

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA**

**VIOLÊNCIA NOS ESPAÇOS DE TRABALHO TERCEIRIZADOS:
EXCLUSÕES, SEGREGAÇÕES E DISCRIMINAÇÕES**

Autora: Any Ávila Assunção

Dissertação apresentada ao Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília/UnB, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre.

Brasília

Março de 2005

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UnB
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS - ICS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA - SOL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

Dissertação de Mestrado

**VIOLÊNCIA NOS ESPAÇOS DE TRABALHO TERCEIRIZADOS:
EXCLUSÕES, SEGREGAÇÕES E DISCRIMINAÇÕES**

Autora: Any Ávila Assunção

Orientadora: Profa. Dra Lourdes Bandeira (UnB/SOL)

**Banca: Profa. Dra. Lourdes Bandeira, Orientadora (UnB/SOL),
Prof. Dr. Yves Chalout (UnB/SOL),
Profa. Dra. Anália Soria Batista (Membro Externo),
Prof. Dr. Sadi Dal Rosso (UnB/SOL - Suplente)**

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UnB
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS - ICS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA - SOL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

Dissertação de Mestrado

**VIOLÊNCIA NOS ESPAÇOS DE TRABALHO TERCEIRIZADOS:
EXCLUSÕES, SEGREGAÇÕES E DISCRIMINAÇÕES**

Autora: Any Ávila Assunção
anyavila@linkexpress.com.br

Orientadora: Profa. Dra. Lourdes Bandeira

Brasília

Março de 2005

AGRADECIMENTOS

Durante a elaboração desta dissertação de mestrado, todas as etapas foram marcadas pelo apoio daqueles que, de alguma forma, acompanharam e dedicaram parte do seu tempo para que eu chegasse neste momento final. A todos, o meu penhorado agradecimento.

À minha orientadora e professora Lourdes Bandeira, agradeço, primeiramente, as valiosas lições de aulas, que foram decisivas para a formação do meu pensamento na área sociológica. O incentivo e o apoio por ela garantidos foram fundamentais para encorajar-me a alçar vôos mais altos. Registro a minha profunda reverência por ser sua orientanda e a minha eterna gratidão pela confiança e pelo incomensurável apoio a mim dedicados.

Agradeço ao professor Yves Chaloult o apoio incondicional durante todo o percurso e por receber o diamante da sua amizade. Trarei sempre guardada na minha memória e emoção, a acolhida dada no meio acadêmico desde o primeiro momento em que nos conhecemos.

Ao professor Carlos Benedito Martins agradeço as inesquecíveis aulas, as sugestões e as indicações bibliográficas.

À professora e amiga Dirce Mendes agradeço os seus ensinamentos, as primeiras incursões na sociologia, as profícuas discussões sobre o meu trabalho e sobre o difícil diálogo entre os diferentes ramos do conhecimento. Agradeço, também, por partilhar comigo a sua amizade e a sua sabedoria.

Aos professores do Departamento de Sociologia da UnB, em especial aos professores Brasilmar Ferreira, Sadi Dal Rosso, Maria Stela Grossi Porto, Arthur Trindade e Wivian Weller. À professora Analía Soria Batista agradeço as importantes contribuições e a generosa disponibilidade em participar das bancas de qualificação e defesa de dissertação.

A SOCIUS, particularmente nas pessoas de Tiago, Leonardo e a Luciana, o meu agradecimento pelo apoio na realização das pesquisas.

A Evaldo e a Abílio, agradeço a zelosa atenção e prestatividade que sempre tiveram comigo.

O meu penhorado agradecimento aos(às) trabalhadores(as) do serviço de limpeza urbana do Distrito Federal por dividirem comigo as suas vivências.

A Fernando Dusi agradeço a prestimosa ajuda na realização da pesquisa, sua amizade e seu carinho habitual.

Agradeço à Tânia Cristina, sempre presente, desde a discussão do projeto até as últimas linhas do texto. Agradeço à Adriana, Luana, Heloisa, Fernando e Rogério pelos preciosos incentivos e apoio.

À Priscila, minha amiga linda, agradeço o seu bondoso e imensurável apoio em todos os momentos deste percurso.

À minha amiga Suzy, agradeço todo o incentivo e o apoio a mim dirigidos nesses vinte anos e a nossa incondicional amizade e cumplicidade.

À minha amiga Magda Lúcio agradeço seu apoio intelectual e sentimental, sobretudo a sua incansável dedicação. Agradeço também o partilhar da fecunda amizade e do companheirismo.

Ao meu filho Keo, agradeço o apoio nas questões de informática e a torcida; ao meu filho Rafael, que sempre me renovava os ânimos para prosseguir com os carinhosos abraços dados durante as longas horas de estudos, o meu agradecimento.

Ao meu marido Ulisses, a quem por sua infinita generosidade, apoio multidimensional, tolerância e amor, devo a alegria deste momento. Em nossas incansáveis conversas e discussões fazia-me refletir e ordenar meus pensamentos, ensinando-me o que é fundamental no grande projeto da vida.

À minha irmã Ada, minha referência maior, agradeço o exemplo de vida e todo o seu amparo.

RESUMO

Esta pesquisa analisa a produção e a intensificação dos atos e estados de violência nas relações de trabalho em espaços terceirizados. Para tanto, foi realizado um estudo comparativo das relações laborais dos(as) trabalhadores(as) de limpeza pública urbana do Distrito Federal estabelecidas antes e após a terceirização destes serviços, focalizando um contraste entre ambas as situações, sob o olhar das diversas modulações materiais e simbólicas da presença da violência.

Para o desenvolvimento desta pesquisa, além da elaboração do arcabouço teórico em que se fundamenta, foram investigados vários aspectos das duas organizações estudadas – “Entidade A”, ente público titular dos serviços de limpeza urbana do Distrito Federal e “Entidade B”, empresa privada terceirizada que atualmente executa tais serviços: os regimes jurídicos aplicáveis; as condições de trabalho; alguns instrumentos de proteção legal ao(à) trabalhador(a) e os registros de acidentes de trabalho.

Os resultados da investigação apontam que o “alegado” aumento da produtividade e a busca de imprimir mais eficiência ao serviço público de limpeza urbana, com a adoção do processo de terceirização, intensificam as práticas e os episódios de violência nas relações de trabalho, cujo preço social é o desmanche das conquistas sociais.

Palavras-chave: violência, trabalho, terceirização e serviço público.

ABSTRACT

The study examines proliferation and intensification of acts and situations of violence, within the context of labor relations at outsourced services. To this end, a comparative study of labor relations was carried out, involving men and women who work in public urban-cleaning services in the Federal District, before and after outsourcing of these services was instituted. The study focuses on contrasts that exist between these two situations, from the standpoint of various material and symbolic modulations relating to the presence of violence.

For the conduct of this study, aside from preparation of the underlying theoretical framework, investigation was carried out on various aspects of two organizations: “Entity A” is the public body responsible for urban cleaning services in the Federal District; whereas “Entity B” is a private outsourced company which currently has a contract to provide such services. The study examines the applicable legal and labor standards, certain instruments for the protection of (male and female) workers, and reports of industrial accidents.

The results of the study indicate that ‘alleged’ increases in productivity, and the quest for greater efficiency in public urban-cleaning services through the adoption of outsourcing, have increased the intensity and numbers of episodes of violence within the scope of labor relations, and that the social cost of outsourcing such services has been the scrapping of hard-won fruits of social progress.

Key-words: violence, work, outsourcing and public service.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO 01 – Cenário empírico e procedimentos metodológicos.....	06
1.1. Cenário empírico.....	06
1.1.1. A focalização da terceirização dos serviços públicos de limpeza no Distrito Federal.....	06
1.1.2. A “natureza” dos serviços de limpeza urbana	10
1.2. O contexto teórico-metodológico.....	11
1.2.1. Uma abordagem quantitativa e qualitativa do cenário empírico...	12
1.2.2. Procedimentos da coleta de dados: documentos pesquisados, entrevistas e grupos focais	14
CAPÍTULO 02 – A violência nas relações de trabalho.....	18
2.1. Perspectivas teóricas da violência	22
2.1.1. Considerações gerais da matriz teórica dos estudos sociológicos sobre a violência	23
2.1.2. A violência na perspectiva de Yves Michaud.....	33
2.1.3. A violência simbólica na perspectiva de Pierre Bourdieu.....	41
CAPÍTULO 03 – A reestruturação produtiva e a terceirização no serviço público.....	46
3.1. O processo de reestruturação produtiva	46
3.2. As características da terceirização.....	51

3.2.1. O processo de terceirização nos serviços públicos: reflexos e ambigüidades.....	55
--	----

CAPÍTULO 04 – As Relações de trabalho de limpeza urbana no contexto das práticas de violência61

4.1. A natureza da relação jurídica entre os(as) trabalhadores(as) e suas respectivas organizações	61
4.2. Caracterização pela condição segundo sexo e gênero	67
4.3. Os depoimentos dos(as) trabalhadores(as) da limpeza urbana.....	70
4.3.1. As situações de discriminação vivenciadas nos espaços de trabalho e nos espaços públicos: de objetos a abjetos	70
a) A relação da população com os(as) trabalhadores(as).....	71
b) O lixo como objeto de manuseio no trabalho.....	77
4.3.2. Relação dos(as) trabalhadores(as) com suas respectivas organizações: a violência institucional.....	78
4.3.3. As relações interpessoais na empresa terceirizada e na entidade pública entre colegas que exercem atividades semelhantes.....	86
4.3.4. As condições de trabalho.....	88
a) O lixo	89
b) A invisibilidade do produto do trabalho.....	90
c) Os riscos ocupacionais mais contundentes.....	91
d) O esforço.....	92
e) A instabilidade, o desamparo e a ausência de perspectivas.....	94
f) As jornadas extenuantes e os turnos de trabalho.....	95
g) O salário.....	96
h) O rigor.....	97

i) O duplo desrespeito: da população e da empresa.....	98
j) A estabilidade e demais garantias sociais.....	99

CAPÍTULO 05 – A violência institucional: o desamparo e as ambigüidades da proteção legal	102
---	------------

5.1. As ações judiciais	102
-------------------------------	-----

5.2. Os acidentes de trabalho ocorridos/registrados com os(as) trabalhadores(as) das duas organizações.....	109
---	-----

5.2.1. Os acidentes de trabalho ocorridos/registrados com os(as) trabalhadores(as) da “Entidade A”.....	110
---	-----

5.2.2. Os acidentes de trabalho ocorridos/registrados com os(as) trabalhadores(as) da “Entidade B”.....	113
---	-----

5.2.3. Contraposição dos acidentes de trabalho entre as duas organizações	118
---	-----

5.3. Acordos coletivos de trabalho e dissídios coletivos.....	121
---	-----

CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	145
----------------------------------	------------

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	153
--	------------

ANEXO I	161
----------------------	------------

ANEXO II.....	171
----------------------	------------

GLOSSÁRIO.....	178
-----------------------	------------

SIGLAS E NOMENCLATURAS

ACT – Acordo Coletivo do Trabalho

CF – Constituição Federal

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos

DC – Dissídio Coletivo

DCG – Dissídio Coletivo de Greve

“Entidade A” – nomenclatura designada nesta dissertação para identificar a entidade pública autárquica responsável-titular pelos serviços de limpeza pública urbana do Distrito Federal

“Entidade B” – nomenclatura designada nesta dissertação para identificar a empresa terceirizada que executa os serviços de limpeza pública urbana do Distrito Federal

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

MEC – Ministério da Educação e Cultura

MPAS – Ministério da Previdência e Assistência Social

RGPS – Regime Geral da Previdência Social

RJU – Regime Jurídico Único

SESI – Serviço Social da Indústria

SINDLIMPEZA – Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação de Brasília

SINDLURB – Sindicato dos Trabalhadores nas Associações Comunitárias de Carroceiros e Demais Prestadores de Serviço Terceirizado em Parceria e/ou Conveniados da Limpeza Pública do Distrito Federal

SINSER – Sindicato dos Servidores e Empregados da Administração Direta, Fundacional, das Autarquias, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista do Distrito Federal

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

LISTA DE TABELAS

- TABELA Nº 1 – OCUPAÇÃO DE CARGOS E FUNÇÕES – POR SEXO – DA “ENTIDADE B”. BRASÍLIA-DF AGOSTO/2004.....67
- TABELA Nº 2 – QUADRO COMPARATIVO REFERENTE AO NÚMERO DE AÇÕES JUDICIAIS MOVIDAS PELOS(AS) TRABALHADORES(AS) DA “ENTIDADE A” E “ENTIDADE B”.....103
- TABELA Nº3 – QUADRO COMPARATIVO DE PEDIDOS (OBJETOS) CONSTANTES DAS AÇÕES JUDICIAIS AJUIZADAS PELOS(AS) TRABALHADORES(AS) DA “ENTIDADE A” E DA “ENTIDADE B”REFERENTE AOS ANOS DE 1996 E 1997 (ANTES DA TERCEIRIZAÇÃO) E 2002 E 2003 (APÓS A TERCEIRIZAÇÃO).....105
- TABELA Nº 4 – NÚMERO DE TRABALHADORES(AS) ACIDENTADOS(AS) NA “ENTIDADE A” (ANTES DA TERCEIRIZAÇÃO) NOS ANOS DE 1995 A 1999 E PERCENTUAL DE TRABALHADORES(AS) ACIDENTADOS(AS) POR ANO EM RELAÇÃO AO EFETIVO.....111
- TABELA Nº 5 – TABELA REFERENTE AOS TIPOS DE ACIDENTES DE TRABALHO OCORRIDOS/REGISTRADOS COM OS(AS) TRABALHADORES(AS) DA “ENTIDADE A” (ANTES DA TERCEIRIZAÇÃO) NOS ANOS 1995 A 1999.....112
- TABELA Nº 6 – NÚMERO DE TRABALHADORES(AS) DA “ENTIDADE B” ACIDENTADOS (APÓS TERCEIRIZAÇÃO) NOS ANOS DE 2003 E 2004* E PERCENTUAL DE TRABALHADORES(AS) ACIDENTADOS EM RELAÇÃO AO EFETIVO.....113
- TABELA Nº 7 – CONTRAPOSIÇÃO DE DADOS, REFERENTES AO NÚMERO DE ACIDENTES DE TRABALHO OCORRIDOS;REGISTRADOS COM OS(AS) TRABALHADORES(AS) DA “ENTIDADE A” NOS ANOS DE 1995 A 1999 (ANTES DA TERCEIRIZAÇÃO) E DA “ENTIDADE B” NOS ANOS DE 2003 E 2004*(APÓS A TERCEIRIZAÇÃO).....119
- TABELA Nº 8 – QUADRO COMPARATIVO: RESULTADOS DOS GRUPOS FOCALIS, ENTREVISTAS, AÇÕES JUDICIAIS, ACIDENTES DE TRABALHO, DISSÍDIOS E ACORDOSCOLETIVOS.....147

LISTA DE GRÁFICOS

- GRÁFICO Nº 1 – COMPARAÇÃO DAS AÇÕES JUDICIAIS – “ENTIDADE A” E “ENTIDADE B”.....104**
- GRÁFICO Nº 2 – CONTRAPOSIÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO DA “ENTIDADE A” OCORRIDOS EM 1997 E 1998 E DA “ENTIDADE B”, OCORRIDOS EM 2003 E 2004 (ATÉ SETEMBRO).....119**

INTRODUÇÃO

A realidade atual vem exigindo dos pesquisadores envolvidos com a temática da violência e dos direitos humanos maior esforço para compreender as mudanças recentes, especificamente, no que se refere ao debate sobre a reestruturação econômica e sua incidência no mundo operário, pois as relações de trabalho terceirizadas, movidas pelo capitalismo “feroz”, vêm relegando, a segundo plano, as preocupações com os direitos sociais e com as condições de equidade entre os(as) trabalhadores(as).

A tendência à exclusão social que se apresenta por meio da precarização dos direitos dos(as) trabalhadores(as) terceirizados(as) tem como uma de suas principais causas a sujeição à situações de violência nas suas variantes materiais e simbólicas.

Observa-se uma dada incapacidade do poder público em gerir, atender e fazer valer os direitos sociais destes(as) trabalhadores(as), acentuando-se, mais ainda, esse quadro de quebra de cidadania, que, sob o signo do preconceito e da discriminação, instauraram estratégias sutis de violência nas relações de trabalho.

Nessa perspectiva, o objetivo desta pesquisa é investigar as práticas de violência que ocorrem nas relações de trabalho, especificamente, no que toca as tendências do processo de reestruturação produtiva ao terceirizar os serviços públicos. Ao buscar tal compreensão, tomou-se como cenário empírico o processo de terceirização ocorrido nos serviços públicos de limpeza urbana do Distrito Federal, onde a entidade pública, denominada, nesta pesquisa, de “Entidade A”,¹ pessoa jurídica de direito público, em setembro de 2000, transferiu a executoriedade desses serviços para uma empresa privada, então denominada neste trabalho de “Entidade B”.² Para tanto, o estudo focaliza, precipuamente, as conseqüências provocadas, no âmbito das relações de trabalho, pela terceirização. Vale dizer que, no contexto da terceirização em foco, a análise da produção/intensificação de episódios de violência, manifestados nas práticas de relações de exclusão social, segregação ocupacional e dos

¹ Vide, no Anexo I, a identidade da “Entidade A”.

² Vide, no Anexo II, a identidade da “Entidade B”.

indícios de discriminações que lhe são subjacentes no ambiente de trabalho, são diretamente remetidos às novas condições de organização do trabalho.

É nesse sentido que se coloca a presente investigação: destina-se a focalizar as práticas de violência, sob o olhar das suas diversas modulações materiais e simbólicas, nas relações de trabalho terceirizadas no serviço público. Desvelá-las, identificá-las e analisá-las, privilegiando a perspectiva do(a) trabalhador(a) é a proposta desta pesquisa.

Tratando-se da análise das práticas de violência, vivenciadas nas relações de trabalho terceirizadas no serviço público de limpeza urbana do Distrito Federal, o estudo não pode ficar alheio à compreensão do sistema de reestruturação produtiva e a sua expansão para dentro da máquina estatal. Nesse contexto, torna-se importante também analisar, as repercussões e os reflexos na saúde e nos direitos sociais dos(as) trabalhadores(as). Tal entendimento é fundamental para a relação do fenômeno da violência aos dilemas do mundo do trabalho com as suas decorrentes fissuras. A presença destas etapas é reveladora, pois aponta um redimensionamento da prática econômica e, via de consequência, da esfera do trabalho, inserindo-se em um mosaico complexo de situações matizadas por atos e estados de violência com a conseqüente quebra da cidadania.

Colocadas em relação constante, as categorias violência-trabalho-saúde-cidadania permitem lançar luz, não somente no que diz respeito à frequência de adoecimento, aos acidentes e ao sofrimento, mas, antes disso, à própria condição de humano do(a) trabalhador(a), que remete à idéia de dignidade humana.

Portanto, as relações diretas decorrentes das situações de violência-trabalho-saúde-cidadania também são analisadas na perspectiva de compreender os fatores desencadeantes de episódios e manifestações de violência, juntamente com a quebra dos direitos sociais.

Feitas essas considerações introdutórias, pode-se sintetizar o problema central dessa dissertação na seguinte questão: em que medida a terceirização dos serviços públicos propicia ou intensifica situações e práticas de discriminação, segregação, exclusão e desumanização na esfera do trabalho – ou seja, produz práticas de violência?

Paralelamente, será também analisado em que medida o Estado abdica de seu papel de condutor da integração social e de protetor da solidariedade social ao se valer dos mecanismos próprios ao mercado no interior da máquina estatal?

A hipótese levantada para o caso em estudo aponta que, um “suposto” aumento de produtividade e eficiência do serviço público de limpeza, com a adoção do sistema de terceirização, agravam-se os atos e os estados de violência – que, no geral, passam despercebidos – contra os(as) trabalhadores(as), cujo preço social é a quebra dos direitos da cidadania. Na situação estudada, vários episódios configuram um modo de terceirização mais aproximado do padrão predatório³ do que estruturante, ao se constatar um aumento considerável do número de acidentes de trabalho, de reclamações trabalhistas e de discriminações e segregações geradoras da exclusão social.

O objetivo desta pesquisa é de:

- a) conhecer como os atos e os estados de violência a que se sujeitam os(as) trabalhadores(as), no contexto da terceirização dos serviços públicos de limpeza urbana no Distrito Federal, são produzidos, desencadeados e/ou intensificados, visando analisar a construção de práticas e/ou de indícios de violência, notadamente a simbólica – tanto no plano institucional, como também pela população;
- b) evidenciar a presença da violência nas relações de poder, de coerção e de dominação nas relações de trabalho terceirizadas, focalizando-a, ao adentrar na análise dos processos judiciais movidos pelos(as) trabalhadores(as) da “Entidade A” e “Entidade B”;
- c) verificar em que medida os estados e os atos de violência contra o(a) trabalhador(a) têm visibilidade nos Acordos Coletivos e Dissídios Coletivos, celebrados no âmbito da empresa terceirizada – “Entidade B”–, e induzem como desdobramento a violação dos direitos humanos e a quebra da cidadania;

³ No Brasil, a terceirização tem sido uma opção por uma modalidade predatória, conforme registra o DIEESE (1993: 35), caracterizada (...) *por uma redução de custos através de exploração de relações precárias de trabalho.*

- d) compreender a existência da relação das práticas de violência com a atual vulnerabilidade da saúde dos(as) trabalhadores(as) terceirizados(as), visibilizada no conseqüente aumento do número de acidentes de trabalho (fatais ou não), atestados de saúde e o aparecimento, cada vez mais considerável, de doenças adquiridas no trabalho, sejam elas físicas ou psíquicas;
- e) compreender como os efeitos das recentes mutações na esfera do trabalho, especialmente os que permeiam as organizações terceirizadas, podem produzir situações de violência – atos e estados –, com o olhar focado para as práticas de exploração nocivas à vida, à dignidade e à saúde física, mental e afetiva do(a) trabalhador(a).

Partindo-se da percepção de que os fenômenos sociais são dinâmicos e se movimentam em uma constante interação, a violência não pode ser entendida como um complexo estanque e isolado que paira sobre a sociedade. Ao contrário, circula, envolve e interage com os demais atores sociais e fenômenos que habitam a sociedade.

Apoiando-se nessa perspectiva de análise, são apresentados no capítulo 1, os procedimentos metodológicos, com a explicitação de todo o itinerário percorrido durante a investigação, juntamente com o cenário empírico da pesquisa, localizando a terceirização dos serviços públicos de limpeza urbana ocorrida no Distrito Federal. Com o propósito de melhor balizar o pensamento desenvolvido, é elaborada uma primeira abordagem da natureza dos serviços de limpeza urbana – cujas informações complementares encontram-se consubstanciadas no Anexo I.

Os capítulos 2 e 3 se ocupam em apresentar algumas lentes necessárias à aproximação dos episódios de violência aos novos contornos da reestruturação produtiva/terceirização. A partir dessa perspectiva, é desenvolvido o arcabouço teórico em que se fundamenta a pesquisa. Um esboço analítico sobre o significado de “serviços públicos” é também elaborado, em uma tentativa de circunscrever o sentido norteador e prevalente de “interesse coletivo” e sua incidência obrigatória nas ações do Estado. Ainda o capítulo 3 demarca o final da parte teórico-expositiva para ingressar no momento de analisar os dados

empíricos e o problema da pesquisa. A parte teórica desenvolvida até esta etapa arroga-se de uma função instrumental, cuja articulação serve de esteio para as posteriores discussões, conclusões e assertivas.

A análise do campo empírico da pesquisa encontra-se nos capítulos 4 e 5, onde são discutidos e analisados os dados e os elementos colhidos. Nesse momento a investigação direciona-se, particularmente, para a análise da incidência de episódios de violência consoante seis aspectos: a) compreensão e comparação do regime jurídico aplicado aos(as) trabalhadores(as) das duas organizações estudadas, visando estabelecer as diferenças e repercussões nas relações de trabalho; b) contexto e a dinâmica em que se desenvolvem a execução dos trabalhos de limpeza urbana – com enfoque na compreensão da intensidade da violência institucional – antes e após a terceirização, tendo como referência a verbalização dos(as) trabalhadores(as) de diferentes ocupações e hierarquia no organograma das duas entidades, colhidas mediante a realização de entrevistas e de grupos focais; c) identificação e análise de atos de discriminação praticados pela população contra os(as) trabalhadores(as) das duas entidades focalizadas e seus respectivos rebatimentos; d) aumento do número de ações judiciais movidas pelos(a) mencionados(as) trabalhadores(as) antes e após a terceirização, cotejando os pleitos nelas consubstanciados; e) evolução das ocorrências de acidentes do trabalho com os(as) trabalhadores(as) do serviço de limpeza urbana do DF após a terceirização; f) reivindicações dos dissídios coletivos e as cláusulas dos acordos coletivos dos(as) trabalhadores(as) em tela.

Finalmente, na conclusão, algumas questões que se revelaram de suma importância para o desfecho da dissertação, foram sublinhadas, visando à compreensão de que a densidade dos atos e dos estados de violência na esfera do trabalho terceirizado – cujas facetas ou elementos passam freqüentemente despercebidos do olhar comum –, pode carregar um sentido de negatividade para o ser humano. É esta a característica que empresta relevância e singularidade à presente investigação: o desvelamento e a análise dos mecanismos e das práticas de segregação, de discriminação e de exclusão ocorridas nos espaços de trabalho, em suas dimensões materiais e simbólicas.

CAPÍTULO 1

CENÁRIO EMPÍRICO E PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo, é apresentado o cenário empírico da pesquisa, com vistas a justificar a sua escolha. A seguir, é traçada uma breve explanação dos procedimentos metodológicos utilizados na investigação.

1.1. CENÁRIO EMPÍRICO

1.1.1. A focalização da terceirização do serviço público de limpeza urbana no Distrito Federal

Segundo Faleiros (1992), a análise da complexidade da violência faz levar em consideração a sociedade como um todo, o contexto das relações sociais e a história das relações de dominação e de exploração, não podendo, por isso, ser tratada de forma isolada.

A reconstrução sociológica de diferentes formas de violência disseminadas na sociedade contemporânea (Tavares dos Santos, 1999), vem ocupando a centralidade de inúmeros estudos – inclusive neste trabalho – com o escopo de compreendê-la dentro dos conjuntos relacionais e das diversificadas lógicas de condutas.

Com efeito, a observação de um fato social – as violências disseminadas nas relações de trabalho terceirizadas, em contexto de reestruturação produtiva – possibilita a construção de um objeto sociológico mediante a ótica da conflitualidade, com o objetivo de explicar as práticas de violência, a partir da terceirização ocorrida no serviço público de limpeza urbana do Distrito Federal. É nesse sentido a observação de Tavares dos Santos (1999: 10):

*(...) uma sociologia das conflitualidades, no tempo atual, deve ser situada no contexto dos efeitos do processo de globalização e da economia, os quais produzem transformações na estrutura e no espaço social das diversas regiões do planeta, desencadeando novos conflitos e novas formas de conflitualidades.*⁴

A opção deste cenário para a realização da pesquisa empírica também considerou os seguintes fatos:

- a) antes da terceirização, os serviços públicos de limpeza do Distrito Federal eram realizados pelos(as) servidores(as) públicos(as) da “Entidade A”.⁵ A predita terceirização deu-se em meados do ano 2000, possibilitando, pois, a realização de uma análise comparativa entre as situações dos(as) servidores(as) da “Entidade A” – quando executavam os serviços de limpeza – e os(as) atuais empregados(as) da empresa terceirizada “Entidade B”;⁶
- b) trata-se do primeiro serviço público do Distrito Federal – e até a presente data, o único – efetivamente terceirizado,⁷ no que se refere às atividades públicas típicas próprias do Estado;
- c) os(as) trabalhadores(as) que executam o serviço de limpeza urbana exercem as suas atividades em um ambiente visivelmente insalubre; vê-se no conjunto que são condições de trabalho que em si irrompem a violência – nos seus valores, no seu corpo, com o não-reconhecimento, com a desigualdade; a própria natureza da atividade expõe os(as) trabalhadores(as) a um esforço físico intenso, a contatos com agentes biodegradantes,⁸ a posturas anômalas, a ferimentos perfuro-cortantes, movimentos repetitivos, ritmo submetido às pressões temporais determinadas por fatores organizacionais. Não seria, por

⁴ Nesta dissertação todas as transcrições das teorias dos autores citados e demais documentos encontram-se em itálico.

⁵ Vide, no Anexo I, a identidade da “Entidade A”.

⁶ Vide, no Anexo II, a identidade da “Entidade B”.

⁷ A terceirização formalizou-se em setembro de 2000.

⁸ O destaque ao contato manual com o lixo, particularmente, com restos de seres vivos – vísceras de animais mortos –, aparece com frequência nas falas dos(as) trabalhadores(as) e parece ser um dos lamentos mais marcantes.

demais inoportuno, evocar aqui os dizeres de um trabalhador da “Entidade B”, que exerce o serviço de limpeza no Distrito Federal, e recusa-se a ser nomeado “lixeiro”. A isto, responde de pronto: *lixeiro é você que suja a rua, eu sou o limpador*,⁹

- d) existe, após a implementação da terceirização dos serviços públicos de limpeza no Distrito Federal, um extenso número de ações judiciais movidas pelos(as) trabalhadores(as) contra a empresa terceirizada, pleiteando direitos violados, tais como adicional de insalubridade, aviso-prévio; e, comparativamente, este número de ações é bem superior ao número que havia em face do ente público (“Entidade A”) – nos anos de 1995 a 2000¹⁰ foram ajuizadas 62 (sessenta e duas) ações judiciais contra a “Entidade A”, enquanto que nos anos de 2000 a 2003¹¹ foram ajuizadas contra a empresa terceirizada (“Entidade B”) 395 (trezentos e noventa e cinco) ações judiciais; bem como, existem numerosos acidentes de trabalho.

Nesse sentido, ao eleger como objeto da pesquisa a produção/intensificação dos atos e dos estados de violência nas relações de trabalho terceirizadas, comparando-os aos existentes nas relações de trabalho anteriormente mantidas pelos(as) servidores(as) da “Entidade A”, quando exerciam o serviço de limpeza urbana, encontra-se neste cenário de terceirização de serviços públicos de limpeza urbana do Distrito Federal, um fértil campo de investigação para responder ao problema proposto.

É indispensável para este trabalho uma análise acurada de alguns aspectos do processo de “terceirização” e de “serviços públicos”, que é devidamente desenvolvida no capítulo 3.

Entretanto, impõe-se esclarecer que terceirização significa a transferência para terceiros da execução de determinados tipos de serviços – que no contexto da reestruturação produtiva ganham contornos mais complexos (Antunes, 2000). Assim, quando o Governo do

⁹ Nesta dissertação todas as transcrições de depoimentos encontram-se em formato “arial”.

¹⁰ Período compreendido entre janeiro de 1995 a setembro de 2000.

¹¹ Período compreendido entre outubro de 2000 a dezembro de 2003.

Distrito Federal contrata uma empresa para realizar, integralmente, a atividade de limpeza pública urbana¹² estará terceirizando tal serviço.

Entende-se, para esse fim, como terceirização integral da atividade, a transferência para o setor privado da completa execução e gerenciamento de uma área de serviços (Fernandes, 2001). No Distrito Federal, a exemplo da cidade de São Paulo, a totalidade do serviço de limpeza pública urbana é realizada por empresa privada.

Essa parceria ou “colaboração”, como o direito administrativo francês a denomina, pode materializar-se em um contrato de prestação de serviços ou por meio da concessão de serviços públicos, cada qual com um conjunto de características próprias.

Assim, no que tange às terceirizações dos serviços públicos, a transferência da atividade da mão pública para a mão privada não é mera alteração do sujeito agente, mas provoca toda uma modificação no objeto social. Implica uma alteração do sujeito, mas traz a alteração da ação da sociedade em si (Derani, 2002). A nova empresa passará a produzir valores de troca com o objetivo de obter lucro, enquanto que o Poder público produz valores de uso com o objetivo de satisfazer uma necessidade de interesse social, procurando remunerar a produção para continuar dispondo do capital produtivo. Lucro e liberdade de dispor de capital enfrentam lógicas distintas (Biondi, 1999). A lógica do mercado é distinta da lógica do serviço público (Derani, 2002).

Segundo sintetiza Autin (1997: 396):

Com isso dois pilares do Estado são afastados: o do serviço público e o do poder público. Isto ocorre porque o serviço público pressupõe a vinculação de recursos a objetivos públicos específicos, enrijecendo a liberdade de iniciativa econômica e o jogo dos mecanismos de mercado.

Então, a partir do momento em que as fronteiras do serviço público encolhem e que os segmentos passam sob uma gestão privada, os sujeitos de um Estado pretensamente integrador tornam-se vulneráveis (Derani, 2002).

¹² Vide, no Anexo I, a descrição das atividades de limpeza pública urbana.

Portanto, depara-se com uma realidade de intensa mutação nos dias atuais, cujos reflexos operam conseqüências significativas na esfera do trabalho, especificamente no que se refere à produção e à intensificação das práticas de violência em sua dimensão material e simbólica.

1.1.2. A natureza pública dos serviços de limpeza urbana

A importância de apresentar – ainda que de forma simplificada – a natureza jurídica dos serviços de limpeza urbana reside no fato de que as análises foram desenvolvidas levando-se, inclusive, em consideração os rebatimentos que a terceirização de tais serviços públicos provoca em todo o tecido social e os mecanismos que medeiam tais mudanças.

Vários são os argumentos apresentados pela doutrina jurídica (Fernandes, 2001; Di Pietro, 2001) para justificar a classificação dos serviços de limpeza urbana, como serviços públicos, dentre os quais se destacam que:

- a) correspondem a uma utilidade fruível pelas pessoas da sociedade;
- b) são prestados pelo Poder público diretamente ou por “quem lhe faça as vezes” no caso de terceirização ou concessão;
- c) em nome do interesse público, esses serviços, mesmo quando prestados por particulares, permanecem com o atributo de terem regime de direito público, por portarem um conteúdo de interesse público;
- d) são instituídos pelo Poder público em favor do interesse público. No caso específico da limpeza pública urbana é definido por lei, dispensando, inclusive, lei específica¹³ para que ocorra concessão;
- e) são atividades típicas próprias do Poder público, que condizem com o peculiar interesse da coletividade.

¹³ Nesse sentido é o artigo 2º da Lei n. 9.074, de 7 de julho de 1995.

No Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado, cuja matriz tem derivado diversos diplomas legais, foi estruturado o modelo da Administração Pública, estabelecendo o modo pelo qual devem ser executados os serviços públicos. A tradição jurídica no Brasil coloca-se em harmonia com o referido plano.¹⁴

Com efeito, os serviços de limpeza urbana são serviços públicos, cuja atividade poderá ser exercida pela iniciativa privada.

Assim, a Administração Pública pode desempenhar a atividade de limpeza urbana recorrendo à iniciativa privada. Vale dizer, que a execução indireta da limpeza urbana poderá ser feita parcial ou totalmente (Fernandes, 2001).

Conforme já dito, entende-se como terceirização integral da atividade a transferência para o setor privado da completa execução e gerenciamento. Entretanto, a fiscalização e a regulamentação permanecem na órbita da Administração Pública. No caso em estudo, a fiscalização continua com o ente público (“Entidade A”).

1.2. O contexto teórico-metodológico

A pesquisa investiga os atos e os estados, as expressões e os episódios de violência, nas dimensões materiais e simbólicas, ocorridos com os(as) trabalhadores(as) terceirizados(as) do serviço público, assim como as repercussões, os reflexos e as conseqüências nas condições de pleitear a cidadania¹⁵ como trabalhador(a).

¹⁴ Efetivamente, o Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, estabeleceu em seu artigo 10, parágrafo 7º, o seguinte:

Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada.

(...)

§ 7.º *Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.*

¹⁵ A análise procedida nessa dissertação é dentro de uma abordagem da cidadania sob a mediação da categoria direito social, compreendida no elenco dos direitos humanos: direito ao trabalho, direito ao salário igual, direito à

Assim, o objetivo é de compreender como as práticas de violência – sob o olhar das suas diversas modulações materiais e simbólicas – no contexto das terceirizações dos serviços públicos de limpeza urbana no Distrito Federal, são produzidas, desencadeadas e/ou intensificadas, bem como evidenciar a presença dessa violência como expressão ou manifestação de poder ou de coerção nas relações de trabalho terceirizadas. A análise focaliza, precipuamente, dois contrastes: o primeiro estabelece-se entre as duas organizações, por meio das condições de trabalho mantidas com os(as) trabalhadores(as) da “Entidade A”¹⁶ (que tem como finalidade precípua a limpeza urbana no DF) que executava os serviços de limpeza urbana, e os(as) trabalhadores(as) da empresa terceirizada “Entidade B”¹⁷ (empresa privada que atualmente executa os mencionados serviços); o segundo contraste é decorrente das repercussões provocadas nos(as) trabalhadores(as) de ambas as entidades, diante da postura adotada pela população em relação aos(as) trabalhadores(as) do serviço de limpeza urbana.

Para tanto, a metodologia de trabalho proposta volta-se para uma abordagem e análises comparativas, de acordo com os procedimentos especificados nos subitens a seguir.

1.2.1. Uma abordagem quantitativa e qualitativa do cenário empírico

A pesquisa iniciou-se com a acumulação de base teórica e posterior levantamento bibliográfico atinente ao conteúdo, além de artigos, de citações, de teses e de dissertações, para dar suporte à investigação. A base teórica eleita encontra-se apresentada nos capítulos 2 e 3 desta dissertação.

Para alcançar os objetivos propostos, foi necessário realizar uma análise comparativa dos dados empíricos referentes às relações de trabalho estabelecidas, com os(as) trabalhadores(as) de limpeza pública urbana do Distrito Federal, antes e após a terceirização. Para a coleta, investigação e análise dos dados empíricos foram realizadas abordagens

previdência em caso de doença, velhice, morte do arrimo de família e desemprego involuntário, direito condizente a uma vida digna, direito ao repouso e ao lazer e o direito à educação (Telles, 2003).

¹⁶ Vide, no Anexo I, a identidade da “Entidade A”.

¹⁷ Vide, no Anexo II, a identidade da “Entidade B”.

quantitativas e qualitativas. Justifica-se a utilização dos dois métodos porque a pesquisa investiga um fenômeno complexo, cujas especificidades do problema e dos objetivos exigem uma busca abrangendo diferentes variáveis. Nesse sentido, Laville e Dione (1999: 41) afirmam:

(...) os fenômenos humanos repousam sobre a multicausalidade, ou seja, sobre um encadeamento de fatores, de natureza e de pesos variáveis, que se conjugam e interagem. É o que se deve compreender, estima-se, para verdadeiramente conhecer os fatos humanos.

Abordar, desse modo, o fenômeno da violência nas relações de trabalho em suas dimensões materiais e simbólicas pressupõe, além de uma postura compreensiva – ou seja, um alargamento da visão das percepções explicativas tradicionais –, operar um autêntico aprofundamento da questão, na busca do que é tangível, mas também do que é intangível, alcançando, assim, a sua multicausalidade.

A abordagem qualitativa é assumida na pesquisa porque interessa, também, compreender as práticas da violência a partir da perspectiva dos(as) atores(as) envolvidos. Como assegura Minayo (1993: 22), a pesquisa qualitativa busca:

(...) o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

A utilização do método quantitativo também foi necessária, pois a pesquisa procedeu a uma análise comparativa entre as situações dos(as) trabalhadores(as) de duas organizações, possibilitando o estabelecimento de contrastes, com o emprego da quantificação tanto nas modalidades da coleta de informações, quanto no seu respectivo tratamento por meio de técnicas estatísticas (Richardson, 1999).

1.2.2. Procedimentos da coleta dos dados: documentos pesquisados, entrevistas e grupos focais

Para a identificação e detecção das facetas e dos elementos característicos de violências ocorridas nas relações de trabalho dos(as) funcionários(as) de limpeza urbana, foi inicialmente realizado um levantamento exploratório, compreendendo o período de janeiro de 1995 a setembro de 2004, sobre as fontes documentais relativas aos(as) próprios(as) trabalhadores(as) das organizações estudadas. Dentre os procedimentos utilizados para proceder à investigação em tela, destacam-se:

- a) ficha cadastral dos(as) trabalhadores(as) da “Entidade A” e “Entidade B”. Foi realizado um levantamento do perfil desses(as) trabalhadores(as), especificamente no que tange ao regime jurídico que estão submetidos e demais implicações legais na relação de trabalho; número total de homens e de mulheres ¹⁸ e suas respectivas ocupações/cargos bem como levantamento da caracterização por raça/etnia, faixa etária e escolaridade que constam da ficha cadastral e que constituem um indicador classificatório dos(as) trabalhadores(as). Por fim, foi verificado o tempo médio de permanência desses(as) trabalhadores(as) na “Entidade B”;¹⁹
- b) coleta de dados do número de ações judiciais movidas pelos(as) trabalhadores(as)/empregados(as) da empresa terceirizada, “Entidade B”, no período de outubro de 2000 a dezembro de 2003, e pelos(as) trabalhadores(as) da “Entidade A”, que exerciam atividades de limpeza urbana antes da terceirização, no período de janeiro de 1995 a setembro de 2000, bem como a identificação dos objetos dos pedidos formulados nessas ações. Elaborou-se um quadro comparativo destacando o número e a natureza dos pedidos formulados pelos(as) trabalhadores(as) das duas organizações;

¹⁸ Somente em relação aos(as) trabalhadores(as) da “Entidade B”.

¹⁹ Não foi possível fazer uma análise comparativa detalhada, no que se refere aos dois últimos itens, pois não foram disponibilizados os documentos respectivos pela Autarquia (“Entidade A”), sob a justificativa de que os mesmos não mais se encontravam sob a sua tutela.

