fazer parte de sindicatos eram mal vistas. Até o direito de comer por vezes, era negado, obrigando as trabalhadoras a fazerem as refeições, quando podiam, ali mesmo entre as máquinas (RAGO, 2017)

Como avanço dos ideais socialistas e anarquistas no século XX, que trouxe larga influência no Brasil, as trabalhadoras buscavam se organizar em assembleias sindicais ou para discutir problemas femininos dentro dos sindicatos e comitês, a fim de discutir as péssimas condições de trabalho existentes.

As anarquistas procuravam mostrar como a questão da emancipação feminina poderia ser resolvida através da revolução social. Porém, era uma questão secundária em relação ao conflito de classes, que se resolvido acabaria com o problema da opressão sexual.

As operárias entravam nesse debate questionando não só o patriarcalismo social, mas também a discriminação sexual no meio operário, elas propunham um feminismo mais liberal. Para as trabalhadoras fabris era imprescindível que a mulher desfrutasse dos mesmos espaços políticos, sociais e culturais que os homens, trazendo uma condição de igualdade.

Por fim, nos anos 1930 alguns direitos começaram a ser conquistados. O Decreto n. 21.417 – A de 17 de maio de 1932, proibiu o trabalho noturno feminino, exceto em algumas profissões que não exigiam tanto do físico, como telefonista e o trabalho em hospitais. Também baniu as mulheres do trabalho em locais insalubres.

Alguns direitos para as mulheres foram começando a ser conquistados nesse tempo. A mulher gestante deveria ser afastada quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto, ela poderia romper com o contrato de trabalho sem qualquer obrigação em caso de gravidez (RAGO, 2017).

Ela possuía períodos de descanso durante a atividade por até seis meses para a amamentação. Foi instituído pelo governo Getúlio Vargas (1930-1945) ainda um limite de peso que a mulher poderia carregar durante o trabalho, devido possuir menor força física que o homem. As atividades previstas para a mulher ressaltavam o que se considerava como seu papel social de proteção associado à maternidade.

Os cuidados com a mulher relacionavam-se ao seu papel de procriadora. Era necessário ainda que se olhasse para essa mulher enquanto trabalhadora, enquanto sujeito em busca do seu papel social, pois a maioria ainda ficava em casa aprendendo os ofícios do lar, hoje muito se avançou, mas essa ainda é realidade para muitas mulheres, conforme explicitado por uma das entrevistadas:

Fui criada com três irmãos, todos homens, eles nunca fizeram nada dentro de casa, tudo eu que fazia: limpava, cozinhava até as roupas deles eu que lavava, minha mãe dizia que era minha obrigação por ser mulher. Hoje tenho um casal de filho e procuro criar eles sem diferença. (PARTICIPANTE 5)

Papel este que vem mudando na sociedade, mas ainda se encontra cercado de preconceitos, carente de oportunidades e objeto de muita luta das mulheres para ser de fato transformado.

### **2.3. A mulher no mercado de trabalho e a esfera familiar**

A sociedade brasileira passou por profundas transformações nos últimos anos, mudanças demográficas, socioeconômicas e culturais, que repercutiram bastante na vida familiar. As famílias ficaram menores e o crescimento de lares sob o comando de mulheres cresceu.

No Brasil, o número de mulheres é maior que o de homens, elas têm estado cada vez mais voltadas para o mercado produtivo refletindo na queda do número de filhos por família. O Censo também aponta maior nível de escolarização delas, mas isso ainda não se encontra refletido no mercado de trabalho, pois elas ainda detêm menores salários e buscam empregos de jornadas mais flexíveis, devido a necessidade de cuidado com a família. (IBGE, 2018)

Esse incremento da participação feminina no mercado de trabalho começou a ocorrer, especialmente, a partir dos anos 1980, levando a uma necessidade de reformular as famílias, tornando-as mais igualitárias, promovendo um maior compartilhamento de tarefas, mas longe ainda do ideal. Esse fato apareceu na fala da participante 4:

Meu marido me ajuda em casa, não é sempre, mas ele ajuda, lava louça, varre a casa. A mãe dele diz que exploro ele, que homem não foi feito para essas coisas. Na casa dela meu sogro nem tira o prato da mesa. Mas acho que ele tem que ajudar porque ele mora aqui também. (PARTICIPANTE 4)

Conforme aparece nessa fala, a maior responsabilidade pelo lar ainda é cobrada da mulher, sendo assim, tal situação dificulta seu avanço no mercado de trabalho, privando-a de conquistas equivalentes as do homem, aspecto que também colabora para os casos de doenças profissionais femininas. (CORRÊA, 2004)

Girão (2001) explica as representações sociais implicadas nessa relação, ele chama atenção para um possível sentimento de culpa por parte da mulher, uma vez que esta opta por se inserir no mercado de trabalho deixando, muitas vezes, seu apoio ao lar comprometido. Mas, o contrário também ocorre, um sentimento de fracasso quando esta opta pela vida do lar, abrindo mão da carreira.

Só comecei a trabalhar depois que meus filhos cresceram, não tinha ninguém pra ficar com eles e meu marido dizia que lugar de mulher é dentro de casa. Hoje tenho 53 anos e esse é meu segundo emprego, só consegui depois que vi que eles não precisavam mais tanto de mim. (PARTICIPANTE 2)

Apesar da igualdade de direitos entre os dois sexos, as mulheres permanecem desiguais de fato nas três esferas: na profissional, na grande maioria dos casos, elas ainda não atingiram a mesma remuneração que os homens; no aspecto social, elas ainda estão sujeitas ao papel de esposa, mãe e cuidadora, o que as coloca muitas vezes em uma situação de dependência, e na esfera familiar são prejudicadas por uma divisão desigual do trabalho doméstico. Duas participantes explicitam esses aspectos:

A gente trabalha fora (eu e meu marido), mas quando ele chega a noite tá tudo pronto, ele só banha, come e dorme. Eu tenho que fazer tudo quando chego, arrumar a casa, aprontar comida, ajeitar as coisas. (PARTICIPANTE 1)

Meu dia é correria, nem tanto pelo trabalho aqui, mas pelo de casa. Tenho que arrumar tudo antes de sair, a casa, as crianças, deixar eles na escola e quando chego do serviço o trabalho continua, só vou dormir depois que todo mundo dormiu. (PARTICIPANTE 3)

É imprescindível pensar nas três esferas, pois assim com a esfera social e familiar são de fundamental importância, a esfera profissional possui grande valor, pois o trabalho tem sua parcela de contribuição para a identidade e realização da mulher.

Jacques (1996) aponta a articulação inseparável entre identidade e trabalho, na medida em que o papel social se torna essencial na constituição da identidade. A compreensão da constituição do ser humano passa pela construção do seu contexto sócio-histórico, em que se ressalta sempre a importância do trabalho. Assim, o trabalho é elemento constitutivo do ser. Lancman (2004, p. 32) comenta: “[...] são as relações cotidianas que permitem a construção da identidade individual e social, a partir de trocas materiais e afetivas, fazendo com que o sujeito, ao longo de toda a sua vida, constitua sua singularidade em meio a diferenças.” Uma das participantes expôs o seguinte comentário:

É muito bom trabalhar, o tempo passa voando quando tô fora de casa e também ter meu dinheirinho pra comprar minhas coisinhas sem precisar do meu marido, ele sustentou a casa sozinho por muitos anos, ele me dava as coisas mas eu ficava com vergonha de pedir porque sabia que ele ganhava pouco. (PARTICIPANTE 2)

Nessa perspectiva é possível analisar a importância que o trabalho tem para as mulheres, uma vez que ele pode trazer realização e reconhecimento, sendo assim fonte de

prazer. Ao mesmo tempo podem revelar o medo de não serem capazes, do não reconhecimento como esperavam e de não alcançarem os padrões impostos.

A participação feminina no mercado de trabalho mostra-se como grande desafio, em função do seu papel de referência na esfera privada, dentro do lar. Embora hoje muito se observa o apoio masculino na esfera privada, apoio este que quase sempre é visto, pelas próprias mulheres, como favor, que aponta para uma divisão mais justa das tarefas, o que não retira a responsabilidade que é atribuída a elas.

Assim, graças aos tradicionais papéis sociais, o mercado de trabalho muito se omite na contratação feminina, mesmo com todo o progresso das últimas décadas, muito ainda se precisa avançar quanto a ressignificação nas representações de gênero, pois à mulher ainda cabe uma tripla jornada e muitas vezes a decisão de qual parte da sua vida ela se dedicará mais, se a família ou ao trabalho.

#### **2.4. Relações sociais de sexo e de trabalho**

A exploração no trabalho assalariado e a opressão de sexo são duas faces da mesma moeda; a esfera da exploração econômica é também a esfera em que se exerce o poder masculino sobre as mulheres. Não há relação social mais importante que a outra, ambas coexistem, a primazia do econômico na teoria marxista clássica cede lugar a coextensividade das relações de classe e de sexo (KERGOAT, 2009).

E a partir desse entendimento o trabalho também possui uma subjetividade atuante que é ao mesmo tempo “sexuada” e de “classe”, tornando-o dinâmico. Para melhor compreensão é preciso resgatar alguns conceitos anteriores.

Para as ciências sociais identidades são coletivas, ou seja, identidade sexuada refere-se ao pertencimento a um grupo definido pelo seu gênero, enquanto identidade sexual refere-se ao pertencimento a um grupo devido a orientação sexual (MOLINIER, 2002)

Já para a Psicodinâmica do trabalho, a identidade é singular e é definida como a busca de um sentimento de unidade da personalidade. A identidade sexual faz referência a sexualidade psíquica e ao corpo erótico. Surgida na infância, esta identidade é instável e conflitante e será colocada em questão pelas experiências amorosas e pela experiência de trabalho (KERGOAT, 2009)

Assim entendida, a identidade necessita de reafirmação pelo outro, por esse motivo ela é uma busca diária. Buscada assim na esfera erótica através do amor e na esfera social

através do trabalho. Dessa forma, a conquista da identidade remete às relações sociais, uma vez que só a partir desse contato pode haver uma objetivação da mesma (KERGOAT 2009).

No que se refere as relações sociais de sexo, o que salta aos olhos é uma divisão sexual do trabalho, uma vez que homens e mulheres vivenciam experiências completamente distintas baseadas em dois princípios organizadores (aplicados devido a uma legitimação puramente naturalista que rebaixa o gênero ao sexo): o princípio da separação e o da hierarquização. Aquele diz sobre trabalho tipicamente masculinos diferindo do trabalho tipicamente feminino e este refere-se ao trabalho masculino mais valorizado que o feminino.

O estudo da divisão do trabalho segundo o sexo mostra o poder dos estereótipos sociais, no caso a virilidade associada ao trabalho “pesado” e perigoso e a feminilidade ligado ao trabalho “leve”, limpo, manual, repetitivo e de paciência, como o de limpeza por exemplo.

A ideia naturalista reduz as práticas sociais a meros papéis sociais sexuados, associando trabalhos de cuidado, limpeza e afeto como ligados à natureza feminina, dito socialmente como uma natureza frágil e delicada.

Dejours (2012) coloca que a atribuição de tais tarefas pelos homens às mulheres é apenas uma forma deles não entrarem em contato com a falibilidade do próprio corpo, pois ao deparar-se com tais tarefas eles teriam a dolorosa percepção que a vulnerabilidade do corpo do outro provoca, deixando descoberto sofrimento, dores e angústias.

A Psicodinâmica vê o sofrimento como uma situação normal e inevitável no trabalho, porém para lidar com ele são necessários mecanismos de regulação ainda que cada sujeito tenha suas particularidades, a dimensão coletiva do trabalho mostrou-se de suma importância para a saúde do trabalhador. Assim, essas estratégias de defesa ainda que individuais, são construídas e organizadas coletivamente.

Molinier (2004) afirma que as situações de trabalho que produzem sofrimento não são as mesmas para homens e mulheres, e como consequência, os sistemas defensivos também são diferentes.

Em um coletivo de homens o sistema defensivo predominante é o da virilidade e da masculinidade. Sendo a masculinidade, a identidade sexual e a virilidade um conjunto de condutas, estereótipos e valores a partir dos quais o indivíduo é reconhecido como pertencente ao grupo de homens, como desprezar o medo e não demonstrar sentimentos por exemplo (MOLINIER, 2004).

Por outro lado, a vulnerabilidade, o medo, a sensibilidade, são socialmente reconhecidos como traços femininos. Dejours (2012) criou o termo mulheridade ou mulhebridade para tratar do papel direcionado à mulher nas relações sociais de sexo. Este seria

um conjunto de condutas de como é esperado que as mulheres se comportem. É uma identidade defensiva de sexo.