- c) identificação e comparação do número de mulheres e de homens que trabalham na empresa terceirizada, suas ocupações/atribuições e acidentes de trabalho que violentam os(as) trabalhadores(as), ocorridos no período deste estudo – 1995 a 2004;
- d) identificação do número de acidentes de trabalho ocorridos no período de 1995 a 2004, com os(as) trabalhadores(as) de limpeza urbana da “Entidade A” e da “Entidade B”, e, posterior análise comparativa dos processos (indícios/fragmentos) desencadeantes das práticas de violência; constatou-se que em um período de 5 (cinco) anos – janeiro de 1995 a dezembro de 1999 – ocorreram 183 (cento e oitenta e três) acidentes de trabalho com os(as) trabalhadores(as) da “Entidade A”; enquanto que, após a terceirização, em um período de 1 (um) ano e 9 (nove) meses – janeiro de 2003 a setembro de 2004 – ocorreram 262 (duzentos e sessenta e dois) acidentes de trabalho registrados com os(as) trabalhadores(as) da “Entidade B”;
- e) seguiu-se a realização da coleta de dados relativa ao conteúdo dos Acordos Coletivos de Trabalho, bem como dos Dissídios Coletivos, em que tenham tomado parte a empresa terceirizada e o respectivo sindicato representante de seus(suas) trabalhadores(as), no período de outubro de 2000 a setembro de 2004. A partir desta análise, foi elaborado, no capítulo 5 dessa dissertação, um breve sumário desses instrumentos, destacando os aspectos que podem remeter às condições de violência a que se sujeitam os(as) trabalhadores(as);²⁰
- f) elaboração de um histórico das duas organizações – “Entidade A” e “Entidade B”–, constantes dos Anexos I e II, identificando suas características gerais, bem como algumas peculiaridades referentes às atividades de limpeza urbana, lixo urbano e, até mesmo, um glossário, contendo expressões e notas explicativas sobre o assunto.

²⁰ Os(as) trabalhadores(as) da “Entidade A”, por serem servidores(as) públicos(as), conforme entendimento exarado pelo STF, não têm direito à celebração de acordos coletivos e nem à participação em dissídios coletivos.

Foram, também, realizadas 5 (cinco) entrevistas semi-estruturadas e 4 (quatro) grupos focais, com alguns(mas) atores(as) sociais envolvidos(as) diretamente com o problema da pesquisa.

As entrevistas foram feitas com a gerente de recursos humanos, o engenheiro de segurança do trabalho, o médico e a enfermeira do centro de atendimento de primeiros socorros – todos(as) empregados(as) com vínculo celetista da “Entidade B”. Por fim, foi também entrevistada a professora do “Programa Social de Alfabetização e Ensino Fundamental” desenvolvido pela “Entidade B”, em parceira com o SESI.²¹

Os grupos focais foram realizados com 42 (quarenta e dois) trabalhadores(as) das “Entidade A” e “Entidade B”. Com os(as) trabalhadores(as) da “Entidade B”, realizou-se 3 (três) grupos focais e com a “Entidade A”, 1 (um) grupo focal, com diferentes participantes, nos quais todos(as) desempenhavam atividades operacionais atinentes à área de limpeza urbana (varrição, coleta, capina, roçagem) e alguns – somente homens – da área de manutenção (soldadeiros e borracheiros).

Os(as) referidos(as) participantes têm uma faixa etária entre 22 (vinte e dois) a 35 (trinta e cinco) anos de idade, à exceção de duas mulheres – uma com 39 (trinta e nove) anos e outra com 51 (cinquenta e um) anos de idade – e um homem – com 53 (cinquenta e três) anos de idade. Todos(as) são alfabetizados(as), mas sem a conclusão do ensino fundamental. A maioria desses(as) trabalhadores(as) são casados(as) e com filhos. Apenas um trabalhador e uma trabalhadora se apresentaram como separados de seus respectivos cônjuges.

No primeiro grupo focal, cuja duração foi de quatro horas e 20 (vinte) minutos, participaram 16 (dezesesseis) trabalhadores(as) da “Entidade B”, com 13 (treze) homens e 4 (quatro) mulheres. No segundo grupo focal, cuja duração foi de duas horas e quarenta minutos, participaram 11 (onze) trabalhadores(as) da “Entidade B”, com 3 (três) mulheres e 8 (oito) homens. No terceiro grupo focal, cuja duração foi de duas horas, participaram 8 (oito) trabalhadores dessa empresa, todos homens. O quarto grupo focal, foi realizado com os

²¹ Através deste projeto - Programa Social de Alfabetização e Ensino Fundamental -, devidamente reconhecido pelo MEC, são oferecidas aulas aos (às) trabalhadores(as) da “Entidade B”. No capítulo 3 serão tecidos alguns comentários sobre esse assunto.

trabalhadores da “Entidade A”²², cuja duração foi de duas horas, com 7 (sete) participantes, sendo todos homens.

A análise dos dados coletados na pesquisa, delineada nos capítulos 4 e 5, foi procedida levando-se em consideração os assuntos atinentes ao conteúdo de cada documento – e entrevista/grupo focal –, separando-os em unidades temáticas. Tal encaminhamento permitiu uma maior aproximação com o sentido e o significado dos dados, cuja sistematicidade contribuiu para o aprofundamento da compreensão.

As unidades de análise referentes às entrevistas e grupos focais, também foram recortadas em temas para a definição das categorias analíticas, cujas palavras, expressões e frases dos(as) entrevistados(as), foram apreciadas em função de sua situação no conteúdo focalizado e em relação aos outros elementos aos quais estão interligados e que lhes emprestam sentido e valor.

Portanto, esta foi a metodologia de trabalho utilizada na pesquisa, devidamente desenvolvida nos capítulos 4 e 5 desta dissertação.

²² Todos(as) os(as) trabalhadores (as) da “Entidade A”, que exerciam atividades de limpeza, foram distribuídos para outros órgãos públicos, após o processo de terceirização, dificultando ou mesmo impossibilitando o contato para a realização do grupo focal.

CAPÍTULO 2

A VIOLÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As transformações que vêm afetando todo o espectro das relações sociais, inclusive o quadro laboral e institucional da sociedade em que se produzem, lançam bases para distintas possibilidades de reorganização social, bem como à origem de um novo modo de produção: as terceirizações.

Segundo Antunes (2001: 17), paralelamente à mundialização produtiva, a lógica do sistema produtor de mercadorias, desprovido de orientação humanamente significativa, vem convertendo a concorrência e a produtividade em um processo autodestrutivo, gerando *altas taxas de precarizados, desempregados e violência no trabalho*. Destaca, ainda, que na era da reestruturação produtiva, das flexibilizações e das desregulamentações, a classe trabalhadora encontra-se mais fragmentada e mais complexificada:

(...) existindo um enorme incremento do subproletariado fabril e de serviços, o que tem sido denominado mundialmente de trabalho precarizado, em que os trabalhadores são conhecidos como terceirizados, subcontratados, 'part-time', entre tantas outras formas assemelhadas, que proliferam em inúmeras partes do mundo (Antunes, 2001: 19).

Nesse quadro Singer (1999) e Castel (1998) assinalam a questão da marginalização e da segregação de uma massa de trabalhadores(as) do circuito dos direitos legais, como também das condições de saúde e de sofrimentos físico-psicológico-mental decorrentes da prática de atos de violência.

Desemprego e precarização do trabalho, vulnerabilidade social, condições de baixa auto-estima e degradação das condições de vida, permeados por formas diversas de violência e incivildades que corroem os padrões de sociabilidade e interação social, são fatos

evidentes que vêm transformando as relações sociais, dando uma dimensão perversa quanto aos rumos que vêm tomando a modernização econômica dos últimos anos.

Nesse sentido, Viana (2001) sublinha o fato de que o processo de produção capitalista possui uma dinâmica que aponta para a necessidade do aumento da extração de mais-valor, resultando em conflitos, em repressão e em resistência, e, quando o capital consegue submeter o trabalho, produz outras formas diversificadas de violência, inclusive, mais intensas; e, destaca, dentre outros exemplos, as doenças, os acidentes e as mortes provocadas pelo processo do trabalho e, o próprio desgaste físico por trabalho penoso. Tal assertiva, pode ser confirmada por meio do depoimento de um trabalhador de limpeza urbana da empresa terceirizada – “Entidade B” –, cuja atividade é a coleta do lixo:

A gente vive assim: todo dia é a dor no corpo, no músculo, até novalgina é difícil de tirar; outra hora, é a cabeça que rola no chão, como aconteceu com um colega da gente, que esticou o corpo, a cabeça mesmo, um pouco mais pra fora, acho que pra tomar mais vento, pra afastar a catinga, na hora que o caminhão tava andando e veio o outro caminhão, e cortou fora (...) todo dia tem acidente, se não é grave, é muito grave (...) ou então é “lesera”.

Assim, pode-se dizer que as formas de violência nas relações de trabalho resultam do processo de reestruturação produtiva que o capitalismo engendra, cuja percepção pode ser mais fácil em alguns casos – tais como os acidentes de trabalho –; em outros, manifesta-se de maneira mais sutil e dissimulada (Viana, 2001).

Nos espaços de trabalho, as relações são estabelecidas entre um superior – que “geralmente” manda – e um inferior – que está submetido à hierarquia do sistema e naturalmente obedece – que por si só, faz brotar um ambiente propício ao surgimento de tensões, e, por sua vez, aos atos e aos estados de violência. As condições de trabalho portam, então, uma relação de força e, com ela, as marcas da violência – nem sempre visíveis – e, conseqüentemente, a marca dos valores da sociedade em que é gerada (Assunção, 2002). Nos espaços de trabalho, as exigências para atender à lógica do capitalismo fazem emergir os estados de violência, nos quais os(as) trabalhadores(as) acabam por construir uma prática de

submissão para contorná-la que mutila e suplicia os seus corpos (Foucault, 2002b). Os gestores do capital, embora cômicos dessas práticas presentes nas relações de trabalho, não as evitam, ao contrário, delas se beneficiam para buscar alcançar os seus fins de lucratividade.

Assim, no plano social, as mutações nos processos produtivos forjam uma nova realidade nas relações de trabalho ao instaurar novas formas de conflitos. O processo de reestruturação capitalista ao modificar as condições de trabalho e aspectos organizacionais impõe ou contribui, por conseguinte, para a configuração de novas formas de controle social (Elias, 1994).

Nesse toar, as possibilidades de eclosão de práticas de violência nas relações sociais – em particular nas relações de trabalho – são alimentadas por múltiplos fatores nas suas mais diversas simbolizações (Bourdieu, 2002): na hipersolicitação dos corpos, na pressão direta da hierarquia, nas jornadas prolongadas, na desigualdade social de tratamento, no sobretrabalho. O direito às noções básicas de cidadania parece, então, estar suspenso ou imperceptível. Nesse ponto, é interessante considerar que o sofrimento dos(as) trabalhadores(as) nem sempre é visível ou objetivável como insistem algumas abordagens (Dejours et al., 1994). Os mecanismos, os sentidos e as formas de irrupções de violências nas relações de trabalho são, no geral, muitas vezes silenciosos, intangíveis, sutis e não percebidos como atos discriminatórios pelas normas e leis (Bandeira e Batista, 2002).

Marx (1984) já denunciava que o capital não tem a menor consideração com a saúde e com a vida do(a) trabalhador(a), exceto quando a sociedade compele a respeitá-la. Pode-se, portanto, dizer que as condições de trabalho portam, em geral, as marcas de uma relação de forças, de dominação e dos valores da sociedade em que elas são geradas. De fato, nesse contexto, pode-se compreender o aumento do número de acidentes do trabalho, ocorridos com os(as) trabalhadores(as) de limpeza urbana do Distrito Federal, após a terceirização desses serviços.²³

Os atos de violência, nas suas diversas modulações ao atingir o indivíduo nos espaços laborais, circunscrevem um conflito, que ainda não é perfeitamente conhecido ou

²³ Vide tabela nº 7 do capítulo 5 dessa dissertação.

dimensionado, cujas engrenagens carregam e encarnam o signo da manutenção das diferenças em todos os patamares da vida individual e social; ou seja, representam a instauração do poder (Bandeira, 1998).

Assim, a tensão social torna-se presença marcante nas relações de trabalho oriundas das práticas de terceirizações e a organização do trabalho passa a se formar desconsiderando o sujeito, na direção do fortalecimento do movimento de reprodução do dinheiro. Em suma, a terceirização cria formas mais agonísticas e impessoais nas relações de trabalho, na qual práticas diversas de violência podem se fixar e rotinizar-se, deixando de ser eventuais para tornarem-se a marca do cotidiano, atingindo bruscamente o direito à vida e à dignidade do trabalhador (Velho e Alvito, 1996).

Com efeito, compreender as situações de violência significa no dizer de Bandeira (1998: 57):

(...) entender e perceber, ao mesmo tempo, a natureza das relações sociais, dos mecanismos da conflitualidade, do emaranhado das relações interpessoais e intersubjetivas, nas quais se movem as pessoas e os indivíduos. Vale dizer, que a possibilidade de entendimento da violência passa, necessariamente, pela compreensão da natureza das relações sociais.

Nesse sentido, a lição autorizada de Michaud (2001), ao definir os estados e os atos de violência, serve de esteio para inferir que essas relações de trabalho – estabelecidas no contexto da precarização do trabalho – estão expostas às irrupções de violência, precipuamente quando nos fixamos nas relações de poder e nas situações de eventuais confrontos entre os(as) seus(as) atores(as), marcadas pela ausência de um sistema de reciprocidade.

É no interior dessas relações, erigidas sob esse contexto de precarização do processo do trabalho, que a pesquisa delinea algumas dimensões da violência. Visando sua compreensão, tal abordagem é precedida por alguns fundamentos conceituais da violência.

2.1. Perspectivas teóricas da violência

Penetrar na complexidade e no emaranhado de perspectivas teóricas da violência e do conflito não é tarefa fácil. Neste compasso de idéias, torna-se interessante citar a perspectiva da complexidade analítica de Morin (1994:150):

O método da complexidade pede-nos que pensemos sem nunca encerrar os conceitos, que quebrems as esferas fechadas, que restabeleçamos as articulações entre o que está desconjuntado, que tentemos compreender a multidimensionalidade, que pensemos com a singularidade, com a localização, com a temporalidade, que não esqueçamos nunca as totalidades integradoras. (...) A totalidade é simultaneamente verdade e não-verdade, é isso a complexidade: a conjugação de conceitos que se combatem entre si (grifo nosso).

Assim, por nutrir o mais fiel interesse na transmissão do pensamento, e, se não, para acesso a uma discussão mais elaborada – e complexa –, e, para a orientação imprescindível à investigação, algumas dimensões, visões, definições, perspectivas ou significados teóricos da violência foram eleitos para nortear este trabalho. Os fundamentos teóricos escolhidos estarão sempre articulados com a esfera do trabalho, na tentativa de marcar um caminho próprio, verificando em que sentido a reestruturação produtiva e a terceirização estão comprometidas com a intensificação de violências e com novas formas de suas manifestações nas relações de trabalho.

No plano teórico, primeiramente, são retomadas as observações de Tavares dos Santos (1999), que destaca a perspectiva da complexidade que compreendem os conceitos e suas multidimensionalidades, para trazer, de forma bem sintética, o fio da matriz teórica dos estudos sobre violência e conflitualidade, buscada nos clássicos da sociologia.

Posteriormente, são analisadas as visões teóricas de Michaud e Bourdieu, procurando deles extrair uma compreensão mais acurada das dimensões da violência que se focaliza na investigação.

2.1.1. Considerações gerais da matriz teórica dos estudos sociológicos sobre a violência

Tavares dos Santos (1999) ao tecer algumas observações referentes à matriz disciplinar sobre a violência e conflitualidade, chama a atenção para as possibilidades de se desenvolver novas abordagens sobre as várias redes de dominação e de violência presentes nas formações sociais contemporâneas. O autor sinaliza a importância de se desenvolver investigações com perspectivas epistemológicas que resultem na formulação de novos instrumentos interpretativos, reafirmando a percepção de Adorno e Cardia (2002:20):

(...) vêm avançando rapidamente os estudos e pesquisas que procuram decifrar a violência – as percepções, os fatos e acontecimentos; o impacto sobre a justiça; as diversas formas e significados da violência para os distintos grupos sociais; as relações entre cidadania, segregação urbana e violência – na sociedade urbana brasileira.

Destaca também, Tavares dos Santos (1999), que a matriz teórica dos estudos sobre a violência é constituída a partir de percepções buscadas nos clássicos do pensamento sociológico: Marx, Weber e Durkheim. A seguir, de forma resumida, indicam-se os principais elementos conceituais do pensamento de cada um desses autores.

Assim, em Marx, são buscadas as análises sobre o modo de produção do social, as relações de classe, as contradições estruturais e as análises do conflito social e do papel da violência na história; em Weber, os textos de referentes ao poder do estado, principalmente no que diz respeito à noção de “monopólio legítimo da violência”, a relação entre dominação e legitimação, e, sobretudo as questões da burocracia, são sempre fontes de estudo para a análise da violência; e, em Durkheim, no percurso de compreensão da violência, são revisitadas as contribuições sobre a divisão social do trabalho e a integração/coesão social, a relação entre norma e conflito, o conceito de anomia, o estudo sobre o suicídio e a concepção do “crime” como fato social (Tavares dos Santos, 1999).

O Estado, na concepção marxista, é um instrumento da classe dominante, cujo papel é exercer a dominação sobre as demais classes, sob a aparência de estar resguardando os

interesses de toda a sociedade. Assim, dentro desta perspectiva, o Estado reflete, no campo político, as relações estabelecidas em nível econômico entre as relações de produção e as forças produtivas em um dado momento histórico. Quando o Estado se coloca como entrave ao desenvolvimento das forças produtivas e das relações correspondentes estabelecidas entre os homens, corre o risco de perecer (Teixeira, 1999).

O campo político – superestrutura –, neste referencial, aparece influenciado pelo econômico – estrutura – e a violência é usada como um instrumento de luta cuja racionalidade encontra-se nessa determinação estrutural, na luta de classes que ela engendra. Desta forma, a violência é percebida, por um lado, como instrumento dos(as) trabalhadores(as) na luta pela superação de sua condição subalterna, representante do domínio da classe burguesa dentro do modo de produção capitalista. Por outro lado, também o “Estado Burguês” faz uso da violência – por meio de seus aparelhos repressivos – para coibir as lutas da classe trabalhadora e mantê-la sob seu domínio (Marx, 2003).

Assim, para Marx, a ordem econômica tem uma posição metodológica única, entre as instituições da sociedade capitalista. Em suas palavras (Marx, 1978: 130), na “Crítica para o Prefácio da Economia Política”:

Em uma certa etapa de seu desenvolvimento, as forças produtivas materiais da sociedade entram em contradição com as relações de produção existentes ou, o que nada mais é do que a sua expressão jurídica, com as relações de propriedade dentro das quais aquelas até então se tinham movido. De formas de desenvolvimento das forças produtivas estas relações se transformam em seus grilhões. Sobrevém, então, uma época de revolução social.

Ao que tudo indica, parece que a chave para se entender a teoria marxista de ordem social, e que leva à compreensão da violência e do conflito, são os conceitos de produção e de reprodução da vida social. Os elementos propiciadores das mudanças existentes em cada ato, contribuem para a reprodução da vida social, juntamente com seus(as) atores(as) constituintes.

Na obra de Marx, existem duas formas de relações dialéticas. Uma é a dialética entre a humanidade e a natureza; a outra é a dialética entre as classes. Ambas estão ligadas à transformação da história e da cultura, afirmando a inventividade humana na modificação do mundo em um processo contínuo e recíproco (Marx, 1992).

Segundo o autor, na estrutura do capitalismo, as duas classes – os capitalistas e os(as) trabalhadores(as) – possuem interesses divergentes. O lucro é apropriado pelo proprietário dos meios de produção – os capitalistas. Esse lucro é obtido pela extração da mais-valia – trabalho produzido e não-remunerado – dos(as) trabalhadores(as) assalariados(as). Essa perspectiva antagônica acarreta o conflito entre as classes, latente ou manifesto, que é endêmico na sociedade capitalista; e que esta condição de antagonismo é mais ou menos diretamente controlada ou estabilizada pela atuação do poder político do Estado. Entretanto, Marx é bastante claro ao ligar conflito e poder com os interesses de classes (Marx, 1978).

Assim, sob a ótica do pensamento marxista, torna-se também claro, compreender as mudanças engendradas na máquina estatal, ao terceirizar os serviços públicos – tal como ocorreu com os serviços públicos de limpeza urbana do Distrito Federal: o aparelho estatal é levado a se reorganizar segundo as exigências do funcionamento dos mercados, dos fluxos dos fatores da produção e das alianças estratégicas. A política econômica do Estado passa a se formar na direção do fortalecimento do movimento de reprodução do dinheiro, e, via de consequência diminui as ações de implementação de bem-estar social (Derani, 2002). Os dados coletados nesta pesquisa, referentes ao aumento considerável do número de acidentes do trabalho e de ações judiciais movidas pelos(as) trabalhadores(as), após a terceirização dos serviços de limpeza urbana do Distrito Federal, permitem constatar o caráter antagônico – e gerador de conflitos – dos interesses instaurados dentro desse processo. E, nesse contexto, o serviço público – com uma nova roupagem (as terceirizações) – e as relações de trabalho – permeadas de formas mais agonísticas, no interior do atual modo de produção – crescem com a instauração e predominância dos interesses do mercado.

A importância que Marx confere aos dinamismos materiais das sociedades ligada ao desejo de ir além das teorias abstratas sobre o Estado, leva-o a tomar duas direções: por um

lado, ele se documenta sobre a situação dos(as) trabalhadores(as) das cidades e dos campos e sobre as lutas que esses empreendem para combater a miséria e a sujeição às quais estão reduzidos; por outro lado, empenhou-se em evidenciar os mecanismos econômicos e políticos que governam a sociedade atual e que estão na origem das crises e dos conflitos que a abalam (Tavares dos Santos, 1999).

O trabalho teórico de Marx traz o primeiro fundamento desta dissertação: visualizar a gênese dos conflitos e da violência na esfera do trabalho, a partir da lógica do capital – que por sua natureza estabelece um conflito entre capital e trabalho, entre os que detêm a força de trabalho e os que detêm os meios de produção. Lógica que socializa a produção, mas individualiza os bens e as riquezas oriundos do trabalho coletivo.

Cabe ainda ressaltar, que tal discussão, permite compreender a dimensão estrutural e materialmente organizada das relações de trabalho – estabelecidas dentro do contexto de reestruturação produtiva –, impondo aos(às) trabalhadores(as) facetas de uma violência que compromete sua capacidade de produzir, de ser autônomo e de participar livremente da sociedade. Este processo de vulnerabilização e, ao mesmo tempo, de “desarticulação” da capacidade produtiva e de “articulação” social do(a) trabalhador(a), retrata um dos aspectos marcantes da reestruturação produtiva, e, conseqüentemente da precarização do trabalho: as manifestações de atos de violência. Nestas condições, encontram-se os(as) trabalhadores(as) de serviços públicos terceirizados, vivendo sob uma organização social calcada em um processo de violação da dignidade do(a) trabalhador(a) em nome da produção do lucro e do capital.

Esta forma de percepção da violência e do conflito, como elementos de configuração e organização das relações capitalistas, faz-se presente nesta investigação, e, é um instrumento precioso para a análise dos conflitos, tensões e mecanismos que permeiam as relações laborais – no contexto da reestruturação produtiva movida pelo capitalismo “feroz” – estabelecidas com os(as) trabalhadores(as) da empresa terceirizada.

Para compreender a matriz teórica da violência em Weber, segundo Tavares dos Santos (1999), os textos referentes ao poder do Estado, principalmente no que diz respeito à

noção de “monopólio legítimo da violência”, a relação entre dominação e legitimação, e, sobretudo as questões da burocracia, são sempre fontes de estudo para a análise da violência.

Max Weber, em *Economia e Sociedade* (1999), apresenta conceitos – como ação e relação social, ordem legítima, dominação e Estado – a partir dos quais desenvolve a sua teoria visando a compreensão sociológica da sociedade. Ancorando-se nestas categorias, pode-se pensar uma noção de violência na perspectiva weberiana.

Weber (1999) distingue no conceito de política duas acepções, uma geral e outra restrita. No sentido mais amplo, política é entendida como “qualquer tipo de liderança independente em ação”. No sentido restrito, política seria liderança de um tipo de associação específica; em outras palavras, trata da liderança do Estado. Este, por sua vez, é defendido por Weber como uma comunidade humana que pretende o monopólio do uso legítimo da força física dentro de determinado território. Definido este conceito, Weber desdobra a natureza dos elementos essenciais que constituem o Estado e assim chega ao conceito de autoridade e de legitimidade (Weber, 1983).

Para que um Estado exista, Weber assevera a necessidade de um conjunto de pessoas – toda a sua população – que obedeça à autoridade alegada pelos detentores do poder no referido Estado. Por outro lado, para que os dominados obedeçam, torna-se necessário que os detentores do poder possuam uma autoridade reconhecida como legítima (Weber, 1983).

Em uma situação de dominação, os atores estão submetidos a:

(...) um estado de coisas pelo qual uma vontade manifesta do ‘dominador’ ou dos ‘dominados’ influiu sobre os atos de outros (do ‘dominado’ ou dos ‘dominados’), de tal sorte que num grau socialmente relevante estes atos têm lugar como se os dominados tivessem adotado por si mesmos e como máxima de seu agir o conteúdo do mandato (Weber, 1999: 699).

Tudo que contraria e rompe com a relação social de dominação representa um ato não-legítimo. A violência, quando generalizada, pode significar um rompimento da validade da ordem social (Marino, 1999).

Para evitar tais rupturas, a sociedade delega ao Estado o papel de manutenção da ordem por meio do exercício da violência física. Nas palavras de Weber (1999: 43):

Por Estado deve entender-se um instituto político de atividade continuada, quando e na medida em que seu quadro administrativo mantenha com êxito a pretensão ao monopólio da coação física para a manutenção da ordem vigente.

Nessa perspectiva teórica, pode-se atribuir a disseminação da violência na sociedade contemporânea ao não-cumprimento pelo Estado de seu papel externo de impor a obediência face à sua capacidade real ou potencial de utilização da coação física, e a fragilização das bases legítimas que sustentam a ordem social.

A partir da percepção da violência fundamentada em Weber, pode-se, neste trabalho, nutrir a interpretação que é construída para a análise da violência institucional, ao evidenciar as diversas formas de conflitos que a terceirização dos serviços públicos – promovida pelo Poder público – produz ou intensifica nas relações laborais dos(as) trabalhadores(as) de limpeza pública urbana. Partindo-se do entendimento de que toda ação do Estado – e seu poder de agir – há de se revestir de interesse coletivo, torna-se fundamental compreender como, a partir dele próprio – o Estado –, um serviço público é prestado à coletividade, mas com o sacrifício ou o prejuízo das camadas mais fracas da teia social – os(as) trabalhadores(as).

Uma vez identificada a legitimidade do Poder público em organizar e em prover as necessidades da sociedade, é preciso compreender como se constitui (e, até mesmo legaliza-se) a precarização das relações de trabalho – em tema de terceirização dos serviços públicos de limpeza urbana do Distrito Federal – e, conseqüentemente, como se manifestam os atos e os estados de violência dela decorrentes. Vale dizer, que nesta dissertação, discute-se, inclusive, como a ação institucional e as relações de poder e dominação, especialmente no bojo das formas políticas tipicamente modernas, entrelaçam na regulamentação das relações sociais de trabalho, e propiciam a produção/intensificação da violência. Para Weber há um aparato especializado na aplicação de sanções negativas, que, justamente por concentrar em si os

meios de violência, torna-se cada vez mais capaz de garantir a observação dos regulamentos sem o recurso efetivo da violência física.

Este aparato especializado, historicamente desenvolvido, será definido por Weber como sendo o Estado moderno. Nesse sentido, lembra o autor, que a paulatina racionalização e o controle do social, no sentido da rejeição da violência física, somente tiram o foco da violência que não tenha fins racionais, sem, entretanto, eliminá-la por completo.

As narrativas seguintes, de 3 (três) trabalhadores da “Entidade B”,²⁴ que têm como função a varrição das ruas, permite a identificação da violência institucional, ao evidenciar o rigor excessivo, a coerção e a segregação contidos na relação de trabalho estabelecida com a empresa terceirizada:

Quando a gente tá de cabeça baixa, olhando pro chão e varrendo a rua, aí você é bom! Mas, como agora, quando o natal tá chegando, aí você não vale de nada, nem prá sentar com o pessoal do interno, pra comemorar o amigo invisível, ou comer o pedaço da torta, do bolo (...) o que pode acontecer é chamar a gente pra varrer e limpar a mesa aqui do refeitório que eles comeram.

Agora cismaram que não pode ter dupla de mulher com homem para a varrição, só mulher com mulher, acho que é pra dar jacaré e homem com homem, pra dar lobisomem (...). Mas é para empresa economizar, pra não ter que fazer mais banheiro feminino, pois onde elas estão apeando, onde o ônibus deixa, não tem o banheiro de mulher. Eu gostava da minha parceira, a gente sempre combinava pra fazer o trabalho, pra cumprir o trecho, pra falar da vida, pra xingar escondido ou pra me acalmar quando a raiva vem e o cansaço bate. Eu acho que isso é discriminação, se é isso que a senhora perguntou, eu sinto que isso é discriminação, com homem e com mulher.²⁵

(...) e a gente não pode reclamar do salário pequeno não, nem da sede, e nem faltar, porque aí vem a advertência, qualquer coisa vem uma advertência em cima da gente, e quando completam três (advertência), eles te botam na rua (...).

²⁴ Os depoimentos transcritos foram colhidos durante a realização do grupo focal nº 3, no qual todos os participantes eram homens.

²⁵ Para as funções de varrição de rua, os(as) trabalhadores(as) da “Entidade B” são divididos em equipes constituídas de duplas, que deverão varrer, por dia, 1.500 (um mil e quinhentos) metros de rua. As informações mais detalhadas sobre as atividades de limpeza encontram-se no Anexo I desta dissertação.

Percebe-se, assim, que a violência institucional tem seus diversos matizes, seja na própria hierarquia organizacional, com forte conteúdo simbólico – onde a relação de dominação constrói a diferença, que é imposta de cima para baixo –, seja por intermédio das pressões e das coerções inscritas na estrutura empresarial, oriunda de uma política econômica fundada nesse novo modo de produção.

Nessa linha de pensamento, é importante também observar, como as relações de dominação vão se alterando dentro das estruturas institucionais, inclusive no plano jurídico, conforme se verifica nos acordos coletivos e nos dissídios coletivos em que fizeram parte a empresa terceirizada e os(as) trabalhadores(as) de limpeza urbana. As cláusulas desses instrumentos, que estão devidamente analisadas no capítulo 4 dessa dissertação, exibem as ambigüidades de uma relação de força, cada vez mais desequilibrada em virtude da generalização da precariedade nas relações de trabalho e da inércia do Estado mais inclinado a ratificá-la que a transformá-la.

Portanto, pode-se dizer que no percurso do desenvolvimento histórico do uso da violência como forma de coação e de mobilização social, sua aplicação tem sido monopolizada de maneira crescente pelo aparato coercitivo de um determinado tipo de associação ou de comunidade por consenso, organizada em um poder político e transformado em uma forma amenizada e regradada por parte da elite econômica e política, que insiste em propalar que o uso da violência é racional e neutro. Os dados coletados nesta pesquisa – analisados nos capítulos 4 e 5 deste trabalho –, especialmente aqueles relativos às condições laborais que os(as) trabalhadores(as) de limpeza da empresa terceirizada enfrentam, levam a considerar que esta “neutralidade” e suposta racionalização da violência institucional precisa ser recolocada.

Na teoria durkheimiana, a noção de violência ocupa um lugar importante. Ela não apenas é enunciada de maneira explícita, como constitui um aspecto central da solidariedade mecânica, baseada nas semelhanças entre os membros de uma sociedade (Tavares dos Santos, 1999). Este tipo de solidariedade corresponde ao direito repressivo, dirigido à punição de toda conduta que constitui crime. Assim, a violência – ou crime – é um ato contrário à coesão baseada na conformidade (Durkheim, 1983). Segundo Durkheim (1983: 100), (...) *um ato é*

socialmente mau porque é repellido pela sociedade (...) não o reprovamos porque é um crime, mas é um crime porque o reprovamos.

Durkheim compreendeu que a sociedade não era apenas o produto da ação e da consciência individual. Pelo contrário, entendeu que:

(...) as maneiras coletivas de agir e de pensar têm uma realidade exterior aos indivíduos, que em cada momento do tempo, a elas se conformam. (...) são não só exteriores ao indivíduo, como são dotados de um poder imperativo e coercitivo em virtude do qual se lhe impõe. (Durkheim, 1999: 26).

Assim, segundo o mesmo autor, quando a forma de solidariedade entre os homens se modifica, a estrutura das sociedades não pode deixar de mudar. Para Berger (1973), Durkheim não se interessava em estabelecer uma grande teoria da mudança social. Em seu entendimento, o fator principal da mudança social consistia na divisão do trabalho social e queria compreender as mudanças que caracterizavam a emergência da sociedade moderna. Na visão de Durkheim (1983), à medida que a divisão do trabalho se torna progressivamente complexa – um processo bastante acelerado pela industrialização – ocorrem mudanças nos laços fundamentais que ligam as pessoas na vida social.

A violência, nessa perspectiva, mais que um fenômeno individual ou do ator social, passou a ser percebida ou considerada como uma realidade social, cuja importância foi inquestionável para o estudo sociológico, nomeadamente para a compreensão das grandes estruturas de sedimentação e desenvolvimento social (Durkheim, 1999).

A teoria de Durkheim lançou luzes para explicar as causas da violência, ao focalizar a responsabilização do comportamento criminal por elementos típicos da própria sociedade que funciona como um ambiente verdadeiramente condicionador da ação individual. Mais que isso, sua concepção explica que as causas da violência e do crime podem estar relacionadas às disfuncionalidades fáticas e normativas do conjunto inter-relacional,

como podem resultar das opções consensuais dos ordenamentos sociais de cada época (Tavares dos Santos, 1999).

Por isso mesmo, interagir-se com a visão de Durkheim para analisar e detectar a violência no mundo do trabalho permite o diálogo de uma abordagem do tema, considerando determinados aspectos da sociedade – qual seja, a relação das práticas de violência nas relações de trabalho, *in casu*, com a terceirização/reestruturação produtiva – contribuindo para a elaboração de novas noções interpretativas da disseminação da violência.

Ademais, não se pode perder de vista que em seu livro *A Divisão do Trabalho Social*, Durkheim adverte para as formas de anomia que as estruturas de produção econômica geram na sociedade contemporânea, voltadas, exclusivamente, para o mercado e para o lucro, olvidando as antigas formas de solidariedade – orgânica – advindas das associações de trabalho – as corporações – e garantindo a coesão, harmonia e ordem social na sociedade.

Assim, com Durkheim, é possível entender que cada sociedade em um determinado período histórico produz normas sociais e culturais de relacionamento que servem de parâmetro para a compreensão do fenômeno da violência. Portanto, parece pertinente, no contexto dessa pesquisa, definir, “durkheimianamente”, a violência como um estado de rompimento ou geração de lacunas nas relações de solidariedade social e em relação às normas sociais e jurídicas vigentes em uma dada sociedade.

Para esta pesquisa, importa saber que a violência está agregada aos conflitos relacionais na esfera do trabalho, e que, por sua vez, possui suas relações de dominação próprias aos novos mecanismos impostos pelo mercado. Importa também realçar, no contexto da terceirização dos serviços de limpeza pública urbana do Distrito Federal, que a coesão social torna-se ameaçada, quando o próprio Estado – que tem a sua origem motriz no interesse da coletividade – propicia relações sociais matizadas por conflitos, exclusões e segregações.

Por fim, nesse breve percurso, da “matriz sociológica da violência”, buscou-se ressaltar alguns elementos de gênese desse fenômeno social. Tal percurso representa um desenho epistemológico de como as relações sociais produzem, engendram e conformam os sujeitos ao escopo da violência. Em Marx, tem-se a leitura de uma sociologia das estruturas,

que permite pensar como os sujeitos se organizam mediante as configurações materiais e simbólicas da violência, uma vez que a própria esfera do trabalho está calcada em uma lógica social de exclusão e precarização da força de trabalho. Weber autoriza uma sociologia compreensiva que busca nas ações sociais um entendimento para o funcionamento da sociedade capitalista ocidental e burocrático-legal. Dessa forma, torna-se possível analisar como os indivíduos existem e direcionam suas ações no mundo a partir de uma dominação racional-legal que toma a violência como um instrumento racionalizável para a contenção das forças sociais. Certamente, mais interessante ainda é avaliar a gestão da violência por parte do Estado, apoiado em princípios liberais de gestão, mas que podem, na maioria das vezes, pré-determinar a ação social dos sujeitos da esfera do trabalho. E, finalmente, em Durkheim, foi possível aportar-se em uma sociologia que permite um estudo sobre o equilíbrio e a funcionalidade do organismo social. Esta perspectiva oportuniza o entendimento sobre o que a sociedade enuncia como rompimento da estabilidade, da solidariedade e da consciência coletiva.

Após essa imersão na matriz sociológica da violência, com o objetivo de retomar alguns conceitos e visões sobre o tema, que se expressam no pensamento e nos estudos dos clássicos da sociologia – e, que estão presentes ao longo desse trabalho –, é, a seguir, tecida com mais acuidade e agudeza de análise, algumas abordagens da violência, recebendo as definições e interpretações de Michaud e Bourdieu.

2.1.2. A violência na perspectiva de Yves Michaud

Michaud (2001), em sua obra *A Violência*, apresenta os sentidos da violência, dizendo que se de um lado designa fatos e ações, opondo-se à paz e à ordem que perturba e questiona, de outro, configura uma maneira de ser da força, do sentimento ou de um elemento natural; é a força brutal ou desabrida que desrespeita as regras e passa da medida, e, assim, deixa marcas.

Acompanhando o pensamento deste autor, é possível compreender que a concepção da violência pode estar vinculada a critérios institucionais, jurídicos, sociais e até mesmo pessoais, conforme a vulnerabilidade física ou psíquica dos indivíduos. A ponderação de que o direito fornece definições restritas e que a lei permite certas violências em condições bem definidas, é uma inferência incisiva de Michaud (2001), quando expõe que, nessa concepção, está presente um elemento de força identificável com seus efeitos, e outro mais imaterial, na qual a violência não é mais o enfrentamento aberto de dois adversários. Destaca que os progressos tecnológicos se orientaram no sentido de produzirem, cada vez mais, uma violência indireta por meios cada vez “mais limpos”.

Traduzindo o autor, pode-se dizer que é nesta força imaterial que reside a violência estrutural, apresentando situações de dominação que abrangem todos os aspectos da vida social e política – inclusive as relações laborais – implicando em uma maior dificuldade para sua identificação, pois muitas vezes ela está camuflada por mecanismos de acobertamento e poder.

Enfatiza, também, Michaud, que para onde quer que se olhe, encontra-se no âmago da violência a idéia de força, de uma potência natural cujo exercício contra alguma coisa ou alguém, torna o caráter violento. Pondera, que ao formular uma definição de violência, referiu-se tanto aos seus atos quanto aos seus estados:

Há violência quando numa situação de interação, um ou vários atores agem de maneira direta ou indireta, maciça ou esparsa, causando danos a uma ou várias pessoas e graus variáveis, seja em sua integridade física, seja em sua integridade moral, em suas participações simbólicas e culturais (Michaud, 2001: 10).

Nesta primeira abordagem de violência – ao que parece ser uma definição mais descritiva –, o mencionado autor consegue abarcar: a) o caráter complexo das situações de interação nas quais podem intervir uma multiplicidade de atores(as) e também organizações burocráticas, administrativas e judiciárias, ou seja, não somente pessoas físicas, mas também jurídicas; b) as diversas modalidades, diretas e indiretas, de externalização e produção da

violência, levando-se em conta, inclusive, o avanço tecnológico; c) as formas e gradações de distribuição da violência, ou seja, se ela é praticada instantaneamente ou gradualmente e d) os diferentes tipos de danos que podem ser provocados: físicos, psíquicos, morais, patrimoniais, culturais e afetivos.

A inserção de “atos e estados de violência” na definição de Michaud (2001: 11), é explicitamente evidenciada ao explicar a sua distribuição temporal:

Pode-se matar, deixar morrer de fome ou favorecer condições de subnutrição. Pode-se fazer desaparecer um adversário ou afastá-lo progressivamente da vida social e política através de uma série de proibições profissionais e administrativas. (...) a dificuldade reside no fato de que esses estados de violência supõem situações de dominação que abrangem todos os aspectos da vida social e política e se tornam, assim, cada vez menos passíveis de localização (grifo nosso).

Com efeito, dentro da compreensão do autor, os mecanismos desencadeadores da violência, assim como suas formas de manifestação, de distribuição e de alvos, são múltiplos e diversificados. Vale dizer, que encerra danos e prejuízos materiais e físicos, assim como alcança, em graus variáveis, as dimensões morais e psicológicas do indivíduo.

A perspectiva que Michaud desenvolve sobre a violência, permite adentrar tanto nas situações mais aparentes como também naquelas em que suas manifestações localizam-se em um plano mais abstrato.

Assim, é perfeitamente apropriado ancorar-se na definição de violência desenvolvida por Michaud, para extrair, capturar, interceptar, analisar e compreender as práticas de violência situadas nas relações de trabalho terceirizadas.

Os dados, as informações e os depoimentos colhidos nesta investigação, indicam a prática de uma violência que convoca uma observação multidimensional desta categoria em estudo. Ao acompanhar o autor, é possível perceber a violência nas relações de trabalho terceirizadas do serviço público de limpeza urbana do Distrito Federal, nos movimentos que se situam entre os planos mais concretos aos mais dissimulados ou camuflados.

Nesse sentido, no plano que aqui é denominado concreto, a violência incidente nas relações laborais dos(as) trabalhadores(as) de serviço de limpeza urbana do Distrito Federal manifesta-se nos acidentes de trabalho, nas doenças ocupacionais, nas dores musculares, nas situações de exposição ao risco, no direito concretamente violado e tipificado na lei e nas normas; enquanto que no plano, ora denominado dissimulado, a violência é multifacetada, formando uma tessitura de elementos que se capilarizam na estrutura material e imaterial dessas relações de trabalho: nas diversas formas de segregação, discriminação e exclusão que transversalizam essas relações laborais, nos sofrimentos decorrentes de diversificados fatores que se encontram inseridos no mundo laboral (a negação da alteridade, os sentimentos de vergonha, de menosprezo, de embaraço, de tristeza), a ausência de auto-estima, a confusão em relação às atribuições identitárias, a vulnerabilidade social. Os atos e estados de violência, tal como narrado pelos(as) trabalhadores(as), evocam significados de:

- Doença, dor, resignação:

(...) todo dia alguma coisa acontece com a gente, é dor de cabeça, é sede, é dor muscular, é dor de tudo (...) mas não tem jeito, é assim mesmo o trabalho (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cuja função é a coleta do lixo).

- Vulnerabilidade, exploração, submissão:

(...) se a gente chega 5 minutos atrasado, leva advertência, na terceira vez, você já está despedido (...) e não tem essa de atestado não (...) fica falando da dor no seu pé ou no braço que é aí que você não serve, tá na rua! (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cuja função é a varrição das ruas).

- Menosprezo, baixa auto-estima, discriminação, segregação, exclusão, condições laborais penosas:

(...) passa gente e fala: olha aí o lixeiro! Como se a gente é que fizesse o lixo! (...) a gente limpa (...) a gente recolhe o lixo que as pessoas fazem! (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cuja atividade é a coleta do lixo).

(...) outro dia um cara da padaria se negou a vender uma coca-cola pra mim (...) por quê? Por que eu sou o cenourinha? (referindo-se ao característico uniforme alaranjado). Por que eu não sou o bacana que chega todo arrumadinho? (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cuja atividade é a varrição das ruas).

(...) se a gente não estudou é porque não teve oportunidade. Sabe lá o que é ter que pegar no pesado desde cedo? (Depoimento de um trabalhador da “Entidade A”, cuja atividade era a coleta do lixo).

(...) aqui só tem uma mulher que é motorista. Na varrição é que mais mulheres (Depoimento de uma trabalhadora da “Entidade B”, cuja atividade é a varrição das ruas).

(...) uma hora é o calor que vem de cima, outra hora é o calor que vem de baixo, do asfalto! E a sede, essa a gente tem que se acostumar... (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, que tem como atividade a varrição das ruas).

Concebendo os conflitos – em suas diferentes modulações e derivações – que ocorrem na tessitura da vida tal como vivida por seus(as) atores(as) sociais, tem de se levar em conta que determinadas ações ou inações, quando inseridas em um contexto socialmente estabelecido, podem ter significados que remetem a episódios de violência. Desse modo, depreende-se das falas transcritas que os episódios e estados de violências são situações presentes no trabalho cotidiano desses(as) atores(as). A violência, nem sempre manifesta, mas sempre presente pode ser evidenciada em várias circunstâncias e modulações, desde situações que evidenciam o estado de vulnerabilidade trabalhista, como no contato com a população, que em alguns casos não hesita em apontá-los como diferentes, e até mesmo desiguais. Aqueles que lidam com os dejetos da sociedade são vistos pela população como abjetos.

Cabe sublinhar, nessa linha de compreensão e de arcabouço teórico de práticas e significados de violência, o entendimento de Morais (1985) e Taille (2000) quando

apresentam, dentre as diversas formas de violência, aquelas que ferem o corpo e a psique de pessoas, grupos, classes, populações, nações etc; o diagnóstico de Santos (1996), dizendo que a violência pode ser vista como um instrumento social por meio do qual determinados interesses e lógicas podem se realizar; e as interpretações de Bourdieu (2003), de Pereira, Rondelli, Hollhammer e Herschmann (2000) e Soares (2003), a descrevem, inclusive, como ação dotada de linguagem e conteúdo nem sempre evidentes.

Ancorando-se nesses parâmetros, pode-se dizer que a percepção da violência passa pela análise da totalidade dos contextos em que se encontra inserida, pelo desmembramento abstrato dos fenômenos que a cerca, e, pela apreensão dos elementos interiores e exteriores às pessoas por ela atingida e por ela praticada (Santos, 1996).

Nesse sentido, observa-se que a violência enquanto fenômeno social e globalizado, ao mesmo tempo em que é incorporada à estrutura e explícita, pela via contrária, e em outros contextos, revela-se no subterrâneo das relações sociais e na subjetividade dos indivíduos. A violência tem várias facetas e nem todas se mostram com clareza, o que denota ser portadora de mecanismos complexos, sutis, escorregadios, dificultando a compreensão na sua profundidade. É nessa direção a descrição que Loureiro (1999: 98), desenvolve sobre violência:

A violência em nossos dias sai da sombra, ou é a própria sombra que aflora, emerge do individual e do social, sem deixar de ser a sombra e passa a ser, não se pode negar, um fenômeno real, visível em seus estardalhosos ou subliminar, subjacente às regras e normas; está em todo lugar.

Sobre esse aspecto, é importante considerar como as “várias facetas” da violência ou os seus “estados” ficam submersos nos acordos e dissídios coletivos da empresa terceirizada e seus(as) trabalhadores(as), cujas cláusulas somente enfatizam a questão econômica, postergando outros direitos garantidos no ordenamento jurídico (como, por exemplo, as negociações sobre a redução da jornada de trabalho, as creches, melhores condições de trabalho), dando aparência de hábeis conquistas em âmbito salarial, com a

recomposição da inflação.²⁶ Esse fato evidencia como as estratégias – “estados de violências” – do novo modo de produção estão incorporadas nas instâncias institucionais, jurídicas e burocráticas da sociedade, onde, ao que parece, levam os(as) trabalhadores(as) à uma submissão resignada, regida pelos mecanismos fluidos e eficientes do mercado.

O que fica patente é que a violência em toda sua multidimensionalidade é um fenômeno complexo.²⁷ É por excelência, segundo Sorel (1992), um dos fenômenos sociais mais singulares que a história menciona, sendo sutil e delicado por sua ambivalência e heterogeneidade; pressupõe fatos e ações, maneira de ser da força, do sentimento ou de um elemento natural, algo, ou alguém, que *force outro alguém a agir contra a sua vontade*, segundo Michaud (2001: 08). Está implícito, na caracterização da violência, o uso da força, da coerção – no dizer de Bourdieu (2001a) – e da intimidação. A violência, a partir da noção de uma rede de poderes que permeia todas as relações sociais, marcando as interações entre os grupos e as classes (Foucault, 2002a), envolve, por conseguinte, o sofrimento – que ultrapassa os limites da dor física e fornece elementos abstratos e subjetivos –, a experiência da fragmentação ou a experiência de caráter negativo – que pode estar representada pela doença, pela dor, pelo medo, pela fraqueza, pelas emoções negativas –, a inibição, a desconsideração, a anulação da identidade e do interesse profundo e o constrangimento. Os depoimentos a seguir, ilustram as vivências dos(as) trabalhadores(as) com esses sentimentos:

Todo dia a gente chega e pega na vassoura, e vai varrendo, varrendo, catando, e o sol batendo, e o asfalto queimando. Não sei o que é pior: a seca ou a chuva. Mas é a seca, porque vem uma sede danada, junto com uma dor de cabeça que aparece do nada, mesmo quando não tem sol. Aí eu penso que tenho meus filhos pra criar e pra levar o arroz e o feijão, e estamos aqui, todo dia, agüentando tudo (...) mas graças a Deus, temos o emprego, não sei até quando,

²⁶ Mesmo na esfera econômica, tais conquistas perdem significado, à medida em que os salários são efetivamente baixos, pois os(as) trabalhadores(as) de limpeza urbana (nas atividades operacionais: varrição, coleta, capinagem) têm como remuneração o salário mínimo.

²⁷ Complexidade pode ser entendida, segundo Morin (1990), como o conjunto de princípios de inteligibilidade, que unidos uns aos outros, poderiam determinar as condições de uma visão complexa do universo físico, biológico e antropológico-social; uma lógica probabilística, elástica, dialógica, generativa; a ideologia dos macro-conceitos recursivos que embasam as ordens físicas e organizacionais. Segundo Morin (1990), existe, em todo conjunto complexo, uma região clara e uma escura, sendo dever da ciência enfrentar a complexidade enquanto tal, em vez de se deter nas partes mais claras e mais simples.

mas estou aqui. Eu agradeço, todo dia (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, evangélico, cuja função é a varrição de rua).

(...) só quando chamam a gente de cenourinha ou de lixeiro é que eu fico chateado! Eu não estou roubando, estou trabalhando, e duro, no sol e na chuva, catando a sujeira que todo mundo faz! (Depoimento de um trabalhador, cuja atividade é a varrição de rua, referindo-se ao seu uniforme de trabalho de cor alaranjada).

Falar que eu gosto eu não gosto, eu ano gosto não, mas eu tenho que trabalhar. Mas eu tenho que fazer tentar gostar. É que o trabalho aqui é duro mesmo, e é de risco, porque qualquer hora é você que pode estar com a pema ou o braço quebrado, ou até sem ele! (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cuja atividade é a coleta do lixo).

(...) não passam três dias sem alguém ter problema sério, todo dia tem acidente. É uma corda bamba: qualquer hora você pode cair (...) do caminhão, atropelado, dos machucados, dos cortados! (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cuja atividade é a coleta do lixo).

Todas essas percepções acerca da violência permitem mostrar – como outros tantos lugares onde se defrontam forças antagônicas,²⁸ como é o caso das relações travadas nos espaços de trabalho – que, para além de uma aparência homogênea e intangível, pode-se reconhecer e compreender uma pluralidade de aspectos que permitem reconhecer a predominância da violência, com suas variantes, suas especificidades, suas estratégias e seus contornos.

Nesse compasso de idéias, Foucault (2002a) salienta que a violência encontra o seu fundamento mais profundo na racionalidade que se emprega para praticá-la. Essa perspectiva da violência, como fenômeno que possui a sua lógica, o seu metabolismo, a sua racionalidade e sua coerência, permite um inter-relacionamento com o exercício do poder com laços mais duráveis, com mecanismos mais eficientes e com cálculos mais exatos de controle em seus diversificados campos de atuação e em suas intrincadas ações.

²⁸ Max Weber (cf. citado em Maffesoli, 2001) considerando a força e a potência da violência, reconheceu que é preciso compreendê-la como manifestação maior do antagonismo existente entre vontade e necessidade.

Por todo o exposto, a violência pode ser compreendida como uma série de atos praticados de modo progressivo ou instantâneo, com o intuito de forçar o outro a abandonar o seu espaço constituído, a eliminar seus movimentos de desejo, de autonomia e de liberdade, impondo-lhes suportar o peso de sofrimentos em suas dimensões materiais e simbólicas, configurando, envolvendo ou criando situações marcadas pela diferença nos seus mais diversificados aspectos.

Finalizando, e, destacando o pensamento de Michaud para ancorar a focalização e respectivas análises das práticas de violência, que são procedidas nos capítulos seguintes, passa-se, a seguir, a reflexão de algumas abordagens da violência, em sua dimensão simbólica – visando à ampliação de seu espectro e contextualizada nas relações de trabalho –, destacando como marco teórico o pensamento de Bourdieu.

2.1.3 A violência simbólica na perspectiva de Pierre Bourdieu

Para compreender, em sua “dupla verdade” – no dizer de Bourdieu (2001b) –, as diferentes práticas de violência, precipuamente em sua dimensão simbólica, ocorridas na esfera do trabalho, torna-se necessária a imersão nas peculiaridades objetivas, subjetivas e intrínsecas que circunscreve o fenômeno da violência nas relações de trabalho,²⁹ *in casu*, dos(as) trabalhadores(as) de serviço de limpeza urbana do Distrito Federal.

Quando se fala da experiência do trabalho, sob a perspectiva do(a) trabalhador(a), frequentemente são olvidados os dois extremos em que se situam o interesse pelo trabalho e suas lógicas de passagem: ganhos reais e ganhos simbólicos *versus* perdas objetivas e perdas subjetivas. Vale dizer, que adentrar na análise das práticas de violência ocorridas nas relações

²⁹ Segundo Bourdieu (2001: 247), a violência só pode ser compreendida em sua dupla verdade (...) ou em sua verdade objetivamente dupla, quando se efetua a segunda inversão indispensável para romper com o erro escolástico que consiste em deixar de incluir na teoria a verdade ‘subjetiva’ com a qual foi preciso romper, por meio de uma primeira inversão paradoxal, a fim de construir o objeto de análise.

de trabalho, especialmente no que se refere à sua dimensão simbólica, requer um esforço de percepção e de entendimento da composição e das estruturas do chamado espaço social.³⁰

Para Bourdieu (2001a), quaisquer distinções ou divisões do espaço social se exprimem real e simbolicamente no espaço físico apropriado. Esse espaço é definido pela correspondência mais ou menos estreita entre uma certa ordem de coexistência (ou de distribuição) do(as) agentes sociais e uma outra ordem de coexistência de suas propriedades.

Então, esse espaço social, caracterizado pela posição relativa desses agentes sociais e, via de consequência, pela estrutura de distribuição do capital – econômico, cultural, social etc – e dos poderes correspondentes –, é também gerador de rendas materiais e simbólicas. É, portanto, um móvel de lutas e de confrontos, pois pode assegurar diferentes formas possíveis de dominação; sendo uma estrutura de distribuições, é o fundamento das tomadas de posições antagônicas (Bourdieu, 2003).³¹

Este breve apanhado teórico presta-se à necessidade de rapidamente situar o poder simbólico, a dominação simbólica e a violência simbólica. Entender a construção da violência simbólica dentro do ponto de intersecção entre poder, dominação e diferenças (posição no espaço social) permite a utilização de uma gama de ferramentas analíticas que viabiliza a sua compreensão.

Na verdade, uma reflexão da violência e suas diversas gradações passam também pela compreensão dos dispositivos econômicos, jurídicos, institucionais, midiáticos e tantos outros, utilizados para a permanência e perpetuação das forças hegemônicas. Para a comprovação de tal assertiva, basta examinar como os sistemas sociais estratificados de

³⁰ Para Bourdieu (2001b; 2003), o espaço social é definido tanto pelas posições na estrutura de distribuição das diferentes espécies de capital, como também pela distinção das posições que o constituem, isto é, como estruturas de justaposição de posições sociais.

³¹ Bourdieu revelou que o espaço social é organizado por dois princípios de diferenciação entrecruzados – o capital econômico e o capital cultural –, cujas distribuições definem as duas oposições que circundam as linhas maiores de clivagem e de conflito nas sociedades avançadas, aquelas entre as classes dominantes e as dominadas (definidas pelo volume de seu capital), e aquelas entre frações rivais da classe dominante (opostas pela composição de seu capital). A teoria do espaço social, composição de grupos e competição simbólica, forma para Bourdieu, a base, na qual, dois modos de dominação, pessoal e estrutural, são diferenciados e seus modos de operar traçados por meio da modelagem do “corpo como um operador analógico” da prática. Daí, então, a categoria de poder simbólico, definida como a habilidade para conservar ou transformar a realidade social pela formação de suas representações, isto é, pela inculcação de instrumentos cognitivos de construção da realidade que escondem ou iluminam suas arbitrariedades inerentes, toma o centro do palco (Bourdieu, 2002).

hierarquia e dominação persistem e se reproduzem ao longo de sucessivas gerações. E nesse movimento, a constituição do capital simbólico assegura formas de dominação, que envolvem a dependência dos que ele permite dominar. É lapidar a ponderação de Bourdieu (2001a: 205), quando infere que a força simbólica constitui uma forma de poder:

(...) a ação transformadora é tanto mais poderosa quando se exerce no essencial, de maneira invisível e insidiosa, por intermédio da familiarização com um mundo físico simbolicamente estruturado e por meio da experiência precoce e prolongada de interações animadas pelas estruturas de dominação.

Vale dizer que, toda essa estrutura de dominação – material e simbólica – constitui a própria força dormente de onde a violência extrai a sua misteriosa eficácia. Mesmo quando a dominação repousa sobre a força nua e crua, ela sempre tem uma dimensão simbólica. (Bourdieu, 2001a).

Nesse sentido, merece transcrição, o depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, que exerce suas atividades laborais na coleta do lixo, cujo teor, revela os estados de violência – em sua dimensão material e simbólica – manifestados nos sentimentos de opressão, subalternidade, ausência de reconhecimento, excesso de rigor no tratamento, exploração e mitigação de direitos trabalhistas e da própria cidadania:

(...) o salário que é muito baixo, não dá prá quase nada; não que eu seja desagradecido, eu agradeço, mas poderia melhorar um pouco; mas a gente sabe que isso não pode nem falar (...) a gente não pode nem ficar doente, pois pode perder o emprego, mandar embora mesmo!

Importante também salientar, dentro deste contexto estrutural de dominação, que os atos de submissão e de obediência, são atos de conhecimento e de reconhecimento, os quais, nessa qualidade, mobilizam estruturas que permeiam tanto as dimensões materiais como também simbólicas; mobilizam estruturas cognitivas suscetíveis de serem aplicadas a todas as coisas do mundo e, em particular, às estruturas sociais:

(...) a ordem simbólica repousa de fato na imposição sobre o conjunto dos agentes de estruturas estruturantes que devem uma parcela de sua consistência e de sua resistência ao fato de serem, ao menos na aparência, coerentes e sistemáticas, e de ajustarem às estruturas objetivas do mundo social (Bourdieu, 2001b: 214).

Por isso mesmo, no poder simbólico, existe um acordo tácito que funda a relação de submissão. Existe uma vinculação do dominado à ordem estabelecida, que já se encontra enraizada nas estruturas incorporadas e nas estruturas objetivas do mundo social, convertidas em esquemas práticos, de onde emerge fecunda a violência simbólica, como os que organizam as relações entre empregado(a) e empregador(a) (Bourdieu, 2001a).

Diante do exposto, pode-se inferir que a violência simbólica descreve um processo pelo qual as estruturas do sistema – sejam elas objetivas/materiais ou simbólicas, promovem os interesses dos grupos dominantes, bem como distinções ou hierarquias, ao mesmo tempo em que promove a violência simbólica.

Com efeito, Bourdieu (2001b: 217) entende como violência simbólica:

(...) essa coerção que se institui por intermédio da adesão em que o dominado não pode deixar de conceder ao dominante, na medida em que não dispõe, para o pensar e para se pensar, senão instrumentos de conhecimento que tem em comum com ele e que não são senão a forma incorporada da relação de dominação.

Logo, somente se consegue pensar essa forma particular de dominação sob a condição de superar qualquer alternativa entre a coerção por meio de força e o consentimento. O efeito dessa dominação simbólica exerce-se na obscuridade das estruturas, que estão inscritas nos esquemas de percepção, de apreciação e de ação, muito aquém das decisões da consciência e dos controles da vontade.

Assim, no que diz respeito às práticas de discriminação, de exclusão, de segregação e de estigmatização, ocorridas nas relações de trabalho, pode-se inferir que vão se produzindo, com maior ou menor intensidade, pois se encontram encravadas nas estruturas sob

a forma de disposições, constituindo o produto de uma relação de dominação, que se perpetua na objetividade e na subjetividade, trazendo consigo um reforço contínuo da violência em suas diferentes gradações.

Nas narrativas dos(as) trabalhadores(as) das duas organizações, os sentimentos de desprezo, humilhação e segregação, estiveram sempre presentes ao se descrever suas relações de trabalho. Contudo, para os(as) trabalhadores(as) da “Entidade A”, as repercussões, seja na esfera objetiva ou subjetiva, de atos discriminatórios e segregatórios nas relações de trabalho, foram descritas com menor intensidade e menos sofrimento, pois, sendo estáveis no serviço público – e, possuindo as garantias e demais vantagens próprias ao regime jurídico aplicável – não se encontram em posição de total vulnerabilidade, nem tão pouco em contato com as exigências patronais inflexíveis inerentes à lógica mercantilista, como é o caso dos(as) trabalhadores(as) da empresa terceirizada. É o que se pode depreender dos seguintes depoimentos transcritos:

Quando a gente tava na rua, fazendo a coleta, a gente passava umas boas, de xingação e muito palavrão (...) Dentro do interno também, porque a gente era do serviço da rua. Quando eu estava com mais raiva eu respondia, com grito mesmo, que eu tinha no final do mês o meu pra pagar as contas, do meu trabalho (Depoimento de um trabalhador da “Entidade A”, que exercia atividades de coleta de lixo).

Tem discriminação sim, se é que a senhora quer saber, de dentro e de fora da empresa. Para as pessoas da rua de vez em quando a gente responde, sabendo que a pessoa pode telefonar aqui e dedurar a gente, eles telefonam mesmo, prá tudo, e, para o lixo que você pode deixar cair (...) ou você recebe advertência ou tá na rua (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, que exerce atividades de coleta de lixo).

Pode-se dizer, portanto, que o desvelamento da “dupla verdade” inscrita na esfera do trabalho exige a compreensão das disposições e dos móveis que perpassam as estruturas de dominação, cuja coerção e mecanismos utilizados desencadeiam as condições ocultas da violência simbólica.

CAPÍTULO 3

A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

Este capítulo situa, no contexto das mudanças que definem o movimento de reestruturação produtiva, a terceirização dos serviços públicos de limpeza urbana do Distrito Federal. No caso em estudo, as singularidades revelam-se ainda mais importantes, não somente por constatar a baixa qualidade das relações de trabalho, mas por acentuar os mecanismos ou arranjos que produzem e/ou intensificam práticas de violência.

Para cumprir tal objetivo, primeiramente são analisados os significados da atual reestruturação produtiva, enfatizando, dentre seus instrumentos, a terceirização. Na seqüência, faz-se uma rápida incursão na categoria “serviços públicos”, delineando, em linhas gerais, as principais conseqüências da terceirização neste setor específico do serviço público: os serviços de limpeza urbana.

3.1. O processo de reestruturação produtiva

As principais mudanças ocorridas no mundo do trabalho, segundo Antunes (1999), são oriundas das profundas transformações na estrutura produtiva do capitalismo, seja em sua materialidade, seja em seus aspectos subjetivos, políticos e ideológicos que orientam as suas ações práticas e concretas.

Segundo Druck e Borges (2002), a década de 1990 foi marcada pela combinação de três grandes processos: a globalização, a reestruturação produtiva e o neoliberalismo em uma dimensão mundial. No Brasil esses processos possuem suas singularidades, sua especificidade histórica e constituem um contexto de crise, que se expressa em diferentes setores da sociedade, principalmente uma crise no mundo do trabalho.

A reestruturação produtiva pode ser entendida, no dizer dos autores citados, como um conjunto de mudanças no âmbito da produção e do trabalho, mediante inovações tecnológicas, implementação de novos padrões de gestão e organização do trabalho e do estabelecimento de novas relações políticas entre o patronato e os sindicatos.

Essas transformações, que afetam todo o espectro das relações sociais, inclusive o quadro institucional da sociedade em que se produzem, lançam bases para distintas possibilidades de reorganização social, bem como à origem de uma nova modalidade na organização da produção: as terceirizações.

O trabalho tornou-se, segundo Antunes (2001), o único espaço de sobrevivência possível para aqueles(as) que só dispõem da venda de sua força de trabalho e tem sido por excelência o espaço das jornadas extenuantes, da precarização dos direitos sociais, do medo constante do desemprego, do *stress* para se manter no emprego, da forma particular das doenças do trabalho e da (des)socialização e (des)humanização pelo trabalho.

Nos grupos focais realizados com os(as) trabalhadores(as) de limpeza urbana da empresa terceirizada – “Entidade B” –, a grande tônica dos depoimentos colhidos, além da discriminação, foi o medo do desemprego e o sofrimento causado pelas condições de trabalho. Veja-se:

(...) por pouco motivo você leva advertência, e quando completa três, você tá fora (Depoimento de um trabalhador da empresa terceirizada, que executa serviços na usina de compostagem).

(...) tem dia que você pede a Deus pra te mudar de vida, porque a dor que vem das juntas, dos músculos, no peito, e do levanta e joga no caminhão, é pesado (...). Aí você começa a conversar com o colega, ele te conta uma piada, você começa a rir, e o tempo passa... (Depoimento de um trabalhador da empresa terceirizada, que coleta os lixos).

(...) eu acho que o pior, que te para a vontade até de comer, é quando a gente encontra animal morto, que o sangue ainda tá nele. Você procura um lugar prá ficar bem só, pra passar aquela coisa ruim, mas não tem tempo pra isso não, porque os trechos têm que

ser cumpridos no dia ³² (Depoimento de um trabalhador da empresa terceirizada, que executa serviços de varrição de rua).

É preciso considerar que, além dos aspectos mais visíveis da (des)humanização do trabalho – como acima demonstrado –, nos contornos da reestruturação produtiva, a desigualdade no interior dos processos de trabalho, imanente ao sistema capitalista impõe mecanismos e estratégias de controle e de submissão, cada vez mais ilegíveis ou dissimuláveis, configurando formas sutis de violência (Sennett, 1999).

A integridade física, psíquica e afetiva dos(as) trabalhadores(as) é alterada no contexto da reestruturação produtiva que deriva de um ambiente social, político e econômico marcado pelas crises dos anos 1960 e 1970. As empresas começam a se reestruturar não somente pelo acirramento da concorrência, mas também por conflitos sociais relacionados às formas tradicionais de organização do trabalho e da produção (Antunes, 2001).

Nesse movimento, os países de capitalismo avançado passaram, na década de 1980, por profundas transformações no mundo do trabalho, nas formas e inserção na estrutura produtiva, nas formas de representação sindical e política. Antunes (1995) enumera que foi uma década de grande salto tecnológico, a automação, a robótica e a microeletrônica invadiram o universo fabril, transformando as relações de trabalho. O mundo da produção passa, então, por uma série de experimentos, no qual o fordismo e o taylorismo já não são únicos e mesclam-se com outros processos produtivos (neofordismo, neotaylorismo, pós-fordismo).³³

³² Os(as) trabalhadores(as) da “Entidade B” que exercem atividades de varrição de rua, têm de varrer, por dia, 1.500 (um mil e quinhentos) metros de rua.

³³ Fordismo é um termo que se generalizou a partir da concepção de Gramsci, que o utilizou para caracterizar o sistema de produção e gestão empregado por Henry Ford, em sua fábrica, em 1913. Gramsci associou tal sistema de produção à forma de racionalização que define um modo de vida, demandando “(...) *um novo tipo humano, em conformidade com o tipo de trabalho e de processo produtivo (...) uma mão-de-obra estável, um conjunto humano (o trabalho coletivo) (...) uma máquina que se não deve desmontar nem avariar demasiadas vezes nas suas peças individuais...*” (Gramsci, 1974: 146). Para Laranjeira (2002), referindo-se ao processo do trabalho, hoje, o fordismo caracteriza-se como prática de gestão na qual se observa a radical separação entre a concepção e execução, baseando-se esta no trabalho fragmentado e simplificado, com ciclos operatórios muito curtos, requerendo pouco tempo para formação e treinamento dos(as) trabalhadores(as). No que se refere ao contexto de países periféricos, como o Brasil, a implantação do fordismo realizou-se em termos precários, pois o desenvolvimento industrial verificou-se em contexto de exclusão, de forte concentração de renda, impossibilitando a vigência das características básicas dos fordismo. Ou seja, a criação de um mercado/consumo

Novos processos, então, emergem, na busca de produtividade e de novas formas de adequação da produção à lógica do mercado.

Não se pretende aqui fazer uma análise detalhada desse processo em curso no mundo atual, mas torna-se importante salientar, em um esforço de síntese, as inferências desenvolvidas por Santos (1995), Harvey (1992) e Antunes (1995), as quais apontam as várias transformações que, em diferentes planos, marcam esse período do capitalismo: direitos e conquistas históricas dos(as) trabalhadores(as) são substituídos e eliminados do mundo da produção; altos níveis de desemprego estrutural e enfraquecimento do poder das organizações sindicais; enfraquecimento da capacidade das nações para regular os conflitos entre capital e trabalho, precarizando a relação salarial; alterações constantes nos processos produtivos, provocando um trabalho fragmentado, penoso e duro para o(a) trabalhador(a); uma crescente flexibilização e automatização dos processos produtivos; saturação da produção em massa e entrada em cena da produção integrada e flexível; crescente segmentação dos mercados de trabalho; surgimento dos chamados novos movimentos sociais orientados para questões pós-materialistas (a ecologia, o anti-nuclear, o pacifismo, por exemplo). O Estado deixa de regular as esferas de produção (privatizações e desregulamentações) e da reprodução social (retração das políticas sociais, crise do Estado do bem-estar social); subproletarização do trabalho, presente nas formas de trabalho precário, parcial, temporário, subcontratado e terceirizado; a desregulamentação das condições de trabalho em relação às normas legais vigentes ou acordadas e a conseqüente regressão dos direitos sociais; aumento considerável dos riscos; e terceirizações.

de massa, assim como o chamado compromisso fordista, que implicava negociação com os sindicatos e no qual, em troca da elevação dos níveis de produtividade, assegurava-se elevação do nível de vida dos(as) trabalhadores(as). Fordismo não se confunde com taylorismo, que é caracterizado pela intensificação do trabalho por meio de sua racionalização científica (estudo dos tempos e dos movimentos na execução de uma tarefa), tendo como objetivo eliminar os movimentos inúteis por meio da utilização de instrumentos de trabalho mais adaptados à tarefa. O taylorismo, segundo Cattani (2002), é uma estratégia patronal de gestão/organização do processo de trabalho, que, conjugado à utilização intensiva da maquinaria, sua ênfase é no controle e na disciplina fabris, com vistas à eliminação da autonomia dos produtores diretos e do tempo ocioso como forma de assegurar aumentos na produtividade do trabalho. Juntamente com o fordismo, o taylorismo integra a Organização Científica do Trabalho. No âmbito acadêmico, segundo Laranjeira (2002), desencadeia-se intenso debate quanto à ocorrência de uma ruptura em relação ao modelo fordista (pós-fordismo), ou ao contrário, uma continuidade, apenas em novas roupagens (neofordismo).

Assim, o movimento considerado “precarização do trabalho,”³⁴ decorrente dessa reestruturação produtiva, caracteriza-se, por uma forte segmentação do mercado produtivo, implicando um fracionamento da oferta de empregos e suas condições de realização, que variam desde os cenários fortemente “tecnologizados” às situações mais rudimentares de trabalho. Categorias profissionais que se enquadravam como estáveis e permanentes até bem pouco tempo, vêm-se ameaçadas de extinção, visto que o emprego de novas tecnologias no processo produtivo tem substituído a força de trabalho humana por máquinas e que a terceirização tem permitido outras formas de contratação que substituem o emprego formal, regulamentado e relativamente estável (Doniol-Shaw, 1994).

A abordagem das condições de precariedade da saúde dos(as) trabalhadores(as) – que é analisada nos dados empíricos da pesquisa (capítulos 4 e 5) – continua freqüentemente assentada sobre a idéia de uma passividade dos(as) trabalhadores(as) face às condições de trabalho adversas, sem, contudo, levar em consideração o núcleo fundamental que permeia o desencadeamento da deterioração das condições da saúde do(a) trabalhador(a) – e, via de conseqüência, dos direitos sociais – e que se constitui como uma expressão de violência presente nessa relação.

Santos (1989) salienta que a cidadania está inserida na profissão e os direitos do cidadão restringem-se aos direitos do lugar que ocupa no processo produtivo, tal como reconhecido por lei. Neste sentido, exemplos de atentado à dignidade humana nos espaços de trabalho são, infelizmente, abundantes, variando da própria impossibilidade de acesso do(a) trabalhador(a) a bens materiais e culturais, de poder sustentar-se e morar condignamente à custa de seu salário, até às novas práticas de discriminação, preconceito e assédio moral.

As transformações do processo de reestruturação produtiva sublinhadas nessa pesquisa fornecem uma dimensão de que mediações analíticas são imprescindíveis quando se

³⁴ O termo precarização tem sido empregado, atualmente, em referência a uma diversidade de situações laborais atípicas que se tornaram expressivas nos anos 1990 como reflexo da crise do sistema econômico (Cattani, 2002). A noção de “precarização do trabalho” seguirá, nesta investigação, a acepção de Castel (1999), que tem como parâmetro o regime de trabalho assalariado e referencia-se ao processo de afastamento do padrão de qualidade atingido com o florescimento da sociedade salarial. Para Castel (1999: 495), *o salariado acampou durante muito tempo às margens da sociedade; depois aí se instalou, permanecendo subordinado; enfim, se difundiu até envolvê-la completamente para impor sua marca por toda à parte.*

pensa na realidade do mundo do trabalho nos países de capitalismo avançado e seus paralelos e desdobramentos em países como o Brasil. Principalmente, quando a focalização debruça-se sobre um assunto de significativa relevância social – como é o caso deste estudo –, sobretudo no que se refere à busca de compreensão de um fenômeno social, que são as práticas de violência, que atingem grande contingente populacional esbarrando na noção de cidadania.

3.2. As características do processo de terceirização

A terceirização emerge no bojo das mudanças que se processaram a partir da crise do sistema fordista, em meados da década de 1970, cuja resposta para tal desafio, segundo Harvey (1992), foi a flexibilização, atingindo processos e mercados de trabalho, produtos e padrões de consumo.

A terceirização pode ser considerada como a principal política de gestão e organização do trabalho no interior da reestruturação produtiva, segundo Druck e Borges (2002), pois é a forma mais visível da flexibilização da produção³⁵ e do trabalho.

O termo terceirização expressa, conforme Rudit (2002), o recurso gerencial em que uma empresa transfere parte do seu processo produtivo (atividade-fim) para outra unidade empresarial, que opera interna ou externamente aos limites espaciais da contratante (prédios e terrenos) e que mantenha independência administrativa e de capital, visando à flexibilização da produção e do trabalho.³⁶

³⁵ Para Cattani (2002), a flexibilização da produção caracteriza-se, entre, outros aspectos, pela variação quantitativa e qualitativa do produto/serviço, alcançada por meio de empresas organizacionalmente flexíveis, a fim de adaptá-la à economia globalizada; essa flexibilidade apóia-se na produção descentralizada, por meio da transferência a empresas terceiras de partes do processo produtivo, instituindo um novo padrão de relacionamento e complementaridade interfirmas. Ela vem sendo teorizada com diferentes denominações: acumulação flexível; especialização flexível ou sistemas de produção flexível.

³⁶ Nesta acepção, ainda no dizer de Rudit (2002), a terceirização distingue-se da subcontratação, pois esta refere-se ao recurso gerencial pelo qual uma empresa contrata uma outra unidade empresarial para a execução de atividades auxiliares à produção ou para a realização de tarefas relativas à atividade-fim, interna ou externamente aos limites espaciais da empresa contratante. Assim, a subcontratação de uma empresa apenas será considerada terceirização quando o produto/serviço fornecido referir-se à atividade-fim da empresa.

A dimensão da flexibilidade, em tema de terceirização, destacada por Amaro Neto (1995) como mais importante, é a que permite uma maior liberdade de gestão da força-de-trabalho, seja por da flexibilização dos contratos de trabalho (formas de contratação, duração da jornada e do local de realização do trabalho), seja por meio da redução dos encargos sociais e trabalhistas.

Para Faria (1994), a qualidade, a competitividade e a produtividade são atributos da terceirização e constituem três dimensões fundamentais para a sobrevivência das empresas na atualidade, possibilitando uma maior concentração nas suas competências nucleares, destinando as outras tarefas, para empresas especializadas.

Quanto aos efeitos benéficos da terceirização, o mesmo autor destaca os seguintes: aumento da eficiência empresarial (flexibilidade e agilidade decisória produtiva); barateamento e melhoria da qualidade dos serviços e produtos; modernização dos fornecedores; parceirização dos elementos da cadeia produtiva; economia de escala; redução de impostos e encargos sociais; redução de empregados diretos; aumento do número de micros e pequenas empresas. Outras vantagens do processo de terceirização são identificadas por Brasil (1993: 6-11), tais como a que transfere custos fixos para terceiros, *facilitando uma eventual saída do negócio caso o retorno sobre o investimento for baixo ou negativo*; a eliminação de investimentos em atividades de apoio (mão-de-obra; treinamento; espaço físico); o enxugamento da estrutura organizacional, sobretudo por meio da redução de níveis hierárquicos, melhorando a dinâmica decisória e o fluxo de informações; e, funciona como catalisadores na transferência de tecnologias de produção e de gestão entre empresas. Sobre todas as vantagens da terceirização, acima elencadas, Resende (1997: 15), infere que:

(...) o movimento de terceirização, quando feito dentro de critérios consistentes, traz os resultados desejáveis: melhoria de competitividade, aumento do lucro, ampliação significativa da flexibilidade técnica e econômica, diminuição sensível da burocracia e a possibilidade concreta de estabelecimento de parcerias.

Pela via contrária – com o fito de salientar as desvantagens do processo de terceirização – segundo o documento do DIEESE (1994), existem dois padrões distintos na

adoção da terceirização: o reestruturante e o predatório. Ambos buscam a redução de custos, porém, a partir de métodos diferentes. No padrão reestruturante, recorre-se às mudanças tecnológicas e organizacionais; no padrão predatório, pela via da precarização das condições de trabalho. Veja-se:

A adoção da terceirização, dentro de uma estratégia reestruturante, possibilita a empresa reduzir a diversidade de formas de produção e de processo de trabalho, ampliando o controle sobre o processo de produção. A focalização decorrente de terceirização permite ganhos de racionalização, eficiência e produtividade. Por outro lado, alguns riscos relacionados à instabilidade do mercado e à ausência de um crescimento sustentado na demanda, são transferidos para terceiros.

(...) O padrão predatório, por sua vez, caracteriza-se pela redução de custos através da exploração de relações precárias de trabalho.(...) o que se observa, portanto, é uma flexibilização de direitos trabalhistas, um mecanismo de tentar neutralizar a regulação estatal e a negociação sindical (DIEESE, 1994).

A análise das experiências de terceirização no Brasil, segundo o documento do DIEESE (1994), revela uma identificação com o padrão predatório, o que significa uma tendência à precarização das condições de trabalho. Esse mesmo documento registra, pela perspectiva do(a) trabalhador(a), que a terceirização provoca perdas em vários níveis: na questão do emprego, ao reduzir os empregos estáveis e ampliando as formas precárias de inserção da força de trabalho; nos níveis salariais praticados nas terceiras, em geral inferiores aos da empresa contratante; na redução de benefícios sociais como saúde, transporte e alimentação dos terceirizados em relação aos(as) empregados(as) das contratantes; na degradação das condições ambientais, saúde e de segurança no trabalho; na inexistência de políticas de requalificação para os(as) trabalhadores(as) de setores desativados; e, na representação sindical pulverizada.

Assim, as tendências da terceirização predatória parecem ser muito mais amplas do que as questões atinentes à exclusão ou inclusão dos(as) trabalhadores(as) no mercado de trabalho, à medida em que ela se encontra atrelada a um afastamento do padrão de qualidade – precariedade – das condições de trabalho e da redução do salário, comparativamente ao

praticado pela empresa tomadora dos serviços, quando contrata, diretamente, seus(as) trabalhadores(as).

A terceirização, sob uma abordagem de percepção social e reflexão conceitual mais abrangente, nos exatos termos de Druck e Borges (2002: 133), contribui para:

(...) a terceirização contribuiu indiretamente para essa precarização, à medida que se constituiu num dos mecanismos responsáveis pelo aumento da desigualdade de poder entre o capital e o trabalho, no mercado de trabalho regional, nos anos 90. E foi exatamente a ampliação dessa desigualdade que permitiu às grandes empresas contratantes reduzir, às vezes drasticamente, a qualidade dos postos de trabalho remanescentes em termos de salários, benefícios, intensidade da jornada e de possibilidades de estabilização dos vínculos e de carreira profissional. (...) é a própria terceirização que pode ser lida como sinônimo de precarização.

É nessa mesma lógica que Castel (1999) analisa a terceirização, indicando que o processo de reestruturação produtiva tem como elemento principal a adoção da flexibilidade interna, com uma “desestabilização dos estáveis” e com a “instalação da precarização” e, via de conseqüência, constituindo um “déficit de lugares” na estrutura social.

Portanto, é possível entrever o fecundo espaço de reflexão que os desdobramentos dos processos de terceirização acarretam na esfera do trabalho: se, de um lado, permanece a imposição de uma reestruturação produtiva pautada na necessidade de se reduzir custos e otimizar a produção – como regra para a sobrevivência no mundo da concorrência e do capital –, de outro, identifica-se um contexto de precarização das relações de trabalho e de formação de uma identidade coletiva de trabalhadores(as) marcada pelas irrupções de diversificadas formas de violência.

De fato, os dados coletados nesta pesquisa mostram que os efeitos negativos da terceirização parecem sobrepôr-se aos possíveis efeitos positivos deste processo, cujo raio de abrangência toca diretamente questões relevantes das relações de trabalho. Os depoimentos dos(as) trabalhadores(as) da empresa terceirizada – referentes às condições de trabalho, às jornadas exaustivas e extenuantes e ao tratamento pautado pelo rigor excessivo e discriminatório – e o aumento do número de acidentes de trabalho e ações judiciais –

comparativamente superiores aos existentes antes da terceirização – mostram uma realidade de fragmentação da esfera do trabalho, transfigurando relações trabalhistas dentro de um cenário de explicitação de conflitos e dissensos materiais e simbólicos, e, conseqüentemente, de encolhimento do horizonte de legitimidade – ou de desmanche – dos direitos sociais conquistados.

3.2.1. O processo de terceirização nos serviços públicos: reflexos e ambigüidades

Definir “serviço público” não é tarefa fácil, pois a sua noção sofreu várias transformações ao longo do tempo, seja no que pertine aos seus elementos constitutivos, seja no que diz respeito à sua abrangência. Trata-se na verdade de expressão que admite mais de um sentido. É bastante conhecida a teoria de Duguit (1927), segundo a qual os serviços públicos constituiriam a própria essência do Estado, que é adotada nessa pesquisa, não sem antes apontar o conceito firmado por alguns estudiosos.

As primeiras noções de serviço público surgiram na França, com a chamada “Escola de Serviço Público”, e foram tão amplas que abrangiam algumas delas todas as atividades do Estado.