Porém, diferente da estratégia defensiva masculina, a mulheridade não é valorizada e reforça ainda mais a hierarquia entre os sexos. Assim, os sistemas defensivos das mulheres se fundam no reconhecimento do real e da experiência afetiva de fracasso a ele associada (DEJOURS, 2012)

Com isso não se quer dizer que não existem rupturas no que se refere ao sistema de defesa, o próprio Dejours (2012) deixou claro que homens e mulheres não apenas sofrem a ação dessas relações, mas também agem sobre elas. Com isso, a divisão sexual do trabalho sofre mudanças, apesar da distância entre os grupos de sexo permanecer igual.

Esse mecanismo é de suma importância para a organização do trabalho, uma vez que tanto homens como mulheres participam dessa organização, porém ainda de forma bem distinta. Aliado a este entendimento encontra-se o conceito de sublimação para um maior esclarecimento sobre as questões mencionadas acima.

Dejours (2012) comenta que a clínica do trabalho mostra que a questão da sublimação se encontra presente em todos os que trabalham. Sublimação, a saber, é um conceito freudiano que corresponde a um mecanismo de defesa no qual impulsos ou idealizações socialmente inaceitáveis são transformados em ações ou comportamentos aceitáveis, possivelmente resultando em uma conversão a longo prazo da energia inicial.

Quando se pode contar com uma boa organização do trabalho, a sublimação se beneficia, funciona. Essa é a forma principal da transformação do sofrimento no trabalho em prazer no trabalho. Porém, não é somente gerador de prazer, a vitória sobre o sofrimento é uma vitória também do ponto de vista da saúde. Quando alguém é forçado a trabalhar em péssimas condições, a sublimação se rompe provocando o adoecimento. Onde não há possibilidade de sublimar pelo trabalho, torna-se muito difícil conservar a saúde mental (DEJOURS, 1987).

Hirata (1995) coloca que é importante pensar sobre a posição diferencial das mulheres e dos homens no que concerne à sublimação. A Psicodinâmica traz que nem todo trabalho permite a sublimação, se ela é possível para as mulheres, depende do tipo de atividade exercida, em todo caso a sublimação não se configura da mesma forma para o feminino e o masculino.

O envolvimento com uma tarefa e o pertencer a um coletivo não está facilmente instituído no que diz respeito às mulheres. A construção social das desigualdades no que se refere à sublimação e suas repercussões sobre a atividade sexuada de trabalho e da relação de trabalho, em grande parte ainda está por ser construída (HIRATA, 1995).

O que muda na divisão sexual do trabalho, ao longo da história, é o tipo de relação de forças entre homens e mulheres na sociedade, relações estas, institucionalizadas ou não que são resultado de intensas lutas sociais.

Lutas estas que se fazem cada vez mais necessárias tendo em vista a dura realidade do mundo do trabalho, em especial no Brasil, país que passou recentemente por uma Reforma Trabalhista, lei esta que promoveu (mais) um duro golpe nas relações sociais de gênero e classe.

### **3. REFORMA TRABALHISTA**

O valor do trabalho sofreu mutações no curso da história humana. Enquanto nos primórdios, o homem trabalhava para si, buscando suprir suas necessidades básicas, com o fruto do seu trabalho, o homem moderno perde esse foco e troca seu trabalho por dinheiro.

No quadro social brasileiro, o que se encontra hoje é muito desemprego, subemprego ou informalidade, bolsões de miséria nas periferias das grandes cidades, precariedade na educação (analfabetismo funcional), grandes conglomerados estrangeiros explorando a mão de obra, sem que haja transferência de tecnologia para o país explorado. Não há de fato uma proteção eficiente para o trabalhador e o país carece de condições de trabalho em matéria de segurança e saúde do trabalhador.

O Estado é voraz na instituição e na arrecadação de pesados tributos, inviabilizando muitas atividades e fomentando a sonegação, sem dar a contraprestação devida, aumentando assim os problemas sociais do país. Além disso, esse mesmo Estado beneficia diversos setores produtivos com isenção de impostos, sem que isso se reverta em benefícios para a população como um todo.

O que se percebe no curso da história é a retirada de regras baseadas no humanismo jurídico, centrada no homem e protetoras das classes menos favorecidas, e o que se encontra presente hoje é um retrocesso: regras que protegem o capital em detrimento dos direitos dos menos favorecidos.

#### **3.1. Uma breve história da reforma trabalhista**

A desigualdade é fator típico do Estado capitalista e constitutiva da sociedade de classes, principalmente no que tange à esfera do trabalho. No entanto, é possível pensar em uma regulação pública do trabalho, a partir do Estado, no intuito de equilibrar minimamente essa relação.

Não se pode pensar que o Estado atue apenas por um bem social, mas principalmente impellido pela manifestação dos trabalhadores, organizados a princípio, no início do século XX, sob ideias anarquistas e comunistas. O avanço na regulação do trabalho deve-se basicamente pela mobilização dos trabalhadores em cobrar melhorias através da luta em diversas frentes, a saber, econômica, trabalhista e política.

O contexto brasileiro não escapou desse quadro mundial. Nos anos 1930 algumas legislações sobre a dinâmica laboral começaram a ser elaboradas. O governo instituiu direitos individuais quanto à forma de contratação e remuneração, além disso trouxe direitos sociais, ainda que poucos, relacionados à previdência, à saúde e à educação (CAMPOS, 2015).

Nas décadas de 1930 e 1940 o governo legislou de forma larga e consistente sobre organização sindical, instituindo direitos coletivos que serviam, antes de mais nada, para restringir e controlar tal organização<sup>1</sup>. O Estado buscava assim diminuir o conflito entre trabalhadores e empresários a fim de não prejudicar o desenvolvimento do país, até então marcado pela urbanização e industrialização.

O poder público criou órgãos dentro de sua própria estrutura como a Justiça do Trabalho, para dirimir conflitos. No entanto, sua atuação mostrou-se bastante restrita e precária, uma vez que não conseguiu assegurar direitos conquistados e submeteu os sindicatos ao corporativismo estatal.

É importante ressaltar que durante a vigência do Estado Novo (décadas de 30 e 40) apesar do pioneirismo de legislações voltadas para o trabalhador no plano jurídico, esse avanço na prática foi bastante deficiente, pois as instituições garantidoras não conseguiram cumprir seu papel, devido as amarras estabelecidas pela própria lei. Apesar disso é inegável o avanço das leis trabalhistas, avanço esse que culminou na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em 1943.

Durante o regime militar (anos 60 e 70) foram modificados ou revogados 235 artigos da CLT, além do congelamento salarial. Houve ainda a elaboração da Lei n.4.330/1964, conhecida como a lei antigreve, do decreto que liberou a terceirização no serviço público (Decreto-Lei n.200/1967) e a Lei do trabalho temporário (n.6.019/1974). O governo buscou intervir mais ativamente em sindicatos, perseguindo inclusive seus líderes e levando-os à prisão.

A economia capitalista se desenvolveu, bem como a massa demográfica, o que provocou significativa mudança no mercado de trabalho, pois com a expansão e urbanização

---

<sup>1</sup> Caracterizados por unicidade obrigatória, fragmentação setorial e territorial e adequação forçada às categorias econômicas e profissional, sua atuação era limitada, sem grande efetividade (CAMPUS, 2015).

da população, houve excedentes de trabalho causando problemas associados ao crescimento do trabalho informal.

Esse processo foi remodelado nos anos 1980, período de mudanças exponenciais na política, sendo marcado pelo fim do regime militar e o advento da Nova República, que resultou na promulgação da Constituição Federal (CF) de 1988, marco fundamental para as relações de trabalho.

A CF/88 trouxe no seu escopo a categoria direitos fundamentais<sup>2</sup>, que se encontravam dispersos na legislação até então, alterou direitos individuais de trabalho, tornando mais efetivas as proteções laborais e ampliando o quantitativo de trabalhadores que poderiam beneficiar-se delas.

Transformou ainda os direitos sociais em fundamentais garantindo um maior acesso por parte dos trabalhadores. E legislou sobre a própria área do trabalho favorecendo o fortalecimento do sistema de proteção até então vigente, trazendo novidades nas políticas de seguro-desemprego e qualificação profissional.

Em contrapartida, a CF/88 não avançou muito no que diz respeito a direitos coletivos, no que se refere à organização do trabalho. Os traços básicos do sistema anterior foram mantidos, como organização em sindicatos, federações e confederações. Permaneceu, em certo grau, a dificuldade de transpor direitos estabelecidos juridicamente para o plano prático.

Ainda assim a CF/88 é um marco em vários campos, inclusive no direito dos trabalhadores, pois assegurou uma maior proteção e fontes de custeio mais estáveis para políticas voltadas para o trabalho, abarcando inclusive um número maior de trabalhadores, pois não se restringiu apenas aos assalariados urbanos (como era de praxe), mas atribuiu direitos a todo tipo de trabalhador, incluindo os rurais.

Nos anos 1990 a economia passou por transformações relevantes, a acumulação passou a depender menos do Estado e mais de empresas privadas, em especial de multinacionais<sup>3</sup>. A mudança foi pautada em uma liberalização e desregulamentação de mercados, privatização e desnacionalização de empresas, promovidas por governos pautados em uma política neoliberal.

---

<sup>2</sup> São aqueles inerentes à proteção do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Elencados na Constituição Federal, possuem a mesma finalidade que os direitos humanos.

<sup>3</sup> Atuantes no mercado mundial, com recursos financeiros e técnicos vindo do exterior.

Mudanças em nível político e econômico influenciaram em outras esferas, a flexibilidade veiculada, também chamada de adaptabilidade ao mercado, passou a adentrar o mundo do trabalho.

A regulamentação para o trabalho laboral trazida pela CF/88, era vista como símbolo de rigidez pelas empresas e pelo Estado, que buscaram a modificação dessa legislação por meio de reformas constitucionais e infraconstitucionais<sup>4</sup>.

Como reflexo para os trabalhadores da nova política, a desocupação e a informalidade ampliaram-se, enquanto a remuneração foi reduzida, caracterizando a década de 1990 como um período bem difícil para a classe trabalhadora.

As tentativas de reforma na legislação apresentaram um caráter ambivalente, por um lado os direitos laborais sofreram perdas, em especial por uma maior flexibilização dos direitos trabalhistas, visto por exemplo na restrição do acesso individual do trabalhador à Justiça do Trabalho, através de conciliação prévia no âmbito da empresa, por outro os direitos sociais foram fortalecidos (por mais estranho que pareça dentro do contexto liberal). Esse fato se deve a implantação de políticas previstas na CF/88 e Campos (2015) comenta:

Durante o governo FHC, algumas políticas colocadas pela CF/88 começaram a ser implantadas. Exemplos foram as de previdência (com a expansão do sistema de transferências monetárias nas áreas rurais), de assistência (com a extensão do sistema de transferências nas áreas urbanas), de saúde (com o aperfeiçoamento do sistema de serviços) e de trabalho – com o aprimoramento do sistema de proteção aos desocupados, que contava com seguro-desemprego, intermediação, qualificação, microcrédito e etc. (p.18)

A implantação das citadas políticas deu-se, principalmente por conta da pressão e mobilização das esferas sociais, que se organizaram para lutar principalmente pelas seguintes pautas: previdência, assistência, educação, trabalho e sanitária.

Mesmo fragilizados pelo contexto de trabalho e do mercado, os sindicatos e militantes pressionaram o governo contra a flexibilização de direitos e implantação de medidas protetivas. Assim, os anos 1990 caracterizou-se de forma contraditória: de um lado o aprofundamento democrático e do outro uma política basicamente neoliberal.

Nos anos 2000 as alterações foram mais proeminentes, isso deveu-se a mudanças econômicas e políticas. A acumulação financeira de perfil liberal entrou em crise, necessitando passar por ajustes, a política nacional passou a questionar a liberalização e a desregulamentação.

---

<sup>4</sup> Status inferior as regras previstas na Constituição Federal.

Assim em 2003, com a mudança de governo e a ascensão do Partido dos Trabalhadores (PT), o Estado passou a assumir, mais uma vez, o protagonismo na acumulação financeira brasileira, em especial por meio de investimentos em estrutura econômica e social, como nos setores: de transporte e habitação, assim como, pela criação de políticas laborais e sociais voltadas para a distribuição de rendimentos, alavancando o consumo de famílias na base da pirâmide social.

O dinamismo econômico passou a depender de alavancas situadas no próprio país, contando com uma distribuição de renda, a fim de estender o consumo para todas as esferas sociais. Com isso, as relações laborais também foram beneficiadas pelo crescimento econômico, pois a desocupação sofreu queda e a ocupação (em especial no núcleo formalizado) teve alta tanto dentro de empresas como no âmbito do próprio Estado.

A ideia do governo foi fomentar a demanda de largas parcelas da população, que até então se encontrava à margem do consumo de bens e serviços por insuficiência de rendimentos, passando a consumir com base nos rendimentos de trabalho e programas sociais. (CAMPOS, 2015)

No entanto, como a ambiguidade estava presente desde o início da legislação trabalhista, nos anos 2000 não se mostrou diferente. Enquanto os direitos sociais expandiram-se, os direitos individuais enfrentaram uma situação contraditória. Parte deles também se expandiu, entretanto, outra parte contraiu-se, no sentido de fragilizar o trabalhador, como por exemplo a efetivação da Lei 11.718/2008 que trata da permissão para contratação do trabalhador rural por prazo reduzido, sem anotação na carteira de trabalho<sup>5</sup>.

Como pode ser percebido, a reforma da regulação laboral na primeira década do século XXI não se orientou pela busca da flexibilidade, mas sim por políticas de dinamismo da economia, cujo objetivo era ampliar o consumo através de maior remuneração e políticas sociais, com participação ativa dos sindicatos. No entanto, o empresariado nada satisfeito com tal política investiu diversas tentativas no intuito de mudar esse quadro.

Nos últimos trinta anos os trabalhadores vinham resistindo as reiteradas tentativas do empresariado de derrubar a CLT, principalmente através de propostas infrutíferas de ampliação da terceirização e da prevalência do negociado sobre o legislado. Discussões presentes no governo Fernando Henrique Cardoso que não conseguiram ter sustentação.

Druck (2017) ressalta que após a saída do Partido dos Trabalhadores do governo em 2016, após um conturbado processo de impeachment, tal contexto possibilitou que as antigas

---

<sup>5</sup> Artigo 14-A da Lei 11718/2008.

propostas fossem retomadas pelo então presidente Michel Temer (2016-2019), e assim houve a aprovação de duas leis de extrema importância para os anseios empresariais capitalistas: a Lei n.13.429/2017, que trata da terceirização irrestrita e a Lei n.13.467/2017, cuja as modificações compõem a chamada Reforma Trabalhista.

Leis essas que foram aprovadas em tempo recorde de três meses, sem discussão com os diversos segmentos da sociedade envolvidos, inclusive sindicatos. Importante destacar que o contexto político brasileiro corroborou para esse quadro, uma vez que desde o processo de impeachment se passa por um cenário de crise democrática, com frágil representação política e pressão das elites pela prevalência de seus interesses, favorecendo a alavancada do Estado neoliberal.

Valim (2017) destaca que embora o Estado neoliberal se descreva como um modelo político-jurídico de Estado mínimo, o que se observa na prática é uma impotência da política frente à economia, em contrapartida ao aumento da potência estatal quanto ao controle social.

O autor ainda destaca o papel do Poder Judiciário na questão, Instituição responsável por salvaguardar a Constituição, garantindo direitos. O que tem acontecido é uma atuação desvirtuada do Judiciário, pois o sistema parece se alinhar com a classe dominante, afastando-se assim da ordem constitucional.

Desse modo, a Reforma Trabalhista chega em um momento de ascensão da direita, recuo do movimento sindical, cenário de desemprego e apelo midiático pela modernização. Druck (2019) ainda completa:

Tal processo de desmonte está bem longe de ter fim, uma vez que o presidente eleito em 2019, Jair Bolsonaro, promete ainda mais propostas de reforma que envolvem a continuidade da desconstrução da legislação trabalhista. (p.292).

Sendo que o presidente Bolsonaro iniciou seu governo extinguindo o tão necessário Ministério do Trabalho, visando também outras medidas para reduzir custos de contratação e a possibilidade de não pagamento de multa do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) para trabalhadores aposentados.

### **3.2. Fundamentos da reforma**

Sob o discurso da modernização, a Reforma Trabalhista constituiu na verdade um processo de disputa política de interesses de classes, velado sob o prisma de uma ideologia modernista e social.

A legislação trabalhista vigente até 2017 era vista como um excesso pelos defensores da reforma, com uma rigidez prejudicial ao mercado de trabalho, pois criava limites à livre contratação de trabalhadores. Para esses defensores, ela também estaria ultrapassada, devido ao novo padrão de mercado, que prioriza empresas mais enxutas, atendendo ao padrão internacional de capitalismo globalizado.

Refletindo a essa argumentação, a rigidez e o excesso de leis atrapalham o andamento do mercado, sendo necessário a revisão de diversos pontos da CLT para promover a agilidade e a flexibilidade desejada pelo capitalismo contemporâneo.

Com menos leis e mais negociações seria possível adaptar os direitos existentes à realidade de cada organização bem como aos indicadores socioeconômicos da região em que ela está inserida (MARINHO,2017).

Nesse sentido, o processo de “modernização” das relações trabalhistas precisaria minimamente da implantação do negociado sobre o legislado, criação de diversos tipos de contrato, descentralização da negociação coletiva e substituição da lei pelo contrato.

Não obstante, flexibilização e desregulamentação são palavras de ordem no discurso “modernista”. Ao procurar estabelecer a autonomia da vontade como regulação trabalhista, a reforma vai contra a base do direito do trabalho, que se baseia na desigualdade das partes para promover justiça. Pelo contrário, ela supõe uma igualdade inexistente, pois o mercado é essencialmente desigual e na ausência de proteção social, prevalece a lei do mais forte.

Porém, para os defensores, a autonomia significa uma segurança jurídica, pois assim as partes interessadas poderiam negociar atendendo as vontades e realidade de todos, sem que a Justiça pudesse anular o acordo posteriormente (MARINHO, 2017).

Um argumento bastante divulgado pelos defensores da reforma é que o excesso de leis inibe a contratação de trabalhadores e estimula a informalidade. No entanto, o grande problema não é o excesso de leis, mas sim o fato das leis existirem e não serem cumpridas.

O não cumprimento e a falta de fiscalização é que são responsáveis pela informalidade, como indicam dados de 2016 do Conselho Nacional de Justiça relativos a ações trabalhistas. Se assim fosse, a informalidade estaria em níveis bem baixos decorridos os três anos de aprovação da reforma, o que não ocorreu.

Outra contraposição ao argumento é pensar em quem precisa de segurança jurídica. Os acordos entre sindicatos e empregadores já tinham força, a lei é apenas um investimento normativo para não ocorrer excessos e promover equidade entre as partes como comenta Valim (2017):

O objetivo da reforma é eliminar os entraves que a regulamentação pública do trabalho coloca à exploração capitalista, o que acarretará a expansão da precarização, o aumento da vulnerabilidade, da insegurança e da desproteção dos trabalhadores. (p.44)

A defesa de uma legislação que suprime direitos conquistados e permite a livre rotatividade de mão-de-obra bem como processos de negociação desrespeitando direitos básicos, sem participação sindical, fragmenta e desarticula ainda mais os coletivos de trabalho.

Do ponto de vista econômico, os defensores da reforma trouxeram para o debate duas situações: o elevado custo do trabalho e a burocracia trabalhista. A alegação é que o desemprego é fruto da ausência de flexibilidade nas regras de contratação e remuneração.

No entanto, os dados não corroboram com esse argumento, uma vez que, o emprego cresce em períodos de forte dinamismo econômico. Postos de trabalho são retomados pela fomentação da atividade produtiva.

Na verdade, o intuito era de uma regulamentação que ajustasse as relações de emprego às oscilações econômicas, de modo a otimizar os lucros reduzindo os custos de trabalho, ou seja, trata-se de dispensar funcionários sem pagar os custos necessários.

Contrapondo mais uma vez o argumento dos reformistas, em 2015 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) elaborou dois estudos sobre os impactos das normas de proteção ao trabalho no nível do emprego, analisando a relação entre proteção ao trabalho e desemprego (OIT, 2015).

O resultado afirmou que não há significância estatística na relação entre rigidez da legislação trabalhista e nível de emprego. Ao contrário, os países onde a desregulação cresceu o nível de desemprego aumentou, onde a regulamentação foi mais forte, a taxa de desemprego caiu a longo prazo.

Evidencia-se que a reforma trabalhista faz parte de um conjunto amplo de reformas neoliberais e consiste em um desmonte do Estado e das políticas públicas, mostrando-se essencial para a fragilidade do trabalhador.

### **3.3. Pontos principais da reforma**

Com a aprovação da Lei 13.467/2017, o Brasil passou pela mais profunda mudança no cenário dos direitos trabalhistas desde 1943, quando foi aprovada a CLT. A nova lei trouxe

mudanças significativas para o funcionamento do espaço laboral, promovendo marcas perigosas para a rotina dos trabalhadores.

A reforma, criou, modificou ou revogou mais de cem artigos da CLT, então, faz-se importante discutir os diferentes dispositivos da mudança e seus principais pontos. O <sup>6</sup>primeiro ponto a ser pensado é o papel do direito do trabalho, que consiste principalmente em ressaltar que a relação de trabalho é entre pessoas. Modificando a visão da Revolução Industrial, que acreditava ser a força de trabalho uma mercadoria como outra qualquer. (CARVALHO, 2017)

O direito explicitou que a relação de trabalho é essencialmente desigual, sendo que ele serve como balança para tentar promover igualdade entre as partes. Dessa forma, sua função é delimitar um quadrante dentro do qual os espaços de livre negociação podem atuar, assegurando condições mínimas de trabalho decente obedecendo o que a CF/88 traz como direito fundamental: a dignidade humana.

No entanto, a reforma trouxe mudanças no papel da Justiça do Trabalho. O parágrafo 611-A coloca que não cabe à Justiça interferir no conteúdo dos acordos devendo ela restringir-se a analisar apenas a conformidade jurídica formal dos mesmos. O texto completa colocando que a ausência de contrapartida pela retirada de direitos não deve trazer a nulidade dos acordos, ou seja, busca evitar que a Justiça anule acordos que restringem direitos dos trabalhadores.

O parágrafo único do mesmo artigo estabelece que:

Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto nesse artigo. (BRASIL, 2017)

Com esse artigo não é permitido que a Justiça do Trabalho anule cláusulas de acordos coletivos que promovam jornadas excessivas, levando em conta apenas seus efeitos sobre segurança, saúde e higiene.

### ***3.3.1. Sobre a normatização coletiva do trabalho***

A Lei 13.467/2017 promoveu uma nova dinâmica na sistemática das negociações coletivas de trabalho, pois modificou dispositivos referentes ao direito sindical/coletivo, bem como a matérias individuais relacionadas a direitos trabalhistas.

---

<sup>6</sup> Esse princípio constitucional será comentado mais adiante.

As modificações alteraram de forma significativa a situação trabalhista, sendo balizadas por um contexto político e econômico, em um amplo liberalismo, visando a diminuição da intervenção do Estado e a extinção da legislação trabalhista e sindical, permitindo assim o “crescimento” e a “modernização” da economia.

Boff e Horn (2020) ressaltam que a reforma alterou a balança das negociações coletivas, que até então buscava um equilíbrio de forças entre as partes (empregados e empregadores) através do Estado. Embora quando aprovada a lei prometia a ampliação do poder da negociação coletiva e dos sindicatos, através da sustentação do negociado sobre o legislado. O que se tem na prática é o enfraquecimento das representações sindicais, devido a retração do poder estatal e negociações feitas sem a presença de sindicatos e do próprio Estado.

Importantes alterações ocorreram no papel dos sindicatos, como por exemplo, rescisões contratuais sem a necessidade de homologação dos mesmos e livres negociações individuais como parcelamento de férias em até 3 períodos (artigo 134), como se as partes envolvidas tivessem o mesmo poder negocial. (BOFF; HORN, 2020)

É perceptível que a lei trouxe uma prevalência da vontade individual sobre a coletiva, no intuito de enfraquecer a classe trabalhadora, ampliando assim o controle do empresariado. Outro ponto importante foi a redução da cobertura representativa das entidades coletivas profissionais, quanto à restrição de seu alcance, devido a criação de novas formas de contratação não abarcadas no seu escopo de formalização de emprego.