Laubadère (1976: 21), denomina de serviço público (...) *toda atividade de uma coletividade pública a satisfazer um objetivo de interesse geral.*

Fleiner (1933: 198) chamou de serviço público (...) *ao conjunto de pessoas e meios que são constituídos tecnicamente em uma unidade e destinados a servir permanentemente a um fim público específico.*

Diez (1980: 16) simplifica o conceito, considerando que serviço público (...) *é a prestação que a Administração efetua de forma direta ou indireta para satisfazer uma necessidade de interesse geral.*

No direito brasileiro também variam os conceitos e as classificações:

Serviço público é todo aquele prestado pela Administração ou por seus delegados, sob normas e controles estatais, para satisfazer necessidades essenciais ou secundárias da coletividade, ou simples conveniências do Estado (Meirelles, 1993: 289).

(...) é toda atividade material que a lei atribui ao Estado para que exerça diretamente ou por meio de seus delegados, com o objetivo de satisfazer concretamente às necessidades coletivas, sob regime jurídico total ou parcialmente público (Di Pietro, 2001:98).

(...) toda atividade prestada pelo Estado ou por seus delegados, basicamente sob regime de direito público, com vistas à necessidades essenciais e secundárias da coletividade (Santos, 2004: 270).

Para Duguit (1927: 61) o serviço público é um dado objetivo e material; ele não se cria, ele se constata:

(...) é toda atividade, cuja realização deve ser assegurada, regulada e controlada pelos governantes, porque a realização desta atividade é indispensável à realização e ao desenvolvimento da interdependência social, e que é de uma tal natureza que ela não pode ser realizada completamente senão pelos governantes.

Para os estudiosos de serviço público, anteriormente mencionados, o conceito de interesse coletivo está subentendido pela atividade de serviço público. Segundo Derani (2002), os serviços públicos procuram nivelar os poderes discrepantes de ação no mercado, fundando uma estrutura coletiva para buscar a igualdade de meios, ou seja, uma igualdade na capacidade de exercer a liberdade de iniciativa. Tal objetivo imediato destina-se à consecução da ambição mais ampla, de reforço do laço social, dos compromissos sociais duráveis, nos quais a única maneira de identificar um serviço como público é aquela dos fins da prestação do serviço público.

Os serviços públicos podem ser classificados, dentro de uma perspectiva sociológica, como inscritos no mercado e fora de mercado. Como serviços insertos no mercado, apresentam-se os serviços de comércio e indústria que portam interesse coletivo

comerciável. Nestes serviços, o interesse coletivo não se coloca na distribuição coletiva da produção. Serviços fora de mercado, ou não mercantis, são aqueles que são oferecidos igualmente a todos os indivíduos de uma sociedade, podendo ser os chamados de “regalianos” – próprios à atividade administrativa – como a segurança e a justiça, como também os serviços de produção econômica, mas não comerciáveis – água, luz, transporte, limpeza urbana³⁷ (Derani, 2002).

Entretanto, o serviço público surge e cresce com a instauração e predominância das relações produtivas de mercado na sociedade (Derani, 2002). É que a atuação reguladora do Estado manifesta-se no sentido de cada vez mais consolidar o modo de produção capitalista ao transferir ao setor privado atividades que lhe são inerentes, especificamente no que se refere aos serviços públicos.

O Brasil, como os demais países ocidentais, optou por transferir à iniciativa privada a executoriedade de grande parte dos monopólios públicos, seja mediante a criação de agências reguladoras, seja por meio da terceirização, com a celebração de contratos administrativos.³⁸

Com efeito, os serviços públicos ao serem transferidos para o setor privado, visando à execução de tais atividades, provocam um movimento que ameaça a lógica e a finalidade do serviço público – que é fundada no fortalecimento do vínculo social e na estabilidade das relações sociais (Derani, 2002), ou na integração/coesão social no dizer de Durkheim. Opera-se uma reorientação ideológica, que se distancia dos princípios ainda vigentes que suportam a sociedade brasileira (princípios-essência),³⁹ insculpidos nos artigos 1º

³⁷ De um modo geral, os objetivos que caracterizam o serviço público em sentido estrito são: continuidade do serviço efetivo no tempo; universalidade geográfica da prestação (atendimento a todos em qualquer parte da sociedade); equidade no tratamento dos usuários, compatível com as imposições financeiras, econômicas e sociais.

³⁸ Sob o aspecto estritamente jurídico, os contratos administrativos firmados para a execução de serviços públicos, são regidos pela Lei nº 8.666/93, que institui normas para licitações e contratos administrativos e Lei nº 8.987/95, que dispõe sobre o regime de concessão e permissão de prestação de serviços públicos, previsto no artigo 175 da Constituição Federal.

³⁹ Princípio-essência são prescrições normativas constitucionais, destinadas a traduzir valores sobre os quais se forma uma sociedade. Confere uma feição determinada ao ordenamento jurídico. São preceitos que garantem a coesão no processo das normas jurídicas, pois traduzem uma ética social de atuação, informam o conteúdo da norma, texto normativo aplicado, por constituírem o núcleo orientador da interpretação. (Grau, 1988; Derani, 2002).

e 3º da Constituição Federal.⁴⁰ Os ideais de solidariedade e de universalismo levados, em diferentes versões, pelo referencial de serviço público, cedem às exigências de competitividade, de abertura à mudança, de respostas codificadas para uma demanda segmentada (Derani, 2002). As obrigações de serviço público (acessibilidade a todos, qualidade, continuidade, cumutabilidade)⁴¹ tendem a se apagar ou são relegadas a um tratamento consoante às regras do mercado.

O bem coletivo, traduzido por Duguit (1927) como a propriedade social, está no coração do desenvolvimento dos serviços públicos; para Castel (1999) o desenvolvimento dos serviços públicos representa a realização do programa de solidariedade social contra o individualismo-egoísmo do liberalismo clássico.

É lapidar a observação de Derani (2002: 64) ao afirmar que a finalidade das necessidades da coletividade deve preceder as preocupações mercantis, destacando que serviço público e mercado possuem finalidades e movimentos distintos:

(...) O serviço público passa a ser um companheiro estimado do mercado, necessário a sua instituição e impregnação nos mais recônditos veios das relações sociais. Cabe dar ao serviço público o crédito de ser o responsável

⁴⁰ Os artigos 1º e 3º da Constituição Federal, prescrevem que, *in verbis*:

Art. 1º. A Constituição Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

I- a soberania;

II- a cidadania;

III- a dignidade da pessoa humana;

IV- os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V- o pluralismo político.

(...)

Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I- construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II- garantir o desenvolvimento nacional;

III- erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV- promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (grifo nosso).

⁴¹ O serviço público é identificado como serviços que devem ser distribuídos a todos igualmente (universal), ou são o esteio sobre o qual se desenvolvem relações sociais, em que os(as) agentes se colocam em posições mais equilibradas de poderes. O acesso aos serviços públicos é indispensável para assegurar a cada cidadão a realização efetiva de seus direitos, em termos de mobilidade, informação ou inserção social (Diez, 1980; Derani, 2002). O princípio da continuidade preconiza que os serviços públicos não podem ser interrompidos, pois as necessidades da coletividade são perenes e ininterruptas. Na verdade, pondera Santos (2004), este princípio guarda estreita pertinência com o princípio da supremacia do interesse público; em ambos pretende-se que a coletividade não sofra prejuízos em razão de eventual realce a interesses particulares.

pelo grau de desenvolvimento em que se encontram as relações capitalistas nos estertores do milênio. Serviço público e mercado são a expressão da ambigüidade dos valores do homem moderno. Em comum, carregam o antagonismo da sociedade moderna de liberdade individual e comprometimento social. São dois mastros opostos entre os quais se estira a teia social. Ceifando-se um deles, o outro de nada serviria para a manutenção da sociedade moderna. São instrumentos interdependentes para sua manifestação e utilidade. Um perde a razão sem o outro. Distintos, opostos, atados pela sociedade que pretendem manter. (...) Na relação comercial privada, o lucro é a finalidade do empreendimento. A alocação de recursos se faz de modo a buscar com maior grau de certeza o retorno remunerado do investimento. A produção privada existe em função do movimento de reprodução do valor, isto é, para garantir a satisfação do capital pelo lucro.

Nesse sentido, o Estado, sob o manto de garantir a eficiência social⁴² e a satisfação dos usuários dos serviços públicos, passa a terceirizá-los, quando, na verdade, deveria protegê-los dos interesses individualistas próprios ao mercado (Derani, 2002).

Como acentua Faria (1999: 56):

(...) os serviços públicos convertidos em objeto de ambiciosos programas de privatização, passam a ser comercializados como uma mercadoria qualquer, formalizados por contratos de caráter estritamente mercantil e apropriados por organizações empresariais exclusivamente voltadas ao lucro.

Então, a partir do momento em que as fronteiras do serviço público encolhem e que os segmentos passam sob uma gestão privada, os sujeitos de um Estado pretensamente integrador, tornam-se vulneráveis (Derani, 2002). Dito de outro modo, o Estado cessa de ser o portador de um projeto coletivo de responsabilidade social e de cidadania.

⁴² O princípio da eficiência da Administração Pública (denominado de “qualidade do serviço prestado” no projeto da Emenda) foi traduzido para o texto constitucional com a Emenda Constitucional nº 19, de 05 junho de 1998. A inclusão desse princípio, segundo Santos (2004), revelou a intenção do Governo em conferir direitos aos usuários dos diversos serviços prestados pela Administração Pública ou por seus delegados e estabelecer obrigações efetivas aos prestadores. Para Di Pietro (2001), tal princípio abrange dois aspectos: pode ser considerado em relação ao modo de atuação do agente público, do qual se espera o melhor desempenho possível de suas atribuições, para lograr os melhores resultados; e em relação ao modo de organizar, estruturar, disciplinar a Administração Pública, também com o mesmo objetivo de alcançar os melhores resultados na prestação do serviço público.

Segundo sintetiza Autin (1997: 396):

Com isso dois pilares do Estado são afastados: o do serviço público e o do poder público. Isto ocorre porque o serviço público pressupõe a vinculação de recursos a objetivos públicos específicos, enrijecendo a liberdade de iniciativa econômica e o jogo dos mecanismos de mercado.

Nesse sentido, quando se terceirizam os serviços públicos, opera-se, não somente uma mera transferência da executoriedade das atividades respectivas; implica, fundamentalmente, uma mudança na relação de prestação de serviço, que passa a ser regida pela lógica do mercado; não é mera alteração do sujeito agente – Poder público transferindo para setor privado –, mas, inclusive, alteração dos objetivos, que passam a reger-se pelos valores de troca para a obtenção do lucro (Derani, 2002). Enquanto o Poder público desempenha as suas atividades, segundo a autora, com a finalidade precípua de alcançar a satisfação das necessidades da coletividade, a empresa terceirizada, movida pelos mecanismos próprios ao mercado, é naturalmente indiferente aos objetivos da solidariedade social.

CAPÍTULO 4

OS(AS) TRABALHADORES(AS) DE LIMPEZA PÚBLICA URBANA NO CONTEXTO DAS PRÁTICAS DE VIOLÊNCIA

Conforme explicitado no primeiro capítulo, as análises realizadas, estão divididas em unidades, e estas, por sua vez, em temas – consoantes ao conteúdo dos documentos analisados e aos dados coletados. Contudo, as interpretações são intercambiáveis, com vistas a permitir um aprofundamento e alargamento da compreensão.

Primeiramente é apresentado o perfil dos(as) trabalhadores(as) da “Entidade A” e da “Entidade B”, com o fito de estabelecer, desde já, o contraste dos regimes jurídicos aplicados aos terceirizados – trabalhadores(as) da “Entidade B” – e aos(às) servidores(as) públicos(as) – trabalhadores(as) da “Entidade A”. Posteriormente são analisados os depoimentos dos(as) trabalhadores(as) das duas organizações, colhidos durante a realização de grupos focais, bem como a discursividade das entrevistas realizadas com outros atores – diretor, engenheiro, médico, enfermeira, professora, gerente – das duas organizações.

4.1. A natureza da relação jurídica entre os(as) trabalhadores(as) e suas respectivas organizações

Ao traçar um “perfil” comparativo entre os(as) trabalhadores(as) da “Entidade A” e “Entidade B”, destaca-se as principais diferenças entre a base jurídica sobre a qual estão regidos, com fito de esclarecer as peculiaridades inerentes às relações de trabalho respectivas.

A privatização dos serviços de limpeza urbana no Distrito Federal, promoveu profunda modificação, do ponto de vista jurídico, da relação existente entre os(as) servidores(as) da “Entidade A” e os(as) empregados(as) da “Entidade B”.

A “Entidade A” é uma autarquia que integra a organização administrativa do Distrito Federal. Seus(suas) servidores(as), até a Emenda Constitucional nº 19/98, eram obrigatoriamente regidos pelo Regime Jurídico Único – RJU, da Lei nº 8.112/90.

Atualmente admite-se constitucionalmente a contratação de servidores(as) da administração direta, autárquica e fundacional pelo regime trabalhista da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Contudo, os(as) servidores(as) da “Entidade A” permanecem regidos pelo RJU.

Os(as) trabalhadores(as) da “Entidade A” são servidores(as) públicos(as), cuja relação jurídica estabelecida com a entidade é de natureza administrativa, onde a lei que cria o respectivo cargo a ser ocupado por um(a) servidor(a), também delimita suas atribuições funcionais e estabelece os seus estípidios. O(a) servidor(a) somente ingressa nesse quadro funcional, mediante concurso público, aderindo a todas as condições legais do cargo.

O Supremo Tribunal Federal interpretou a Constituição Federal negando aos(às) servidores(as) públicos(as) o direito de celebração de acordos coletivos de trabalho, bem como de serem beneficiados por sentenças normativas proferidas em Dissídios Coletivos pela Justiça do Trabalho. Vale dizer que, qualquer majoração da remuneração do servidor, deverá ser procedida mediante lei, com todas as etapas inerentes ao processo legislativo.

Poucos exemplos podem ser citados, que induziram a suprema corte do país a adotar o referido posicionamento. O primeiro deles, foi um acordo coletivo celebrado pelo Ministério da Previdência e Assistência Social – MPAS, logo após a promulgação da Constituição de 1988, conferindo um aumento de 100% para todos(as) os(as) servidores(as) vinculados(as) direta ou indiretamente ao referido ministério. Na prática o aumento alcançava os(as) servidores(as) do próprio MPAS e os(as) servidores(as) do INSS. Os mesmos cargos ocupados por servidores(as) de outros órgãos da administração federal não foram agraciados pelo mesmo aumento, criando um desequilíbrio discriminatório entre os(as) servidores(as).

Outro exemplo decorre da sentença normativa proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho concedendo um aumento de 26,06% em favor dos(as) servidores(as) do Banco

Central, criando uma situação de desigualdade remuneratória em relação aos(as) servidores(as) de cargos semelhantes dos demais órgãos da administração federal.

Esta é, portanto, uma importante diferenciação dos(as) servidores(as) da “Entidade A”, que somente podem receber qualquer incremento salarial em virtude de determinação legal.

A principal lei que rege os(as) servidores(as) da “Entidade A” é a de nº 8.112/90, também chamada de Regime Jurídico Único – RJU. Os principais direitos que merecem ser destacados do sistema estatutário consistem na aposentadoria integral, no sistema de licença para tratamento de saúde e na estabilidade no emprego.

O(a) servidor(a) da “Entidade A” com idade para aposentar-se por tempo de contribuição, ao ser jubilado, continua recebendo a mesma remuneração como se estivesse em atividade. Por outro lado, ao adoecer, o(a) servidor(a) justifica a sua falta ao serviço mediante a apresentação do respectivo atestado médico.

A licença médica pode ser de um único dia ou até de dois anos, percebendo o(a) servidor(a) a mesma remuneração como se estivesse trabalhando. Após dois anos de licença por motivo de saúde, o(a) servidor(a) é encaminhado(a) à aposentadoria por invalidez, que pode ser a qualquer tempo revertida, caso superada a seqüela que a ocasionou.

Finalmente, o(a) servidor(a) da “Entidade A”, após cumprido o estágio probatório, de três anos, torna-se estável, somente podendo ser demitido mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada a ampla defesa, ou mediante sentença judicial transitada em julgado. A partir da Emenda Constitucional nº 19/98, o(a) servidor(a) público(a) deve ser submetido(a) a um processo de avaliação periódica, do qual pode resultar na sua demissão. Na prática, são raríssimos os casos de demissão em razão de baixa avaliação.

Os(as) trabalhadores(as) da “Entidade B”, por sua vez, são regidos(as) obrigatoriamente pelo sistema privado da Consolidação das Leis do Trabalho.

Os(as) trabalhadores(as) da “Entidade B” são vinculados(as) ao Regime Geral da Previdência Social, administrado pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS. O regime previdenciário do setor privado não assegura aposentadoria integral aos seus beneficiários.

Além disso, o reajuste dos seus benefícios é fixado de forma aleatória por portaria do Ministério da Previdência, sem qualquer vinculação obrigatória à recomposição da inflação. Na prática, com o passar do tempo, os benefícios sofrem significativa defasagem do seu poder de compra, de maneira que, atualmente, aproximadamente 70% dos benefícios pagos pela previdência social, correspondem apenas ao valor do salário mínimo. A Constituição assegura que não pode haver benefício inferior ao salário mínimo.⁴³

Quanto ao adoecimento do(a) trabalhador(a), o sistema previdenciário privado paga o auxílio-doença somente após o 16º dia de afastamento do serviço em razão da incapacidade temporária para o trabalho. Os primeiros 15 (quinze) dias da doença são pagos pelo próprio empregador.

Com isso, a empresa terceirizada – “Entidade B” – exerce rígida fiscalização em relação aos atestados médicos que lhes são apresentados por seus(suas) trabalhadores(as)/empregados(as), especialmente aqueles de duração inferior a 16 (dezesesseis) dias. Segundo depoimento da gerente de recursos humanos da “Entidade B”, questionada sobre este assunto em entrevista, relatou que era muito freqüente a apresentação de atestados médicos falsos para justificação de faltas de um, dois ou três dias, por parte dos(as) trabalhadores(as). Sempre que a empresa identificava a falsidade, o(a) trabalhador(a) era imediatamente demitido(a), por justa causa. Com o passar do tempo, a ocorrência dessa prática tem sido cada vez menor. Veja-se o teor do depoimento da gerente da empresa terceirizada sobre esse assunto.

(...) há muitos atestados falsos, muitos, muitos. (...) na verdade a gente investiga, pede ao hospital para verificar a autenticidade e a gente percebe, olha o carimbo do médico se foi roubado, guia de hospital e diversos (...) se comprovada a falsidade do atestado é demissão imediata. Porque a gente entende assim, o empregado fez uma falta injustificada, eu pego o empregado e pergunto, por que você está faltando muito? (...) mas quando você compra um atestado e falsifica a assinatura de um médico, aí eu perco o controle. Se eu for condescendente (...) Aí é uma questão de gravidade, que a falta me permite punir, vamos dizer assim é periclitável, não é algo que a gente possa auxiliar. Porque a gente vê empregado vendendo atestado aqui dentro, então (...)

⁴³ O valor atual – fevereiro de 2005 – do salário mínimo é de R\$ 260,00 (duzentos e sessenta reais).

Embora a gerente de recursos humanos da “Entidade B”, negue que a empresa terceirizada pratique qualquer tipo de política de retaliação, em relação aos(as) trabalhadores(as), que apresentem atestados médicos verdadeiros – esclarecendo que, ao contrário, a “Entidade B” possui uma assistente social que tem por incumbência acompanhar os casos de trabalhadores(as) doentes –, de acordo com os depoimentos prestados nos grupos focais, tal prática acaba resultando em demissões. Os(as) trabalhadores(as) asseveraram que a apresentação de atestados médicos não é bem recebida pela organização terceirizada, e, que evitam, até mesmo “queixas” de qualquer dor ou mal-estar.

Quanto ao último aspecto destacado, os(as) trabalhadores(as) regidos(as) pela Consolidação das Leis do Trabalho não têm garantia de emprego, estando sujeitos à demissão sem justa causa a qualquer tempo, salvo as raras exceções de estabilidade provisória, como é o caso de dirigente sindical, de empregada gestante, de trabalhador(a) eleito(a) para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, do(a) trabalhador(a) acidentado(a), dentre outros.

Desta forma, o(a) trabalhador(a) que, de alguma maneira, não atenda as expectativas patronais é imediatamente demitido(a), com ou sem justa causa.

No caso específico da “Entidade B”, há um rigor muito grande em relação à aplicação da legislação trabalhista, quanto ao seu caráter disciplinar. O modelo adotado pela Consolidação das Leis do Trabalho confere todo poder ao empregador para fiscalizar e punir seu(sua) empregado(a).

Sob a ótica desse mesmo rigor, a empresa enfrenta como maior problema nas relações com seus(suas) trabalhadores(as) o absenteísmo, conforme relato da gerente de recursos humanos. Em regra, na primeira falta injustificada praticada pelo(a) trabalhador(a), ele(ela) recebe uma advertência. Se a falta se repetir em um curto espaço de tempo – algo em torno de um ou dois meses –, o(a) trabalhador(a) recebe uma suspensão de um ou alguns dias, como punição, sem direito ao salário correspondente aos referidos dias. Na terceira falta, dentro deste período, e, tendo o(a) trabalhador(a) sido anteriormente advertido e suspenso, será demitido(a) por justa causa, sob o fundamento de desídia, previsto no artigo 482, letra “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Esta rigidez gerou uma enorme rotatividade de mão-de-obra, valendo lembrar que a “Entidade B”, como empresa particular que é, não necessita de realização de concurso público ou processo seletivo de qualquer natureza para recrutar seus(suas) trabalhadores(as).

Segundo a gerente de recursos humanos da “Entidade B”, atualmente o problema do absenteísmo tem sido cada vez menor, pois os(as) trabalhadores(as) vão se acostumando ao rigor da política da empresa para a coibição de tal prática.

Por outro lado, cada trabalhador(a) demitido(a), com ou sem justa causa, regra geral, resulta no ajuizamento de ações judiciais, movidas perante a Justiça do Trabalho. Dada a grande quantidade de ações trabalhistas contra a “Entidade B”, o Ministério Público do Trabalho chegou a instaurar um procedimento investigatório para apurar a razão de tal fato. O resultado dessa apuração foi que, a maioria das ações eram julgadas favoráveis à empresa pela Justiça do Trabalho e que não havia um quadro de flagrante descumprimento da legislação trabalhista.

Contudo, o rigor com que os(as) trabalhadores(as) são tratados(as), embora sob o amparo da legislação trabalhista – e afastado dos direitos sociais –, acaba por gerar um significativo aumento da produtividade, ao ponto de – segundo a gerente de recursos humanos da “Entidade B” – a empresa conseguir realizar as atividades de limpeza urbana com menos de 3.000 (três mil) trabalhadores(as), sendo que a “Entidade A”, antes da terceirização, executava o mesmo serviço, com aproximadamente 6.000 (seis mil) trabalhadores(as) – levando-se em conta aqueles trabalhadores(as) fora do quadro funcional (conveniados).

A tensão decorrente do rigor utilizado pela empresa terceirizada no trato com seus(as) trabalhadores(as) – possuindo como instrumento central o direito potestativo⁴⁴ de demissão –, engendra estados e atos permanentes de conflitos nas suas mais variadas dimensões. Veja-se.

⁴⁴ Direito Potestativo é aquele que é exercido de forma unilateral por uma das partes e gera efeito sobre a outra independente da sua vontade.

4.2. Caracterização pela condição de sexo/gênero

Primeiramente, cumpre reiterar, que dentre todos(as) os(as) trabalhadores(as) entrevistados(as) das duas organizações, somente no grupo focal da empresa terceirizada é que constou a presença de mulheres – 7 (sete) – em uma proporção bem inferior aos homens – 35 (trinta e cinco). Tal fato pode ser justificado em razão do número bem superior de homens nos quadros funcionais das duas organizações.⁴⁵

O quadro abaixo especifica o número de homens e mulheres que trabalham na empresa terceirizada.

TABELA 1 – OCUPAÇÃO DE CARGOS E FUNÇÕES – POR SEXO – DA “ENTIDADE B”, BRASÍLIA-DF, AGOSTO/2004

Diretores	0	0
Gerentes	1	5
Supervisores	8	41
Técnicos	5	74
Administrativos	18	38
Operacionais	236	2246
Estagiários	5	4
Terceirizados	0	0
Total	271	2408

FONTE: Informações obtidas perante a “Entidade B”, em 2004.

⁴⁵ A “Entidade A” não forneceu o número de trabalhadores(as) segundo cargos/funções/sexo.

Conforme pode ser verificado, o número de homens é significativamente superior em relação ao número de mulheres. Também se constata que os cargos referentes às posições hierárquicas superiores da empresa terceirizada em Brasília são preferencialmente ocupados por homens.

Segundo depoimento da gerente de recursos humanos da empresa terceirizada, somente nas atividades de varrição é que a diferença entre o número de homens e mulheres diminui relativamente. Um dos diretores da empresa declarou: *as mulheres varrem melhor que os homens*.

Segundo Bandeira (2002), falar de relações de gênero ou da condição de equidade entre os homens e as mulheres é romper com o não reconhecimento do outro e caminhar em direção à sua inclusão. A perspectiva de gênero, no dizer da autora, garante um olhar comprometido com a diferença e a especificidade feminina.

Nesse sentido, torna-se importante transcrever alguns trechos de depoimentos relatados pelos(as) trabalhadores(as), sobre questões atinentes ao modo de organização do trabalho, que divide e hierarquiza culturalmente as diferenças entre homens e mulheres. O depoimento de um trabalhador ao se referir a uma trabalhadora – e única – da empresa terceirizada que exerce funções de motorista, fazendo menção à força física e à resistência como atributos masculinos, reflete algumas variantes sobre o tema em foco, produzidas pela cultura e reproduzidas no mundo do trabalho:

(...) mas é difícil para a mulher ter que fazer força pra dirigir aquilo; a motorista mulher tá sempre reclamando de dor no braço (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, que desempenha atividades na usina de encineração, colhido durante a realização do grupo focal nº 1).

(...) A varrição é cheia de mulher elas alegram o ambiente. (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, que desempenha atividade de coleta do lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 1).

Depoimento de uma trabalhadora da “Entidade B”:

(...) No momento que a senhora veste aquele uniforme amarelo sendo mulher a partir daquele momento não é mulher, não é mulher... você é um homem. Se você capina o homem capina, a mulher capina. Se a mulher varre o homem varre. Se o homem ensaca o lixo, a mulher ensaca também. Então a partir do momento que ela sai de casa ela vira um homem, ela não vira mais mulher (Depoimento de uma trabalhadora, que desempenha atividades de coleta do lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 2).

Esses depoimentos permitem inferir que as qualificações femininas permanecem “invisíveis”, portanto, em razão dessa subalternização conferida ao valor do trabalho feminino, sendo este capturado em uma esfera de informalidade e espontaneidade – como foi a expressão do diretor ao fazer alusão ao bom desempenho das trabalhadoras que exercem atividades de varrição. São considerados “talentos de mulher”, e, embora sejam reconhecidas pelos superiores hierárquicos, no caso da “Entidade B”, como vantagens para o processo produtivo, não se traduzem como carreira ou salário (Soares, 1998).

Nesse sentido, a desqualificação do trabalho feminino e a depreciação de seus postos de trabalho, compõem um quadro de verdadeira segregação ocupacional para as trabalhadoras da “Entidade B”, à medida que acarretam grande concentração de mão-de-obra feminina em postos de trabalho mal remunerados, com organização rígida, repetitiva e em condições de execução precárias (Soares, 1977).

Como desdobramento das condições adversas da segregação ocupacional, ocorrem a reafirmação e recriação da subalternização do trabalho feminino, uma vez que sua rígida organização temporal, não possibilita a complementação dos estudos ou a liberação de seus postos de trabalho para participar de cursos e requalificações profissionais. Assim, um círculo vicioso reproduz a segregação: postos de trabalho tidos como desqualificados possuem rígida organização temporal que dificulta o acesso a qualificações formais para o mundo do trabalho, e, por isso mesmo, não haveria motivo para empreender gastos com essas trabalhadoras (Marcondes; Rotemberg; Portela e Moreno, 2003).

Nesse sentido, é preciso reconhecer que a terceirização/precarização que atingem negativamente o(a) trabalhador(a) na *construção da identidade do cidadão*, posto que, de certa forma, sacrificam políticas que *permitiram acesso a um lugar no social, de configuração da cidadania* (Nunes; Batista, 1996: 264).

4.3. Os depoimentos dos(as) trabalhadores(as) da limpeza pública urbana

Trabalhou-se com as entrevistas/grupos focais – conforme explicitado no capítulo 1 – como um conjunto, com seleção de falas ilustrativas para compor um mosaico de significados, cujo encadeamento seguiu as argumentações em suas lógicas e ambivalências.

Na análise da discursividade das entrevistas e dos grupos focais, foram definidas as unidades temáticas – que emergiram e que englobam o conteúdo da centralidade da pesquisa – consoante à compreensão dos significados das frases, das expressões, das emoções e das palavras dos(as) trabalhadores(as) e das contradições existentes. As frases e as expressões realçadas apontam o caráter da multidimensionalidade das práticas de violência vivenciadas pelos(as) trabalhadores(as) nos espaços de trabalho, especialmente, terceirizados.

Os temas abordados nos grupos focais, foram diversificados, compreendendo cenários de discriminação, relação com a população, significado do trabalho, o lixo, relação com as empresas, relações interpessoais, condições de trabalho, saúde, acidentes de trabalho e expectativas. É a partir desta “classificação” que foi elaborada a estrutura de análise dos depoimentos.

4.3.1. Situações de discriminação vivenciadas nos espaços de trabalho e nos espaços públicos: de objetos a abjetos

Nos depoimentos registrados junto aos grupos focais realizados com os(as) trabalhadores(as) da empresa terceirizada –“Entidade B” – e com os(as) trabalhadores(as) do

ente público – “Entidade A” –, as práticas de discriminação foram levantadas de forma veemente por todos(as) eles(elas), mas cada qual com suas especificidades, sejam relacionadas às situações jurídicas de cada um(a), sejam decorrentes da própria atividade que exercem. A partir das falas de todos(as) eles(elas), constatou-se alguns aspectos interessantes, tais como:

a) A relação da população com os(as) trabalhadores(as)

A relação da população e da comunidade com os(as) trabalhadores(as) de limpeza pública urbana – sejam trabalhadores(as) da “Entidade A” ou da “Entidade B” – é, em geral, considerada de desprezo, preconceito e desrespeito.

O fato da maioria dos(as) trabalhadores(as) de limpeza pública urbana exercerem suas atividades nos espaços públicos – que, segundo Chaloult (2003), são os lugares próprios onde se pode realizar a formação da opinião e da vontade –, e, passarem toda a sua jornada de trabalho na rua, ficam expostos às manifestações das pessoas. Entretanto, a forma com que essa discriminação é sentida ou percebida pelos(as) trabalhadores(as) das duas organizações, possui rebatimentos e intensificações diferenciados, consoante as situações jurídicas distintas desses(as) trabalhadores(as). Os depoimentos abaixo atestam tal ilação.

Trabalhadores(as) da “Entidade A”:

(...) tinha sim, todo mundo tem nojo de gari, acham que porque a gente trabalha com sujeira a gente é sujo também (...) só que se esquecem que todo mundo vai pra poeira, todo mundo tem um destino de meu Deus só; e se acham que eu vou ficar ligando pro jeito que me olhavam, eu tô nem aí; o que acontece é que eu tenho sempre a bufunfa no final do mês pra pagar as minhas contas (Depoimento de um trabalhador, que desempenhava atividades de varrição das ruas, colhido durante a realização do grupo focal nº 4 – grifo nosso).⁴⁶

(...) é que o povo é ruim, ele só gostam de quem tá embecadinho, cheirozinho, com calça de marca (...) é qualquer trabalhador que

⁴⁶ As informações referentes à realização dos grupos focais e seus respectivos participantes encontram-se descritas no capítulo 1, item 1.2.2.

pega no pesado, que vem o bacana pra cima da gente (Depoimento de um trabalhador, que desempenhava atividades de varrição das ruas, colhido durante a realização do grupo focal nº 4 – grifo nosso).

(...) até dentro aqui do órgão (“Entidade A”) *se você era da rua, te tratavam de um jeito, se você era do interno, ah! Ai tudo mudava (...)* *até as mulheres olhavam, chegavam perto* (Depoimento de um trabalhador, que desempenhava as atividades de coleta do lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 4 – grifo nosso).

A recorrência das palavras “nojo” e “sujeira” foi uma constante na maioria dos depoimentos colhidos dos participantes dos grupos focais das duas organizações, ao relatarem as manifestações de preconceito e discriminação, por parte da população, dirigidas aos(as) trabalhadores(as).

Nesse contexto, é possível conceber, ancorando-se no pensamento de Kristeva (1980) e Douglas (1991), que as atividades laborais que se relacionam com a “limpeza do lixo” remetem à idéia de “abjeção” e de “impureza”.

A “abjeção” para Kristeva (1980), é tudo aquilo que se pretende livrar, expelir e se desprender. A autora desdobra o conceito de “abjeção” ao afirmar que não se trata somente de um fator social, mas também de um fator psicanalítico do sujeito, pois ao mesmo tempo em que o “abjeto” é o que se descarta e o que não é aceito, ele causa pânico e repulsa. Nesse sentido, pode-se inferir que o fato dos(as) trabalhadores(as) em questão, exercerem atividades laborais de limpeza e de recolhimento do lixo, a população os(as) associa ao próprio lixo, passando, então, a tratá-los(las) como objeto de abjeção.

Segundo Douglas (1991), a reflexão sobre “pureza” e “impureza” implica em uma relação entre “ordem” e “desordem”, na qual a linguagem da poluição – ou seja, do que é sujo e impuro – leva em conta as variáveis de cada contexto, mas sempre atada à *qualquer coisa que não está em seu lugar* (Douglas, 1991: 50).

Afirma essa autora, que quanto mais se examinam os contextos impregnados de idéias de “sujeira”, “poluição” e “impurezas” mais evidente se torna o confronto com os sistemas simbólicos:

(...) as nossas idéias de impurezas também são expressões de sistemas simbólicos (...) Onde houver impureza, há sistema. Ela é o subproduto de uma organização e de uma classificação da matéria na medida em que ordenar pressupõe repelir os elementos não apropriados (Douglas, 1991: 50).

Assim posto, o comportamento da população – e também em nível institucional (até aqui dentro do órgão) –, revelando “repulsa” ou “rejeição” com os(as) trabalhadores(as) de limpeza urbana, pode ser compreendido como atos relacionados às crenças de medo ou “evitamento” da desordem, das impurezas ou das pessoas que transportam – em seu sentido material e simbólico – algo contaminante ou poluído.

Veja-se os seguintes depoimentos dos(as) trabalhadores(as) da “Entidade B”, que também trouxeram relatos de manifestações de desprezo, por parte da população, impregnadas das mesmas noções de “impurezas” e “abjeções” :

*(...) agora eu queria que a gente fosse mais **respeitado** pela população, dá mais uma força para a gente, colaborar, porque as vezes a gente ta limpando aqui, quando a gente terminou de limpar, às vezes tem uma lixeira bem aqui o pessoal passa ao invés de jogar na lixeira não passa e joga no chão a gente tem que voltar e pegar de novo, as vezes reclama com a gente por **preconceito** as vezes a gente vai beber uma água. Que a gente fosse mais considerado, **respeitado**, ganhasse até melhor porque essa área é **discriminada** (Depoimento de um trabalhador, que desempenha atividades de varrição das ruas, colhido durante a realização do grupo focal nº 2 – grifo nosso).*

*(...) os moradores. A gente vai passando, pede uma água, trazem em um copo descartável, ou em um de vidro, mas não recebem o copo de volta. Aí, nos **constrange** demais. (...) uma atividade que a gente está fazendo, limpando a cidade, muitas vezes limpando até a calçada do prédio ou da casa deles e acabam que fazem um negócio desse com a gente (...) pensando no constrangimento me dá até **desgosto** (...) penso em largar o serviço (Depoimento de um trabalhador, que desempenha atividades de varrição das ruas, colhido durante a realização do grupo focal nº 1 – grifo nosso).*

(...) a gente passa e chama a gente de lixeiro, a gente não é lixeiro, eu sempre respondo: Lixeiro é você que suja a rua, eu sou o limpador (Depoimento de um trabalhador, que desempenha atividades de coleta do lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 1).

*(...) a gente sabe como é o lixo de cada lugar: se tem muita lataria, se tem muito papel, se tem mais garrafa ... a gente sente o **fedor** de tudo ... outro dia a minha mulher falou que era para todo dia eu deixar as coisas ruins do trabalho tudo no lixo (...) e como é que faz isso?* (Depoimento de um trabalhador, que desempenha atividades de coleta do lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 3 – grifo nosso).

*(...) os motoristas não tem o menor **respeito** com a gente; acho que eles tem **raiva** da gente (...) passam pertinho, parece que quer atropelar a gente (...) se a gente tá correndo com o lixo na mão e atravessa a rua, o cara não espera não (...) a gente é que tem que parar para ele passar* (Depoimento de um trabalhador, que desempenha atividades de varrição das ruas, colhido durante a realização do grupo focal nº 1 – grifo nosso).

(...) outro dia um carinha, desses filhinho de papai, veio e mandou uma manga na minha cabeça, eu fiquei tonto e cai, o cara seguiu, rindo (Depoimento de um trabalhador, que desempenha atividades de varrição das ruas, colhido durante a realização do grupo focal nº 2).

Ao serem questionados se a discriminação ocorria apenas em bairros da classe media ou alta:

Não. Acontece em São Sebastião também (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, que desempenha atividades de varrição das ruas, colhido durante a realização do grupo focal nº 1).

Outra fator para a discriminação também foi levantado pelos(as) trabalhadores(as):

*A **discriminação** não é com a pessoa. É com o uniforme que ela está vestindo, se botasse pra trabalhar bonitinho, de terno e gravata e cabelinho cortado, duvido. Era de parar o trânsito. Mas coloca assim, com uma roupa com cor pra ônibus não bater!* (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, que desempenha atividades de varrição das ruas, colhido durante a realização do grupo focal nº 3 – grifo nosso).

*Acham que a gente é **presidiário*** (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, que desempenha atividades de varrição das ruas, colhido durante a realização do grupo focal nº 3 – grifo nosso).

Nós estamos lá para tirar o lixo deles. Quem está fazendo o lixo? O morador. O verdadeiro lixeiro é ele. Nós não estamos colaborando. Estamos colaborando pra cidade ficar bonitinha (...) um cara que está arrumando o lixo e a porta da sua casa não é um lixeiro (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, que desempenha atividades de varrição das ruas, colhido durante a realização do grupo focal nº 2 – grifo nosso).

(...) a sede é muita, nós já pedimos pra fazer que nem era na outra empresa do governo: eles vinham sempre no meio do expediente renovar o cantil, não sei se era garrafa (...) aqui agora é que tem o cantil, mas não dá não, acaba na primeira hora (Depoimento de um trabalhador da Entidade B”, que desempenha atividades de varrição das ruas, colhido durante a realização do grupo focal nº 1).

(...) e o dono da lanchonete deu dois pastéis para nós,quentinho, eu achei estranho , porque custam a dar água, aí o meu parceiro comeu e tinha uma barata dentro ... o cara fritou o pastel com a barata só para dar pra gente (Depoimento de um trabalhador da Entidade B”, que desempenha atividades de varrição das ruas, colhido durante a realização do grupo focal nº 1).

(...) eu entrei na lanchonete e pedi uma coca-cola; o vendedor fingiu que não ouviu, eu pedi novamente , e ele se fez de surdo (...) por quê? Por quê eu sou o cenourinha? (Referindo-se ao característico uniforme alaranjado) Por que eu não sou o bacana todo arrumadinho? A gente não tem direito nem de comprar, pagando com o dinheiro o refrigerante (...) acho que eles pensam que a gente também é lixo, tem nojo (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, que desempenha atividades de varrição das ruas, colhido durante a realização do grupo focal nº 1 – grifo nosso).

(...) ficam chamando a gente de cenourinha: vem cá, oh! Cenoura! Vem pro gole! e se a gente pede água, eles oferecem pinga (...) tem colega que gosta, mas eu não tenho costume de tomar pinga. Acho que eles confundem a gente com tudo de ruim desta vida, ou pensam que a gente tá na pior e querem piorar mais ainda (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, que desempenha atividades de coleta do lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 3).

(...) as crianças pegam até o saco e trazem para gente, elas não são racistas não! (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, que desempenha atividades de coleta do lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 3 – grifo nosso).

Mais uma vez, restou configurado através desses depoimentos, o preconceito decorrente, segundo Douglas (1991), de uma cultura impregnada de noções de contágio e de purificação, levando a população – então oprimida por categorias rígidas de pensamento – a praticar atos de evitamento contra alguém que carregue (ou transporte símbolos) impurezas, poluição e sujeiras, e, desprezando e discriminando tudo o que está à margem ou denota a idéia de desordem ou transgressão (*acham que a gente é presidiário*). Importante também perceber a reação e a relação que a população faz entre “impureza” e “contágio” com os(as) trabalhadores(as), levantando paradoxos embaraçantes: ao mesmo tempo em que se tem o conhecimento de que tais trabalhadores(as) desenvolvem atividades laborais de limpeza, também despertam na população o medo do contágio e da contaminação evidenciando que qualquer contato, implica em ficar poluído e contaminado (Douglas, 1991). Vale dizer, que as regras e as reações relativas à pureza, contágio e poluição, multiplicam-se e potencializam-se nesse contexto, prescrevendo uma diversidade de discriminações e de estados de violências.

Outro dado significativo é o fato de que a discriminação sofrida por essa categoria de trabalhadores(as), em virtude das funções que exercem, pode independer da condição sócio-econômica da população (*Acontece em São Sebastião também*).⁴⁷ Pode-se pensar, então, que determinadas crenças e valores, especialmente no que se refere à “linguagem da poluição”, podem atingir um conjunto de valores comuns, uma consciência coletiva de uma sociedade, na qual aqueles preconceitos – percebidos como expressões de sistemas simbólicos – e as diferenças entre a reação ou comportamento face à poluição e à abjeção, em uma ou outra parte, até mesmo do mundo, é indiferente – é uma questão de pormenor (Douglas, 1991; Kristeva, 1980).