Como na atuação do trabalhador autônomo<sup>7</sup> (artigo 442), antes da Reforma não havia legislação específica para esse trabalhador, porém a ação contínua para um empregador poderia ser reconhecido na Justiça com vínculo empregatício. Com a reforma a contratação desse profissional, mesmo prestando serviços exclusivamente não o tornou um empregado dentro da CLT. Potencializando a terceirização irrestrita, fato que contribuiu para a diminuição exponencial do papel dos sindicatos, pois ampliou a contratação temporária e criou o trabalho intermitente<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Trabalho sem nenhum vínculo empregatício com a empresa. O trabalho acontece de forma eventual. O autônomo poderá prestar serviço de qualquer natureza, afastada a qualidade de empregado, desde que não haja subordinação jurídica.

<sup>8</sup> Contrato de trabalho com subordinação jurídica, porém a prestação de serviços não é contínua, ou seja, pode ocorrer alternância de períodos em horas, dias ou meses, até mesmo a inatividade. O empregado será convocado pelo empregador e terá o prazo de 24 h para responder. O empregador deverá recolher as contribuições previdenciárias e o FGTS com bases nos valores pagos durante o mês.

Além disso, a legislação permitiu a representação por local de trabalho (artigo 510-A), sem participação sindical, impedindo assim o poder do sindicato de mover ações coletivas contra o empregador sem a ameaça de punição para o empregado.

Quanto ao aspecto financeiro, outro golpe foi dado no movimento sindical, o pagamento da contribuição sindical, antes obrigatória, passou a ser facultativa, necessitando da autorização prévia e expressa de cada trabalhador para ser descontada.

Pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE (2018), constatou uma redução de 90% na arrecadação sindical, comparado ao ano anterior de 2017. Revelando ainda uma redução de 8,3 mil postos de trabalho nas entidades sindicais afetando diretamente a defesa dos interesses econômicos, sociais e profissionais dos trabalhadores.

Outra pesquisa elaborada pelo DIEESE (2019), mostra o comparativo de convenções coletivas de trabalho realizadas de 2010 a 2018, com o objetivo de perceber se houve mudanças de natureza econômica firmadas nas normas coletivas a partir da nova legislação. No resultado constatou-se um declínio de 25,4% no número de convenções coletivas em 2018, em relação ao ano de 2017.

Os resultados explicitaram que a normatização coletiva sempre foi utilizada como um instrumento para promover mudanças políticas e econômicas, conforme as aspirações do grupo detentor do poder, de forma mais específica, o empresariado.

### ***3.3.2. A flexibilização da jornada de trabalho***

A nova lei trouxe a possibilidade de flexibilizar a jornada de trabalho, modificando a utilização do banco de horas, uma vez que não estabelece limites de prazos para compensar as horas extras (prazo que anteriormente era de um ano). Reduziu ainda o intervalo de jornadas de mais de 6 horas, de uma hora para meia hora e ampliou a jornada em ambientes insalubres.

Estendeu ainda o banco de horas a todos os trabalhadores, legalizou a jornada de 12/36 (doze horas de trabalho seguidas de 36 de descanso) para qualquer trabalhador, deixando de exigir licença prévia do Ministério do Trabalho para atividades insalubres. (CARVALHO, 2017).

O artigo 59-B ainda estabelece o seguinte sobre horas extras:

O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento

das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassar a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (BRASIL, 2017)

A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e banco de horas. (BRASIL, 2017)

Com isso o legislador buscou evitar que a Justiça do Trabalho interpretasse como forma de burlar os limites constitucionais da jornada de trabalho, o uso recorrente de horas extras em acordos sobre banco de horas.

Outro ponto reside no fato de os quinze minutos de intervalo entre a jornada normal e as horas extras ter sido revogado. Legalizando-se jornadas de dez horas diárias com intervalos de apenas trinta minutos, ou ainda jornadas de dez horas ininterruptas, caso o empregador deseje indenizar o intervalo como hora extra.

Essa situação foi explicitada pela seguinte fala de uma entrevistada:

Eu trabalhava numa lojinha lá no meu bairro. Chegava cedinho e saía só de noite, na hora do almoço queria ir em casa ficar um pouco com meus filhos, eles ainda eram bem pequenos, mas não dava tempo, tinha meia hora pra almoçar (PARTICIPANTE 6).

No artigo 58 é possível desconsiderar como tempo de jornada de trabalho o deslocamento oferecido pelo empregador. Ampliou ainda o regime de tempo parcial, de vinte e cinco horas para trinta, sem possibilidade de hora extra. (CARVALHO, 2017)

Art 58 As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas. (BRASIL, 2017)

Na prática, o regime de trabalho parcial chega a 32 horas semanais, sendo remunerado com hora extra o que não for compensado na semana seguinte. (CARVALHO, 2017).

A essência é ampliar a jornada de trabalho muito além do que os acordos coletivos pudessem vir a estabelecer, assim o banco de horas pode ser feito por meio de acordos individuais, aumentando os limites das jornadas de trabalho de tempo parcial. O que se pode esperar é uma maior dispersão das jornadas, aumentando-as.

### ***3.3.3. A flexibilização da remuneração***

O artigo 611-A permite a negociação de cargos e salários, no entanto existe outros artigos que tratam sobre o assunto. O artigo 457 trouxe uma mudança bastante significativa, abonos pagos pelo empregador e diárias de viagens deixam de integrar o salário, a consequência é que sobre esses valores não incidem mais encargos trabalhistas, inclusive INSS. E ainda acrescenta:

As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporando ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. (BRASIL, 2017)

O artigo 461 trata da necessidade de igual salário para os que exercem a mesma função, para evitar discriminação no ambiente de trabalho. No entanto não é a realidade, a seguinte fala de uma entrevistada deixa mais claro:

Lá onde eu trabalhei junto com meu marido, lá que conheci ele, a gente fazia a mesma coisa, vendia material, contava o estoque, mas ele ganhava mais do que eu. Era uma loja de uma família, eles pagavam o que queriam, eu precisava. Saí de lá quando engravidei, não deu pra continuar (PARTICIPANTE 5).

A reforma acrescentou que este princípio deve ser válido apenas dentro do mesmo estabelecimento. E ainda, que cláusulas de acordos coletivos prevaleçam sobre esse princípio.

Artigo 461 Sendo idêntica a função a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário. Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. (BRASIL, 2017)

Como é perceptível, o plano de cargos e salários, antes precisava de homologação de Ministério do Trabalho para entrar em vigor, hoje apenas acordos coletivos são necessários, sendo mais fácil para os empresários estabelecerem suas vontades.

#### ***3.3.4. Trabalho intermitente e trabalho autônomo***

O artigo 443 da reforma criou um novo tipo de contrato de trabalho, o intermitente e dispõe:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. (BRASIL, 2017)

Porém, a lei não trouxe um período de prestação mínima entre o período de inatividade e de prestação de serviços, deixando o entendimento bastante vago. Dispondo apenas que o período de inatividade não será considerado como tempo a disposição do empregador.

Nesse caso prevalece a ideia que a força de trabalho é um bem qualquer, remunerado apenas como aluguel de serviços, deixando de lado qualquer necessidade do ser humano que realiza tal trabalho.

Outro reflexo, dentro da mesma ótica, é o aprofundamento da precarização do trabalho, pois em vez de formalização de trabalhos por meio de políticas públicas, o que se tem é uma legalização de trabalhos precários, de trabalhos que sempre operam na informalidade, sem qualquer ganho efetivo para essas pessoas.

Esse dispositivo vai além, ainda com o intuito de legalizar o trabalho precário, o artigo 442-B veda a possibilidade do vínculo empregatício para trabalhadores autônomos.

Artigo 442-B A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade do emprego prevista no artigo 3 dessa Consolidação. (BRASIL, 2017)

O texto busca limitar o entendimento da Justiça do Trabalho de que, quando o vínculo com os trabalhadores autônomos ou cooperativa de trabalhadores acontece de forma exclusiva e contínua, é uma forma de burlar as obrigações trabalhistas e reestabelecer o vínculo empregatício do trabalhador com a empresa (CARVALHO, 2017).

### ***3.3.5. As alterações na rescisão do contrato de trabalho***

A Lei 13.467/2017 alterou diversos dispositivos que afetam a rescisão contratual, entre os quais, extinguiu a necessidade de a homologação da rescisão para trabalhadores com mais de um ano ser no sindicato ou no Ministério do Trabalho.

Foi extinta ainda a necessidade da presença de representante do Ministério Público, juiz de paz ou defensor público durante a homologação, caso o trabalhador não possa pagar

advogado. Como consequência, qualquer homologação pode ser feita dentro da própria empresa, dificultando a fiscalização e o pagamento de justas verbas rescisórias.

Estabelece que a adesão a algum Plano de Demissão Voluntária (PDV) implicará na quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia. Esse ponto sofreu diversas críticas, uma vez que os trabalhadores seriam estimulados a aceitar qualquer acordo, devido a necessidade imediata de recursos. (CARVALHO, 2017)

A alteração do artigo 484 introduziu na legislação a rescisão de contrato recíproca, em que o mesmo pode ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso que as verbas rescisórias são devidas pela metade.

#### **4. TERCEIRIZAÇÃO E A SITUAÇÃO DA MULHER**

O conceito de terceirização enseja diferentes compreensões, pois ela é estudada por diferentes campos do saber (Economia, Sociologia, Direito). Na dinâmica brasileira em especial, a terceirização encontra-se diretamente relacionada a exploração dos trabalhadores e precarização do trabalho, trazendo ricas discussões.

Marcelino e Cavalcante (2012) conceituam o tema de forma clara:

Terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas. Na realidade brasileira, a terceirização é inseparável da ampliação da exploração do trabalho e da precarização das condições de vida das classes trabalhadoras. (p.338)

A centralidade da terceirização no Brasil tem início da década de 90, fruto de políticas neoliberais pautadas na acumulação flexível. Mas é somente nos últimos anos, com a aprovação da Lei n.13.429/2017 que ela vive seu auge. (DRUCK, 2017)

A partir da lei ampliou-se as possibilidades de contratação de empresas para prestação de serviços, inclusive de subcontratação, modalidade que permite a contratação de empresas pelos próprios terceirizados (quarteirização).

Druck (2017) ressalta que a terceirização fragmenta a empresa em várias parceiras, espalhando também os trabalhadores, internamente opõem os terceirizados aos não terceirizados devido a diferenças de direitos, exemplo está na menor remuneração do terceirizado, assim como na diferença do auxílio alimentação e ausência do auxílio creche, garantidos aos não terceirizados, causando assim divisão entre as classes de trabalhadores.

Percebe-se pelo presente quadro que a terceirização não teria tal abrangência no cenário brasileiro se não fosse sua capacidade de reduzir custos e transferir para outras empresas a questão do trabalhador e a negociação com os trabalhadores. Ela é caracterizada por ser uma estratégia empresarial para aumentar a flexibilidade organizacional. (MORALES; HORN, 2020)

Até 2017 não havia no Brasil uma legislação específica que tratasse da terceirização, havendo apenas a súmula (Súmula 331) editadas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Nessa Súmula o tribunal promoveu o entendimento de que a terceirização é legítima nas atividades não essenciais da empresa, ou seja, nas atividades meio, declarando a responsabilidade do tomador de serviços, de forma subsidiária, pelos créditos trabalhistas.

Em 2011, foi feita alteração na Súmula, estendendo a responsabilidade subsidiária do ente público apenas quando este não fiscalizava os pagamentos trabalhistas das empresas contratadas (MORALES; HORN, 2020)

Em 31 de março de 2017, foi promulgada a Lei n.13.429 que trata essencialmente da terceirização. Foi o primeiro dispositivo a regulamentar o assunto no país. A lei não trouxe em seu escopo a restrição da terceirização apenas às atividades meio das organizações, o que abriu prerrogativas para se entender que ela estaria autorizando a terceirização nas atividades fim.

Dúvida que teve fim com a Lei 13.467 (Reforma Trabalhista) que trouxe no seu escopo a autorização para que a atividade essencial (fim) das organizações, fossem terceirizadas:

Artigo 5-A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal. (BRASIL, 2017)

Em 2018 o Supremo Tribunal Federal (STF) confirmou o entendimento e declarou a constitucionalidade da terceirização na atividade fim, baseando a decisão em dois princípios constitucionais: o da livre iniciativa e o da livre concorrência.

#### **4.1. A mão de obra terceirizada e o princípio da dignidade**

No entendimento da corte suprema, a terceirização, por si só, não promove precarização do trabalho, violação da dignidade ou desrespeito a direitos previdenciários.

Somente sendo viável este quadro devido ao exercício abusivo da contratação. (MORALES; HORN, 2020)

A corte deixa claro que a terceirização será lícita desde que compreenda tanto a livre iniciativa e concorrência como a dignidade do trabalhador. O que traz o questionamento se essa compatibilidade é realmente possível.

Segundo a CF/88 toda pessoa deve ser dotada do princípio da dignidade humana, pois trata-se do princípio máximo do Estado Democrático de Direito. O princípio consiste em estabelecer direitos que assegurem uma vida saudável e justa aos cidadãos proporcionando o desenvolvimento de ser humano em um meio capaz de possibilitar sua integração e evolução com dignidade. (SCHMITZ, 2012)

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 atrela dignidade humana e trabalho:

Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permite e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. (Artigo 23; item 3; p.5)

O trabalho decente está intimamente relacionado à dignidade da pessoa humana. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), trabalho decente é um trabalho produtivo, devidamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, que garanta uma condição digna de vida ao trabalhador. (COSTA, 2010)

Deve ser um trabalho que permita a suficiência da condição de vida, possibilitando alimentação, saúde, segurança, moradia e educação. E que também promova proteção em casos de impedimentos, como doença, acidente e desemprego.

No entanto, o que acontece na prática parece bastante diferente, atento à fala da entrevistada, pode-se perceber tal ilustração:

Eu precisei fazer uma cirurgia há um tempo atrás, dobraram meu serviço pra compensar o tempo que ia ficar fora, foi difícil, fiquei com muita dor nas costas, mal tinha tempo pra almoçar e chegava muito cansada em casa (PARTICIPANTE 3)

Falas como essa deixam claro que o trabalho decente está longe de ser uma realidade no país, e a vida digna, tão sonhada pelos trabalhadores, longe de tornar-se efetiva, instalou-se de maneira exacerbada na própria legislação brasileira uma vez que a precarização laboral advinda das políticas neoliberais e da terceirização são marcas históricas do capitalismo flexível.

A globalização financeira e o aumento da precarização social causou rápidas transformações no mundo do trabalho. A influência das características atuais sobre a saúde mental decorre de diversos fatores como exposição a agentes tóxicos, altos níveis de ruídos à integridade física, além de formas de organização do trabalho e gerenciamento que desconsideram os limites físicos e psíquicos do trabalhador, impondo a anulação de sua subjetividade para que a produção não seja prejudicada e as metas cumpridas (BERNARDO, 2010).

O Estado Democrático, consagrado pela CF/88, é incompatível com qualquer forma de precarização das relações de trabalho. A terceirização seja em atividade meio ou fim, no setor público ou privado, revela-se muitas vezes um trabalho precário, ignorando os objetivos primordiais do trabalho decente. Faz-se necessário a apresentação de dados a fim de corroborar tal argumentação.

## **4.2. Marcos legais**

Recentemente outras leis e medidas foram elaboradas, aprofundando ainda mais a fragilidade do trabalhador frente ao sistema, como exemplo tem-se as três medidas a seguir:

### ***4.2.1. Lei da Liberdade Econômica (Lei 13874/2019)***

Segundo o governo o que se espera é reduzir a burocracia nas atividades econômicas e dar mais segurança jurídica nos negócios, estimulando a criação de empregos. Porém ela tem efeitos diretos no trabalho.

A lei estabelece que a carteira de trabalho seja emitida preferencialmente em meio eletrônico. Conseqüentemente, artigos de legislações anteriores que tratavam sobre a carteira de trabalho foram revogados. O prazo para o empregador anotar o registro na carteira de trabalho passou a ser de cinco dias, antes era de 48 horas.

O controle do ponto passou a ser obrigatório para os estabelecimentos com mais de vinte trabalhadores, antes era obrigatório para estabelecimentos com mais de dez trabalhadores (BRASIL, 2019)

Fica permitida ainda a utilização de registro de “ponto por exceção”, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (BRASIL, 2019). Isso significa que não é necessário anotar todos os horários no controle, pois a jornada padrão

é presumida, de modo que devem ser anotadas apenas as exceções, tais como faltas, saídas antecipadas e horas extra.

#### ***4.2.2. Contrato Verde e Amarelo (MP 905/2019)***

Lançado pelo governo para incentivar a criação de empregos entre os jovens, a Medida Provisória instituiu o Contrato Verde e Amarelo, um programa que incentiva a contratação de trabalhadores entre 18 e 29 anos.

Enquanto o governo diz que a medida pode aquecer a economia nacional, os críticos salientam que se trata na verdade de uma segunda etapa da Reforma Trabalhista, que retira direitos dos trabalhadores.

É voltado para jovens e possui remuneração limitada a 1,5 salário mínimo por mês. Essa modalidade pode ser adotada por qualquer tipo de atividade e será celebrado pelo prazo máximo de 24 meses.

As empresas poderão ter até 20% dos seus empregados contratados nessa condição. As que contratarem nesse novo regime, serão beneficiadas com isenção da contribuição previdenciária-patronal, tributos que incidem na folha de pagamento e contribuição ao Sistema S.

Os trabalhadores contratados terão redução da alíquota de contribuição do FGTS de 8% para 2%, além de redução da multa do FGTS em caso de demissão sem justa causa, de 40% para 20%.

A MP promove na verdade um afrouxamento das regras, aumenta a jornada de trabalho, revoga a obrigatoriedade de registro para a atuação profissional de algumas categorias e os acidentes ocorridos no percurso do trabalho passam a ser previdenciários, evitando assim que a empresa pague o FGTS enquanto vigorar o benefício.

#### ***4.2.3. Medida Provisória 936/2020***

A MP 936 trouxe novas previsões relativas ao contrato de trabalho para o período em que a pandemia de coronavírus<sup>9</sup> coexistir. Ela é ainda mais efetiva que a anterior (MP 927/2020).

---

<sup>9</sup> Comentada mais adiante.

A MP 927 já trazia previsões de teletrabalho, a suspensão e o parcelamento do FGTS, além da possibilidade de suspensão do contrato de trabalho sem contra prestação salarial.

Logo em seguida, houve a publicação da MP 928/2020, que revogou o artigo 18 da MP anterior, responsável justamente por regularizar a suspensão do contrato de trabalho. No entanto, a nova medida (MP 936) novamente traz no seus escopo previsões que tem como solução a suspensão do contrato de trabalho.

Há previsões relacionadas ainda, a possibilidade de diminuição da jornada do empregado e, conseqüentemente, do valor pago a ele. As reduções da jornada laboral e a limitação salarial poderão ser feitas em moldes pré-determinados. É possível que tais diminuições alcancem 25%, 50% ou até 70% da jornada e salários.

### **4.3. Números da terceirização**

O processo de terceirização implica a transferência do trabalhador de uma empresa de maior porte para uma de menor porte, o que já gera um maior temor quanto a preservação de direitos trabalhistas, enfraquecendo a organização de classes, impactando na mobilização sindical. (MORALES; HORN, 2020)

De acordo com a CUT (2014) o trabalho terceirizado vem crescendo nas últimas décadas, em 2014 os terceirizados já correspondiam a um quarto do vínculo formal de emprego e taxa de desligamento aumentou. Quanto maior a rotatividade, menor a estabilidade e pior a qualidade do emprego, principalmente no que se refere às condições de trabalho.

Observando a categoria condições de trabalho proposta pela Psicodinâmica, que compreende o ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, etc), o ambiente químico (produtos manipulados, gases, poeira, fumaça, etc), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, etc), as condições de higiene e de segurança, muitos malefícios podem ser ocasionados ao trabalhador, inclusive a presença de doenças oriundas do trabalho (NUNES, 2000).

As entrevistadas da presente pesquisa trouxeram pontos referentes aos seguintes ambientes: dificuldade enfrentada quanto ao uniforme utilizado por elas que esquenta bastante, preocupação referente a limpeza dos laboratórios (pois se encontram presentes agentes perigosos para a saúde, em especial de natureza química) e as condições de segurança e higiene no trabalho, uma vez que não é sempre que se tem disponível os materiais de segurança necessários para a limpeza, como luvas, botas e máscaras.

Esses fatores aliados à constante insegurança relativa a permanência no emprego, em especial devido a pandemia, geram mal-estar e prejuízos à saúde.

Morales e Horn (2020) ressaltam que quanto maior a insegurança relativa à permanência no emprego, pior é a organização na vida social, pessoal, familiar do trabalhador. Implicando em um vínculo nada duradouro e com menor remuneração.

Estudos realizados pela CUT (Central Única dos Trabalhadores) em 2014 constatou que os terceirizados correspondem a 26,8% do mercado formal de trabalho (12,7 milhões de assalariados), sem considerar os que atuam no mercado informal.

A CUT ainda comparou três importantes condições de trabalho, a saber: remuneração média, jornada semanal e tempo no emprego, em setores tipicamente contratantes e terceirizados. Os dados mostram que nos setores terceirizados a remuneração é em média 24,7% menor, trabalha-se três horas a mais por semana e os contratos chegam a durar menos da metade do que nos setores tipicamente contratantes.

O DIEESE (2017) por meio da nota técnica n.172 demonstra a alta rotatividade nas atividades terceirizadas, pois a cada cem vínculos ativos, oitenta são rompidos. Quanto à média de permanência no trabalho, o tempo fica em torno de 2,7 anos alcançando rotatividade de 64,4%.

Quanto à remuneração Antunes (2018) constata a que a diferença entre terceirizados e efetivos chega a 52% em setores da indústria e de serviços. Druck (2017) reforça trazendo ainda que os terceirizados não alcançam os benefícios em sua integralidade.

Os acidentes e as mortes são outro ponto negativo da terceirização. O percentual de acidentados entre os terceirizados é 9,6% enquanto em atividades tipicamente contratantes é de 6,1% (DIEESE, 2017). Pesquisa da CUT (2014) aponta que esse fato foi possível ao longo dos anos devido à falta de medidas protetivas, longas jornadas, ausência de treinamento e qualificação adequada.

O ranking de acidentes de trabalho tem na construção civil sua maior incidência, setor conhecido pela terceirização, por possuir muitos trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão. (DRUCK, 2017)

A jornada de trabalho entre 41 e 44 horas semanais é realidade para 85,9% dos terceirizados, evitando assim a criação de novas vagas nos setores (DIEESE, 2017)

Fica claro que a terceirização promove sim a precarização, em pesquisa Marcelino e Cavalcante (2012) concluem:

É possível dizer, com boa segurança, que a grande maioria das pesquisas revelou que a terceirização leva à precarização (em menor ou maior grau) das relações de trabalho e emprego. Na verdade, seria interessante questionar se nos casos em que é possível comparar situações anteriores de enquadramento ocupacional e resultados posteriores, devido ao processo de terceirização houve, em algum lugar do país melhoria das condições de trabalho e emprego? (p.336)

Com os estudos abordados cabe refletir se a real solução dos problemas seria a flexibilização das relações de trabalho, se de fato a terceirização assegurará empregos, pois pesquisas científicas contradizem tal argumentação.

Passados quatro anos de vigência das Leis 13.467/2017 e 13.429/2017 que asseguram a reforma e a terceirização irrestrita no Brasil, o que se presencia é o crescimento da informalidade e da desigualdade socioeconômica. Piores condições de trabalho e pobreza extrema, agravados ainda pela pandemia do coronavírus, comprovam mais uma vez que o freio do capitalismo selvagem se encontra principalmente na distribuição de renda e na proteção social ao conjunto da classe trabalhadora.

#### **4.4. Terceirização e o reflexo para as mulheres**

Atualmente, apesar de todos os avanços conquistados pela luta das mulheres em relação ao espaço de trabalho, ainda podemos encontrar resistências no que diz respeito à divisão sexual do trabalho. Embora a sociedade capitalista contemporânea apresente mudanças em relação ao número de mulheres incorporadas ao mundo produtivo, verifica-se, segundo Souza (2010), a persistência de espaços de trabalho socialmente definidos como o trabalho doméstico e aqueles que destacam as qualidades conhecidas como tipicamente femininas.

Dentro dessa perspectiva evidencia-se a terceirização – e mais precisamente as funções gerais no segmento de limpeza – como mecanismo para precarização do trabalho feminino, tendo em vista que essas atividades no Brasil são ocupadas majoritariamente por mulheres pobres.

A terceirização propagada nas últimas décadas no Brasil, em decorrência das transformações político-ideológicas do sistema capitalista, acarretou diversos transtornos à classe trabalhadora. Para Teles e Silva (2017), no caso específico das mulheres, apesar de se constatar um salto no que diz respeito ao ingresso destas na população economicamente ativa do país, essas atividades não requerem funções especializadas sendo incorporada por mulheres que possuam baixa escolaridade e que procuram ingressar pela primeira vez no mercado de trabalho formal assalariado.