Também é importante, mais uma vez mencionar, que o fato dos(as) trabalhadores(as) da “Entidade A” serem servidores(as) públicos(as), portadores(as) de determinadas garantias, vantagens e prerrogativas conferidas pela Lei nº 8.122/90, conseguem, em alguma medida arrefecer as mazelas, os estigmas, o desrespeito e a discriminação desferido pela população (*eu tenho sempre a bufunfa no final do mês pra pagar as contas*). Já os(as) trabalhadores(as) da “Entidade B” – desprovidos de estabilidade na sua relação

⁴⁷ São Sebastião é uma cidade-satélite (bairro) do Distrito Federal, habitada por uma população de classe econômica baixa.

laboral, sendo sujeitos passivos de um processo em curso que desestabiliza as formas conhecidas de regulação pública do trabalho – tornam-se mais vulneráveis e mais atingidos em sua integridade moral, pessoal, física e psíquica pelos atos de violência. Portanto, ao que parece, o estigma e toda espécie de discriminação a que são submetidos têm um impacto maior na subjetividade dos(as) trabalhadores(as) da empresa terceirizada.

b) O lixo como objeto de manuseio no trabalho

Outro aspecto que emergiu como relevante na pesquisa é que, para quem trabalha com o lixo, a sociedade confere uma situação de desprestígio social. Tal situação foi detectada nos depoimentos de todos(as) os(as) trabalhadores(as) – “Entidade A” e “Entidade B”. Como lembra Weber (1999), existem funções sociais que conferem ao indivíduo prestígio e reconhecimento social. Aqui, verifica-se o oposto. Pode ser observado em todos os depoimentos, que a população associa os(as) trabalhadores(as) de limpeza urbana, ao lixo que eles(as) varrem, coletam e transformam. Veja-se:

(...) acho que eles pensam que a gente também é lixo, tem nojo (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, que desempenha atividades de coleta do lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 3 – grifo nosso).

(...) quando a gente pede água tem gente que dá em copo descartável, ou se dão em copo de vidro tem mulher que não aceita o copo de volta, e fala: pode levar, pode levar, não tem problema não! Até a jarra tem gente que não quer de volta; como se a gente fosse leproso ou tivesse alguma doença contagiosa! Isso dá tristeza, é preconceito puro! (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, que desempenha atividades de coleta do lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 1).

(...) e às vezes você está de estômago vazio, e vem aquele cheiro! Quando é animal morto então, aí é que a catinga é forte, é cheiro de carniça mesmo, que te dói até o estômago, não tem jeito dele sair nem do seu nariz (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, que desempenha atividades de coleta do lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 1 – grifo nosso).

*(...) outro dia uma mulher estava com a sua filhinha, parou bem na minha frente e disse: 'tá vendo esse aí, se você não estudar, vai ficar que nem ele'; como se a gente fosse **exemplo ruim**, como se a gente não tivesse trabalhando para se sustentar honestamente* (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, que desempenha atividades de coleta do lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 1 – grifo nosso).

Convém salientar que, ao término da realização do último Grupo Focal, os participantes foram convidados a posar para algumas fotografias, juntamente com a autora desta pesquisa. Duas trabalhadoras negaram-se a abraçá-la, alegando:

*(...) nós somos **sujas!*** (grifo nosso).

Segundo a definição de Santos (1996: 64), lixo é:

*Conjunto de resíduos originados das mais diversificadas atividades humanas, ou seja, tudo aquilo que é rejeitado e qualificado de **inútil**, e que não possa ser facilmente reaproveitado* (grifo nosso).

Para Fernandes (2001: 24):

*Lixo é aquilo que se varre de casa, do jardim, da rua e se joga fora; entulho; tudo o que não presta e se joga fora; **sujidade; sujeira; imundície; coisa ou coisas inúteis, velhas, sem valor*** (grifo nosso).

As citações acima transcritas são unânimes em realçar determinados aspectos do lixo, nos quais se vê presente as noções de abjeção e impureza – remetendo aos desdobramentos da repulsa, da rejeição e da desordem –, que despertam manifestações e sensações de descartabilidade, sujeira, inutilidade e desvalorização. Assim, pode-se extrair da fala dos(as) trabalhadores(as) das duas organizações um sentimento de desprezo nutrido pela população, igualando-os ao lixo que recolhem, emprestando-lhes o estigma da inutilidade, da marginalidade e da sujeira. Efetivamente, os(as) trabalhadores da “Entidade A” não demonstraram emoção nos depoimentos sobre essa questão – fato este que pode ser justificado

em razão de não estarem exercendo, atualmente, tais atividades; enquanto que a fala dos(as) trabalhadores(as) da “Entidade B”, esteve imbuída de forte conteúdo emocional, entrecortada por manifestações simultâneas de choro (lágrimas), raiva e revolta. Ficou patenteado, que tais atribuições negativas – signo expressivo da violência simbólica – também contribui para o recrudescimento da situação de subalternidade que vivenciam no trabalho, particularmente, os(as) trabalhadores(as) terceirizados.

Pensar em identidade é pensar em história de vida, trajetórias pessoais e em vivências laborais (Rodrigues e Caroso, 1998). Os dados empíricos apresentados indicam um tipo de discurso de identidade, que se encontra respaldado nas idéias de rejeição, menosprezo, desrespeito, nojo e imundície. Em suas narrativas, os interlocutores utilizaram predominantemente estes adjetivos ou – categorias – para descrever o cotidiano no trabalho. Tais categorias tornam-se particularmente acentuadas quando imbricadas à condição de precariedade que os(as) trabalhadores(as) terceirizados experimentam.

Com efeito, seja na discursividade dos(as) trabalhadores(as) de limpeza urbana, seja no entendimento dos autores citados, lidar com o lixo ou tê-lo como objeto de trabalho, configura-se uma ambigüidade vivenciada e sentida por eles(as), tanto na posição de “ser respeitado” como trabalhador(a), como também na intensidade das práticas discriminatórias, que dizem respeito ao grau de conflitualidade que emerge dessas relações sociais: a humilhação, a rejeição e a exclusão. Nesses sentimentos e falas, tais categorias surgem de modo indissociado dos contextos socialmente estabelecidos e compõem o que poderia ser denominado, segundo Rodrigues e Caroso (1998), de discurso totalizador da identidade e da experiência social que a pessoa sofre. Os dados empíricos são as evidências mais contundentes dessas sociabilidades marcadas pela violência.

4.3.2. Relação dos(as) trabalhadores(as) com suas respectivas organizações: a violência institucional

Este tópico focaliza o padrão predatório provocado pela adoção da terceirização, dentro dessa estratégia reestruturante na esfera do trabalho, o que certamente contribui para o

agravamento da exclusão, da segregação e da discriminação vividas pelos(as) trabalhadores(as).

Conforme salientado na parte teórica, o padrão predatório que a terceirização imprime, pode ser caracterizado pela redução de custos por meio da exploração de relações precárias de trabalho. Com suas exigências centradas na obtenção do lucro, o rigor e os mecanismos de controle excessivos constituem a mola propulsora dessa exploração inerente à empresa terceirizada. A nova ordem capitalista impõe mecanismos de submissão e domínio cada vez mais dissimuláveis, criando novos padrões de violência, e enfatizando as diversas formas de discriminação e exclusão, deixando as portas abertas para a vulnerabilidade social desses(as) trabalhadores(as) terceirizados (Bandeira e Batista, 2002).

Com efeito, dos depoimentos que se seguem – assim como nos dados quantitativos realizados sobre o número de acidentes de trabalho e ações judiciais dos(as) trabalhadores(as) das duas organizações, analisados no capítulo 5 – restaram comprovadas as noções e afirmações de tratamentos rígidos e severos por parte da empresa terceirizada, contrastando com o tratamento recebido pelos(as) trabalhadores(as) do ente público – “Entidade A” . As práticas de violência decorrentes das relações de produção capitalista, engendradas e intensificadas nos espaços de trabalho terceirizados, é a grande tônica das experiências vivenciadas pelos(as) trabalhadores(as) da “Entidade B”. Por exemplo, quando foi perguntado se havia um rigor excessivo ⁴⁸ no trato cotidiano durante o trabalho e na cobrança das tarefas diárias, um trabalhador do ente público – “Entidade A” – respondeu:

(...) havia cobrança para cumprir os trechos.⁴⁹ No resto, era normal.

Questionados se eram instaurados muitos processos administrativos ⁵⁰ disciplinares contra os(as) servidores(as)-trabalhadores(as) da “Entidade A”, um trabalhador desta entidade, que exercia as atividades de coleta de lixo, respondeu:

⁴⁸ O artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas preconiza em suas alíneas “a” e “b”, que constitui falta grave patronal quando forem exigidos serviços superiores à força do(a) trabalhador(a), bem como quando for tratado pelo empregador ou seus superiores hierárquicos com rigor excessivo.

⁴⁹ Conforme já informado e consubstanciado no Anexo II, cada trabalhador(a) tem de varrer por dia 1.500 (um mil e quinhentos) metros de rua.

(...) eu não; mas eu já conheci colega que já respondeu; era mais por briga entre colegas; tinha muita xingação; e por trabalhar bêbado (grifo nosso).

Os(as) trabalhadores(as) da empresa terceirizada, assim se posicionaram quanto à essa questão:

(...) Tudo dá advertência, na terceira vez é demissão. Eu nem gosto de passar perto da enfermeira pra não falar que eu tô querendo alguma coisa. A gente tem notícia de que quando era o governo que mandava, tinham quatro turnos e que tinha muito revezamento no final de semana. Tinham regalias que a gente não tem, tinham muitos atestados. O cunhado da S. trabalhava lá, hoje ta no interno (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, que desempenha atividades de coleta do lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 1 – grifo nosso).

(...) Tem que ter paciência senão você tá fora! (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, que desempenha atividades de varrição de rua, colhido durante a realização do grupo focal nº 1 – grifo nosso).

(...) Se a gente ao menos tivesse certeza que não vai ser mandado embora, até que compensava (...) não anda na linha não! (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, que desempenha atividades na usina de compostagem, colhido durante a realização do grupo focal nº 1 – grifo nosso).

Os relatos dos(as) trabalhadores(as) da empresa terceirizada – “Entidade B”–, sempre estampavam a questão da punição – manifestada na prática laboral por meio das sucessivas aplicações de advertência e demissão – como instrumento de coerção, tensão e ameaça. Enquanto os(as) trabalhadores(as) da entidade pública – “Entidade A”–, na condição de servidores(as) públicos(as), são protegidos pela estabilidade no serviço público e a aplicabilidade de punição é condicionada à devida abertura de processo administrativo e garantida a ampla defesa, os(as) trabalhadores(as) da “Entidade B”, estando sob a égide da

⁵⁰ Os(as) trabalhadores(as) da “Entidade A”, ente público, somente podem ser punidos mediante apuração de transgressão, com a instauração do respectivo processo disciplinar, e, garantida a ampla defesa, com todos os meios e recursos cabíveis.

CLT, e, portanto, desprovidos de estabilidade no emprego, ficam à mercê de todas as vicissitudes que a reestruturação produtiva provoca.

Essas advertências foram descritas com palavras de angústia, temor e sofrimento, pois perder o emprego, após a terceira advertência, implica perder o *pão de cada dia para todo mundo da família*, nas palavras de uma trabalhadora da empresa terceirizada, o que faz remeter aos estados de violência caracterizados por Michaud (2001).

Nesse sentido, os discursos registrados, ao apontarem as categorias – angústia, temor e sofrimento – retratam uma forma intangível da violência que se submetem os(as) trabalhadores(as) terceirizados nesses espaços de trabalho, fazendo emergir a pressão psicológica, a perseguição e a ameaça. Essa violência está perfeitamente tipificada na definição de violência simbólica, teorizada por Bourdieu (2001b), ao dizer que ela se institui por intermédio de uma adesão em que os dominados não podem deixar de conceder ao dominante, e que constitui a forma incorporada da relação de dominação.

A respeito dessa questão, merece também registrada, a definição de Minayo (2003: 65):

Por violência institucional, entende-se a ação de constrangimento e despersonalização sobre os indivíduos, por parte de várias organizações públicas e privadas cujo objetivo seria prestar serviços aos cidadãos (...) Esse efeito de 'massificação' dos sujeitos, exercido por entidades chamadas por Goffman como 'instituições totais', é abordado neste trabalho como sendo prejudicial ao crescimento ou ao equilíbrio físico e emocional e ao desenvolvimento da liberdade e da personalidade dos indivíduos.

Assim, nos depoimentos acima transcritos, percebem-se as irrupções de violência nas relações de trabalho oriundas das próprias estruturas institucionais.

Outra particularidade destacada pelos(as) trabalhadores(as) da “Entidade B” – além da recorrência de discriminação manifesta em todos os seus patamares – e que não esteve presente nas falas dos(as) trabalhadores(as) da “Entidade A”, diz respeito às sociabilidades construídas no local de trabalho, baseadas na negação da alteridade. O significado de alteridade está em seu caráter relacional com outro, enquanto elemento de aproximação e

distanciamento (Rodrigues e Caroso, 1998). Os episódios registrados a seguir, são veementes, principalmente quanto ao estigma, ao divisionismo e à segregação de trabalhadores(as), em ritmo de reestruturação produtiva:

(...) Só pra você ter uma idéia, hoje é véspera de Natal, nós estamos aqui, nós trabalhadores estamos aqui; mas se você procurar o pessoal da administração já estão todos de folga. Igualdade. A gente precisa de igualdade. Pra mim não tem diferença se você está com o uniforme cáqui, cinza ou cenoura, como eles falam, ou se tá no salto alto, acho que todo mundo é igual. Nós somos gente, nós somos trabalhadores, que trabalha honestamente pra ganhar o nosso pão de cada dia (Depoimento de uma trabalhadora da “Entidade B”, que desempenha atividades de varrição de rua, colhido durante a realização do grupo focal nº 2).

(...) Por exemplo, estamos na época de Natal; as pessoas que trabalham na administração, eles fazem reserva num clube em algum lugar e fazem uma festa de Natal só pra eles; só que nós os trabalhadores, não existimos. Nessa parte aí tem uma separação uma discriminação terrível. É aquela velha história: o óleo não pode se misturar com a água (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, que desempenha atividades de varrição de rua, colhido durante a realização do grupo focal nº 2).

(...) é o seguinte, nós temos uma psicóloga, uma assistente social, então o que acontece, a nossa assistente social quando a gente precisa dela, pelo menos quando eu preciso, que eu vou a ela, ela nunca tem tempo pra me atender. E quando ela me atende só me diz não. Então isso não é satisfatório pra ninguém (Depoimento de uma trabalhadora da “Entidade B”, que desempenha atividades de varrição de rua, colhido durante a realização do grupo focal nº 2).

(...) Porque a gente trabalha num nível abaixo deles, eles pensam que nós não conhecemos os direitos trabalhistas (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, que desempenha atividades de coleta de lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 3).

(...) Não é porque a gente não foi lá prestar exame do governo que a gente é burro (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, que desempenha atividades de coleta de lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 1).

(...) eles não deixam a gente ir no mercado. Eles não gostam que a gente vá no mercado, principalmente de uniforme (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, que desempenha atividades de coleta de lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 2).

(...) no início quando entrei eu fui discriminado pela empresa. Trabalhando eu cheguei aqui meu cartão estava preso, prenderam meu cartão. Fui pedir meu cartão e me ameaçaram de mandar embora. Disseram que eu não sabia fazer o serviço direito. É pra mim uma forma de discriminação. Só porque eu estava com dificuldade de colocar o meu cartão na máquina. E ficar falando pra mim: ‘de onde você veio? Parece que é nordestino!’ (...) não sei o quê (...) O fiscal me falou isso, me chamou de burro, eu discuti com ele. Foi assim que eu entrei aqui. Depois foi mudando melhorando. Eu hoje estou aqui, estou bem (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, que desempenha atividades de coleta de lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 3).

Como se vê, os depoimentos acima evidenciam formas de conflitos construídas no âmbito institucional, cujas ações provocam danos aos(às) trabalhadores(as) em graus variáveis. Essa violência institucional, infiltrada na hierarquia organizacional, pode ser compreendida como uma série de atos progressivos, que afeta a identidade do(a) trabalhador(a) como sujeito portador de direitos, forçando-o a internalizar a sua condição de subalternidade. Enfim, permite mostrar, como em outros lugares em que se defrontam forças antagônicas, que a dominação inviabiliza a interação, abrindo espaço para a violência institucional, com suas estratégias e seus contornos mais intensificados no mundo do trabalho terceirizado (Weber, 1999).

Faz-se premente também elencar um interessante dispositivo utilizado por essa nova organização dos processos de trabalho: programas sociais. A “Entidade B” implantou na empresa, em parceria com o SESI,⁵¹ um programa de alfabetização dos(as) trabalhadores(as), conforme informação obtida em entrevista realizada com a gerente de recursos humanos da empresa. Tal medida foi recebida de forma satisfatória perante a classe trabalhadora, e, fez que

⁵¹ Inexiste ônus para a empresa que faça a implantação de programas dessa envergadura, conforme prevê cláusula do Acordo Coletivo a ser analisado no capítulo 5 desta dissertação, cujos recursos são repassados à empresa pelo Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação.

a “Entidade B” fosse escolhida pelo jornal *Valor Econômico* como uma das 10 (dez) melhores empresas para se trabalhar.

Entretanto, o teor dos depoimentos colhidos junto aos(as) trabalhadores(as) da “Entidade B” e de uma das professoras desse programa, revelam a dificuldade, ao que parece, que os(as) destinatários(as)/trabalhadores(as) têm para freqüentar os cursos desenvolvidos por esse empreendimento:

Depoimento de uma professora do mencionado curso:

(...) a empresa incentiva os estudos mas não libera pra aulas. Não dá condições. Ela coloca à disposição os professores, mas não oferece condições para usufruir do aprendizado.

(...) um funcionário novo veio conversar comigo que quer estudar, só que a hora que a empresa libera é só às cinco horas; eles não querem falar com o chefe que chegou agora, porque tem medo de até mesmo ser demitido. Eles querem pedir pra sair um pouco mais cedo, mas o chefe não deixa. Mas não são todos, tem uns que compreendem e cooperam (...) a sala de aula no início tinha trinta alunos, agora tem onze. É muito difícil para eles (...) ou desistiram ou o chefe não libera para as aulas.

(...) todos vem com a idéia de que não mais capazes de aprender, com aquela coisa que ‘macaco velho não sobe mais em árvore’ e ‘papagaio velho não aprende mais a falar’. (...) no começo das aulas diziam que queriam estudar para poder sair do emprego.

Ao que tudo indica, a empresa cria uma expectativa no(a) trabalhador(a), ofertando-lhe uma pretensa requalificação ao implantar programas sociais, mas impossibilita-o – em razão da jornada de trabalho – da respectiva fruição.

Este relato revela uma gradação de violência que é gerada nos dispositivos mais sutis da relação de dominação. São assim consentidos ou suportados porque se naturalizam nos sistemas de dominação e nas disposições incorporadas pelas estruturas objetivas desse sistema, trazendo consigo, no dizer de Bourdieu (2002), uma violência inerte, fomentando relações sociais permeadas de surdas injunções. Essa violência simbólica é tão mais insidiosa

e se torna mais imperceptível, quando extrai a sua força dessas relações de dominação. Ainda parafraseando o autor, a violência simbólica faz parte da regra do jogo desse novo modo de produção capitalista.

Nesse contexto – de destaque à iniciativa de implantação de programas sociais pelos empresários – algumas das novas formas de violência aparecem como vazias de conteúdos de sentidos, mas sua eficácia pode ser percebida na lógica mercadológica das interações desses esquemas de avaliação e ação (Bourdieu, 2002).

Ainda é possível visualizar neste cenário, que essas relações de força também produzem arranjos que deixam rastros mais visíveis da violência, rerepresentando um espaço social permeado por confrontos, em que não há chances para atuações dos(as) trabalhadores(as), confirmando, assim, o conteúdo de desrespeito, agressão e coerção que permeia as relações de trabalho em tempos de reestruturação produtiva e precarização das relações de trabalho. É o que se infere do depoimento de um trabalhador da “Entidade B” ao ser desrespeitado por um superior hierárquico desta empresa terceirizada:

(...) Já teve muitas confusões comigo naquela porta. A pessoa já chega e já me xingou, já me humilhou, já quis até me bater (grifo nosso).

Questionado o motivo, respondeu:

Ah! Junta o estado nervoso e a falta de educação que muitos não têm.

O que o senhor acha que é essa xingação?

Falta de educação mesmo (...) eu acho não, tenho certeza. É a realidade. Porque essas pessoas que acham que só porque trabalham num serviço bom e você tá varrendo a rua, eles acham que tem ser mal educado com você.

Portanto, pode-se depreender que as relações de poder e dominação, particularmente aquelas derivadas das relações hierárquicas, nutridas pelas novas estampas

racionais e burocráticas do capital, entranham-se no bojo das relações sociais de trabalho, produzindo e intensificando práticas segregatórias e discriminatórias.

4.3.3. As relações interpessoais na empresa terceirizada e na entidade pública entre colegas que exercem atividades semelhantes

O relacionamento entre os colegas de trabalho de cada organização, foi definido pelos(as) entrevistados(as) com simetrias e diferenças.

Para os(as) trabalhadores(as) da entidade pública – “Entidade A”– existe a cordialidade, o companheirismo, mas com um significado flutuante, ou seja, até o limite da ocorrência de interesses e disputas por gratificações ou cargos comissionados e demais prerrogativas inerentes à organização do serviço público. É o que se pode inferir dos seguintes depoimentos:

*(...) **nem todo mundo é amigo! Tinha que cuidar pra ver o que fala. Eu já vi muito dedo duro.*** (Refere-se aos colegas de trabalho, depoimento de um trabalhador da “Entidade A”, que desempenhava atividades de coleta de lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 4 – grifo nosso).

*(...) eu vivia pedindo deslocamento pra outro setor. (...) mas se você pede muitas vezes neguinho começava a ter **inveja (...), é muita disputa!*** (Depoimento de um trabalhador da “Entidade A”, que desempenhava atividades de coleta de lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 4 – grifo nosso).

Já os depoimentos dos(as) trabalhadores(as) da empresa terceirizada – “Entidade B”– foram unânimes em realçar a solidariedade, os laços de amizade e o companheirismo entre eles (à exceção dos superiores hierárquicos, conforme já visto no item anterior):

*(...) **Tem gente de tudo quanto é jeito. Tem gente boa, tem gente malvada, os malvado não são da turma do serviço da gente, não. É da turma do interno*** (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”,

que desempenha atividades de coleta de lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 3 – grifo nosso).

*(...) Nós **temos união, se ajudamos e se comunicamos com os outros. Somos amigos uns dos outros** (Refere-se aos colegas de trabalho – depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, que desempenha atividades de coleta de lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 3 – grifo nosso).*

Esse sentimento de cooperação contido no depoimento desse trabalhador é definido por Dejours (1991) como os laços que os agentes constroem entre si para suportar as pressões do trabalho. Tal definição comporta uma compreensão da cooperação, em que esses “laços”, de natureza simbólica, implicam relações de intercompreensão, de interdependência e solidariedade. Além disso, resultam de uma construção coletiva que se inscreve em uma experiência sincrônica, pois se apresenta como uma antítese ao sofrimento, às pressões, aos conflitos, enfim, às práticas de violência, produzidas e intensificadas nesses espaços de trabalho.

4.3.4. As condições de trabalho

Os contrastes e discrepâncias percebidos, declarados e quantificados nos depoimentos (e nos resultados colhidos nos documentos analisados no capítulo 5) dos(as) trabalhadores(as) da “Entidade A” e da “Entidade B” – sobre as condições de trabalho que cada uma dessas organizações oferece e sistematiza – evidenciam uma conexão de fundo entre as condições adversas a que estão submetidos os(as) trabalhadores(as) da empresa terceirizada e os contextos e práticas de violência nela produzidos e intensificados. A ocorrência de atos e estados de violência (Michaud, 2001) nas relações de trabalho, arraigados nas suas disposições e estruturas, são também coetâneos à nova configuração multi-referenciada da reestruturação produtiva (Bourdieu, 2002).

Nas informações contidas nas falas dos(as) trabalhadores(as), particularmente da empresa terceirizada – “Entidade B” –, alguns temas foram recorrentes, notabilizando-se as

jornadas extenuantes de trabalho, o demasiado esforço físico empreendido nas tarefas diárias, os riscos ocupacionais, o desrespeito e a desvalorização da função por parte da empresa e da população, o excessivo rigor no tratamento e a instabilidade, como aspectos centrais para a apreensão da intensificação desses atos e estados de violência desencadeados nas relações de trabalho terceirizadas.

Nos depoimentos dos(as) trabalhadores(as) da “Entidade A”, ficou evidenciado, mais uma vez, que as garantias peculiares ao regime jurídico dos(as) servidores(as) públicos(as) assegura-lhes uma noção de proteção, de amparo, principalmente em relação à garantia de emprego e eventual debilidade de saúde. Em suas discursividades, ficou patente que, embora os serviços de limpeza urbana sejam atividades laborativas pesadas, extenuantes e exaustivas, notou-se uma perspectiva de tranqüilidade, em decorrência da certeza da continuidade de trabalho, diante da possibilidade de doenças e a certeza da inatividade remunerada.

Com efeito, destacaram-se três conjuntos de problemas: as condições de trabalho e os seus efeitos sobre a saúde; o valor atribuído pela empresa terceirizada ao trabalho realizado; e, um certo equilíbrio entre a exposição às condições precárias e o regime de proteção garantido aos(às) servidores(as) públicos(as).

a) O lixo

Deve também ser mencionado, antes mesmo de se fazer as devidas incursões nas inadequações das condições de trabalho, que a natureza do trabalho de serviço de limpeza urbana coloca os(as) trabalhadores(as) diante de situações degradantes e pouco favorecedoras ao desenvolvimento de habilidades.

O relato reproduzido a seguir, enumera a convivência com a morte, com detritos oriundos de corpos em putrefação e seus efeitos sobre o bem-estar dos indivíduos:

(...) porque eu lembrei agora do assassinato daquela que enterraram na própria casa (...) eu lembrei porque justamente eles localizaram o corpo⁵² por causa desse cheiro (...) é o cheiro que a gente sente dos animais mortos (...) é fedido, carniça pura; que fica com umas moscas vermelhas, amarelas e azuis. Tem vezes que a gente vai almoçar e aí tá com aquele cheiro no seu nariz. Eu mesmo, tem dia, que nem como, joga minha comida fora. Porque você lembra da hora que você pegou o animal morto e o sangue fresco (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, que desempenha atividades de coleta de lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 3).

b) A invisibilidade do produto do trabalho

Existe o sentimento entre os(as) trabalhadores(as) de limpeza urbana de estarem realizando sempre a mesma coisa e que nunca termina. Tal relato, aponta a natureza do trabalho de limpar as ruas:

(...) Todo dia a gente chega e olha pro chão que você já passou não sei quantas vezes e tem que começar tudo de novo (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cuja atividade é a varrição de rua, colhido durante a realização do grupo focal nº 1).

Essa realidade, estranha ao entendimento e ao sentido, se apresenta ao indivíduo, no caso o(a) trabalhador(a) de limpeza urbana, como algo externo a ele(a). Uma realidade produzida e reproduzida por mecanismos alheios à sua capacidade de compreensão: o sujeito que produz o trabalho não se vê como agente construtor dessa ação, pelo contrário, se vê ameaçado por ela (Marx, 2003). O(a) trabalhador(a) não percebe a realidade do trabalho como uma atividade de pessoas que a produz, mas como algo engendrado para além de sua consciência, logo, estranho e incompreensível. Ela é percebida como algo dado e não produzido historicamente.

Segundo Marx (2003), o caráter misterioso que o produto do trabalho apresenta ao assumir a forma de mercadoria, provém desse mecanismo. A igualdade dos trabalhos

⁵² Refere-se ao assassinato da estudante Maria Cláudia, ocorrido em 09.12.2004, na cidade de Brasília-DF. O corpo foi enterrado dentro da própria casa em que morava e foi descoberto pelo forte odor que exalava.

humanos fica disfarçada sob a forma da igualdade dos produtos dos trabalhos como valores; a medida, por meio da duração, do dispêndio da força humana de trabalho, toma a forma de quantidade de valor dos produtos do trabalho; finalmente, as relações entre os produtores, nas quais se afirma o caráter social dos seus trabalhos, assumem a forma de relações sociais entre os produtos do trabalho (Marx, 2003: 94).

Desse modo, o trabalho cotidiano de limpeza das ruas do Distrito Federal é subjetivamente percebido pelos(as) trabalhadores(as) como algo que os ameaça diuturnamente; pois, por mais que desenvolvam as suas tarefas laborais corretamente, o trabalho continua – como que por vontade própria – desfeito e inacabado. O produto do trabalho é visto como algo atomizado, desconectado da realidade que o engendra. As diferenças sociais entre trabalhador(a) e dominantes – *in casu*, proprietários da empresa terceirizada –, adquirem características ininteligíveis para os(as) trabalhadores(as).

Assim, a mercadoria – limpeza urbana – transforma-se em algo misterioso, por encobrir as características sociais do trabalho: revela uma face secreta da violência, ao ser transfigurada em um objeto que amedronta e submete os(as) trabalhadores(as).

c) Os riscos ocupacionais mais contundentes

As condições de trabalho não amenizam os efeitos da natureza do trabalho de lidar com o lixo e de realizar tarefas sem visibilidade, que é infindável. Entre as condições de trabalho está a exposição à violência das ruas e os estados de violência que a própria atividade encerra, como ilustram os depoimentos seguintes:

*(...) A gente vive no risco, quando não é acidente do caminhão, da caída, da dor do braço, na perna é o bandido que vem (...) e não é pouco não. (...) falam que a gente tem salário. Oxente! É que a gente trabalha e **pegando peso mesmo!** (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cuja atividade é a coleta do lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 1 – grifo nosso).*

(...) e mais à noite tem que descarregar na usina. Alguns dias lá na estrutural, aí você enfrenta 'mala'. Ontem mesmo. O cara me acertou com a faca, isso era umas onze horas e trinta e cinco. A gente passa isso para a empresa, mas como a nossa área é a rua, a empresa não tem dado valor. Não dão valor (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cuja atividade é a coleta do lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 3 – grifo nosso).

(...) Pensa se a empresa vai pensar no saco pesado que você carrega, na sua dor nas costas ou na febre que você pegou porque trabalhou na chuva (...) não tem reconhecimento não (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cuja atividade é a varrição de rua, colhido durante a realização do grupo focal nº 1 grifo nosso).

(...) É um risco é perigo todo dia! É do lixo, é do caminhão, é da pressa, é o tropeço... você depende dos colegas pra dar o grito que vem carro na frente; é arriscado você cair com o caminhão andando (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cuja atividade é a varrição de rua, colhido durante a realização do grupo focal nº 1 – grifo nosso).

Minayo (2003) comenta que há violências toleradas e violências condenadas; os riscos oriundos da esfera do trabalho, constituem as formas complexas, articuladas e ao mesmo tempo fragmentadas da violência tolerada. Para a autora, os riscos ocupacionais tendem a vicejar, na sua expressão instrumental, recursos para intensificar o atendimento da conquista de mercados de bens e de poder.

Portanto, a inteligibilidade do fenômeno da violência institucional, está inserida na compreensão das formas e mecanismos complexos – com aspectos visíveis ou secretos –, espalhados nas estruturas organizacionais das empresas, impostos pela lógica capitalista. As palavras “riscos”, “pressa”, “perigo”, “tropeço”, “cair”, “grito”, “noite” e “faca”, constantes dos relatos, acima transcritos dos(as) trabalhadores(as) de limpeza urbana, são expressões que envolvem, além do risco ocupacional próprio da atividade em questão, os estados de violência material e imaterial presente nessas relações de trabalho. O teor desses depoimentos (A empresa não tem dado valor. Não dão valor ; Não tem reconhecimento) constitui, também, a voz dos sujeitos não reconhecidos, rejeitados e prisioneiros das massas desdenhadas pela exclusão e pela discriminação social (Minayo, 2003).

d) O esforço

Até mesmo condições indispensáveis para a sobrevivência, como água, não são oferecidas suficientemente, pelas organizações estudadas:

(...) A seca é pior porque a sede é que complica (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cuja atividade é a varrição de rua, colhido durante a realização do grupo focal nº 2).

(...) A sede é muita, a gente já pediu pra fazer que nem era na outra empresa do Governo. Eles vinham sempre no meio do expediente renovar o cantil, não sei se era garrafa... aqui agora que tem cantil, mas não dá não acaba na primeira meia hora (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cuja atividade é a varrição de rua, colhido durante a realização do grupo focal nº 1).

(...) Quando novato chega ele tem um corpo, tem até barriga. Dentro de um mês o corpo já tá diferente (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cuja atividade é a coleta do lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 1).

Indagado se isso não seria uma vantagem, já que o corpo ficaria com o aspecto musculoso e “malhado”, ele responde:

(...) É?!!! Nada paga as dores que a gente sente todo dia, não. É dor pra tudo quanto é lado, a gente não tem licença como os outros não, não dá pra pegar atestado, não, senão você é demitido.

(...) A gente tá sempre correndo, tem que correr... eu acho que vou pra São Silvestre (...) é que o caminhão não espera não e a gente tem que cumprir o trajeto. Tem gente que até liga pra empresa pra xingar (...) pra dizer que a gente não recolheu o lixo e aí você tá na rua! (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cuja atividade é a coleta do lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 1 – grifo nosso).

(...) O esforço que eu mais sinto é o peitoral (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cuja atividade é a coleta do lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 3).

Os depoimentos acima evidenciam que a atividade de limpeza exige do(a) trabalhador(a) um demasiado esforço físico. Talvez, mais que isso, na concepção de Foucault (2002b): o(a) trabalhador(a), encontra-se, nessa relação de trabalho – em contexto de reestruturação produtiva – em uma posição de instrumento ou de intermediário para o atendimento da lógica mercantilista; seu corpo é colocado num sistema de coação e de privação, de obrigações e de interdições. Os “suplícios” dos corpos aparecem na esfera do trabalho, sob novas roupagens visando atender o capital, e inaugura, segundo Foucault (2002b), a “época da sobriedade punitiva”. O sofrimento físico e psíquico causado pelo trabalho, permanece, então, para o autor, com um fundo supliciante nos mecanismos e nas estruturas que permeiam as relações laborais.

Nessa linha de raciocínio, pode-se concluir que os “suplícios” ocuparam-se de funções sociais mais complexas e sistematizadas, ao comporem o aparato institucional da armadura – ou da violência – do sistema de produção. É o que se pode extrair da observação de Foucault (2002b: 25):

(...) o corpo também está diretamente mergulhado num campo político; as relações de poder têm alcance imediato sobre ele; elas o investem, o marcam, o dirigem, o supliciam, sujeitam-no a trabalhos, obrigam-no a cerimônias, exigem-lhe sinais. Esse investimento político do corpo está ligado, segundo relações complexas e recíprocas, à sua utilização econômica; é numa boa proporção, como força de produção que o corpo é investido por relações de poder e de dominação; mas em compensação sua constituição como força de trabalho só é possível se ele está preso num sistema de sujeição (onde a necessidade é também um instrumento político cuidadosamente organizado, calculado e utilizado); o corpo só se torna força útil se é ao mesmo tempo corpo produtivo e corpo submisso. (...) O mais das vezes, apesar da coerência de seus resultados, ele não passa de uma instrumentação multiforme (grifo nosso).

e) A instabilidade, o desamparo e a ausência de perspectivas

Os(as) trabalhadores(as) da “Entidade B” ao mencionarem o desgaste do corpo e os riscos de acidentes, verbalizam a ausência de garantias:

(...) É que não dá pra ficar muito tempo aqui não, é pesado, e quando você tiver velho vai dar pra varrer ou pegar o lixo pesado??? Perde um braço ou a perna que a gente tá sujeito a tudo, e não tem garantia de nada (depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cujas funções é a coleta do lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 1).

Castel (1999) refere-se ao conceito de exclusão inferindo que ela autonomiza situações limites que só tem sentido quando colocadas em um processo. Segundo o autor, a exclusão se dá efetivamente pelo estado de todos os que se encontram colocados fora dos circuitos vivos das trocas sociais, e, que atualmente ela se refere a situações consideradas degradadas por referência a uma condição anterior. Essa situação – de ‘garantia *versus* vulnerabilidade’, ‘estabilidade *versus* instabilidade’, e, ‘amparo legal e institucional *versus* desamparo legal, institucional e social nos espaços de trabalho’, tão bem expressadas pelos(as) trabalhadores(as) das duas organizações – visibiliza o estado de precariedade das relações de trabalho provocado pelas terceirizações. Tais precariedades e vulnerabilidades – que por si só configuram estados de violência, nos termos da definição de violência de Michaud (2001) – abrem as portas para a produção e intensificação de mecanismos múltiplos de desencadeamento de práticas de violência em suas diferentes modulações, tais quais as apresentadas nessas narrativas.

Nesse contexto de relações precarizadas na esfera do trabalho, Castel (1999) alerta sobre a necessidade do desvelamento desses processos que geram os estados de “despossuir” para compreender a lógica dos mecanismos de exclusão nos quais se inscrevem.

f) As jornadas extenuantes e os turnos de trabalho

A duração da jornada de trabalho dos(as) trabalhadores(as) de limpeza urbana da empresa terceirizada, segundo os depoimentos, não é compatível com o sobreesforço físico que resulta em sensação de esgotamento. Outro aspecto ressaltado é que encurta-se o tempo para o convívio familiar e atividades da vida social:

(...) Ah! E trabalhar no sábado até no meio-dia pra ficar com a família da gente. Às vezes a gente convive mais com o colega de trabalho

do que com a família da gente (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cujas funções é a coleta do lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 2).

(...) Se a firma colocasse que a gente ia trabalhar até as quatro, ia ser ótimo! (...) ou então até as quatro e vinte e liberasse nós (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cujas funções é a varrição das ruas, colhido durante a realização do grupo focal nº 2).

A jornada de trabalho dos(as) trabalhadores(as) da empresa terceirizada é outro aspecto que reflete a assimetria de condições entre a “Entidade B” e a “Entidade A”, ente público. No primeiro caso, existe um contingente de trabalhadores(as) bem menor – aproximadamente 2.400 (dois mil e quatrocentos) trabalhadores(as) – para realizar os serviços de limpeza urbana, comparativamente ao que dispunha a segunda organização – aproximadamente 6.000 (seis mil) trabalhadores(as), conforme o depoimento da gerente de recursos humanos da “Entidade B”.⁵³

Outro fator relevante declarado pelos informantes é que enquanto a empresa terceirizada tem três turnos de trabalho,⁵⁴ a “Entidade A” tinha quatro turnos para que os(as) trabalhadores(as) pudessem desempenhar as atividades de limpeza.

g) O salário

Somam-se aos efeitos das longas jornadas e das condições de trabalho extenuantes e precárias, os salários que não permitem, sequer, a adequada e digna reprodução da força de trabalho, ao contrário, como denota-se do extrato de entrevista a seguir:

(...) o que eu gostaria que mudasse mesmo era o salário, que o salário nosso é muito pouco, muito pouco mesmo, principalmente o salário do pessoal da área da varrição, eu acho que rala mais e

⁵³ A “Entidade A” sempre celebrou convênios administrativos, principalmente com o Instituto Candango, cujo objetivo era o fornecimento da mão-de-obra, com o objetivo de aumentar o número de trabalhadore(as) deste setor.

⁵⁴ Turnos de trabalho da “Entidade B”, conforme depoimento da gerente de recursos humanos é de 07:00 às 15:00 horas; de 09:00 às 17:00 horas e de 22:00 às 03:00. Não foram informados os horários dos turnos dos fins de semana e feriados.

ganha pouco (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cujas funções é a varrição de ruas, colhido durante a realização do grupo focal nº 1).

Verifica-se, assim, o reconhecimento, por parte desse trabalhador, da não-compensação econômica. A seguir, porém, verifica-se que esse reconhecimento esbarra na hierarquia da empresa e na ausência de uma organização sindical que possa resolver ou mesmo minimizar a baixa remuneração. O(A) trabalhador(a) parece ter desenvolvido mecanismos para negar a submissão imposta pela hierarquia diante dos salários aviltantes:

(...) o salário. Às vezes quando a gente reclama do salário, eles ameaçam de mandar a gente embora, de demitir. E falam: ‘você sabiam que a gente pagava só isso, porque vocês vieram trabalhar aqui? Se não quiser, pede as contas’. Eu dizia: ‘as coisas não são assim, não!’. Isso era mais no começo.

Segundo Marx (2003), essa situação não é exclusiva de um grupo de trabalhador(a), mas sim, de toda classe operária que com a sua mais-valia, trabalho produzido e não-remunerado, cria as condições de reprodução do capital e, por conseguinte, o enriquecimento do proprietário dos meios de produção. Segundo ainda o autor, essa estruturação produtiva, típica do sistema capitalista, enriquece uma pequena minoria e empobrece e avilta uma massa enorme da população do planeta. Esse sistema mantém-se graças à maior coesão dos proprietários e a um refinado do sistema que se estrutura no Estado, em particular em suas disposições jurídico-políticas. Aos(às) empregados(as) é negado qualquer tipo de organização “livre”. Quando não é possível negar, vários são os impedimentos criados para que haja uma efetiva participação. Até aqueles, que mesmo diante de tais impedimentos insistem em se organizar, são ameaçados abertamente – sob a utilização de uma violência discursiva – ou veladamente – utilizando-se da violência simbólica – para que desistam de qualquer tipo de organização reivindicatória.

h) O rigor

A hierarquia e a racionalidade típica dos padrões da reestruturação produtiva, estabelecem métodos rígidos, intensificando a sensação de não-reconhecimento, seja por parte da população, seja por parte da empresa, ao submeter os(as) trabalhadores(as) às advertências e às demais punições com o cometimento de mínimos deslizes no cumprimento dos objetivos da produção:

(...) Muitas vezes eles cobravam, muitas vezes eles diziam se você não fechar o trecho vai ganhar advertência. À tarde seu aviso vai tá lá: e a chuva caindo (...) você tem que trabalhar na chuva, tem que entrar na chuva (dizia o fiscal); aí a gente começou a pedir capa de chuva, a empresa atendeu (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cujas funções é a varrição de ruas, colhido durante a realização do grupo focal nº 1).

(...) Às vezes, e é muito, a gente vem trabalhar aqui no domingo, invés de ficar em casa, tem que trabalhar. Naquela escala tem que anotar que o gente faz, daí, como sabemos passar uma coisa que não ensinaram pra gente?(...) qualquer motivo a gente tá tomando advertência; às vezes não valoriza, derrama o suor e ainda é punido (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cujas funções é a varrição de ruas, colhido durante a realização do grupo focal nº 2).

Não há suporte social para os problemas enfrentados, nem mesmo tolerância da gestão para com o adoecimento e a necessidade de afastamento das atividades para tratamento médico. O depoimento, a seguir, é enfático:

(...) Não dá pra ficar indo lá toda hora não (...) e se pede atestado tá marcado (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cujas funções é a coleta do lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 1).

(...) se você falta um dia, no outro você já tem advertência. Eu acho que isso tá errado (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cujas funções é a varrição de ruas, colhido durante a realização do grupo focal nº 2).

i) O duplo desrespeito: da população e da empresa

Fatores ligados ao sentimento de não-reconhecimento social pelo investimento no trabalho foram tônica em todas as entrevistas.

Foi expressada nos relatos a intolerância social com as situações precárias e desumanas que acompanham a tarefa dos agentes da limpeza urbana. Os(as) entrevistados(as) deixam perceber um sentimento de serem desvalorizados ou não reconhecidos pelo trabalho realizado:

(...) outro problema é o trânsito, que é muito violento; mesmo a gente usando cone, muitas pessoas não respeitam a gente. Já morreram muitos colegas acidentados (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cujas funções é a varrição de ruas, colhido durante a realização do grupo focal nº 2).

(...) mesmo com os cones os motoristas não respeitam a gente. Teve um que levou o cone e tudo, e quase me pega com cabeça baixa (...) tem motorista passando fazendo gracinha (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cujas funções é a varrição de ruas, colhido durante a realização do grupo focal nº 3).

(...) Outra vez um colega nosso foi acidentado, demorou pra socorrer. Isso já aconteceu já (Depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cujas funções é a coleta do lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 1).

A desvalorização e o desrespeito, conforme visto, foram temas sempre presentes nos depoimentos. Para os(as) trabalhadores(as) da “Entidade A”, ao que tudo indica, eles são atenuados, em termos de elaboração de seus efeitos na esfera subjetiva, em razão das garantias legais que o estatuto legal oferece-lhes, parecendo haver uma “compensação” em relação ao desrespeito sofrido; para os(as) trabalhadores(as) da “Entidade B”, seja em virtude da situação de precariedade vivenciada no trabalho, seja pela vulnerabilidade que circunscreve toda a vida social, inclusive laboral, os rebatimentos desse desrespeito possuem uma maior e expressiva latitude.

j) A estabilidade e demais garantias sociais

Os fatores que podem equilibrar a situação de carência e precariedade do trabalho foram expressos em todas as falas dos(as) trabalhadores(as) das duas organizações.

Nessa perspectiva, os(as) trabalhadores(as) destacaram a diferença de tratamento nas relações de trabalho, bem como os efeitos sobre a saúde, vinculando-a ao tipo de regime jurídico – ou contrato de trabalho – que estão submetidos.

O seguinte extrato de entrevista, realizada com os(as) trabalhadores(as) do ente público – “Entidade A” – ilustra a associação do reconhecimento do direito aos atestados médicos à sua condição de servidor(a) público(a), contrastando com os demais depoimentos obtidos – e anteriormente destacados – com os(as) trabalhadores(as) da empresa terceirizada – “Entidade B”:

(...) é que pegar ou varrer na limpeza, é trabalho de esforço, mas se acontecia de adoecer ou acidente a gente é funcionário do governo, tem direito aos atestados (Depoimento de um trabalhador da “Entidade A”, cujas funções era a coleta do lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 4).

(...) olha a gente até gostava, porque ficava na rua, tinham muitas brincadeiras; mas é melhor o trabalho que eu faço agora no interno (Depoimento de um trabalhador da “Entidade A”, cujas funções era a varrição das ruas, colhido durante a realização do grupo focal nº 4).

Essas falas refletem uma certa sensação de compensação de todas os desgastes físicos e psicológicos que cercam as atividades de limpeza urbana, propiciadas pelo regime jurídico que estão submetidos esses(as) trabalhadores(as) da “Entidade A”.

Assim, para além de uma relação jurídica que parece oferecer uma certa proteção e segurança, viu-se expressar componentes subjetivos que teriam a função de trazer um certo equilíbrio aos efeitos resultantes das situações de sofrimento.

Pelo exposto, restou demonstrado que, em todos os itens abordados neste capítulo, à medida que a precarização alastra-se na esfera do trabalho, se intensificam as práticas de violência nas relações laborais.

Constatou-se, no item referente aos estatutos jurídicos aplicáveis aos(as) trabalhadores(as) das respectivas entidades, a importância e os desdobramentos que o arcabouço legal de regência confere aos seus destinatários, pois possui o condão de ditar os direitos e as garantias a serem usufruídas. Destacou-se que os(as) trabalhadores(as) portadores de estabilidade nas funções laborais que exercem, ao vivenciarem situações de adversidade, e mesmo de discriminações, nas interações sociais decorrentes do trabalho, possuem uma maior capacidade de superação em relação àqueles desprovidos de tal garantia. Aos(as) trabalhadores(as) condenados à precariedade e à insegurança de um emprego instável e ameaçados de relegação na indignidade do desemprego, concebe-se uma imagem desencantada de si mesmos, como indivíduos, fadados à desmoralização, à desvalorização, à desilusão e aos estados de violência que permeiam essas relações de trabalho (Bourdieu, 1998). A profunda sensação de desproteção e de incerteza sobre o futuro e sobre si próprio, que atinge todos(as) os(as) trabalhadores(as) assim precarizados, deve-se, ao que tudo indica, particularmente, aos princípios norteadores da reestruturação produtiva

Evidenciou-se, que as condições laborais oferecidas nos espaços de trabalho terceirizados, sacralizam o poder dos mercados em nome da eficiência econômica e do aumento da produtividade, ao rebaixarem o padrão de qualidade laborativa e social do(a) trabalhador(a), cujas estruturas, então postas, engendram mecanismos que intensificam práticas segregatórias, discriminatórias e de exclusão nas relações de trabalho. Em suma, pode-se dizer, que a terceirização torna possível novas estratégias de dominação e de exploração, fundadas na chantagem da dispensa, no rigor excessivo, nas jornadas extenuantes, no baixo salário, nos riscos ocupacionais, no esforço desmedido, na ausência de perspectivas, no desamparo, enfim, na degradação generalizada das condições de trabalho, que configuram os atos e estados de violência.

CAPÍTULO 5

A VIOLÊNCIA INSTITUCIONAL: O DESAMPARO E AS AMBIGUIDADES DA PROTEÇÃO LEGAL

Este capítulo ocupa-se em demonstrar a configuração da violência nas suas variantes material e simbólica, nas relações laborais dos(as) trabalhadores(as) de limpeza urbana do Distrito Federal, especificamente aquela decorrente do aparato institucional do Estado e dos próprios mecanismos dispostos nas estruturas organizacionais empresariais.

Buscando tal compreensão, são apresentados e analisados os dados coletados referentes às ações judiciais – instrumentos (de proteção legal) que viabilizam a postulação de direitos perante o Poder Judiciário – movidas pelos(as) trabalhadores(as) das duas organizações, bem como o número de acidentes de trabalho – os ‘desamparos’ – por elas registrados, com o fito de identificar no direito mitigado e no cenário em que se intensificam os riscos ocupacionais, os estados de violência.

A análise referente aos acordos e dissídios coletivos do trabalho – instrumentos (de proteção legal) de auto-composição que estabelecem direitos entre o sindicatos do(a) trabalhador(a) e o empregador – será procedida visando à detecção da violência, precipuamente a simbólica, no próprio arcabouço institucional do Estado, seja na produção legislativa, na desregulamentação normativa, no julgamento das ações judiciais e dos dissídios coletivos, e nas disposições que circunscrevem a política organizacional empresarial em tempos de reestruturação produtiva.

5.1. As ações judiciais

Este tópico compara as ações judiciais propostas pelos(as) trabalhadores(as) da “Entidade A” com aquelas ajuizadas pelos(os) trabalhadores(as) da “Entidade B”. O período

das referidas ações não é concomitante. As ações judiciais analisadas em relação aos(as) trabalhadores(as) da “Entidade A” dizem respeito aos anos que precederam à terceirização dos serviços de limpeza no Distrito Federal, especificamente o período de janeiro de 1995 a setembro de 2000.⁵⁵ As ações judiciais propostas em face da “Entidade B” são posteriores à referida terceirização, de outubro de 2000 a dezembro de 2003, como pode ser observado na tabela a seguir:

TABELA Nº 2 – QUADRO COMPARATIVO REFERENTE AO NÚMERO DE AÇÕES JUDICIAIS MOVIDAS PELOS(AS) TRABALHADORES(AS) DA “ENTIDADE A” E “ENTIDADE B”. BRASÍLIA-DF, 2004

Ações Judiciais Movidas por trabalhadores(as) da “Entidade A” (antes da terceirização)	40	4	5	8	2	3**				62
Ações Judiciais movidas por trabalhadores(as) da “Entidade B” (após a terceirização)						1***	40	233	121	395

FONTE: Dados obtidos perante o Poder Judiciário e a “Entidades A” e “Entidade B”, durante o ano de 2004.

* Período analisado – janeiro de 1995 a setembro de 2000 (antes do processo de terceirização); e outubro de 2000 a dezembro de 2003 (após o processo de terceirização).

** Somente até o mês de setembro de 2000.

*** Somente referente aos meses de outubro, novembro e dezembro de 2000.

Como se verifica, o número de ações judiciais propostas perante o Poder Judiciário pelos(as) trabalhadores(as) da “Entidade A” é significativamente menor (sessenta e duas ações) do que o número de ações ajuizadas em face da “Entidade B” (trezentos e noventa e cinco ações).

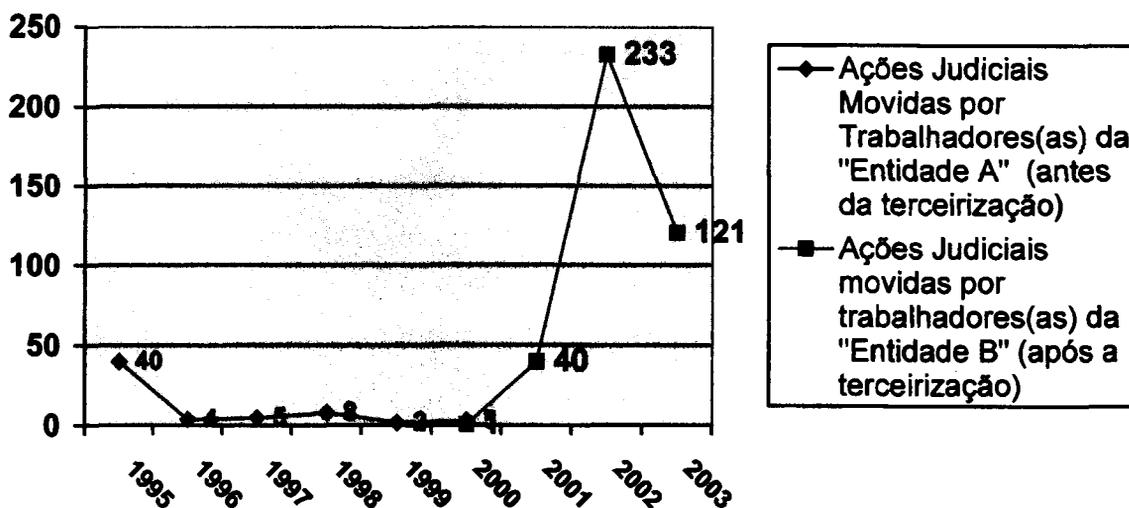
⁵⁵ Os serviços de limpeza urbana executados pela “Entidade A” – as informações estão devidamente consubstanciadas no Anexo I e II dessa dissertação – foram transferidos para a “Entidade B” em setembro de 2000, mediante realização de licitação pública.

O primeiro ano analisado – 1995 – contém, em relação aos(as) autores(as) de ação judicial movida contra a “Entidade A”, praticamente 2/3 (dois terços) do total das ações judiciais do período de 1995 a 2000. Com exceção do referido ano de 1995, em todos os demais, o respectivo número de ações judiciais não chega a dois dígitos. No maior deles, o ano de 1998, foram ajuizadas apenas 8 (oito) ações judiciais, o que corresponde a 0,2 % dos(as) aproximadamente 3.000 (três mil) servidores(as) da “Entidade A”.

Em relação aos(as) trabalhadores(as) da “Entidade B”, há uma curva crescente nos três primeiros anos analisados, com significativa queda no quarto ano. No ano de 2002, o número de ações gira em torno de 10% dos(as) trabalhadores(as) da “Entidade B”, caindo em 2003 para aproximadamente 5%.

Esses dados são demonstrados graficamente:

GRÁFICO Nº 1 – COMPARAÇÃO DAS AÇÕES JUDICIAIS – “ENTIDADE A” E “ENTIDADE B”.
Brasília-DF, 2004



FONTE: Dados obtidos perante o Poder judiciário e as duas organizações – “Entidade A” e “Entidade B”, durante o ano de 2004.

*Período analisado - janeiro de 1995 a setembro de 2000 (antes do processo de terceirização); e outubro de 2000 a dezembro de 2004 (após o processo de terceirização).

O gráfico nº 1, ilustra com clareza a disparidade do número de ações judiciais propostas contra a “Entidade A” e as ações propostas contra a “Entidade B”. Contudo, visando a uma melhor compreensão dessas ações judiciais, torna-se necessária a análise do conteúdo do seu objeto.

Um esclarecimento inicial deve ser feito, em relação ao ano de 1995, no qual foi registrado o ajuizamento de 40 (quarenta) ações judiciais contra a “Entidade A”. Em julho do referido ano de 1995, operou-se a prescrição do direito de ação para se questionar as perdas decorrentes do Plano Collor, em que o Supremo Tribunal Federal julgou favoravelmente aos(às) servidores(as) vinculados(as) à administração do Distrito Federal. Este fato justifica o elevado número de ações ajuizadas durante o ano de 1995.

Com relação ao conteúdo do pedido das ações analisadas, foram selecionados, aleatoriamente, os anos de 1996 e 1997, em relação à “Entidade A”, e os anos de 2002 a 2003, em relação à “Entidade B”. Veja-se o quadro comparativo das referidas ações, em relação ao pedido contido em cada uma delas, nos referidos anos:

TABELA Nº 3 – QUADRO COMPARATIVO DE PEDIDOS (OBJETOS) CONSTANTES DAS AÇÕES JUDICIAIS AJUIZADAS PELOS(AS) TRABALHADORES(AS) DA “ENTIDADE A” E DA “ENTIDADE B” REFERENTE AOS ANOS DE 1996 E 1997 (ANTES DA TERCEIRIZAÇÃO) E 2002 E 2003 (APÓS A TERCEIRIZAÇÃO). BRASÍLIA-DF, 2004

Ano	“Entidade A”		“Entidade B”		Total “Entidade A”	Total “Entidade B”
	1996	1997	2002	2003		
Adicional de Insalubridade	0	0	12	5	0	17
Férias	0	0	30	22	0	52
13º Salário	0	0	25	26	0	51
FGTS	0	0	35	30	0	65
Aviso Prévio	0	0	13	21	0	34
Hora Extra	0	0	39	22	0	61
Seguro Desemprego	0	0	18	12	0	30
CTPS	0	0	6	1	0	7
Danos Morais	0	0	2	0	0	2
Reintegração	1	1	1	2	2	3
Diferença Salarial	3	4	1	0	7	1
Outros	0	0	22	18	0	40

Fonte: Informações obtidas perante o Poder Judiciário e a “Entidade A” e a “Entidade B”, em 2004.

A tabela 3, demonstra, em relação à “Entidade A”, que as ações judiciais concentram-se em dois tipos de pedidos – de reintegração e de diferenças salariais. Existe apenas uma ação judicial, em cada um dos anos analisados, contendo pleito de reintegração. Elas decorrem de demissões, levadas a efeito pela “Entidade A”, cuja discussão judicial gravita em torno de transgressões, de faltas graves cometidas pelos(as) trabalhadores(as); caso não sejam reconhecidas judicialmente como legais, acarretam a reintegração – o retorno – do(a) trabalhador(a) ao seu respectivo cargo.

As outras ações judiciais propostas contra a “Entidade A”, nos anos de 1996 e 1997, têm o mesmo objeto: diferenças salariais. Nas referidas sete ações judiciais, os(as) trabalhadores(as) reclamam diferenças salariais em decorrência de desvio funcional, prática bastante usual no serviço público, que implica atribuição a um(a) servidor(a) de tarefas que não são inerentes ao seu cargo originário, mas são peculiares a um outro cargo. Quando a remuneração paga ao(à) ocupante do outro cargo – cujas atividades aquele(a) servidor(a) está de fato exercendo – é superior ao do seu cargo, a Justiça reconhece como legal o pagamento de tal diferença, pois do contrário, estará havendo um enriquecimento ilícito por parte da Administração Pública, que recebe um serviço, mas paga uma remuneração inferior à devida .

Na hipótese de desvio funcional, o(a) servidor(a) não tem direito a passar a ocupar definitivamente o outro cargo, mas tem direito de receber a mesma remuneração, como se nele estivesse, durante o período em que permaneceu desviado das funções originárias de seu cargo.

Com relação às ações judiciais propostas em face da “Entidade B”, apenas 3 (três) tem como pedido a reintegração no emprego, nas quais são discutidas demissões, por justa causa, de trabalhadores(as) portadores de estabilidade provisória no emprego, adquirida basicamente em função de mandato sindical, eleição para compor a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), gravidez e acidente de trabalho cujo afastamento do serviço seja superior a 15 (quinze) dias.

Já a hipótese de diferença salarial, nos dois anos investigados, apenas uma ação ajuizada contra a “Entidade B” tem esse objeto.

Os objetos das demais ações propostas por trabalhadores(as) da “Entidade B” estão na sua grande maioria relacionados ao pagamento das verbas rescisórias, em decorrência do elevado número de demissões por justa causa de trabalhadores(as), quase sempre relacionadas ao absenteísmo. Nesse rol, encontram-se os objetos relacionados às férias, ao 13º salário, ao FGTS, ao aviso-prévio e ao seguro-desemprego.

Quanto aos demais itens, o principal deles está relacionado ao pagamento de horas extras, totalizando 61 (sessenta e uma) ações nos anos investigados. Isto demonstra uma divergência entre os(as) trabalhadores(as) e a empresa em relação aos apontamentos dos horários de trabalho.

Ainda quanto aos demais itens, é significativo o número total de 17 (dezesete) ações, nas quais é pleiteado o pagamento de adicional de insalubridade. As atividades de limpeza urbana são manifestamente insalubres. Os acordos coletivos de trabalho, que são analisados no item 5.3, definem o direito ao adicional de insalubridade em grau máximo, que corresponde ao pagamento de 40% do salário mínimo, apenas em relação às funções de coletores de lixo urbano. Em relação a todas as demais funções, o direito ao adicional de insalubridade, previsto nos acordos coletivos de trabalho, é de apenas 20% do salário mínimo, correspondendo ao grau médio de insalubridade.

Muitos(as) trabalhadores(as) não se conformam com a condição prevista nos acordos coletivos de trabalho, pleiteando na Justiça do Trabalho, o adicional em grau máximo, mesmo não exercendo funções de coleta de lixo urbano. Efetivamente, os acordos coletivos de trabalho não se prestam para reduzir direitos assegurados na Consolidação das Leis do Trabalho. Na hipótese do pedido da ação estar relacionado ao adicional de insalubridade, o juiz é obrigado a determinar a realização de perícia técnica, para que seja apurado caso a caso.

Foram movidas 7 (sete) ações nos anos de 2002 e 2003, nas quais se questiona a correta anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS. Observa-se que há um número decrescente de 06 (seis) ações em 2002 e de apenas 01 (uma) em 2003, relativamente a este pedido. Ocorre que é usual no meio empresarial fazer um contrato de experiência com o(a) trabalhador(a) – cujo prazo máximo, estabelecido pela CLT, é de 90 (noventa) dias – e assinar a CTPS somente após essa aprovação – do(a) trabalhador(a) – na

experiência. Entretanto, a CTPS tem de ser assinada desde o primeiro dia de trabalho, com ou sem contrato de experiência, desencadeando, por conseguinte, essas reclamações.

Finalmente, em relação aos demais objetos de ações judiciais merecem destaque os 02 (dois) pedidos de danos morais registrados no ano de 2002; eles estão relacionados à figura do assédio moral, que se caracteriza pela exposição dos(as) trabalhadores(as) a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

Portanto, não há dúvida de que a análise – seja quantitativa ou qualitativa – das ações judiciais propostas em face da “Entidade A” e contra a “Entidade B”, revelam uma significativa precarização das relações de trabalho terceirizadas, onde o aviltamento dos direitos desses(as) trabalhadores(as) representa também o aviltamento da sua condição de cidadão e o desmanche das expectativas de uma vida digna.

Os resultados acima identificados permitem assinalar, conforme infere Singer (1999), a questão da exclusão veiculada pela precarização do trabalho: que diz respeito tanto à exclusão desses(as) trabalhadores(as) do circuito dos direitos legais e sociais, bem como, ao agravamento das suas condições de trabalho e saúde.

Nesse sentido, a organização terceirizada do trabalho ao negar direitos mínimos garantidos na legislação aos(às) trabalhadores(as) circunscreve um conflito, cujas engrenagens desencadeiam, de maneira mais intensificada, os estados de violência, nas suas variantes simbólicas e materiais, afrontando, também, os direitos de cidadania. Isto significa dizer, sob um outro registro, que as disposições e esquemas dessas novas formas de relação de dominação no mundo do trabalho terceirizado, tornam pouco visíveis as novas configurações de estados simbólicos da violência nele processados, embaralhando sob a mesma designação, as demandas impostas pela reestruturação produtiva, as inovações dos mecanismos de coerção, submissão, subordinação e transgressão das normas trabalhistas, e, via de

conseqüência, se estampando como exemplos modelares de política de terceirização de serviços públicos, sob o manto de garantir-lhes mais eficiência.

Com efeito, são esses contextos laborais que constituem a trama do trabalho precarizado, em que, multiplicando formas de contrato em que a subtração dos direitos se apóia, no dizer de Telles (1999), na desconstrução da figura jurídica do trabalho ou do(a) trabalhador(a) no quadro de formas de terceirização, instauram formas materiais e simbólicas de violência.

5.2 Os acidentes de trabalho ocorridos/registrados com os(as) trabalhadores(as) das duas organizações

Neste tópico são analisados os registros de acidentes de trabalho ocorridos com os(as) trabalhadores(as) da “Entidade A” e da “Entidade B”. Os dados são analisados, inicialmente, de forma separada para posterior contraposição dos dois segmentos.

Antes de se proceder a esta análise, torna-se necessário fazer um esclarecimento sobre o sistema previdenciário dos(as) servidores(as) públicos(as).

O Distrito Federal, a exemplo da União Federal, não possui um instituto de previdência social, como ocorre em diversos Estados da federação brasileira em relação aos seus próprios servidores(as) públicos(as). Com isso, as questões previdenciárias, no âmbito da administração pública do Distrito Federal, seguindo as mesmas regras da Lei nº 8.112/90, são arcadas pela própria administração, na qual se inclui a “Entidade A” e, via de conseqüência, todos os(as) trabalhadores(as)/servidores(as) que integram seu quadro funcional, por ser uma autarquia do Distrito Federal.⁵⁶

Em razão desse fato, qualquer acidente de trabalho, ainda que de pequena proporção, que provoque o afastamento do(a) trabalhador(a) da “Entidade A” das atividades laborais, por pelo menos 1 (um) dia, é registrado como tal.

⁵⁶ Vide, no Anexo I, o histórico da “Entidade A”.

Entretanto, no Regime Geral da Previdência Social – que abarca os(as) trabalhadores(as) privados, nos quais se incluem os(as) empregados(as) da “Entidade B” – o auxílio-doença somente é devido quando o afastamento do(a) trabalhador(a) das suas atividades laborativas, for superior a 15 (quinze) dias. Vale dizer que, no regime privado, qualquer atestado médico, por acidente de trabalho ou não, tem os custos da falta justificada, suportados pelo empregador até os 15 (quinze) primeiros dias. Somente a partir do 16º (décimo sexto) dia é que a previdência social paga o benefício correspondente.

Desta forma, como o empregador privado é obrigado a suportar os custos da remuneração do(a) trabalhador(a) nos 15 (quinze) primeiros dias de afastamento justificado por atestado médico, tais atestados são mal vistos e mal recebidos, em regra, pelo empregador privado, o que gera uma significativa pressão psicológica entre os(as) trabalhadores(as) privados, no sentido de evitar, ao máximo, a apresentação de atestados médicos, tanto por doença quanto por pequenos acidentes de trabalho. No conjunto, mão- de-obra descoberta de proteção social e subregistro colocam sob suspeita a qualidade, a fidedignidade e a cobertura dos dados sobre acidentes de trabalho, como lembram Correa e Assunção (2003). Apesar disso, é viável utilizar-se da frequência de acidentes em uma população como indicador de saúde. Análises quantitativas robustas, como a realizada por Filho (1999) pode trazer contribuições profícuas para deslindar o perfil de saúde dos(as) trabalhadores(as).

5.2.1. Os acidentes de trabalho ocorridos/registrados com os(as) trabalhadores(as) da “Entidade” A”

Foram levantados os dados referentes aos acidentes de trabalho ocorridos e registrados com trabalhadores(as) da “Entidade A”, relativos aos serviços de limpeza urbana, nos anos de 1995, 1996, 1997, 1998 e 1999, conforme a tabela seguinte:

TABELA Nº 4 – NÚMERO DE TRABALHADORES(AS) ACIDENTADOS(AS) NA “ENTIDADE A” (ANTES DA TERCEIRIZAÇÃO) NOS ANOS DE 1995 A 1999 E PERCENTUAL DE TRABALHADORES(AS) ACIDENTADOS(AS) POR ANO EM RELAÇÃO AO EFETIVO. BRASÍLIA-DF, 2004

Ano	Nº de trabalhadores(as) *	Nº de trabalhadores(as) acidentados(as)	Percentual de trabalhadores(as) acidentados(as) por ano
1995	2911	25	0,85
1996	2862	26	0,9
1997	2824	63	2,2
1998	2745	40	1,4
1999	2686	29	1,0
Total		183	

FONTE: Dados obtidos perante a “Entidade A” e cópias de documentos fornecidos pelo Departamento de Recursos Humanos do órgão em julho/setembro de 2004

* Os números de acidentes registrados pela “Entidade A” foram calculados levando-se em conta o número de trabalhadores(as) constantes nessa tabela, de acordo com os registros fornecidos por este órgão público.

Como se verifica, ao longo de 5 (cinco) anos foram registrados 183 (cento e oitenta e três) acidentes de trabalho ocorridos com os(as) trabalhadores(as) da “Entidade A”. A tabela demonstra que há uma linha crescente do número de acidentes de trabalho com os(as) trabalhadores(as) da “Entidade A”, nos três primeiros anos, assumindo um sentido decrescente nos outros dois. Observa-se, também, que há uma certa uniformidade no número de acidentes de trabalho registrados nos anos de 1995, 1996 e 1999.

Não há, aparentemente, uma justificativa para o aumento do número de acidentes de trabalho nos anos de 1997 e 1998, entre os(as) trabalhadores(as) da “Entidade A”.

Veja-se, agora, como foram registrados os tipos de acidentes de trabalho no período de 1995 a 1999 em relação aos(as) trabalhadores(as) da “Entidade A”:

TABELA Nº 5 – TABELA REFERENTE AOS TIPOS DE ACIDENTES DE TRABALHO OCORRIDOS/REGISTRADOS COM OS(AS) TRABALHADORES(AS) DA “ENTIDADE A” (ANTES DA TERCEIRIZAÇÃO) NOS ANOS DE 1995 A 1999. BRASÍLIA-DF, 2004

Tabela de TIPOS Acidentes de Trabalho com os(as) Trabalhadores(as) da “Entidade A”							
	1995	1996	1997	1998	1999	Homem	Mulher
Lesão Membro Inferior			21	14	8	43	
Lesão Membro Superior		1	26	23	10	60	
Lesão Ocular				1		1	
Queda de Caminhão	1		13	2	6	22	
Atropelamento			3		2	5	
Perfuração com Agulha					1	1	
Mordida de Cão					1	1	
Não Informado	24	25			1	46	4
TOTAL:	25	26	63	40	29	179	4

FONTE: Dados obtidos perante a “Entidade A” e cópias de documentos fornecidos pelo Departamento de Recursos Humanos do órgão em 2004.

Nos dois primeiros anos analisados, de 1995 e de 1996, não há informação detalhada em relação à quase totalidade dos acidentes de trabalho ocorridos/registrados, havendo apenas o registro de uma queda de caminhão, em 1995, e uma lesão de membro superior, em 1996.⁵⁷ Os demais acidentes registrados nesses dois primeiros anos analisados não têm causa informada. Já nos três últimos anos analisados, somente um acidente, registrado em 1999, não foi informado o seu tipo. A “Entidade A” também não informou quais foram as causas dos acidentes registrados.

⁵⁷ A nomenclatura “membro superior” é utilizada pelo órgão público para designar lesões acima do tórax, como peito, pescoço, cabeça, braços e mãos; e, a nomenclatura “membro inferior”, é utilizada para designar lesões que afetam a parte inferior do tórax, como pernas, pés e quadril.

A maioria dos acidentes ocorridos/registrados com os(as) trabalhadores(as) da “Entidade A” está relacionada à lesão dos membros superiores, em número de 60 (sessenta), ao passo que, aqueles que acarretaram lesão nos membros inferiores foram em número de 43 (quarenta e três). Foram registrados, no período analisado, 22 (vinte e dois) quedas de caminhão e atropelamentos.

Há o registro de uma mordida de cão e de uma perfuração com agulha. Este último caso, alusivo à perfuração com agulha, dá a dimensão de que mesmo os pequenos acidentes de trabalho foram devidamente registrados no âmbito da “Entidade A”, ainda que o afastamento do serviço possa ter se dado por apenas um dia. Esse aspecto é de suma importância, pois reflete com mais exatidão a quantidade de acidentes realmente ocorridos.

5.2.2. Os acidentes de trabalho ocorridos/registrados com os(as) trabalhadores(as) da “Entidade B”

Quanto às informações referentes aos acidentes de trabalho com os(as) trabalhadores(as) da “Entidade B”, somente houve disponibilização dos registros de dados em relação aos anos de 2003 e 2004, cumprindo destacar que os dados relativos ao ano de 2004 dizem respeito ao período de janeiro a setembro.

Veja-se na tabela abaixo os números registrados de acidentes de trabalho envolvendo os(as) trabalhadores(as) da “Entidade B”:

TABELA Nº 6 – NÚMERO DE TRABALHADORES(AS) DA “ENTIDADE B” ACIDENTADOS (APÓS TERCEIRIZAÇÃO) NOS ANOS DE 2003 E 2004* E PERCENTUAL DE TRABALHADORES(AS) ACIDENTADOS EM RELAÇÃO AO EFETIVO. BRASÍLIA-DF 2004

Ano	Nº de trabalhadores(as)	Nº de trabalhadores(as) acidentados	Percentual de trabalhadores(as) acidentados por ano
2003	2482	203	8,1
2004*	2438	59	2,4
Total		262	

FONTE: Informações obtidas perante a “Entidade B” em 2004.

* Os acidentes registrados no ano de 2004 referem-se somente até o mês de setembro

Como se verifica, no ano de 2003 foram registrados 203 (duzentos e três) acidentes de trabalho envolvendo os(as) trabalhadores(as) da “Entidade B”, ou seja, 8% dos(as) trabalhadores(as) desta empresa acidentaram-se, ao passo que em 2004, esse número é reduzido para 59 (cinquenta e nove), equivalendo a 2,4 %. O fato de que tenham sido disponibilizados os registros dos acidentes de trabalho ocorridos com os(as) trabalhadores(as) da “Entidade B”, em 2004, somente até o mês de setembro, ainda assim, é perceptível uma queda significativa no número de acidentes, uma vez que abarcam 3/4 do ano. O número de acidentes de trabalho ocorridos em 2003 é praticamente quatro vezes maior que os ocorridos em 2004. Entretanto, outras questões perpassam esses resultados.

Na entrevista realizada com o médico da “Entidade B”, que presta os seus serviços profissionais diariamente no “centro de atendimento de primeiros socorros” desta empresa terceirizada, foi informado que dentre os atendimentos realizados – ocupacional e assistencial⁵⁸ – as lesões relativas aos “entorces”, “traumas” e “contusões”, sofridas pelos(as) trabalhadores(as) desta empresa, são as mais recorrentes. Tais lesões são nominadas, para fins de registros funcionais e médicos, como atendimentos “emergenciais” e não como acidentes de trabalho. Veja-se o teor do depoimento do médico da empresa terceirizada:

*Nós temos dois tipos de atendimentos: um na parte ocupacional, ligada ao trabalho, que é regulamentado pela lei. E tem a parte assistencial, onde atendemos os casos de emergência (...) como a LER, a lei trata como parte ocupacional e da parte assistencial a gente trata da emergencial, no caso de emergência. No caso desses varredores e coletores, a parte de motoristas e mais o pessoal da usina, a maioria dos pedidos de emergência são **traumas, contusões, entorces**. Basicamente é o nosso atendimento diário na parte emergencial e **se resume a traumas**, principalmente ao pessoal da coleta, que é uma questão mais corrida, mais pesada. Todo mundo que procura nossa ambulatório é atendido, o atendimento dá pra todo mundo. **A enfermeira faz a triagem**, ela chega e atende a pessoa, perguntando o que tem (...) e fazendo essa triagem autorizada pela gente, orientada pela gente. Dessa triagem, se for ocupacional passará obrigatoriamente pela gente, dou atestado médico e dou exames ocupacionais. Se a parte assistencial, **a própria triagem vai definir a necessidade ou não***

⁵⁸ Atendimento ocupacional é aquele que se refere às doenças do trabalho e atendimento assistencial é aquele decorrente de outros fatores não ligados diretamente às atividades ocupacionais do trabalho, conforme explicação do médico entrevistado.

da consulta, de passar por mim (...). Se for um caso que realmente necessita de atendimento médico é atendido por mim, se for algo que dê pra ser resolvido internamente com a nossa estrutura aqui é tratado, medicado (grifo nosso).

Questionado se nessa “triagem” era possível depurar o que seria atendimento assistencial e ocupacional, respondeu:

Se o caso passar por mim, e o caso for em nível de especialidade, aí encaminhamos para o hospital. Basicamente é ortopédico. Se for para o hospital é atendimento ortopédico, chega aqui com uma torção, luxação... Maior parte aqui é ortopédico, basicamente ortopédico e infecções (...). Se for pegar essas duas questões de atestado médico, os traumas envolvem 90% (grifo nosso).

Pelas informações contidas nesse depoimento, vê-se – além de se perceber a fragilidade, ou inadequação, dos procedimentos adotados na “triagem” – que a maior parte dos atendimentos feitos pelo “centro de primeiros socorros” da empresa, refere-se às “lesões” e “traumas” decorrentes das atividades ocupacionais. Entretanto, o que interessa destacar é que somente quando as “lesões” resultam em afastamento médico por mais de 15 (quinze) dias é que são registradas nos assentamentos funcionais como acidentes de trabalho, segundo informações obtidas perante os(as) funcionários da empresa. Outro fato percebido durante a coleta dos dados na “Entidade B” é que inexistente uma preocupação desta empresa em sistematizar, e mesmo quantificar, os atendimentos médicos prestados, impossibilitando, pois, a elaboração de uma análise mais condizente com essa realidade.

Portanto, os números de acidentes de trabalho da “Entidade B”, apontados nessa pesquisa, referem-se tão somente àqueles que resultaram em afastamentos dos(as) trabalhadores(as) por mais de 15 (quinze) dias; diferentemente da “Entidade A”, cujos números referem-se aos acidentes que resultam em afastamentos independentemente da quantidade de dias.

Merece também ser considerado nessa análise, um importante dado obtido durante a entrevista realizada com uma das enfermeiras do “centro de atendimento médico” da “Entidade B”: são atendidos(as) neste “centro” uma média de 40 (quarenta) a 60 (sessenta) trabalhadores(as) por dia. Veja-se o extrato desse depoimento:

O número de atendimento diário é de 40 a 60 por dia, que aumenta no período das chuvas e da seca. Aqui nos fazemos a orientação. Homologação de atestados, exames admicionais e demicionais. Encaminhamos para o hospital se for algo mais grave. Passam primeiro pela enfermagem, quando chegam no médico já estão mais calmos. Eles chegam aqui xingando muito. Eles tem mais respeito por homem do que por mulher. O tamanho, o porte (...). O campo de trabalho é a rua, os acidentes são avisados ao supervisor, que avisa ao técnico de segurança, quando é grande, e podem ser acionados então os bombeiros. Todo motorista tem telefone. Dependendo da gravidade são tomadas as providências ou o médico, ou o auxiliar acompanha, e, de acordo com os problemas que as pessoas possam ter, são remanejadas (grifo nosso).

Assim, se são atendidos em média 40 (quarenta) a 60 (sessenta) trabalhadores(as) por dia – onde a maioria desses atendimentos, conforme a informação prestada pelo médico da empresa, são diagnosticados como “lesões”, “torções”, “traumas” e “ortopedia” – e, no ano de 2003 foram computados 203 (duzentos e três) acidentes de trabalho e no ano de 2004 – até setembro – 59 (cinquenta e nove) acidentes, percebe-se uma flagrante desproporção, e mesmo discordância entre o número de trabalhadores(as) atendidos no “centro médico” da empresa e o número de trabalhadores(as) acidentados. Cabe, portanto, reconhecer que o número de acidentes de trabalho registrado e informado pela “Entidade B” não contempla e nem reflete a realidade desse cenário, pois os critérios, ao que tudo indica, subestima as reais ocorrências destes acidentes. Além disso, não se pode perder de vista que, nos espaços de trabalho em ritmo de reestruturação produtiva e precarização, a simples comunicação do acidente – conforme já declarado por um trabalhador da “Entidade B”⁵⁹ – sofre as restrições e pressões inerentes aos contratos de trabalho fragilizados pela instabilidade no emprego.

Outro aspecto significativo, diz respeito às causas dos acidentes de trabalho ocorridas com os(as) trabalhadores(as) da “Entidade B”, que de maneira bem superficial, foi mencionada pelo médico da empresa durante a realização da entrevista:

⁵⁹ Não dá pra ficar indo lá toda hora não (...) e se pede atestado (...) tá marcado – depoimento de um trabalhador da “Entidade B”, cujas funções é a coleta do lixo, colhido durante a realização do grupo focal nº 1.

(...) porque umas das causas de acidentes é a pressa. A pressa de completar o trecho, a pressa dele ir mais rápido. O coletor ter que correr atrás do caminhão, muitas vezes ele não olha direito, tropeça, bate no caminhão. Isso tudo demanda do funcionamento do serviço. É a mesma coisa os varredores, acho que se diminuíssem os trechos (grifo nosso).

Questionado sobre quais eram os acidentes mais comuns entre os(as) trabalhadores(as) que desempenham funções de varrição de ruas, respondeu:

Fazer esforço repetitivo com trabalho físico, sim (...). Aqui, apesar de, para o varredor, o elemento do esforço físico, não estar tão acentuado, mas está, a vassoura não é absolutamente leve, é uma vassoura grande, porque tem que ser, né? É uma vassoura profissional, de cerdas pesadas pra durar, né? Se é uma vassoura comum acaba em dois ou três dias. Uma vassoura dessa dá em média três meses. Mas realmente tem um componente. A carga deles é em média oito horas. E é um trabalho que realmente exige bastante e principalmente da mulher, que pela constituição física da mulher é mais fraca que a do homem. Isso é da natureza da mulher. Porém isso não é impeditivo da mulher exercer a varrição. Não é impeditivo, por mais que a estrutura seja mais frágil. E, não é preconceito (...). Aqui tem o impecilho da funcionalidade, funcionamento do serviço, né? Se fosse simplesmente pela parte médica eu gostaria que os trechos e os horários fossem diminuídos. Garanto que diminuiriam muito a incidência dos traumas. Tanto LER⁶⁰, como traumas (grifo nosso).

Primeiramente, cabe analisar a observação do entrevistado, quanto ao valor monetário da vassoura e a sua relação com a força produtiva, o(a) trabalhador(a)/varredor(a): é possível depreender que, para a diminuição de despesas e custos, a empresa, opta, intencionalmente, por um tipo de instrumento de trabalho – *é uma vassoura profissional, de cerdas pesadas* – que agride e provoca danos ao(a) trabalhador(a). É perfeitamente apropriado invocar Weber (1999) para lembrar que nessas situações existe um cálculo racional que visa ao melhor aproveitamento dos recursos materiais disponíveis para o aumento da lucratividade da empresa; ou seja, um cálculo racional que objetiva o lucro, independentemente do seu impacto na reprodução da mão-de-obra. Cabe, entretanto, uma indagação, por que não há uma preocupação com o desgaste do trabalho humano? Talvez

⁶⁰ Doença referente à lesão por esforço repetitivo.

porque a descartabilidade da força-humana de trabalho é uma prática – ou lógica – que reduz custos, pois quando o(a) trabalhador(a) não estiver mais atingindo a produtividade almejada – provocada por desgastes e doenças ocupacionais – basta trocá-lo por outro(a) trabalhador(a).