De acordo com Teles e Silva (2017), as ocupações são caracterizadas pelo reduzido uso de tecnologia, trabalhos repetitivos, baixa qualificação e remuneração com precárias condições de trabalho. Ou seja, apesar do significativo aumento da inserção da mulher trabalhadora na sociedade capitalista, a terceirização – no setor de serviços – que abrange uma parcela significativa de mulheres no emprego formal, acarretou a precarização do trabalho feminino, já que suas atividades permanecem ligadas a construção do ideário de mulher dócil, gentil e cuidadosa. Uma das entrevistadas relata que:

O trabalho aqui é cansativo e bem repetitivo, fico com dor nas costas muitas vezes, a posição que ficamos é ruim e como é muito serviço e pouca gente, não temos muito tempo pra descansar, a supervisora fica em cima direto (PARTICIPANTE 3)

Dessa forma é perceptível que a terceirização tem raça e gênero: os de serviços de limpeza e manutenção, como já citado, mantém a maioria absoluta de mulheres negras com empregadas. Trata-se da reprodução de uma cultura que admitiu (e em certa medida ainda admite) a escravidão e que é pautada pela ideia de que as mulheres são mais aptas às tarefas domésticas. (SEVERO, 2017)

Na pesquisa de Gemma, Rojas e Soares (2017), as agentes de limpeza argumentam que o trabalho é árduo e que demanda esforços repetitivos e variados, além da execução de tarefas para as quais não dispõem de instrumentos adequados, como por exemplo, materiais adequados para limpeza de ambientes insalubres.

Na mesma pesquisa as trabalhadoras demonstram um grande ressentimento pelo não reconhecimento de seu trabalho, por acreditarem que ele impacta diretamente na qualidade do ensino e da pesquisa, mas que não é devidamente reconhecido.

Segundo Gemma, Rojas e Soares (2017), certas atividades são ainda mais invisíveis que outras, por não apresentarem resultados objetivos, não produzirem objetos, ou seja, sua eficiência na maioria das vezes, depende justamente de sua invisibilidade.

Falar de invisibilidade social nos permite pensar sua vulnerabilidade e na forma como estas trabalhadoras são percebidas por desenvolverem atividades desprovidas de status, reconhecimento social e adequada remuneração.

Corroborando com este fato, uma entrevistada alegou:

Gosto do meu trabalho, ele que me dá o pão de cada dia, mas queria algo melhor pra mim, um trabalho que não fosse tão repetitivo, que não fosse varrer e limpar, algo que pudesse fazer coisas diferentes sabe, ganhar mais, ser mais reconhecida. (PARTICIPANTE 4)

Como observado as mulheres são a grande maioria dentro do serviço de limpeza, pelo fato desse ser considerado como tipicamente feminino. No entanto acaba sendo um trabalho bastante desgastante que tem impacto na saúde e subjetividade das mulheres.

No entanto outro resultado também é possível, quando essa trabalhadora percebe seu trabalho como importante e reconhecido pelos demais, ele se torna mais prazeroso, como presente na fala da entrevistada:

Gosto daqui, a maioria das pessoas são gentis, sempre tem os mais mal educados, mas a maioria fala com a gente, sorri, agradece, me sinto melhor quando alguém fala comigo, diz que o trabalho ficou bom, bem feito e que é importante, a gente se sente importante! (PARTICIPANTE 2)

Dados revelados por uma pesquisa do Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio de Janeiro em 2016 apontam que 92% dos trabalhadores nos serviços de limpeza terceirizados são mulheres. Dados do Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas apontam que, em 2015, já existiam 7,2 milhões de brasileiros trabalhando na limpeza, cozinha e manutenção de casas e escritórios, dos quais 93% do total eram mulheres (SEVERO, 2017).

A Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) de 2019, aponta que 70,6% das mulheres negras que trabalham nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Distrito Federal, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, São Paulo e Salvador estão nos setores de serviços, já terceirizadas.

Essa realidade é bem nítida no que se refere à organização do trabalho que vem a ser um compromisso entre quem organiza e quem o faz, uma relação social entre as prescrições e as dificuldades reais que se apresentam para a realização do trabalho.

Na lógica do trabalho, Dejours (1994) diferencia bem dois conceitos para tratar desse rearranjo organizacional. O de trabalho prescrito que é o instruído, que já estava determinado, e o trabalho real que é aquele de fato executado pelo trabalhador. Essa discrepância acaba sendo bastante evidente dentro das organizações, causando adoecimento.

Pois quando o rearranjo da organização do trabalho não é mais possível, quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada, o sofrimento começa: a energia pulsional que não acha descarga no exercício do trabalho se acumula no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensão (DEJOURS, 1994).

A partir do momento em que a tarefa desempenhada pelo sujeito não supre as necessidades deste, o sofrimento tem sua via de domínio e a luta contra esse sofrimento

também. Logo, esse trabalho não oportuniza mais sentimentos de prazer desestabilizando o aparelho psíquico e fazendo desse trabalho um fardo.

Nesse sentido, a Psicodinâmica busca o entendimento da dinâmica organizacional preocupando-se com os mais diversos tipos de força que atuam no contexto do trabalho, a saber, forças visíveis e invisíveis, objetivas e subjetivas, psíquicas e sociais, políticas e econômicas, estando atenta ao objeto principal, que se trata do sofrimento originado do conflito entre organização do trabalho e funcionamento psíquico do sujeito (MENDES, 2007).

Essa organização busca dar conta da problemática vivida pelas trabalhadoras para executar suas atividades. Essa trabalhadora que deve pensar, elaborar sua experiência de trabalho para assim negociar, transformar e fazer a organização do trabalho evoluir.

Um fato bastante relevante da pesquisa, foi que uma pequena parte das entrevistadas disseram estar insatisfeitas com seus trabalhos, alegando baixo salário, condições ruins e falta de incentivo. Enquanto a maioria disse estar muito satisfeita, quando questionadas, alegaram:

As vezes quero em ter outro emprego, mas conseguir é muito difícil, eu não estudei direito, não sei fazer mais nada, já tô velha também. Eu gosto daqui também, antes de entrar aqui eu não trabalhava, ficava em casa com meus filhos. Mas bom mesmo é ter emprego, tanto faz onde (PARTICIPANTE 2)

Com tanta gente desempregada por aí, tem que dar graças a Deus quem tem um emprego. Sou muito agradecida! Dificuldades tem, mas é o de menos, todo trabalho tem dessas coisa (PARTICIPANTE 4).

Nas falas nota-se a presença de duas estratégias defensivas bem recorrentes nos trabalhadores: a negação, onde ele se recusa a acreditar que a organização do trabalho é a causa do seu sofrimento e também onde os trabalhadores se submetem aos desejos da organização e a racionalização, que se manifesta em falas que justificam as adversidades do trabalho (MENDES E MARRONE, 2010)

Alguns aspectos do trabalho foram relatados pelas entrevistadas, como a dificuldade de realizar as tarefas com pouco pessoal disponível, assim o volume de trabalho executado por elas acaba por ser dobrado, uma vez que precisaria de mais contratações para dar conta de todo o serviço, além do trabalho repetitivo e enfadonho.

As agentes de limpeza são divididas em dois turnos, o turno da manhã que funciona das 6:30 às 14:30 h e o da tarde com funcionamento entre 13:30 às 21:30 h. Já que o tempo de deslocamento não conta como tempo de serviço, as que trabalham no primeiro turno acordam antes das cinco horas da manhã para executar suas tarefas domésticas e chegarem a tempo no trabalho.

Para as mulheres que trabalham no turno da tarde é mais difícil terem momentos de descanso devido ao papel atribuído a elas quanto a casa e a família, pois durante o tempo que estão em casa a prioridade é o serviço doméstico.

As mulheres além de ter uma rotina difícil em casa, pois muitas alegam não receber ajuda dos companheiros, ainda estão submetidas a aspectos estafantes no trabalho, como o serviço dobrado e maçante decorrente da falta de pessoal e da rotina estabelecida pela organização do trabalho.

Como observado, a relação entre terceirização e a precariedade do trabalho feminino é real, historicamente o capital nunca se opôs a tal exploração. O que ocorreu é que ao longo do tempo uma doutrina de proteção à mulher ocorreu, impondo limites à fúria predatória do capital, conquista histórica que a terceirização vem comprometendo.

No Brasil essa realidade acentuou-se a partir dos anos 1990 com a política neoliberal, caracterizada pela efetivação de reformas estruturais (privatizações, liberalização de mercados) e retomada de investimentos estrangeiros como forma de incentivar o desenvolvimento.

O que se observa hoje é a desproteção da trabalhadora e do trabalhador com a adoção de uma política econômica pautada na liberalização de mercado, a fim de enriquecer o detentor de capital, retirando direitos que tanto se lutou para conquistar, destruindo a Consolidação da Leis Trabalhistas (CLT) criada em 1943, que garantia proteção ao trabalhador.

É sabido que a CLT veio de modo que trouxesse segurança aos trabalhadores ao desempenhar seu papel de garantir os direitos nela dispostos. Sem distinções, ela traz no seu escopo temas como: jornada de trabalho, período de descanso, férias, proteção do trabalho da mulher, entre outros.

Com o texto da Reforma Trabalhista aprovada em 2017, mudanças foram feitas na legislação do campo do trabalho, incluindo o trabalho feminino, trata-se de assunto que causou grande polêmica, uma vez que possibilitou, sob autorização de um médico, o trabalho de gestantes e lactantes em locais insalubres (BRASIL, 2017)

De acordo com a CLT (1943):

Artigo 189 – Serão consideradas atividades insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Em 2016, a CLT foi modificada para proporcionar à gestante e à lactante o afastamento de serviços em lugares insalubres, ou seja, de ambiente que poderia trazer algum risco à saúde dela ou do bebê, sem exigência de laudo médico.

Com a Reforma, para o afastamento de gestantes de locais insalubres de grau mínimo e médio, é necessário que a empregada apresente um documento médico que comprove seu afastamento. Já a lactante, em qualquer grau de insalubridade exige-se atestado (BRASIL, 2017)

Mesmo grávida eu tinha a mesma jornada que as outras, eu limpava as escadas, os laboratórios, sabia que tinha várias coisas perigosas lá, foi difícil, mas não reclamava, tinha medo de ser demitida (PARTICIPANTE 1)

Diante da Reforma Trabalhista, pode-se ver que a lei retroagiu: em vez de trazer melhorias para os que mais necessitam, dificultou o cumprimento dos seus direitos. Tornando-se assim desfavorável para a empregada grávida e a lactante.

Mesmo apresentando o laudo, nada diz que o grau de insalubridade daquele ambiente de trabalho não irá fazer mal à criança. Isso sem mencionar que nem mesmo a legislação define o que seria grau alto, médio ou mínimo de insalubridade, sendo a lei omissa nesse aspecto.

Vai na direção oposta de sua função principal: entende-se que a lei é para os mais frágeis, aqueles que realmente necessitam dela, não aos que já estão seguros. Esse quadro é agravado com a questão da pandemia pelo coronavírus e o isolamento social, desencadeados a partir de março de 2020.

#### **4.5. Trabalho feminino e a pandemia do coronavírus**

Com mais de vinte e um milhões de casos e cerca de 509 mil mortes no Brasil (AGÊNCIA BRASIL, 2021), a pandemia pelo novo coronavírus se agrava, e seus efeitos ultrapassam e muito as emergências relacionadas à saúde, atingindo diversos setores da economia, como o mundo do trabalho.

A necessidade de isolamento social trouxe à tona novas formas de relações de trabalho, na tentativa de aplacar a doença. Assim, potencializou riscos de demissões e perda de renda para a parcela significativa da população, em especial as mulheres. Esse drama pode ser explicitado pela seguinte entrevistada:

Algumas pessoas foram demitidas, disseram que não tinha necessidade de muita gente porque não tava tendo aula, fiquei com muito medo de ser mandada embora (PARTICIPANTE 2).

Como maioria no mercado de trabalho, principalmente no setor de serviços, elas sentem os efeitos da pandemia de forma mais contundente. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) alertou quanto à necessidade do combate à desigualdade de gênero e o grau de afetação da Covid-19 na vida das mulheres (OIT, 2020).

Além das preocupações com saúde, segurança e renda, elas carregam responsabilidades adicionais de assistência, serviço doméstico e uma maior exposição à violência doméstica, não por acaso esses casos cresceram de forma assustadora durante a pandemia. (MENA, 2020)

Dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública mostram que os casos de violência doméstica, ocasionando em morte cresceram 22,2% durante a pandemia, as denúncias também tiveram significativo aumento de 27% em comparação a 2019. Cabe ressaltar a dificuldade da coleta de dados em nível nacional, pois alguns Estados classificam ocorrências de violência doméstica como não sendo problema de polícia.