Não se pode negar, diante das informações consubstanciadas nos extratos dessas entrevistas, que as situações de trabalho vividas e impostas aos(às) trabalhadores da “Entidade B” são condições que propiciam a ocorrência de acidentes de trabalho: nas jornadas exaustivas – *os horários fossem diminuídos* –, na intensidade do ritmo da produção – *a pressa; tem que completar o trecho; ir mais rápido* –, no desgaste físico e psíquico gerado pelo processo de trabalho penoso – *correr atrás do caminhão, tropeço, xingação* –, na rotina e na monotonização do processo de trabalho – *esforço repetitivo com trabalho físico, LER* – e nos instrumentos inadequados de produção – *vassoura grande, cerdas pesadas*. Desta forma, pode-se também inferir que são condições que em si irrompem a violência nas relações de trabalho, *se torna uma punição, uma desumanização*, nas palavras de Viana (2001). Sob esse aspecto, esse autor destaca que o caráter violento das relações de trabalho precarizadas, capitaneadas pela produção capitalista, é ofuscado pelo seu invólucro jurídico de “trabalho livre”.

Portanto, os indicadores de saúde dos(as) trabalhadores(as) baseados nos acidentes de trabalho permitem uma avaliação das relação entre os sujeitos e o ambiente onde exerce o seu trabalho, bem como o grau de deterioração de seu equilíbrio e de seus conflitos.

5.2.3 Contraposição dos acidentes de trabalho entre as duas organizações

A contraposição entre os números de acidentes de trabalho ocorridos nas duas organizações – “Entidade A” e “Entidade B” – referem-se ao período de 1995 a 1999 (antes da terceirização) e 2003 a setembro de 2004 (após a terceirização), respectivamente.

Os anos que registraram o maior número de acidentes de trabalho com os(as) trabalhadores(as) da “Entidade A”, foram os de 1997 e 1998, nos quais, respectivamente, ocorreram 63 (sessenta e três) e 40 (quarenta) acidentes de trabalho. Em relação aos(às) trabalhadores(as) da “Entidade B”, no ano de 2003, foram registrados 203 (duzentos e três) acidentes de trabalho e no ano de 2004, até o mês de setembro, 59 (cinquenta e nove).

Veja-se a tabela comparativa contendo os dados do período indicado:

TABELA Nº 7 – CONTRAPOSIÇÃO DE DADOS, REFERENTES AO NÚMERO DE ACIDENTES DE TRABALHO OCORRIDOS; REGISTRADOS COM OS(AS) TRABALHADORES(AS) DA “ENTIDADE A” NOS ANOS DE 1995 A 1999 (ANTES DA TERCEIRIZAÇÃO) E DA “ENTIDADE B” NOS ANOS DE 2003 E 2004*(APÓS A TERCEIRIZAÇÃO), BRASÍLIA-DF, 2004

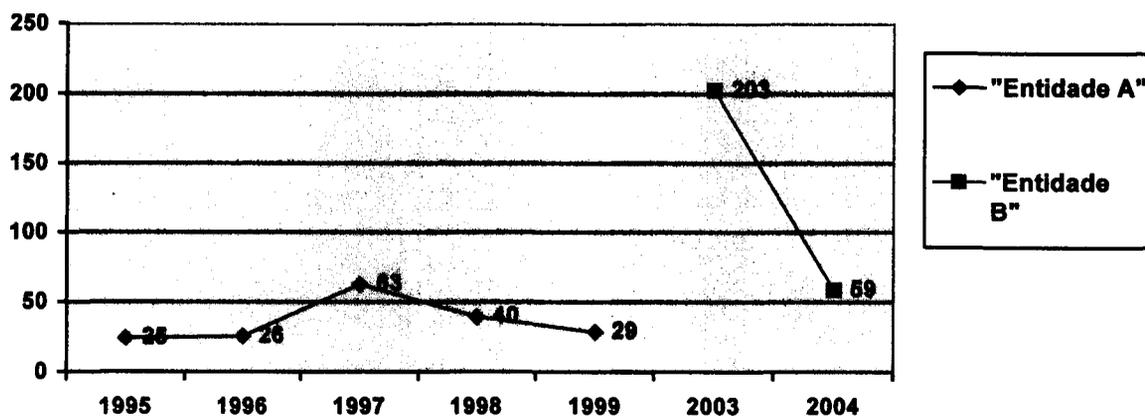
Organizações/Ano		Nº de acidentes de trabalho
“ENTIDADE A”	1995	25
“ENTIDADE A”	1996	26
“ENTIDADE A”	1997	63
“ENTIDADE A”	1998	40
“ENTIDADE A”	1999	29
“ENTIDADE B”	2003	203
“ENTIDADE B”	2004*	59
Total		

FONTE: Dados obtidos perante a “Entidade A” e a “Entidade B”, no ano de 2004.

* Os acidentes referentes ao ano de 2004, somente foram registrados até o mês de setembro.

Esses dados podem ser observados graficamente:

GRÁFICO Nº 2 - Contraposição dos Acidentes de Trabalho da "Entidade A", ocorridos em 1997 e 1998 e da "Entidade B", ocorridos em 2003 e 2004 (até Setembro) Brasília- DF 2004



FONTE: Dados obtidos perante a “Entidade A” e a “Entidade B”, em 2004.

Verifica-se que a incidência de acidentes de trabalho com os(as) trabalhadores(as) da “Entidade B” é significativamente maior entre os(as) trabalhadores(as) da “Entidade A”, mesmo estabelecendo-se uma contraposição, entre os anos, com os maiores números de acidentes registrados com os(as) trabalhadores(as) da “Entidade A”.

Assim, é perfeitamente apropriado inferir que os resultados acima apresentados revelam uma trágica conexão entre as relações de trabalho precarizadas e a violência, ao inscrever no mundo do trabalho terceirizado relações de poder fundadas em práticas que desumanizam, oprimem, submetem e exploram o(a) trabalhador(a). Todos esses matizes ou expressões da violência vão assumindo formas que degradam, vulnerabilizam a saúde do(a) trabalhador(a), manifestadas, precipuamente, no aumento dos acidentes de trabalho. Portanto, os indicadores de saúde dos(as) trabalhadores(as) baseados nos acidentes de trabalho permitem uma avaliação da relação entre os sujeitos e o ambiente onde exerce o seu trabalho, bem como o grau de deterioração de seu equilíbrio e de seus conflitos.

Deve também ser sublinhado que, em tempos de reestruturação produtiva, a lógica do mercado impõe processos de trabalho cada vez mais intensificados⁶¹ e condições de trabalho marcadas pela adversidade.

Para Dal Rosso (2001), a intensidade do trabalho – que se constitui com o uso da força de trabalho – inerente ao processo de reestruturação produtiva significa colocar o corpo e a mente em tensão contínua, sem relaxamento, aumentando os riscos e resultando em uma maior probabilidade de acidentes, doenças e mortes pelo trabalho. Merece ser transcrita a inferência de Dal Rosso (2001: 92) sobre a questão em foco:

(...) Quando o patronato eleva o ritmo e a frequência do trabalho para além dos parâmetros aceitáveis e por tempo indeterminado, essa intensificação aumenta a probabilidade de acidentes, quer por efeito do cansaço, quer porque o ritmo das atividades desgasta o físico, as mentes e a psique das pessoas, resultando em doenças do trabalho. Nesse momento, a intensificação constitui uma violência contra o trabalhador (grifo nosso).

⁶¹ Para Marx, a intensidade poder ser compreendida com referência às categorias de tempo de trabalho e tempo de não-trabalho. Mais intenso será o trabalho cujo tempo for consumido na execução das tarefas previstas e em cujo desenvolvimento não ocorrer interrupções, descansos, paradas de qualquer ordem. Vale dizer que mais intenso será o trabalho quanto mais eliminar de seu interior tempos de não-trabalho.

Tal intensificação de trabalho pode ser identificada na empresa terceirizada – conforme já apontado nos itens anteriores – levando-se em conta que, antes da terceirização, a “Entidade A” executava os serviços de limpeza urbana com aproximadamente 6.000 (seis mil) trabalhadores(as) – inserindo-se neste total os(as) trabalhadores(as) fora do quadro funcional (conveniados) –, enquanto a “Entidade B” possui em seu quadro funcional menos de 3.000 (três mil) trabalhadores(as) para o desempenho das mesmas tarefas.⁶²

É importante também frizar, a dificuldade em estimar a magnitude dos acidentes ocorridos nas situações de trabalho estudadas, visto que algumas fontes de informações – “Entidade B” – limitam seus dados e o seu respectivo acesso, obstruindo as construções de análises sobre a atual situação da saúde dos(as) trabalhadores(as) das organizações terceirizadas e seus desdobramentos sociais.

Mesmo assim, cabe reconhecer, que os resultados acima constatados, bem como aqueles levantados nos itens anteriores, evidenciam nos espaços de trabalho terceirizados a incidência do exercício de atividades laborais em contextos adversos – intensificação de ritmos de trabalho, jornadas extenuantes e respectivo aumento do tempo de exposição aos riscos ocupacionais, desgaste dos(as) trabalhadores(as), deterioração da qualidade de vida (com a redução do número de horas de sono e repouso, baixa qualidade alimentar e de moradia, em virtude do baixo salário), sofrimento psíquico, perda de auto-estima e crise de identidade – cujas estruturas e mecanismos instauram práticas de violência nas relações de trabalho que desencadeiam o aumento de acidentes de trabalho.

5.3. Acordos Coletivos de Trabalho e Dissídios Coletivos

Discute-se, neste tópico, acerca das relações coletivas de trabalho, cumprindo, desde logo, destacar que existe uma grande diferença, sobre este tema, entre os(as) trabalhadores(as) da “Entidade A” e os(as) trabalhadores(as) da “Entidade B”. Para os

⁶² O número de acidentes de trabalho registrado pela “Entidade A”, e utilizados nessa dissertação, refere-se somente aos(as) servidores(as) do quadro funcional desta entidade pública, excluindo-se aqueles(as) trabalhadores(as) oriundos de convênios.

primeiros, qualquer negociação coletiva somente pode gerar algum efeito jurídico por meio do devido processo legislativo, resultando em lei.

Já em relação aos(as) trabalhadores(as) da “Entidade B”, existe uma ampla possibilidade de negociação coletiva direta pelas partes interessadas, culminando com a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou com julgamento do conflito coletivo pela Justiça do Trabalho, cujo instrumento é o processo de Dissídio Coletivo (DC).

A empresa em questão, “Entidade B”, assinou 4 (quatro) acordos coletivos de trabalho, que são minuciosamente analisados mais adiante. Por duas vezes a Justiça do Trabalho foi chamada a interferir em razão de duas greves: uma ocorrida no ano de 2002 e outra em 2004.

A primeira greve mencionada foi encerrada antes do julgamento do processo de dissídio coletivo, enquanto a última foi declarada abusiva pela Seção Normativa do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região; em ambos os casos, foram concedidas liminares determinando que fosse mantido um percentual de 60% e de 50%, respectivamente, dos(as) trabalhadores(as) em atividade durante as referidas greves, para o atendimento das necessidades inadiáveis da população do Distrito Federal, sob pena de pagamento de respectiva multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) e de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Os(as) servidores(as) da “Entidade A” são representados pelo Sindicato dos Servidores e Empregados da Administração Direta, Fundacional, das Autarquias, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista do Distrito Federal – SINDSER, cuja dinâmica de negociação – *in casu*, por ser a “Entidade A” uma autarquia cujos servidores(as) são regidos pelo regime jurídico único da Lei nº 8.112/90 – não passa pelo acordo coletivo de trabalho nem por julgamento de dissídio coletivo da Justiça do Trabalho, mas, sim, pelo processo legislativo; sendo certo, contudo, que a Constituição Federal assegura o direito de greve aos(as) servidores(as).

Com a terceirização dos serviços de limpeza urbana no âmbito do Distrito Federal, em setembro de 2000, os(as) trabalhadores(as) da “Entidade B” foram, inicialmente,

enquadrados sindicalmente no âmbito de representação do Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação de Brasília – SINDLIMPEZA.

No mês de agosto de 2001, os(as) trabalhadores(as) da “Entidade B” cruzaram os braços, pela primeira vez, cuja greve não chegou a ser julgada pela Justiça do Trabalho, em razão da celebração de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), em audiência dirigida pelo presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, ocasião na qual foi encerrado o conflito coletivo.

Nasce, portanto, o primeiro ACT em favor dos(as) trabalhadores(as) no serviço de limpeza urbana no DF, contendo 36 (trinta e seis) cláusulas, estabelecendo-se a data-base de reajuste em 1º de agosto, com vigência de 1º de agosto de 2001 a 31 de julho de 2002.

Dentre as reivindicações atendidas, algumas cláusulas merecem ser destacadas. A cláusula 1ª estabelece um reajuste salarial de 7%. Veja-se os seus termos:

Cláusula 1ª - Reajuste salarial agosto/2001

Os salários serão reajustados em 7% (sete por cento) a partir de 1º de agosto de 2001, tendo como base os valores praticados em agosto de 2000, considerando também as promoções ocorridas no período.

A inflação apurada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, por meio do INPC, relativamente ao ano de 2000 foi de 5,27, ao passo que a inflação apurada no ano de 2001 foi de 9,44%. Como a data-base é em 1º de agosto de 2001, o reajuste de 7% significa praticamente a recomposição da inflação ao período dos últimos 12 meses. Trata-se de um reajustamento salarial significativo, ainda mais se levar em conta que poucas categorias profissionais conquistaram a recomposição da inflação nas negociações coletivas ocorridas após o Plano Real.

A cláusula 3ª fixa o piso salarial da categoria em R\$ 230,00 (duzentos de trinta reais). O piso salarial corresponde ao salário mínimo da categoria. Conforme pode ser observado a seguir:

Cláusula 3ª - Salário normativo

Fica estabelecido o salário normativo de R\$ 230,00 (duzentos e trinta reais) por mês, exceto para as funções já definidas neste acordo como salário funcional específico.

Vale lembrar que, nessa época, o salário mínimo era de R\$ 180,00 (cento de oitenta reais). Portanto, o menor salário praticado na empresa terceirizada, que diz respeito às funções de servente e de varredores de vias públicas, supera o salário mínimo em 28%.

Além do piso salarial, a Cláusula 4ª estabelece os menores salários a serem praticados de acordo com cada uma das funções que são relacionadas. Veja-se:

Cláusula 4ª - Salários funcionais

Os funcionários lotados na mão-de-obra direta das atividades e ou funções, perceberão a remuneração correlacionada, desde que satisfeita a frequência integral mensal, bem como as condições convencionadas neste acordo e legislação trabalhista.

A remuneração em menção, vigorará a partir de 1º de agosto de 2001 e será paga até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte.

Funções	De (31/07/2001)	Para (01/08/2001)⁶³
<i>Servente/Ajudante</i>	R\$ 214,00	R\$ 230,00 ⁶⁴
<i>Varredores vias públicas</i>	R\$ 214,00	R\$ 230,00
<i>Coletores de lixo urbano</i>	R\$ 250,00	R\$ 270,00 ⁶⁵
Motoristas de limpeza urbana		
<i>Veículos leve</i>	R\$ 400,00	R\$ 428,00 ⁶⁶
<i>Caminhão</i>	R\$ 450,00	R\$ 485,00 ⁶⁷
Mecânicos de veículos:		
<i>Mecânico nível inicial</i>	R\$ 500,00	R\$ 535,00 ⁶⁸
<i>Mecânico nível médio</i>	R\$ 535,00	R\$ 572,00 ⁶⁹
<i>Mecânico nível pleno</i>	R\$ 650,00	R\$ 696,00 ⁷⁰
Operadores de Máquinas Pesadas:		

⁶³ Por força da Medida Provisória nº 2.142, de 1º de abril de 2001, o valor do salário mínimo, em 1º de agosto de 2001, corresponde a R\$ 180,00.

⁶⁴ Equivalente a 1, 28% do valor do salário mínimo.

⁶⁵ Equivalente a um salário mínimo e meio.

⁶⁶ Equivalente a 2,35% do valor do salário mínimo.

⁶⁷ Equivalente a 2,68% do valor do salário mínimo.

⁶⁸ Equivalente a 2,97% do valor do salário mínimo.

⁶⁹ Equivalente a 3,18% do valor do salário mínimo.

⁷⁰ Equivalente a 3,87% do valor do salário mínimo.

<i>Operador nível inicial</i>	R\$ 450,00	R\$ 482,00 ⁷¹
<i>Operador nível médio</i>	R\$ 500,00	R\$ 535,00 ⁷²
<i>Operador nível pleno</i>	R\$ 600,00	R\$ 650,00 ⁷³

Merece observação a referência à data de pagamento da remuneração dos(as) trabalhadores(as), até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte, que é exatamente o mesmo prazo previsto na legislação trabalhista. Portanto, quanto a este aspecto, a cláusula simplesmente repete a legislação, o que não significa qualquer melhoria para o(a) trabalhador(a).

Em geral, a repetição em acordo coletivo de condições já previstas na legislação tem dois propósitos. O primeiro deles é para assegurar que a legislação seja efetivamente cumprida, o que lhe confere um caráter positivo. Contudo, o segundo visa transmitir aos(às) trabalhadores(as) uma falsa impressão de conquista por meio da força da entidade sindical de algo que já se encontra garantido por lei.

A cláusula 5ª majora o “vale-refeição”, que era praticado no valor facial de R\$ 3,20, para R\$ 3,50⁷⁴. Veja-se:

Cláusula 5ª “vale-refeição”

A empresa continuará fornecendo “vale-refeição”, mensal e gratuito aos funcionários, juntamente com o pagamento dos salários, cujos valores não terão qualquer incidência ou integração salarial, e que também poderão ser entregues a título de “vale-alimentação”, para facilitar a compra em mercados de alimentos.

O valor anterior de R\$ 3,20 (três reais e vinte centavos) será reajustado para R\$ 3,50 (três reais e cinquenta centavos), conforme a seguir:

5.1 – Para efeito de quantidade a ser distribuída, a empresa fará a apuração das faltas conforme a assiduidade individual ocorrida no mês imediatamente anterior ao de referência dos salários, proporcionalizando o valor à assiduidade.

5.2 – Os vales refeição serão concedidos durante o período do efetivo trabalho e também:

a) Nas faltas atestadas por doença ou acidente do trabalho, limitado a 15 dias.

⁷¹ Equivalente a 2,68% do valor do salário mínimo.

⁷² Equivalente a 2,97% do valor do salário mínimo.

⁷³ Equivalente a 3,6% do valor do salário mínimo.

⁷⁴ Equivalente a 0,02% do valor do salário mínimo.

5.3 – O valor unitário dos vales refeição, competência agosto/2001 será de R\$ 3,50 (três reais e cinquenta centavos), perfazendo um total mensal de R\$ 87,50 (oitenta e sete reais e cinquenta centavos), divididos em 25 (vinte e cinco) vales.

Como se verifica, isto significa um reajustamento de 9,4% do valor do “vale-refeição”, isto é, 2,4% acima do reajuste salarial. Como são entregues a cada trabalhador(a) 25 (vinte e cinco) vales por mês, há por esse meio um incremento remuneratório de R\$ 87,50 (oitenta e sete reais e cinquenta centavos).

Cabe observar que o aumento do “vale-refeição” em proporção superior ao reajuste salarial é uma forma de embutir parte do aumento a ser dado no próprio “vale-refeição”. Essa conduta visa evitar o pagamento de encargos sociais, que não são devidos em relação à rubrica “vale-refeição”.

Também é merecedor de nota, o fato de que a empresa se reserva no direito de descontar no mês seguinte, o número de vales correspondentes a eventuais faltas ao serviço que o(a) trabalhador(a) tenha cometido de forma injustificada no mês anterior. Isto é apontado como estímulo à redução do absenteísmo.

A cláusula 6ª do referido acordo coletivo de trabalho estabelece como direito dos(as) trabalhadores(as) um “vale-alimentação” no valor total de R\$ 20,00⁷⁵, que é também uma forma de remuneração indireta que evita a obrigatoriedade de encargos sociais. Veja-se:

Cláusula 6ª - vale-alimentação

A partir do próximo pagamento salarial, em 06/set/2001, a empresa passará a entregar um vale-alimentação, mensal e gratuito aos funcionários, para compra de alimentos, cujos valores não terão qualquer incidência ou integração salarial.

6.1 – Para efeito da quantidade a ser distribuída, a empresa fará a apuração das faltas conforme a assiduidade individual ocorrida no mês imediatamente anterior ao de referência dos salários, proporcionalizando o valor à assiduidade.

6.2 – Os vales alimentação serão concedidos durante o período do efetivo trabalho e também:

⁷⁵ Equivalente a 0,11% do valor do salário mínimo.

a) Nas faltas atestadas por doença ou acidente do trabalho, limitado a 15 dias.

6.3 - O valor total mensal do vale-alimentação será de R\$ 20,00 (vinte reais), a ser entregue juntamente com os salários no 5º dia útil do mês subsequente ao trabalhado;

6.4 - A empresa poderá fracionar o valor total, por questão de facilidade operacional e entregar quantidades de vales alimentação ajustados os valores faciais dos vales fracionados, desde que atenda o valor total conforme definido no parágrafo 6.3;

6.5 - Excepcionalmente no mês de Agosto/2001, não será adotada a cláusula 6.1.

A diferença entre o “vale-refeição” e o “vale-alimentação” reside no fato de que o “vale-refeição” é recebido por bares e restaurantes, ao passo que o “vale-alimentação” é recebido por supermercados. Como visto na cláusula 5ª, o valor correspondente ao “vale-refeição”, poderá ser pago na forma de “vale-alimentação”. Na prática, tanto um quanto outro se tornam “fácil moeda de troca”, sempre com algum deságio, na mão dos inúmeros cambistas, que circulando diariamente pelo centro da cidade, especialmente, pelas imediações da rodoviária e do setor comercial sul, realizam tal operação.

A cláusula 7ª cuida do direito ao adicional de insalubridade, decorrente do prejuízo à saúde do(a) trabalhador(a) em razão do trabalho, definindo que os coletores(as) têm direito a perceber o adicional em grau máximo, isto é, 40% do salário mínimo, enquanto que em relação a todas às demais funções, incluindo os varredores de vias públicas, o adicional é definido em apenas 20% do salário mínimo, que é o correspondente ao grau médio. Veja-se:

Cláusula 7ª - Adicional de insalubridade

As partes acordam o pagamento a título de adicional de insalubridade para os funcionários, conforme:

a) 40% do salário mínimo para coletores de lixo urbano;

*b) 20% do salário mínimo para varredores de vias públicas;
compactador de coleta;*

d) 20% do salário mínimo para ajudantes de usina de compostagem.

e) - Ficam garantidos os seguintes graus de insalubridade para os funcionários lotados nas áreas de operação das atividades:

- e.1) 20% do salário mínimo para as operações do aterro sanitário;*
- e.2) 20% do salário mínimo para as operações de usina de compostagem.*

A CLT prevê que o adicional de insalubridade em grau mínimo é de 10% do salário mínimo, em grau médio é de 20% do salário mínimo e em grau máximo é de 40% do salário mínimo. Torna-se oportuno indagar: a saúde de alguém pode valer tão pouco? A repetição dos mesmos critérios legais no acordo coletivo é uma evidência de que os(as) trabalhadores(as) não se dão conta de que esta é uma das maiores violências institucionais que os(as) atinge diretamente.

A cláusula 13ª estabelece um seguro de vida em grupo. Veja-se:

Cláusula 13ª - Seguro de vida

A empresa concederá seguro de vida a todos os seus funcionários, por morte em decorrência de causa natural ou acidental, bem como invalidez parcial ou permanente. No caso de óbito, a indenização mínima será de 10 (dez) salários normativos da categoria.

13.1 – A empresa responderá pelo custo desse seguro conforme segue. O saldo continuará sendo descontado do salário:

- a) – 30% do custo durante a vigência do 1º ano deste acordo;*
- b) – 60% do custo durante a vigência do 2º ano da renovação deste acordo;*
- c) – 90% do custo durante a vigência do 3º ano da renovação do acordo.*

Como se observa, empresa arca com 30% do seu custo no primeiro ano, com 60% no segundo e com 90% no terceiro; o restante é descontado do salário do(a) trabalhador(a). No caso de morte, é assegurada uma indenização mínima de 10 vezes o piso salarial da categoria, isto é, R\$ 2.300,00 (dois mil e trezentos reais).

A cláusula 14ª assegura o pagamento pela empresa de um auxílio creche para as mães de filhos com até 6 anos de idade, no valor correspondente a 15% do piso salarial da categoria, vale dizer, de R\$ 34,50 (trinta e quatro reais e cinquenta centavos). Veja-se:

Cláusula 14ª - Auxílio-creche

A empresa pagará para as funcionárias, mães de filhos com até 6 anos de idade, a título de auxílio creche, o valor correspondente de 15% (quinze por cento) do piso salarial normativo da categoria.

14.1 – A forma de reajuste acompanhará a mesma porcentagem e periodicidade de alteração do referido piso salarial.

14.2 – A empresa ficará isenta de manutenção de creches próprias ou ainda de firmar convênios creche para atendimento dos filhos de empregadas mães, tendo em vista o pagamento do auxílio-creche.

Cabe observar, inicialmente, que o auxílio-creche não é concedido para os pais, mas somente para as mães. A legislação trabalhista exige que as empresas com mais de 30 (trinta) mulheres com idade de 16 (dezesesseis) a 50 (cinquenta) anos mantenham local para aleitamento dos filhos até os 6 (seis) meses de vida. Neste caso, a cláusula desobriga a empresa de manter locais para aleitamento, em razão do pagamento do auxílio creche. O que resta saber é se 15% de R\$ 230,00 (duzentos e trinta reais), isto é, R\$ 34,95 (trinta e quatro reais e noventa e cinco centavos) paga uma creche. De qualquer forma, para os filhos com mais de 6 (seis) meses de idade, trata-se de um acréscimo salarial, em que, a empresa, não teria qualquer obrigação legal desta natureza.

São também estabelecidas cláusulas de estímulo ao estudo. A mais importante delas diz respeito à liberação do(a) trabalhador(a) estudante para prestar provas, inclusive de vestibular. Veja-se:

Cláusula 23ª - Liberação de trabalhador estudante

Fica assegurado o direito de falta ao funcionário estudante no dia de prova escolar, inclusive pra exame vestibular, desde que seja avisada a empresa com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e mediante comprovação por escrito, e haja incompatibilidade entre o horário de trabalho e a prova.

As demais cláusulas de estímulo ao estudo têm caráter meramente programático, não passando de meras declarações de intenções. Veja-se:

Cláusula 16ª - Salário educação

A empresa compromete-se a firma convênio com o “Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação” no sentido de que seja repassada diretamente à empresa, parte do recolhimento do salário educação, para

que, posteriormente, seja revertido, na medida em que a legislação específica permitir, em benefício aos funcionários abrangidos por este acordo.

Cláusula 28ª - Curso de aprimoramento funcional

A empresa, conforme suas necessidades, promoverá cursos de aprimoramento funcional para seus funcionários.

Como podem ser constatadas, as referidas cláusulas não trazem uma obrigatoriedade imediata para a empresa, servindo como um direcionamento a ser adotado em relação ao estímulo ao estudo dos(as) seus(suas) empregados(as).

Na cláusula 31ª, é estabelecida uma contribuição assistencial ao sindicato, a ser descontada em duas parcelas de 3%, cada uma, dos salários de todos os(as) empregados(as) da empresa. Veja-se:

Cláusula 31ª - Contribuição Assistencial

A empresa descontará em folha de pagamento, de cada funcionário abrangido por este acordo, conforme Art. 4º do estatuto sindical profissional, a quantia de 6% (seis por cento) do salário nominal, em duas parcelas de 3% (três por cento), no mês de Agosto/2001 e 3% (três por cento), no mês de Novembro/2001, a título de contribuição assistencial, devendo este montante ser repassado ao SINDILIMPEZA até o dia 10 (dez) do mês seguinte.

31.1 – Em relação aos admitidos no período de 01/08/2001 à 31/07/2002, a empresa também descontará o valor de 6% (seis por cento) do salário nominal dividido em duas parcelas de 3% (três por cento) cada, nos 2 (dois) meses após o mês de admissão devendo os valores serem repassados ao SINDILIMPEZA até o dia 10 do mês seguinte;

31.2 – Fica assegurado aos funcionários, o direito de oposição ao referido desconto, os quais deverão apresentar-se individualmente nas dependências do Sindicato dos Empregados de Empresas de Asseio e Conservação, no prazo de 10 (dez) dias corridos da divulgação ao presente acordo.

O desconto assistencial tem por finalidade restituir à entidade sindical os gastos realizados com a campanha salarial. Contudo, o percentual a ser descontado totalizando 6% dos salários é bastante elevado. Em regra, o desconto assistencial é fixado em apenas 1% no primeiro mês após os salários terem sido reajustados em decorrência da campanha salarial.

As demais cláusulas do ACT celebrado entre o SINDILIMPEZA e a “Entidade B”, no ano de 2001, praticamente repetem regras de patamares mínimos de proteção já

estabelecidos pela legislação trabalhista, não passando de mera redundância, como por exemplo, o adicional de 50% para o trabalho extraordinário, a repercussão das horas extras nas férias e 13º salário, o acréscimo de 1/3 das férias, o intervalo mínimo de uma hora para descanso e alimentação entre os turnos de trabalho.

Entre a data-base de 1º de agosto de 2001 e a de 1º de agosto de 2002, os(as) trabalhadores(as) criaram um sindicato específico, denominado de Sindicato dos Trabalhadores nas Associações Comunitárias de Carroceiros e Demais Prestadores de Serviço Terceirizado em Parceria e/ou Conveniados da Limpeza Pública do Distrito Federal – SINDLURB, deixando para trás a representação do SINDLIMPEZA.

Em relação à data-base de 1º de agosto de 2002, foi celebrado novo acordo coletivo de trabalho entre o SINDLURB e a “Entidade B”, praticamente repetindo as condições ajustadas no acordo coletivo de trabalho, anteriormente firmado com o SINDLIMPEZA.

Nesse segundo acordo coletivo de trabalho, referente à data-base de 1º de agosto de 2002, o reajuste salarial concedido aos(às) trabalhadores(as) foi de 9%. Veja-se a cláusula 2ª:

Cláusula segunda

Todos os empregados da empresa terão reajustamento salarial no percentual de 9% (nove por cento) sobre os salários praticados em julho/2002, a ser pago a partir de agosto/2002.

Na data-base de agosto de 2002, o “vale-refeição” foi majorado para o valor total mensal de R\$ 95,38 (noventa e cinco reais e trinta e oito centavos) – o anterior era de R\$ 87,50 (oitenta e sete reais e cinquenta centavos) –, já o “vale-alimentação” subiu de R\$ 20,00 (vinte reais) para R\$ 21,80 (vinte e um reais e oitenta centavos). Veja-se:

Cláusula terceira

Serão fornecidos tíquetes alimentação no valor de R\$ 21,80 (vinte e um reais e oitenta centavos) e tíquete refeição, no valor de R\$ 95,38 (noventa e cinco reais e trinta e oito centavos), para todos os empregados,

respectivamente, que serão devidos, também, quando de atestado médico, limitado a 15 dias.

Parágrafo primeiro – *os tíquetes serão fornecidos aos empregados no mesmo dia e junto com os contracheques pertinentes aos pagamentos dos salários de cada mês.*

Parágrafo segundo – *na hipótese de faltas injustificadas ao serviço, as empresas poderão efetuar desconto no fornecimento do tíquete alimentação no mês seguinte, obedecida a seguinte proporção:*

Até 01 falta – 0%;

02 (duas) faltas – 25%;

03 (três) faltas – 50%;

04 (quatro) faltas – 75%;

05 (cinco) faltas ou mais 100%

Parágrafo Terceiro – *O desconto de que trata o parágrafo anterior incidirá tão e somente para o fornecimento do tíquete alimentação, que tem o valor de R\$ 21,80 (vinte e um reais e oitenta centavos).*

Parágrafo Quarto – *Será permitido à empresa descontar dos valores do tíquete refeição, valor proporcional aos dias faltosos dos empregados.*

Parágrafo Quinto – *O desconto que trata o parágrafo anterior, somente será válido a partir da segunda falta ocorrida no mês, sendo vedado o desconto na hipótese de ocorrência de uma falta.*

Parágrafo Sexto – *O desconto de que trata o parágrafo anterior somente será praticado para o tíquete refeição, sendo vedado para o tíquete alimentação.*

Como se verifica, em ambos os vales, que passam a ser denominados de “tíquetes”, o reajuste é exatamente na mesma proporção de 9% aplicada ao reajustamento dos salários. Outro aspecto que merece ser destacado consiste na preocupação marcante em relação ao absenteísmo. A cláusula busca premiar o(a) trabalhador(a) assíduo no serviço.

Merece destaque, também, a Cláusula 21ª do referido acordo coletivo, que se refere à greve realizada pelos(as) trabalhadores(as) no período de 19/08/2002 a 22/08/2002. Veja-se:

Cláusula vigésima primeira

Em decorrência do movimento paredista ocorrido no período de 19/08/2002 a 22/08/2002 fica garantida uma estabilidade de 60 (sessenta)

dias a todos os empregados, a contar do dia 24/08/2002, que não poderão ser demitidos, salvo ocorrência de justa causa devidamente comprovada.

Parágrafo primeiro – *Não poderão ser computadas faltas, porventura, ocorridas anteriores a 24/08/2002, para efeito de aplicação da penalidade de justa causa, durante o período de estabilidade.*

Parágrafo segundo – *deverá ser obedecido a gradação de penalidade para aplicação de justa causa de que trata o caput desta cláusula, computando-se para tanto, as faltas ocorridas após 24/08/2002.*

Nessa greve, de apenas 4 (quatro) dias, a empresa buscou a proteção da Justiça do Trabalho e obteve uma liminar determinando que 60% dos(as) trabalhadores(as) grevistas permanecessem trabalhando durante a greve para assegurar o atendimento das necessidades inadiáveis da população, qual seja a coleta de lixo. A mesma liminar estabelecia uma multa de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por dia, caso houvesse o descumprimento da ordem judicial. Tal multa não chegou a ser aplicada e a greve foi encerrada com a assinatura do referido acordo coletivo de trabalho, assegurando-se o pagamento aos(às) trabalhadores(as) dos salários correspondentes aos dias não trabalhados e uma estabilidade provisória no emprego de 60 (sessenta) dias, ficando a empresa proibida de demitir qualquer trabalhador(a), sem justa causa, durante o referido período.

No ano de 2003 os(as) trabalhadores(as) da “Entidade B” não fizeram greve. A empresa e o SINDILURB chegaram a um acordo coletivo alterando a data-base para 1º de maio. Na data-base de 1º de maio de 2003 foi concedido um reajuste de 10% sobre os salários dos empregados da empresa. Veja-se:

1. Cláusula primeira: reajuste salarial

A empresa concederá, na data-base de 1º de maio de 2003, reajuste nos salários de seus empregados no percentual de 10% (dez por cento) sobre os salários de abril de 2003.

A cláusula 2º do ACT de 2003, alusiva aos vales alimentação e refeição, tem a seguinte redação:

2. Cláusula segunda: tíquete-alimentação e refeição

A empresa procederá, a partir de maio de 2003 (inclusive), o reajuste nos valores dos tíquetes (alimentação e refeição) no percentual de 33% (trinta e três por cento), que passam a ter os seguintes valores:

Tíquete-alimentação: R\$ 28,99 (vinte e oito reais e noventa e nove centavos).

Tíquete-refeição: R\$ 126,85 (cento e vinte e seis reais e oitenta e cinco centavos).

PARÁGRAFO ÚNICO:

Fica vedado o desconto dos tíquetes alimentação e refeição para as faltas justificadas.

Como pode ser percebido, na questão referente aos vales, denominados de “tíquete-refeição” e “tíquete-alimentação”, há uma majoração de 33%; portanto, bastante superior ao reajuste salarial. Na prática, como já observado, este é um conhecido mecanismo de se embutir o reajuste salarial, de maneira que a empresa seja menos onerada em relação aos encargos sociais. O valor total do “tíquete-refeição” passa a ser de R\$ 126,85 (cento e vinte e seis reais e oitenta e cinco centavos) e o valor do “tíquete-alimentação” passa a ser de R\$ 28,99 (vinte e oito reais e noventa e nove centavos).

Neste acordo de 2003 é estabelecida uma cláusula de intenção em relação à participação nos resultados, na qual a empresa se compromete a criar uma comissão de estudos para elaboração de um plano de participação nos resultados. Veja-se:

3. Cláusula terceira: participação nos resultados

A Empresa se compromete a criar uma comissão de estudo para elaboração de um Plano de Participação nos Resultados, dentro de 90 (noventa) dias a contar da data de assinatura deste acordo.

Também nesse ACT de 2003, como novidade, foi estabelecida uma multa de um salário-base, por empregado e por infração, na hipótese de descumprimento de quaisquer das cláusulas do acordo coletivo de trabalho, cujo valor é revertido ao(a) próprio(a) trabalhador(a). Veja-se:

4. Cláusula quarta: multa pelo descumprimento do acordo

Pelo descumprimento das normas inseridas neste acordo coletivo, será aplicada uma multa no valor de um salário base, por infração e por empregado, que será revertida a este.

Esta cláusula constitui importante salvaguarda no sentido de que o ACT seja realmente cumprido pela parte empregadora, pois cada descumprimento de qualquer uma das suas cláusulas acarreta para o empregador o ônus significativo.

A cláusula 5ª traz um incentivo à formação profissional de maneira obrigatória para a empresa, mas somente em favor dos ocupantes de cargos de liderança. Veja-se:

5. Cláusula quinta: curso técnico

A Empresa se compromete a inscrever em cursos internos e externos os empregados, ocupantes de cargos de liderança (líder de equipes, fiscais, encarregados e supervisores) para acompanharem os avanços tecnológicos do setor.

Como se verifica, embora a cláusula esteja revestida de obrigatoriedade para a empresa, ela não beneficia a totalidade dos seus empregados, mas apenas aqueles que se destacam e exercem cargos de confiança, pois ela se compromete a inscrever em cursos internos e externos somente os(as) empregados(as) ocupantes de cargos de lideranças; ou seja, líder de equipes, fiscais, encarregados e supervisores, para acompanharem os avanços tecnológicos do setor.

No âmbito das relações com o sindicato, o ACT de 2003 traz expressivos avanços, como pode ser constatado nas cláusulas 15ª e 16ª. Veja-se:

15. Cláusula décima quinta: eleições de delegados sindicais

O SINDILURB fará eleições para 10 (dez) delegados sindicais.

16. Cláusula décima sexta: liberação de diretores

Serão liberados, com ônus para a Empresa, seus empregados, membros da diretoria do SINDILURB, efetivos e suplentes, que assumam a direção, em número de 03 (três).

Cabe destacar deste acordo de 2003 que a empresa concorda com a eleição de 10 (dez) delegados sindicais, que pela Constituição Federal, passam a ter estabilidade

provisória no emprego até um ano após o mandato, bem como, concorda com a liberação de 3 (três) diretores do SINDILURB para que fiquem à disposição do sindicato, recebendo normalmente seus salários como se estivessem trabalhando. Tal liberação é considerada como uma grande conquista pelo sindicato, à medida que fortalece a sua organização, passando tais diretores a dispor de todo o período correspondente à jornada de trabalho para cuidar das atividades sindicais.

Ainda em relação ao ACT de 2003 cabe o registro de que foi avençada uma estabilidade provisória no emprego para o(a) empregado(a) que estiver faltando apenas 12 meses para reunir todos os requisitos para a aposentadoria. Veja-se:

8. Cláusula oitava: estabilidade para empregado em véspera de aposentadoria

Aos empregados que comprovadamente estiverem no máximo a 12 meses de aquisição do benefício da aposentadoria, fica assegurado o emprego e/ou o salário durante o período que faltar para aposentar-se, desde que o empregado tenha pelo menos 3 anos de trabalho na empresa.

Esta estabilidade provisória no emprego tem grande significação, pois permite que o(a) trabalhador(a), que esteja na iminência de se aposentar, não seja demitido sem justa causa. Contudo, cabe observar que a mão-de-obra da empresa é bastante jovem, uma vez que suas atividades, conforme visto, exigem muito esforço físico. Assim, a cláusula acaba tendo pouca aplicação prática.

Em relação a esse mesmo acordo coletivo de trabalho de 2003, foi firmado um termo aditivo estabelecendo sistema de compensação de horas, denominado banco de horas. Veja-se:

Cláusula primeira:

Sistema de compensação de horas (“banco de horas”)

Considerando a tendência mundial de flexibilização nos sistemas de trabalho, com o conseqüente acompanhamento da legislação pertinente, que recentemente o Brasil vem adotando no sentido de propiciar melhor dinamismo e adequação às necessidades de trabalho das empresas; da mesma forma como meio de estimular sistemas de otimização da

produtividade, os signatários declaram adotar o Sistema de Compensação ou Banco de Horas (o Sistema), nos termos e condições a seguir:

1 – Faculta-se às empresas adotarem sistema de jornada de trabalho, conforme as características necessárias às especificações de seus setores de trabalho, tanto os operacionais, técnicos, logísticos ou administrativos.

2 – O Sistema, ora facultado, pressupõe a possibilidade das empresas utilizarem o trabalho dos seus empregados em jornadas diárias fixas, pré-determinadas pela empresa, ou variáveis, desde que a natureza dos serviços exija esta condição; a exemplo dos setores de coleta de lixo no qual os itinerários ou circuitos podem terminar antes ou após a jornada tradicional de 7h20 minutos. No caso de jornada variável, o sistema contemplará jornadas que variem entre “0” (zero) e “10” (dez) horas diárias.

3 – As empresas que desejarem adotar o Sistema poderão fazê-lo a qualquer tempo, desde que observem os seguintes aspectos:

3a) – Atenda fundamentalmente o disposto no artigo 59, parágrafo 2º da CLT, o qual se refere à jornada máxima de 10 (dez) horas diárias e período de compensação dos créditos e débitos das horas de até 1 (um) ano.