Dessa forma, é possível entender que o aumento da violência decorre em essência da falta de medidas protetivas por parte do governo federal, a fim de garantir condições mínimas de sobrevivência no isolamento. Além disso, tem-se o fato da pandemia ter aprofundado a crise econômica pela recorrente perda de empregos devido ao não funcionamento dos diversos setores, em especial o de serviços.

Como exemplo do declínio de empregos, em especial na área de serviços, tem-se trabalhadoras formalizadas e diaristas que foram deixadas sem ocupação, sofrendo vulnerabilidades em razão da falta de renda. Como situação adicional, o fechamento de creches e escolas impedem que estas mães procurem outra forma de subsistência, por não terem, na maioria das vezes, com quem deixar seus filhos. Essa foi uma situação relatada pela participante 1:

Foi muito difícil pra mim, não parei de trabalhar, mas as creches pararam, não tinha com quem deixar minha filha. Teve gente que saiu daqui porque não conseguiu dar um jeito (PARTICIPANTE 1)

A pandemia também revelou a presença de mulheres na linha de frente da batalha contra o coronavírus, são profissionais da saúde cujo trabalho exige longas horas de dedicação e exposição a fatores de risco. Se engana quem pensa que essa maioria garante igualdade, entre

os aspectos que explicitam a desigualdade entre homens e mulheres estão diferenças salariais, trabalho doméstico e cuidado com os filhos.

Pesquisa realizada pelo IBGE nos primeiros meses da pandemia (abril e maio), constatou que as mulheres dedicam em média vinte e uma horas por semana ao trabalho doméstico e cuidado com pessoas, enquanto os homens dedicam dez horas semanais. (IBGE,2020).

Para outras mulheres a rotina de trabalho se encaixa no modelo de home office, ou seja, escritório em casa. Na sociedade capitalista presente o tempo que conta é o tempo de trabalho, é o tempo gerador de mais-valia, o chamado tempo produtivo. Logo, o modelo em home office direciona a vida da pessoa para o trabalho, aprofundando assim as desigualdades de gênero, raça e classe, sendo utilizado para precarizar e explorar ainda mais o trabalhador, em especial as mulheres. (MENA, 2020)

Com o trabalho em casa perde-se a separação entre as esferas de descanso e trabalho, ocupando este a centralidade da vida do indivíduo. Trabalha-se mais, pois passa-se a fazer outras tarefas de forma simultânea, potencializando o estresse e o cansaço.

O modelo home office é apenas mais um passo do sistema capitalista a fim de tornar o trabalho mais lucrativo e produtivo através da exploração, ocorrendo por conta dele uma incisiva divisão sexual: pois a mulher deve dar conta do trabalho doméstico, do trabalho produtivo e do cuidado com os filhos.

Em uma sociedade essencialmente patriarcal, cabe às mulheres a responsabilidade pelo serviço doméstico, seja como forma de emprego ou no interior de sua própria casa. O modelo masculino de trabalho neoliberal reforça o lugar dos homens no mundo produtivo e o das mulheres no reprodutivo, ampliando a divisão sexual do trabalho, uma vez que no contexto home office, o cuidado com tudo dentro de casa recai mais uma vez para a mulher.

Outra questão que contribui para o quadro se deve a baixa representatividade das mulheres nas instâncias de poder e decisões políticas e judiciárias. Elas ainda são minoria nos altos cargos, como resultado encontra-se um quadro em que uma perspectiva feminina diferente em razão do contexto histórico, social e cultural não é levada em conta.

O movimento feminista trouxe um grande avanço na análise dos efeitos da divisão sexual no trabalho, porém, muito ainda necessita-se avançar, uma vez que o trabalho ainda funciona como dispositivo que produz hierarquias baseadas no gênero.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo geral analisar o impacto das novas legislações trabalhistas na saúde e subjetividade de trabalhadoras terceirizadas do setor de limpeza do Instituto Federal do Maranhão, campus Monte Castelo.

Para tanto partiu-se do pressuposto que o trabalhador, em especial as trabalhadoras, tiveram sua vida modificada com a aprovação das novas leis trabalhistas, vivenciando diferentes estágios no trabalho, podendo apresentar-se satisfeito com as atividades que desenvolvem, enquanto em outros momentos, podem expressar sentimento de frustração com o seu trabalho, uma vez que se encontram submetidas a diversos tipos de pressão e vulnerabilidades.

Ao considerar esses aspectos, entendeu-se que, para compreender os sentidos que as agentes atribuem ao seu trabalho, seria necessário direcionar nossa atenção para os elementos que apontam para o processo de precarização do trabalho.

No Brasil, a partir de 1970, o quantitativo de mulheres que adentrou o mercado de trabalho aumentou consideravelmente, principalmente pela necessidade de aumentar a renda da família e de até mesmo ser responsável pelo sustento principal do contexto familiar.

O setor de serviços foi o que mais cresceu e que vem trazendo novos desafios aos arranjos produtivos e à organização do trabalho. Essa expansão estaria acontecendo em detrimento da saúde de uma parcela importante da população. A dupla e, muitas vezes até tripla, jornada de trabalho das mulheres, que trabalham fora de casa, permanecem com a responsabilidade dos afazeres domésticos e ainda pretendem continuar os estudos, faz com que elas não tenham momentos de lazer e distração, podendo desencadear adoecimentos e sofrimento mental que, muitas vezes, não são percebidos por elas como consequência do trabalho.

No percurso dessa pesquisa, foi possível verificar, por meio dos relatos das agentes, o quanto muitas das questões vivenciadas no trabalho são recorrentes (instabilidade, baixos salários, falta de incentivo). São muitos os aspectos que têm feito parte da vida delas, como sobrecarga tanto no ambiente de trabalho como no doméstico, nas mais diversas instâncias (profissional, familiar e social).

O método de pesquisa qualitativo oportunizou o compartilhamento de experiências, singulares e coletivas vividas pelas agentes. Por meio do espaço de fala, foi possível constatar as contradições que existem entre o trabalho prescrito e o trabalho real, evidenciando que a organização laboral contribui para a intensificação do trabalho, que inclui cada vez mais

demandas, as quais acabam por acarretar sobrecarga, estresse e adoecimento, de modo a potencializar o sofrimento.

O sofrimento vivenciado pelas agentes de limpeza, se faz conhecer em decorrência do excesso de trabalho e do esforço repetitivo para a execução do mesmo e da desvalorização e não reconhecimento desse tipo de trabalho.

Durante a pesquisa desenvolvida com as trabalhadoras da área de limpeza do Campus Monte Castelo do Instituto Federal do Maranhão, as citações sobre os problemas de saúde estão ligadas a fatores ortopédicos e pulmonares, que revelam a utilização excessiva do aparelho muscular e sistema respiratório deficiente e a falta de tempo para a devida recuperação, pois as tarefas são repetitivas e constantes. O campus em questão possui uma grande estrutura, e seu crescimento se deu de forma desordenada, a fim de atender ao projeto de expansão do Instituto Federal do Maranhão.

Os principais resultados do estudo apontam para um trabalho muito assemelhado ao trabalho doméstico, de pouca visibilidade, precarizado, com baixos salários e desvalorizado pela sociedade.

Colabora para a sobrecarga o sentimento de auto responsabilização das agentes pelo serviço não terminado ou não perfeitamente executado. Dessa forma, elas se esforçam para atender plenamente todas as tarefas inerentes do ambiente de trabalho, chegando em casa muitas vezes estafadas e ainda tendo que executar outra dura jornada de trabalho no lar.

Para lidar com as dificuldades, as agentes fazem uso de estratégias de defesa, como a negação, a adaptação e a racionalização, até chegar ao nível das estratégias de exploração, tendo sido relatadas situações de enfermidades como dores na coluna, crises alérgicas e ansiedade.

Contudo, muitas estratégias de defesa utilizadas pelas agentes não são elaboradas coletivamente, constituindo-se em mecanismos individuais relacionados ao cuidado de si de forma descontextualizada, mas sem voltar para as melhorias das condições de trabalho de forma cooperativa.

Apesar do sofrimento experimentado a partir de todas as contradições inerentes ao trabalho de limpeza, as agentes encontram prazer nas atividades realizadas, sobretudo quando conseguem visualizar o reconhecimento dos seus pares, dos usuários dos serviços e dos gestores.

Quanto aos fatores determinantes para a entrada no emprego estão falta de outras oportunidades, a questão do trabalho por turno e a falta de qualificação e nível de escolaridade exigidos para outras atividades.

Com base nas experiências da pesquisadora com o estudo aqui apresentado, vislumbra-se apontar caminhos para uma ação preventiva a ser desenvolvida no ambiente de trabalho, com a finalidade de construir um espaço de escuta e de fala dos trabalhadores e trabalhadoras, buscando evitar que entrem em processo de adoecimento diante dos desmandos da atividade laboral.

Espera-se ainda, que esse estudo contribua para mais estudos e pesquisas quanto a discussão de melhorias para a organização do trabalho, bem como de resistências para os processos advindos da terceirização irrestrita, em especial a precarização imposta aos trabalhadores e trabalhadoras.

## 6. REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA BRASIL, Por Agência Brasil – Brasília. Publicado em 18/09/2021 - 19:44. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-09/covid-19-brasil-tem-212-milhoes-de-casos-e-5905-mil-mortes>. Acesso em: 14/10/2021.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. São Paulo. Boitempo. 2008.
- BATISTA, A. **Processos de trabalho da manufatura à maquinaria moderna**. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 118, p. 209-238, abr./jun. 2014
- BATISTA, E. **Fordismo, taylorismo e toyotismo: apontamentos sobre suas rupturas e continuidades**. Mestrado em Ciências Sociais. Departamento de Ciências Sociais, Universidade Federal do Espírito Santo. 2015.
- BERCITO, S. **Corpos-máquinas: trabalhadores na produção industrial em São Paulo**. PRIORE, M.; AMANTINO, M. (orgs). História do corpo no Brasil. Editora Unesp, 2011.
- BERNARDO, M. H. **O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador**. Ver. Bras. Saúde Ocup, v.35, n.122, p.187-191, 2010.
- BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017.
- BRASIL. Lei n. 13874, de 20 de setembro de 2019. Diário Oficial da União, Brasília, 2019.
- BRASIL. Ministério da Saúde: <https://covid.saude.gov.br/> Acesso em 16/08/2020.
- BOFF, S; HORN, C. **Consequências da Lei n.13467 de 13 de junho de 2017 sobre a normatização coletiva do trabalho**. A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil. Org. Calvete, C; Horn, C. Ed. Cultura. Porto Alegre. 2020.
- CAMPOS, A. **Breve histórico das mudanças na regulação do trabalho no Brasil**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea. Rio de Janeiro. 2015.
- CARVALHO, S. **Uma visão geral da Reforma Trabalhista**. Política em foco. Ipea. Out. 2017.
- CORRÊA, A. M. H. **O assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes: evidências nas histórias de vida**. 2004. 184f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004.
- COSTA, M. **O trabalho decente segundo estudos da Organização Internacional do Trabalho**. Revista Jus Navigandi. Ano 15, n.2649, 2010.

CUT (Central Única dos Trabalhadores). **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha/dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos.** São Paulo. Central Única dos Trabalhadores, 2014.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejuriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C. **Trabalho vivo (tomo I): sexualidade e trabalho.** Brasília: Paralelo 15, 2012.

DIEESE. **Balanço das negociações dos reajustes salariais de 2018.** Estudos e pesquisas. n.90, São Paulo: Ago. 2019.

DIEESE. **Nota técnica n.172: terceirização e precarização das condições de trabalho – Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes.** São Paulo: DIEESE, 2017.

DIEESE. **Subsídios para o debate sobre a questão do financiamento sindical.** In: Nota Técnica, n.200, São Paulo: Dez. 2018.

DRUCK, G. **A terceirização sem limites: mais precarização e riscos de mortes aos trabalhadores.** In: FILGUEIRAS, V.A. Saúde e segurança do trabalho no Brasil, Brasília: Gráfica Movimento, 2017.

DRUCK, G.; DUTRA, R.; SILVA, S. **A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra.** Caderno CRH. Salvador vol.32. n.86. p.289-305. Mai/Ago 2019.

FAIRCLOUGH, N. **Discurso e mudança social.** Brasília: UNB, 2008.

FIGUEIREDO, J. **Estudo sobre a satisfação no trabalho dos profissionais de informação de uma IFES.** Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão). Departamento de Engenharia de Produção, Universidade Federal Fluminense, Niterói. 2012.

FORD, H. **Os princípios da prosperidade.** Trad. Monteiro Lobato. São Paulo: Livraria Freitas Bastos, 1967.

GEMMA, S; ROJAS, M. E SOARES, M. **Agentes de limpeza terceirizados: entre o ressentimento e o reconhecimento.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. 4. Ed. 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000006016>.

GIRÃO, I. C. C. **Representações sociais de gênero: suporte para as novas formas de organização do trabalho.** 2001. 130f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2001.

GOMIDE, D. **O materialismo histórico-dialético como enfoque metodológico para a pesquisa sobre políticas educacionais.** In: Jornada do Histedbr – UNIOESTE, 11, 2014.

HIRATA, H. **Relações sociais de sexo e do trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho.** Em aberto, Brasília, ano 15, n.65, jan/mar, 1995.

IBGE. Indicadores IBGE. **Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Pesquisa Mensal de Emprego.** Disponível em: [www.educa.ibge.gov.br](http://www.educa.ibge.gov.br). Mar/2018. Acesso em: 27/08/2020.

IBGE. Indicadores IBGE. <https://www.ibge.gov.br/busca.html?searchword=pesquisa+de+tarefas+domesticas+na+pandemia>. Jul. 2020. Acesso em: 17/08/2020.

INSTITUTO FEDERAL DO MARANHÃO (IFMA). <https://portal.ifma.edu.br/instituto/historico/>. Publicado 03/03/2015 13h22 | última modificação 15/03/2018 11h17. Acesso em: 20/09/2020

JACQUES, M. G. C. **Identidade e trabalho: uma articulação indispensável.** In: TAMAYO, A.; CODO, W.; BORGES-ANDRADE, J. E. Trabalho, organizações e cultura. São Paulo: ANPEPP, 1996.

KERGOAT, D. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo.** In: HIRATA, H et al. (Org). Dicionário crítico do feminismo. São Paulo: Unesp, p. 67-75, 2009.

MARCELINO, P; CAVALCANTE, S. **Por uma definição da terceirização.** Cadernos CRH, v.25, n.65, p.331-346, 2012.

MARINHO, R. Relatório da Comissão Especial destinada a proferir parecer de lei n.6787, de 2016, abril de 2017. Substitutivo ao projeto de lei n.6787, de 2016. Abr. 2017.

MARTINS, S. Comentários à CLT. 11 ed. São Paulo. Atlas, 2017.

MARX, K. **Manuscritos econômicos e filosóficos.** In: FROMM, E. Conceito marxista de homem. 6. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1975a. p. 83-222.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1975b. L. 1, v. 1-2.

MARX, K.; ENGELS, F. **Manifesto do Partido Comunista.** Rio de Janeiro: Vitória, 1963.

**Medida Provisória** n. 905, de 11 de novembro de 2019. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 2019.

**Medida Provisória** n. 936, de 01 de abril de 2020. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 2020.

MENA, Fernanda. **Mulheres fazem jornada tripla, e home office na pandemia amplia desequilíbrio de gênero na Justiça** <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/05/home-office-na-pandemia-amplia-desequilibrio-de-genero-na-justica.shtml>. Publicado em 17 de maio de 2020. Acesso em 15/08/2020.

MENDES, A. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, métodos e pesquisa.** São Paulo. Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A; MARRONE, C. **Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho.** In: Mendes, A; Merlo, A; Marrone, C. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros.* Curitiba: Juruá, 2010.

MINAYO, M. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

MOLINIER, P. **Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo: um itinerário interdisciplinar** (1988-2002). *Production*, São Paulo, v. 14, n.3, p. 14-26, set/dez, 2004.

MORALLES, F; HORN, C. *Terceirização, a livre iniciativa e a dignidade humana do trabalhador: um comentário sobre o voto do Ministro Barroso, relator da ADPF 324. A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil.* Org. Calvete, C; Horn, C. Ed. Cultura. Porto Alegre. 2020.

NETTO, J; BRAZ, M. **Economia Política: uma introdução crítica.** 8ed. São Paulo: Cortez, 2019.

NIELSSON, J; FAGUNDES, L. **O Impacto da Lei 13429/2017 – “Lei da Terceirização” – sobre as mulheres e a perpetuação da desigualdade de gênero no mundo do trabalho.** *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas.* Vol. 6. N.2. 2018.

NUNES, B. O. **O sentido do trabalho para merendeiras e serventes em situação de readaptação nas escolas públicas do Rio de Janeiro.** Rio de Janeiro, 2000. Dissertação (Mestrado), FIOCRUZ, RJ, 2000. Disponível em: <http://arca.iciet.fiocruz.br/handle/iciet/4817>. Acesso em: 13 jul. 2021.

OHNO, T. **O Sistema Toyota de Produção: além da produção em larga escala.** Trad. Cristina Schumacher. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **COVID-19: Países do G7 devem tornar a igualdade de gênero eficaz para que o futuro das mulheres no trabalho seja melhor, 2020.** Disponível em: [www.ilo.org.br](http://www.ilo.org.br).

OIT, World Employment Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs 2015. Disponível em [http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS\\_368626/long-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS_368626/long-en/index.htm)

Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED). *Justiça e Cidadania:* <https://www.editorajc.com.br/mulheres-e-mercado-de-trabalho-pandemia-e-desigualdade-de-genero/>. Publicado 17/11/2019 15h26. Acesso em 15/08/2020.

PIRENNE, H. **História econômica e social da Idade Média.** Tradução de Lycurgo Gomes da Motta. São Paulo: Mestre Jou, 1982.

RAGO, M. **Trabalho feminino e sexualidade.** PRIORE, M. (org) *História das mulheres no Brasil.* Ed. 5. Ed Contexto, 2017

SANTOS, F; MANGANELLI, A. **A terceirização ilimitada de mão de obra: gestão do trabalho que perpetra o assédio moral nas relações de emprego.** *A quarta revolução*

industrial e a reforma trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil. Org. Calvete, C; Horn, C. Ed. Cultura. Porto Alegre. 2020.

SCHMITZ, L. **A dignidade humana, o valor social do trabalho e a aplicação do princípio da proteção no Direito do Trabalho no Brasil.** Revista Jurídica CCJ, v.16, n.32, p.121-138, 2012.

SEVERO, V. **Terceirização: a precarização da proteção à mulher e à criança.** Justificando. Mentis inquietas pensam direito. Set/2017.

SOBOLL, L. **Gestão de pessoas: armadilhas da organização do trabalho.** Ed 1, Editora Atlas, 2014.

SOUZA, E. **A maquiagem do trabalho formal:** Um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor de limpeza na Universidade Federal da Bahia. <http://www.ppgcs.ufba.br/site/db/tr..> 2010. Acesso em 28/09/2020.

SOUZA-LOBO, E. **Classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência.** 2. Ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2011.

TAYLOR, F. W. **Princípios de administração científica.** São Paulo: Atlas, 1990.

TELES, L.; SILVA, P. **Mulher e terceirização: estudo de caso das mulheres trabalhadoras do serviço de limpeza da UFPB.** Esquerda Diário. Movimento Revolucionário de Trabalhadores. Nov. 2017.

Tempos modernos? Trabalho das mulheres em pandemia  
<https://outraspalavras.net/feminismos/tempos-modernos-trabalho-feminino-em-pandemia/>  
Publicado 30/04/2020 às 18:46 - Atualizado 01/05/2020 às 20:17. Acesso em 15/08/2020.

VALIM, R. **Estado de exceção: a forma jurídica do neoliberalismo.** São Paulo. Contracorrente 2017.

## **APÊNDICES**

## APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

**TÍTULO DA PESQUISA:** A terceirização em um campus do Instituto Federal do Maranhão: um estudo sobre saúde e subjetividade das agentes de limpeza.

**PESQUISADORA:** Thamires Thyanne Cerqueira Matos

**ORIENTADORA:** Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Denise Bessa Leda

**INSTITUIÇÃO:** Universidade Federal do Maranhão – Programa de Pós-graduação em Psicologia

---

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa que faz parte de uma dissertação de mestrado do programa de pós-graduação em psicologia da Universidade Federal do Maranhão, cujo título é **A terceirização em um campus do Instituto Federal do Maranhão: um estudo sobre saúde e subjetividade das agentes de limpeza.**

Sua participação não é obrigatória, tendo o direito de desistir da pesquisa e retirar o seu consentimento a qualquer momento, sem que isso implique em qualquer prejuízo para você.

**Objetivo:** Analisar o impacto das novas legislações trabalhistas na saúde e subjetividade de trabalhadores terceirizados do setor de limpeza do Instituto Federal do Maranhão, Campus Monte Castelo.

### **Ao participar da pesquisa, você estará de acordo em:**

- Participar de entrevista individual de sondagem, a ser realizada em local, dia e horário combinados previamente com você;
- Fornecer seu e-mail e/ou telefone de contato para que sejam agendadas as entrevistas;
- Permitir a gravação das entrevistas, bem como sua transcrição na íntegra, sem a divulgação da sua identificação;
- Manter o sigilo em relação ao conteúdo das entrevistas, bem como em relação a identidade dos demais participantes;
- Permitir que os resultados da pesquisa sejam divulgados em congressos e eventos científicos, tendo a sua identidade pessoal preservada.

### **Quanto à pesquisadora, a mesma compromete-se a:**

- Garantir o sigilo das informações e o seu anonimato, de modo que, ao serem apresentados os relatos, serão utilizados nomes fictícios;
- Utilizar os resultados e as informações unicamente para fins acadêmicos;
- Disponibilizar informações complementares a você em qualquer momento, durante a pesquisa;
- Entregar-lhe uma cópia deste termo, onde consta o telefone e o e-mail da pesquisadora, a fim de que você possa tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, em qualquer fase da pesquisa;
- Prestar assistência necessária visando reparar qualquer agravo imediato ou posterior, direto ou indireto, ao indivíduo ou à coletividade, decorrente desta pesquisa.

São Luís, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

---

Nome do Participante

---

Assinatura

---

Thamires Thayanne Cerqueira Matos

Pesquisadora

*E-mail: [thamymatos7@yahoo.com.br](mailto:thamymatos7@yahoo.com.br)*

(98) 982141264

**APÊNDICE B – Roteiro de entrevista de sondagem**

1. Nome completo:
2. Cor/raça (autodeclarada):
3. Estado civil:
4. Dependentes:
5. Nível de instrução:
6. Tempo de serviço na empresa:
7. Carga horária semanal:
8. Qual o valor da sua renda pessoal?
9. Qual o valor da sua renda familiar?
10. O imóvel em que reside é:  
 próprio                       alugado                       de familiares

**APÊNDICE C – Roteiro de entrevista semiestruturada para as trabalhadoras**

1. Fale o que lhe vem à mente quando ouve a palavra trabalho.
2. Você teve durante a sua vida alguma ou algumas mulheres que serviram de referência para você? Esses modelos mudaram?
3. Quando começou a trabalhar? Como foi essa experiência?
4. Como você vê a mulher atuando no mercado de trabalho?
5. Você já teve alguma dificuldade em sua vida profissional pelo fato de ser mulher?
6. Esta é a sua primeira experiência como terceirizada? (Caso não, como foram as outras?)
7. O que a trouxe a trabalhar em uma empresa terceirizada que presta serviço ao Instituto Federal?
8. Como é lidar com um gestor no local de trabalho e outro na empresa que o contratou?
9. Quais são os aspectos positivos na sua relação com a equipe?
10. Quais são os desafios na sua relação com a equipe? O que você faz para lidar com eles?
11. Quais são os aspectos positivos na sua relação com os gestores?
12. Quais são os desafios na sua relação com os gestores? O que você faz para lidar com eles?
13. Como você divide o tempo entre o trabalho, sua vida familiar e social?
14. O trabalho interfere na sua saúde e bem-estar? Como?
15. Quais são as suas perspectivas para o futuro?
16. Você já sofreu preconceito por ser mulher?
17. Você cresceu ou vive em um ambiente machista?

**APÊNDICE D – CARACTERIZAÇÃO DAS PROFISSIONAIS ENTREVISTADAS**

	Idade	Estado Civil	Cor	Nível de Instrução	Tipo de Moradia	Tempo na Instituição
Participante 1	33	Casada	Parda	Fundamental	Alugada	3 anos
Participante 2	53	Casada	Preta	Fundamental	Própria	2 anos
Participante 3	44	Separada	Parda	Fundamental	Própria	6 anos
Participante 4	42	Casada	Parda	Fundamental	Própria	3 anos
Participante 5	37	Casada	Preta	Médio	Alugada	5 anos
Participante 6	36	Separada	Preta	Médio	Alugada	2 anos