3b) – Informe todos os critérios de compensação das horas das jornadas semanais legais de trabalho (44 horas para os trabalhos normais), incompletas ou excedentes, tanto para débito ou crédito dos empregados, após 90 (noventa) dias da implantação do Sistema.

3c) – Divulgue, após o fechamento da folha salarial de cada mês, para seus empregados o eventual saldo do crédito ou débito existente, no prazo máximo de 15 (quinze) dias após o efetivo pagamento salarial, após 90 (noventa) dias da implantação do Sistema.

3d) – Ao final de cada mês, após a adoção do banco de horas, será procedido o seguinte:

saldo credor, será levado a crédito do banco de horas para compensação nos meses seguintes até o limite legal de 1 ano;

eventual saldo devedor, será levado a débito do banco de horas para compensação nos meses seguintes até o limite de 1 ano, conforme definido no item seguinte.

3e) – No final do período adotado pela empresa (máximo de 1 ano) as horas a crédito dos empregados deverão ser pagas, a título de horas extraordinárias com o adicional de 50%; enquanto que as horas a débito dos empregados poderão ser descontadas dos salários ou transferidas para o período de compensação seguinte.

3f) – No caso dos empregados cujos contratos de trabalho se extinguirem, ou sejam rescindidos, o acerto, previsto no item anterior, será feito no próprio mês de desligamento.

3g) – Os trabalhos aos domingos e feriados, que não forem objeto de folga compensatória, não farão parte do banco de horas e, portanto, deverão ser pagos mensalmente da mesma forma como já se procede atualmente.

4 – As faltas e atrasos não podem ser abatidos do Banco de Horas.

É importante que se esclareça que a possibilidade da existência de um banco de horas é uma inovação recente da legislação trabalhista, que se enquadra entre o rol das flexibilizações dos direitos dos(as) trabalhadores(as)⁷⁶. Sem a existência de acordo coletivo de trabalho a compensação de um dia de trabalho por outro de folga, somente pode ser efetivada, de forma legal, dentro da mesma semana. Vale dizer, por exemplo, o(a) empregado(a) trabalha no domingo e troca o domingo por uma folga no meio da semana, recebendo normalmente o seu salário sem qualquer majoração. Ou, ainda, o(a) trabalhador(a) trabalha uma hora a mais, em um dia, compensando na mesma semana por outro dia, no qual trabalhe uma hora a menos, percebendo o mesmo salário.

Com a introdução do banco de horas, que somente pode ser feita por meio de acordo coletivo de trabalho, tal compensação pode se dar dentro de um lapso de 120 (cento e vinte) dias. Assim, é feita uma conta corrente de horas extras sem qualquer pagamento imediato, podendo tal trabalho extraordinário ser compensado com folgas futuras. Quando há a compensação das horas extras por folga, o(a) trabalhador(a) não recebe o respectivo adicional de 50%, devido, no caso de sobejornada de trabalho, pois as empresas pagam as folgas como hora normal.

Assim, em relação às horas extras, o sistema de banco de horas permite que o empregador economize 1/3 do valor que gastaria, caso elas fossem pagas de forma regular, pois além do pagamento da hora extra trabalhada, há um acréscimo adicional de 50%. No sistema do banco de horas, o empregador economiza o adicional de 50%.

⁷⁶ O sistema de compensação de jornada de trabalho denominado de banco de horas foi instituído pela Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, cujo artigo 6º dispõe que: “Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias”.

Esse sistema de banco de horas é de pouco proveito para uma empresa como a “Entidade B”, à medida que as suas atividades não podem ser interrompidas. Tal sistema é bastante lucrativo para as empresas que podem suspender suas atividades, concedendo férias coletivas aos seus empregados como meio de esvaziar seus estoques de produção. Nessa hipótese, o sistema de banco de horas faz com que o adicional de 50% das horas extras deixe de ser pago, trazendo, ainda, como prejuízo, a possibilidade do(a) trabalhador(a) ter uma jornada de trabalho de 10 (dez) horas, para depois compensar em folgas, as horas excedentes ao limite de 8 (oito) horas, que é o máximo permitido pela Constituição Federal. Mesmo havendo a compensação por folga, a jornada de 10 (dez) horas acaba sendo mais uma prática de violência contra o(a) trabalhador(a), principalmente, em se tratando de atividades que exigem muito esforço físico, como é o caso dos(as) trabalhadores(as) da “Entidade B”.

No ano de 2004, a categoria profissional promove ruidosa greve que acaba sendo julgada abusiva pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. A exemplo da greve de 2002, foi concedida liminar determinando que 60% dos(as) trabalhadores(as) permanecessem em atividade durante o movimento grevista para atender as necessidades inadiáveis da população, sob pena de multa diária de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

A greve foi encerrada com a celebração de novo acordo coletivo de trabalho, com vigência de 1º de maio de 2004 a 30 de abril de 2005. Neste ACT são repetidas praticamente as mesmas cláusulas dos acordos anteriores. O reajuste salarial é concedido em 7,5%. Veja-se:

Cláusula primeira: reajuste salarial

A Empresa concederá, na data-base de 1º de maio de 2004, reajuste nos salários de seus empregados no percentual de 7,5% (sete virgula cinco por cento) sobre os salários de abril de 2004.

Como se vê, o reajuste concedido na data-base de 1º de maio de 2004 foi de 7,5%, enquanto o INPC calculado pelo IBGE em relação à data-base anterior aponta uma inflação de 5,6%. Portanto, o reajuste salarial foi superior à inflação nesta data-base de 1º de maio de 2004.

No que se refere aos tíquetes, a empresa concedeu o reajustamento apenas no valor da inflação, de 5,6%, passando, então, o “tíquete-alimentação” para R\$ 30,61 (trinta reais e sessenta e um centavos) e o total do “tíquete-refeição” para R\$ 133,95 (cento e trinta e três reais e noventa e cinco centavos). Veja-se:

1. Cláusula segunda: tíquete alimentação e refeição

A Empresa procederá, a partir de maio de 2004 (inclusive), o reajuste nos valores dos tíquetes (alimentação e refeição) no percentual de 5,6% (cinco vírgula seis por cento), que passam a ter os seguintes valores:

- Tíquete- alimentação: R\$ 30,61 (trinta reais e sessenta e um centavos)

- Tíquete-refeição: R\$ 133,95 (cento e trinta e três reais e noventa e cinco centavos)

PARÁGRAFO ÚNICO:

Fica vedado o desconto dos tíquetes alimentação e refeição para as faltas justificadas.

No ano de 2004, há uma inversão da lógica de se embutir reajuste nos tíquetes como forma de se economizar os custos relativos aos encargos sociais. Na verdade, o que ocorreu foi que a empresa viu-se na contingência de conceder um reajuste maior, chegando ao patamar de 7,5%, como meio de encerrar o movimento grevista levado a efeito pelos(as) trabalhadores(as) de forma bastante tumultuada⁷⁷.

Contudo, por outro lado, a liberação dos dirigentes sindicais com ônus para a empresa foi reduzida de 3 (três) para apenas 2 (dois) dirigentes, colocados à disposição do sindicato, sem prejuízo dos salários. Veja-se:

16. Cláusula décima quinta: liberação de diretores

Serão liberados, com ônus para a Empresa, seus empregados, membros da diretoria do SINDILURB, efetivos e suplentes, que assumam a direção, em número de 02 (dois).

⁷⁷ Nesse cenário, houve registros de ocorrência de agressões a trabalhadores(as) que não aderiram a greve, barricadas com montanhas de lixo para impedir a passagem de pessoas e veículos, e um caminhão de lixo foi incendiado com uma bomba de fabricação caseira. Os caminhões de lixo passaram a ser escoltados pela polícia militar até o término da greve.

Finalmente, cabe observar, que em relação à greve levada a efeito pelos(as) trabalhadores(as) da “Entidade B”, no período de 08/06/04 a 10/06/04, ficou assegurado pelo ACT o pagamento dos dias parados, bem como, a readmissão pela empresa de 10 (dez) empregados(as) que tinham sido demitidos. Veja-se:

34. Cláusula trigésima quarta: do movimento paredista

Em decorrência do movimento paredista ocorrido no período de 08/06/04 a 10/06/04, fica garantido que:

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Não poderão ser computadas faltas e tampouco demissões em decorrência da participação na greve.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

A Empresa efetuará, num prazo de até 30 dias, a contratação dos empregados demitidos nos meses de maio e junho, que estão abaixo relacionados:

(...)

PARÁGRAFO TERCEIRO:

A Empresa efetuará a contratação imediata dos empregados demitidos abaixo relacionados:

(...)

Contudo, em que pese a “Entidade B” ter concordado com a readmissão dos(as) trabalhadores(as) acima mencionados(as), a empresa se negou a readmitir o presidente do sindicato que havia sido demitido – por justa causa –, pelo fato de ter agredido fisicamente, durante um “piquete”, um trabalhador que queria trabalhar durante a referida greve.⁷⁸

No seu conjunto, os acordos coletivos de trabalho assinados pela empresa terceirizada e o respectivo sindicato representante de seus(as) empregados(as)/trabalhadores(as), demonstram uma boa capacidade de negociação de ambas as partes. As greves ocorridas foram poucas e curtas, com propensão a “piquetes” violentos.

⁷⁸ A Justiça do Trabalho, em processo individual movido pelo presidente do sindicato contra a “Entidade B”, acabou considerando legal a demissão por justa causa.

É bastante evidente, que a empresa terceirizada teme a greve de seus(suas) trabalhadores(as), o que acaba sendo um estímulo para avanços no processo de negociação. Contudo, por outro lado, o papel institucional exercido pela Justiça do Trabalho, estabelecendo obrigatoriedade de manutenção de 50% a 60% de grevistas trabalhando,⁷⁹ na prática, impede que haja, de fato, o pleno exercício do direito de greve assegurado constitucionalmente. Este comportamento da Justiça do Trabalho – de cerceamento do pleno exercício do direito de greve – chama a atenção para um cenário de encolhimento do horizonte de legitimidade do exercício dos direitos sociais e do próprio desvelamento dos mecanismos de dominação.

Não se pode perder de vista, que a greve consiste no principal instrumento coletivo de pressão dos(as) trabalhadores(as) para alcançar melhorias das suas condições de trabalho e de salário. Em relação às categorias profissionais cujas atividades laborativas são tidas por essenciais, é bastante razoável, que devam ser encontrados meios para que as necessidades inadiáveis da população sejam atendidas durante a greve.

Contudo, o patamar de 50% ou 60% de trabalhadores(as) fixado jurisprudencialmente, na prática, esvazia qualquer greve. Caso tal patamar gravitasse em torno de 10% a 15%, conforme o caso, as greves nos serviços essenciais ainda teriam força suficiente para pressionar realmente a parte empregadora. Mas, na prática, o que se verifica é uma violenta mitigação burocrática de um direito essencial para a classe trabalhadora, que é o direito de greve.

Por outro lado, a violência institucional é também evidenciada sob a ótica de que os(as) trabalhadores(as) nem sequer se dão conta da precariedade laboral a que estão

⁷⁹ A Lei nº 7.783/89, que regula o direito de greve dos(as) trabalhadores(as), dispõe que em relação às categorias tida por essenciais, por exercerem atividades inadiáveis em prol da população, como é o caso da coleta de lixo, deve haver um acordo entre as partes estipulando o percentual mínimo de trabalhadores(as) grevistas que permanecerão em atividade para o atendimento das necessidades inadiáveis da população e que, caso não se chegue a tal acordo, que fica o poder público autorizado a substituir os(as) trabalhadores(as) grevistas. A Justiça do Trabalho, sem qualquer previsão legal, sob o fundamento de que o poder público nem sempre dispõe de condições para substituição de trabalhadores(as) grevistas, na hipótese de não celebração do referido acordo, passou a conceder liminares fixando tal percentual – em regra entre 50% a 60% dos trabalhadores –, sob pena de pesadas multas diárias contra os sindicatos de trabalhadores(as), na hipótese de descumprimento da decisão judicial.

submetidos. A pauta de reivindicações por eles(elas) apresentada nas negociações coletivas é bastante tímida.

Tomando-se, por exemplo, a pauta de reivindicações da data-base de 1º de maio de 2004, constata-se que foram apresentados 15 (quinze) pleitos, sendo a maioria de repercussão salarial. Há também evidente preocupação com aspectos relacionados à saúde do(a) trabalhador(a), como cláusulas pleiteando a instituição de plano de saúde, a participação do sindicato nas eleições para as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes⁸⁰ e a disponibilização de um carro de apoio e resgate de trabalhadores(as) no caso de acidente.

Além dos pleitos salariais e relacionados à saúde, a referida pauta contém cláusulas reivindicando a reforma dos “pontos de apoio” para que ofereçam condições mínimas para seu uso diário, estabilidade de 6 (seis) meses após licença maternidade⁸¹, fornecimento gratuito de café da manhã, fornecimento de declaração declinando o motivo da dispensa no caso de demissão por justa causa,⁸² vedação à contratação de mão-de-obra por empresa interposta, liberação de mais diretores para o sindicato e a manutenção das conquistas constantes do ACT anterior.

Mas, mesmo em relação ao pleito de manutenção das conquistas pretéritas, há evidência de que não é simples para os(as) trabalhadores(as) da “Entidade B” discernir entre o que lhes é vantajoso e o que lhes é desfavorável em relação ao Acordo Coletivo de Trabalho anterior.

Por exemplo, a Cláusula 7ª, alusiva ao adicional de insalubridade, anteriormente transcrita, não traz qualquer vantagem a mais em relação ao que a CLT reconhece como de direito na hipótese do(a) trabalhador(a) exercer suas atividades laborativas mediante exposição a risco de contaminação ou qualquer outro aspecto nocivo à saúde. Os

⁸⁰ De acordo com a CLT, a CIPA tem composição paritária, com metade de seus membros sendo indicados pelo empregador e a outra metade é eleita diretamente pelos(as) trabalhadores(as). À esta última metade eleita é assegurada estabilidade provisória no emprego durante o mandato.

⁸¹ A Constituição Federal, em seu artigo 10, inciso II, letra “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, assegura estabilidade no emprego à trabalhadora gestante desde a confirmação da gravidez até 05 meses após o parto. Como a licença maternidade foi ampliada para 120 dias, na prática, a estabilidade constitucional é de apenas 01 mês após o retorno da licença maternidade.

⁸² A CLT, cujo artigo 482 relaciona as hipóteses de falta grave, não obriga que o empregador informe ao(a) trabalhador(a) a falta grave de que esteja sendo acusado, no caso de demissão por justa causa. Basta que se consigne que se trata de uma demissão por justa causa.

percentuais de 10%, 20% e 40% do salário mínimo, quando a insalubridade é considerada, respectivamente, de grau mínimo, médio ou máximo, são absolutamente insignificantes em relação ao que efetivamente “vale” a saúde do(a) trabalhador(a).

Além dos valores em si correspondentes ao adicional de insalubridade terem como referência o salário mínimo, apenas em relação aos coletores é reconhecido o direito ao referido adicional em grau máximo. Constando a referida cláusula em acordo coletivo, as demais atividades que não sejam de coleta de lixo urbano, nem sequer poderão ser passíveis de discussão judicial quanto ao grau de insalubridade, pois o próprio sindicato da categoria, com aprovação da sua assembléia, reconhece apenas o grau médio de insalubridade para as demais funções. Seria preferível, sob a ótica do questionamento quanto ao referido grau, que tal cláusula não constasse do acordo coletivo. Contudo, os(as) trabalhadores(as) dão evidências de que não se dão conta de tal cerceamento.

Em relação aos reajustes salariais concedidos nos acordos coletivos, eles estão no mesmo patamar daqueles conquistados pelas principais categorias profissionais.

Assim, é preciso reconhecer – sob o risco de uma ilação muito aquém da complexidade dos processos envolvidos – que o modo pelo qual o encolhimento das disposições e das estruturas institucionais vêm se realizando propiciam um esvaziamento dos espaços políticos de representação e negociação, armando-se uma cena em que a atual reorganização da economia, sociedade e Estado vão demolindo as referências a partir das quais os próprios direitos podem ser exercidos, postulados e reformulados (Telles, 2000).

Não é o caso de se discutir aqui as tendências e as medidas já em curso de desregulamentação e flexibilização da legislação (e normas contratuais) do trabalho, mas torna-se importante chamar a atenção para o fato de que essa cumplicidade institucional com as regras do mercado, ao mesmo tempo em que gera a fragmentação e a exclusão social, enunciam uma operação simbólica das práticas de violência (Telles, 2000). Por certo, tratar com a profundidade necessária sobre a transversalidade da violência institucional no desmanche de direitos e conquistas sociais dos(as) trabalhadores(as), vai muito além dos objetivos dessa dissertação. Contudo, os dados analisados permitem dizer que o deciframento dos processos em curso, em tema de reestruturação produtiva, particularmente as

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscando a compreensão das práticas de violência que permeiam as relações sociais do mundo do trabalho, essa pesquisa investigou a sua interconexão e ampliação nos espaços de trabalho terceirizados.

Ao se partir da constatação de que o fenômeno da violência nomeia práticas que se inscrevem nas diversas formas de sociabilidades existentes em um dado contexto social, a investigação trilhou um caminho de busca para entender a produção e a intensificação dos conflitos que emergem das relações de trabalho marcadas pela aguda precarização que se expande na sociedade capitalista.

A investigação das práticas de violência na esfera do trabalho avançou, incursionando nos meandros da Administração Pública, quando foram analisados os efeitos que a terceirização dos serviços públicos de limpeza urbana do Distrito Federal provocou ao transferir a executoriedade de tais atividades para a iniciativa privada.

Nessa pesquisa, ao se cruzar a discussão teórica com os resultados dos dados colhidos, pôde-se perceber a manifestação da violência, nas suas variantes materiais e simbólicas, de forma mais intensificada e multiplicada nas relações de trabalho terceirizadas.

Fatos e práticas empresariais já conhecidos na esfera do trabalho – matizadas pela segregação, pela exclusão e pela discriminação – corroendo os padrões de sociabilidade e interação social, foram fartamente colhidos, detectados e analisados na pesquisa empírica. Porém, na avaliação dos desdobramentos e inflexões propiciados pela terceirização, o cenário pesquisado revelou que tais práticas se encontram profundamente imbricadas e intensificadas nas relações de trabalho capitaneadas pela reestruturação produtiva. Os resultados detectados evidenciam o delineamento de um retrato sem retoques das dimensões perversas dos rumos que vem tomando as relações de trabalho erigidas em espaços terceirizados.

O cenário é, pois, inquietante. Formas multifacetadas, acentuadas e intensificadas da violência encontram-se capilarizadas nos mecanismos, nas disposições e nas estruturas das relações de trabalho com origem terceirizada. Na diversidade das fontes dos dados e resultados empíricos colhidos nessa pesquisa, pode-se compreender, de forma muitas vezes microscópica e detalhada – a partir dos procedimentos metodológicos utilizados – o sofrimento do(a) trabalhador(a) decorrente – e marcado – de práticas tangíveis e intangíveis da violência. Restou demonstrada a existência de várias estratégias simbólicas de manifestação da violência, seja no abuso do poder baseado no consentimento que se estabelece e se impõe mediante o uso de símbolos de autoridade, como também nas práticas de assujeitamento, que servem de instrumento para as estratégias de poder.

Vislumbrou-se um quadro que abarca uma rede intrincada de mecanismos e estratégias desenvolvidos, de forma concreta e também abstrata, nos contornos da reestruturação produtiva, que se relaciona com os distintos espaços sociais em que se manifesta o fenômeno da violência. Vale dizer que as condições da intensificação e efetivação da expansão da violência estão diretamente ligadas às condições laborais a que se sujeitam os(as) trabalhadores(as), na exata conformidade do regime estatutário a que estão submetidos.

* * *

Falar de práticas de violência no mundo do trabalho significa ampliar o seu conceito; significa manter um olhar comprometido com as diferenças que as relações de dominação impõem em suas dimensões subjetiva, social e política; significa também desvelar e dissecar a lógica das estruturas, das disposições e dos mecanismos engendrados pelos agentes sociais em cada contexto em que se inscrevem; então, elas podem ser identificadas e decifradas na sua complexidade.

Esta investigação buscou esse caminho ao buscar a compreensão da intensificação das práticas de violência nos espaços de trabalho terceirizados.

A intensificação das práticas de violência nas relações de trabalho foi diretamente relacionada ao contexto da reestruturação produtiva introduzido, conforme visto, no serviço público de limpeza urbana do Distrito Federal com a terceirização de tais

atividades. Vale dizer que, mediante a análise dos resultados procedidos na pesquisa, pode-se inferir que, comparativamente, nas relações de trabalho com vínculo terceirizado intensificam as práticas de violência.

O quadro seguinte demonstra, de maneira esquemática e sintética, os resultados das análises desenvolvidas de acordo com os temas abordados na coleta dos dados e na análise dos documentos.

TABELA 8 – QUADRO COMPARATIVO: RESULTADOS DOS GRUPOS FOCAIS, ENTREVISTAS, AÇÕES JUDICIAIS, ACIDENTES DE TRABALHO, DISSÍDIOS E ACORDOS COLETIVOS

Segurança	Local de Exercício da Atividade Laboral	Insegurança
Ritmo Normal		Jornadas Extenuantes
Maleabilidade		Rigor, Pressão
Exploração		Exploração Intensa
Fedor		Fedor
Riscos		Riscos Intensificados
Segregação		Segregação
Discriminação	Local de Contato com a População	Discriminação
Desprezo		Desprezo
Sentimento de Recompensa		Sentimento de Vulnerabilidade
Disputa	Local das Relações Interpessoais	Solidariedade e cumplicidade
Trocas Restritas		Trocas Abrangentes
Preocupação	Relação com a Saúde	Preocupação
Licença/Segurança		Tensão/Medo
Menor Desgaste Físico e Psíquico		Maior Desgaste Físico e Psíquico
Descanso Garantido		Demissão e Depressão
Aposentadoria	Relação com os Direitos e Situação Jurídica	Exclusão
Estabilidade		Instabilidade
Garantias		Precariedade
Menor incidência	Acidentes de Trabalho	Maior incidência
Todas as prerrogativas e vantagens são estabelecidas por Lei	Dissídios e acordos coletivos	Margem mínima de negociação para conquistas de vantagens
Menor incidência	Ações Judiciais	Maior incidência

FONTE: Dados coletados em documentos públicos e privados e durante a realização de entrevistas e grupos focais, em 2004.

O quadro acima sintetiza de forma esquemática – conforme já analisado nos capítulos 4 e 5 dessa dissertação – que as relações laborais dos(as) trabalhadores(as) de limpeza urbana do Distrito Federal, após a terceirização, sofrem uma redução do padrão de qualidade, comparativamente àquelas estabelecidas antes da terceirização. As relações de trabalho nos espaços terceirizados dos serviços de limpeza estudados evidenciam elementos e aspectos que remetem a episódios que intensificam as práticas de violência, pois, baseadas na institucionalização da insegurança – visto que os(as) trabalhadores(as) da “Entidade B” podem ser demitidos sumariamente a qualquer instante – e cada vez mais ajustadas às exigências particulares do lucro capitalista, ficam à mercê de um modo de produção fundado na exploração desmedida, nas jornadas extenuantes com desgastes físicos e psicológicos mais acentuados e na imposição de ritmos e riscos ocupacionais intensificados; contrastando com as relações laborais dos(as) trabalhadores(as) da “Entidade A”, que protegidos pela estabilidade, segurança e demais garantias que o regime jurídico estatutário aplicável à categoria de servidores(as) públicos(as) lhes confere, mantinham relações de trabalho mais próximas com os padrões de uma sociedade salarial e cidadã, nos termos de Castel (1999) e Telles (2000), respectivamente.

Ainda comentando o quadro acima, foi possível depreender das discursividades analisadas que a intolerância social manifestada sob a forma de discriminação, rejeição e repulsa dos(as) agentes de limpeza por parte da população, tem rebatimentos diferentes nos(as) trabalhadores(as) de cada organização, podendo inferir que aqueles(as) que são portadores de estabilidade e demais garantias estabelecidas pelo regime jurídico estatutário, sentem-se menos atingidos por essas adversidades, em relação aos desprovidos de tais proteções legais.

E, por fim, as assimetrias também foram focalizadas ao se constatar um maior índice de acidentes de trabalho registrados e ações judiciais movidas pelos(as) trabalhadores(as) em regime de terceirização, bem como aquelas relacionadas aos reduzidos efeitos que os instrumentos de proteção de auto-composição de direitos – dissídios e acordos coletivos – conferem aos(às) trabalhadores(as) em ritmo de reestruturação produtiva.

Diante dos resultados e das análises realizadas ao longo da pesquisa, pode-se concluir que:

- a) as principais mudanças ocorridas no mundo do trabalho são decorrentes das transformações na estrutura produtiva do capitalismo, seja em sua materialidade, seja em seu aspectos subjetivos, políticos e ideológicos que orientam as suas ações práticas e concretas;
- b) essas transformações, que afetam todo o espectro das relações sociais, ao dar origem a um novo modo de produção – as terceirizações –, redimensionam o mundo do trabalho instituindo um novo espaço social marcado pelas jornadas extenuantes, pela precarização dos direitos sociais, pelo medo constante do desemprego, do *stress* para se manter no emprego, pela forma particular da (des)socialização e (des)humanização pelo trabalho;
- c) esse processo de desconstrução do segmento do trabalho organizado, fazendo que apenas uma pequena fração das pessoas ocupadas tenha acesso ao contrato imposto pela lei e demais garantias resguardadas nos direitos sociais e da cidadania dispostos na Carta Política, gerando muito mais que uma tensão entre o mundo dos fatos e o mundo das normas, provoca estados e expressões simbólicas da violência;
- d) a terceirização do trabalho, utilizando empresas fornecedoras de força de trabalho, serve de biombo na relação tomador e prestador dos serviços, precarizando a força humana que trabalha, configurando formas de sociabilidade marcadas pela violência;
- e) os estratos precarizados da força humana de trabalho ao vivenciarem as condições mais desprovidas de seus direitos de cidadania e de estabilidade cotidiana provocadas pelo trabalho temporário, precarizado e terceirizado, e mesmo por práticas segregatórias e discriminatórias no trabalho, traduzem formas de atos e estados de violência;

- f) a violência – nessa pesquisa entendida como aquelas interações sociais cujas ações provocam danos à pessoa em graus variáveis em suas dimensões materiais e simbólicas – compreende aqueles atos que provocam a ausência de auto-estima do(a) trabalhador(a), que agridem a sua identidade, como sujeito portador de direitos, e, força-o a internalizar a sua condição de subalternidade;
- g) as atribuições identitárias negativas, os sentimentos de vergonha e o menosprezo construídos no local de trabalho por meio de sociabilidades baseadas na negação da alteridade são práticas segregatórias e discriminatórias;
- h) os mecanismos de controle, situações de fracasso e exclusão nas relações entre os gêneros na esfera do trabalho são formas simbólicas de manifestação de violência.

* * *

A pesquisa, ao eleger como cenário empírico a terceirização de um segmento ocupacional do serviço público, deparou-se com uma questão também complexa: a retração do Estado exatamente no momento em que a complexidade da sociedade, a multiplicidade de seus conflitos e a fragilidade do seu equilíbrio e coesão social demandam crescentes atuações do poder público.

A comparação dos resultados dos dados investigados na pesquisa – relativamente às relações de trabalho estabelecidas antes e depois da terceirização dos serviços públicos estudados – revelou uma degeneração nos conflitos que permeiam a esfera do trabalho, desencadeando processos que intensificam o jogo da pressão, da subordinação e da coerção, em autênticas práticas de violência.

É falacioso apresentar a questão da “eficiência” – erigida em nível constitucional como princípio – como núcleo fundamental para justificar a terceirização dos serviços públicos.

Conforme já visto, serviço público não pode ser definido senão em relação ao interesse coletivo. É dentro desta perspectiva que a sua existência se justifica. O serviço público é interesse da coletividade. Tomando as análises de Durkheim (1999), referente à integração e coesão social e de Duguit (1927) – ao dizer que quando uma atividade é indispensável à realização da interdependência social, e mostra por natureza um serviço público, ela sempre supõe a intervenção da força governante – pode-se inferir que garantir a eficiência também é zelar pela concretização do interesse coletivo em todas as suas instâncias e desdobramentos, com a conseqüente supressão da exploração e da desigualdade das condições sociais, subentendidas as relações de trabalho. A eficiência de um Estado também é medida pelo restabelecimento de um Estado de direito responsável pela consagração de princípios que implementem direitos em um grau que permita a realização de outros direitos fundamentais. Deve, sobretudo, proteger a integração e a solidariedade social, síntese fecunda do interesse individual e do interesse coletivo.

Com efeito, a terceirização dos serviços públicos focalizados neste estudo, revelou um quadro de precarização das relações de trabalho e intensificação de práticas de violência.

Nesse toar, fala-se em reestruturação produtiva, flexibilização, desregulamentação, quando se poderia falar em humanização das relações sociais nos espaços de trabalho; fala-se em ganhos econômicos e eficiência do serviço público, quando se poderia falar em ganhos sociais e interesse coletivo; fala-se em privilegiar o aspecto mais visível do mundo social e da racionalização absoluta do mundo do trabalho, quando se poderia falar das estruturas e dos mecanismos invisíveis que orientam as ações, os esquemas e as disposições que cercam as relações de trabalho; fala-se em precarização dos direitos, quando se poderia falar da concretude e da prevalência dos direitos da cidadania; e, finalmente, fala-se na ampliação da latitude do campo objetivo e simbólico de atuação das forças dominantes, quando na verdade, se poderia falar do sofrimento e de todas as práticas segregatórias, excludentes e discriminatórias que vitimizam os(as) trabalhadores(as).

E, assim, o processo de reestruturação produtiva adentra na máquina estatal, redefine o funcionamento do sistema de produção e execução dos serviços públicos,

reconfigura as relações sociais de trabalho, e, com suas forças mais insidiosas e viciosas – as do mercado – transfiguradas em pressões, jornadas extenuantes, rigor, subalternidade, humilhação e sofrimento, escancara as portas para a intensificação e desencadeamento dos atos e estados de violência.

Em uma tentativa de inferir sobre a convergência entre a perda ou o esvaziamento do poder estruturante do Estado e as circunstâncias da reestruturação produtiva geradora e intensificadora de práticas corrosivas dos padrões de sociabilidade e de diversas formas de violência, pode-se inferir que os mecanismos postos em todas essas engrenagens revelam-se inelutáveis diante desta realidade social.

Poder-se-ia arriscar dizer que o deciframento das ambivalências que atravessam as políticas públicas e seu conseqüente redirecionamento, juntamente com a retomada da discussão em torno das novas configurações das relações de trabalho e seus impactos sobre a sociedade, nas quais se inscrevem formas diversificadas de precariedade e de violência, contribuiria para a atenuação desse quadro.

Seria oportuno também argumentar que, tendo como verdade que os processos em curso desestabilizam e propiciam um desmonte das conquistas sociais – e já que a precarização em curso inviabiliza a instauração de uma sociedade salarial (Castel, 1999) ou cidadania salarial (2000) – poder-se-ia pensar na efetivação de uma cidadania comprometida com seu papel redistributivo e, se possível, que contemplasse espaços de trabalho com realizações, inclusive, subjetivas.

Em face de uma realidade de dominação tão complexa e refinada, na qual o poder simbólico desempenha papel tão importante, a atenção para as sutilezas e performances sociais da violência, hoje dinamizadas e institucionalizadas nas relações sociais da esfera do trabalho, dá a medida do tamanho do desafio que existe pela frente: o desafio de construir uma sociedade capaz de enraizar a cidadania nas práticas sociais, e, sobretudo, de desobstruir mediações que tramam um cenário de diversificadas vulnerabilidades e precariedades nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADORNO, S.; CARDIA, N. Núcleo temático: Violência – Nota de Apresentação. *In: Revista de Ciência e Cultura*. São Paulo: SBPC – Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência, nº 54, 2002.
- AMARO NETO, J. Reestruturação industrial, terceirização e redes de subcontratação. *In: Revista de Administração de Empresas*, V. 35. São Paulo, 1995.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.
- _____. A centralidade do trabalho hoje. *In: Departamento de Sociologia. Revista Sociedade e Estado*. Brasília: UnB, 1996.
- _____. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Bontempo, 2000.
- _____. A questão do emprego no contexto da reestruturação do trabalho no final do século XX, pp. 38-57. *In: HORTA, C. R., CARVALHO, R. A. A. (orgs.). Globalização, trabalho e desemprego: um enfoque internacional*. Belo Horizonte: C/Arte, 2001.
- _____. As formas da violência no trabalho e seus significados. *In: SILVA, J. F.; LIMA, R. B.; DAL ROSSO, S. (orgs.). Violência e Trabalho no Brasil*. Goiânia: Ed. da UFG; Brasília: Editora MNDH, 2001.
- ASSUNÇÃO, A.A.; VILELA, L.V.O. As condições do adoecimento em uma empresa de teleatendimento. **Relatório de Pesquisa**. Belo Horizonte: Convênio UFMG/Ministério Público do Trabalho, 2002.
- AUTIN, J. L. **Le modèle administratif français à l'épreuve de la construction européenne**. 20 pp. França: [s.n.], 1997 (mimes).

- BANDEIRA, L. M. **Gênero e trabalho: contribuição para um debate teórico**. Brasília: Departamento de Sociologia, UnB, 1989.
- _____. O que faz da vítima, vítima? In: OLIVEIRA, D. D. (org.). **Primavera já partiu: retrato dos homicídios femininos no Brasil**. Petrópolis: Vozes, 1998.
- BANDEIRA, L. M.; BATISTA, A. S. Preconceito e discriminação como expressões de violência. In: **Revista Estudos Feministas**, V. 119. Brasília, 2002.
- BATAILLE, G. **El Erotismo**. Buenos Aires: Sur Editorial, 1960.
- BERGUER, P.; LUCKMANN, T. **A Construção Social da Realidade**. Petrópolis: Vozes, 1973.
- BIONDI, A. **Brasil privatizado – um balanço do desmonte do Estado**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 1999.
- BORGES, A.; DRUCK, G. Crise global, terceirização e a exclusão no mundo do trabalho. In: **Caderno CRH**, nº 19. Salvador, 1993.
- BOTTOMORE, T. B. **Karl Marx, Selected Writngs in Sociology and Social Philosophy**. Middlesex Penguin, 1974.
- BOURDIEU, P. **Réponses – pour une anthropologie réflexive**. Paris: Editions du Seuil, 1992.
- _____. **Contrafogos – táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.
- _____. **A economia das trocas simbólicas**. São Paulo: Perspectiva, 2001a.
- _____. **Meditações Pascalianas**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001b.
- _____. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- _____. **Razões Práticas: Sobre a teoria da ação social**. Campinas: Papirus, 2003.
- BRASIL, H. G. A empresa e a estratégia da terceirização. In: **Revista de Administração de Empresas**, V. 33. São Paulo, 1993.
- CANOTILHO, J. J. G. **Direito constitucional**. Coimbra: Almedina, 1993.

- CARVALHO FILHO, J. S. **Manual de Direito Administrativo**. Rio de Janeiro: Atlas, 2004.
- CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1999.
- CASTELLS, M. **A Sociedade em Rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2002.
- CASTORIADIS, C. **L'instruction imaginaire de la société**. Paris: Éditions du seuil, 1975.
- _____. **Fait et à faire**. Paris: Éditions du seuil, 1997.
- CATTANI, A.D. **Trabalho e Tecnologia**. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2002.
- CHALOULT, Y.; BARBIERO, A. **Poder e Déficit Democrático do Mercosul – Estados, Centrais Sindicais e Sociedade Civil**. Porto Alegre: Edipucrs, 2003.
- CHAUÍ, M. **Escritos sobre a universidade**. São Paulo: UNESP, 2001.
- CORREA, P. C., ASSUNÇÃO, A. A. A sub-notificação de mortes por acidentes de trabalho: estudo de três bancos de dados. *In: Epidemiologia e Serviços de Saúde* nº 12, 2003.
- COSTA, M. S. Terceirização/parceria e suas implicações no âmbito jurídico-sindical. **Revista de Administração de Empresas**, V. 34. São Paulo, 1994.
- DAL ROSSO, S. **O debate sobre a redução da jornada de trabalho**. São Paulo: ABET, 1998.
- _____. Intensidade do trabalho e acidentes. *In: Violência e trabalho no Brasil*. Goiânia: Ed. da UFG; Brasília: Editora MNDH, 2001.
- DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez-Oboré, 1991.
- DEJOURS, C.; DESSORS, D.; MOLINER, P. **Pour comprendre la résistance au changement**. Documents du Médecin du Travail, 58 :112-117, 1994.
- DERANI, C. **Privatização e serviços públicos: as ações do Estado na produção econômica**. São Paulo: Max Limonad, 2002.
- DIEESE. **Os trabalhadores frente à terceirização**. Pesquisa DIEESE, 7, 1994.

- DI PIETRO, M. S. Z. **Direito Administrativo**. São Paulo: Atlas, 2001.
- DIEZ, M. M. **Manual de Derecho Administrativo**. Buenos Aires: Ed. Plus Ultra, 1980.
- DONIOL-SHAW, G. **Travail précaire, santé précaire**. Synthèse de la deuxième table ronde. *Travail*, 30: 70-72, 1994.
- DRUCK, G. ; BORGES, A. **Terceirização : Balanço de uma década**. *In: Caderno CRH*, nº 37. Salvador, 2002.
- DOUGLAS, M. **Pureza e Perigo**. Lisboa : Edições 70, 1991.
- DUGUIT, L. **Manuel de droit constitutionnel**. Paris : Fontemoing et Cie. Editeurs, 1927.
- DURKHEIM, É. **Durkheim – Coleção Os Pensadores**. São Paulo: Abril, 1983.
- _____. **Da Divisão do Trabalho Social**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.
- _____. **Lições de Sociologia**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.
- ELIAS, N. **A Sociedade dos Indivíduos**. Rio de Janeiro: Zahar, 1994.
- FALEIROS, V. P. **O trabalho da política: saúde e segurança dos trabalhadores**. São Paulo: Cortez, 1992.
- FARIA, A. **Terceirização: Um desafio para o movimento sindical**. *In* : RAMALHO, H. S. ; RAMALHO, J. R. (orgs). **Terceirização : diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo: Hucitec-CEDI/NETS, 1994.
- FERNANDES, J. U. J. **Lixo: limpeza pública urbana**. Belo Horizonte: Del Rey, 2001.
- FILHO, V. W. **Reestruturação produtiva e acidentes de trabalho no Brasil: estrutura e tendências**. *In: Cadernos de Saúde Pública* nº 15, 1999.
- FLEINER, F. **Droit Administratif Allemand** (trad. Eisenmann). Paris: Librairie Delagrave, 1933.
- FOUCAULT, M. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Graal, 2002a.
- _____. **Vigiar e punir**. Petrópolis: Vozes, 2002b.
- GRAMSCI, A. **Americanismo e Fordismo**. Lisboa: Estampa, 1974.

- GRAU, E. R. **Direitos, conceitos e normas jurídicas**. São Paulo: RT, 1988.
- HARVEY, D. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Ed. Loyola, 1992.
- KRISTEVA, J. **Pouvoirs de l'horreur**. Éditions du Seuil: 1980.
- LAKATOS, E.; MARCONI, M. **Técnicas de pesquisa**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2002.
- LARANJEIRA, S.M.G. Fordismo e Pós-fordismo. *In: Trabalho e Tecnologia*. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2002.
- LAUBADÈRE, A. **Manuel de Droit Administratif**. Paris: L.G.D.J., 1976.
- LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber: manual de metodologia de pesquisa em ciências humanas**. Porto Alegre: Artmed, 1999.
- LEIRNER, P. C. **Hierarquia e Individualismo em Louis Dumont**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.
- LOUREIRO, A. M. L. Violência: paradoxos, perplexidades e reflexos no cotidiano escolar. *In: Interface – Comunicação, Saúde e Educação*, V. 5, 1999.
- MAFFESOLI, M. **A violência totalitária**. Porto Alegre: Sulina, 2001.
- MARCONDES, B. W.; ROTEMBERG, L.; PORTELA, L. F.; MORENO, C. R. C. O peso do trabalho 'leve' feminino à saúde. *In: Revista São Paulo em Perspectiva*, V. 17. São Paulo, 2003.
- MARINO, J. M. F. **A criminalidade no Estado do Rio Grande do Sul – fatores causais e perfil de vitimização**. Porto Alegre, NUPEVI/SJS, 1999.
- MARX, K. Para a Crítica da Economia Política. *In: Manuscritos Econômicos-Filosóficos e outros textos*. Coleção Os Pensadores. São Paulo: 1978.
- _____. **Marx: Sociologia – Coleção Grandes Cientistas Sociais**. São Paulo: Ática, 1992.
- _____. **O capital**. Livro I e II. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.
- MEIRELLES, H. L. **Direito Administrativo Brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 1993.
- MICHAUD, Y. **A violência**. Série Fundamentos, 57. São Paulo: Ática, 2001.

- MINAYO, M. C. S. Quantitativo-Qualitativo: oposição ou complementaridade? *In: Cadernos de Saúde Pública*, V. 9, 1993.
- _____. **Violência sob o olhar da saúde – a infra-política da contemporaneidade brasileira**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2003.
- MORAIS, R. **O que é violência?**. São Paulo: Brasiliense, 1985.
- MORIN, E. **Introdução ao Pensamento Complexo**. Lisboa: Instituto Piaget, 1994.
- _____. **Ciência com consciência**. Portugal: Europa-América, 1990.
- MOUNIER, P. **Pierre Bourdieu, une Introduction**. Pocket/Découverte, 2001.
- NUNES, C. G. F.; BATISTA, A. S. Crise econômica e crise na cultura do trabalho. *In: Departamento de Sociologia. Revista Sociedade e Estado – trabalho: crise e reconstrução*. V. XI, nº 2. Brasília: Ed. UnB, 1996.
- PEREIRA, C. A. M.; RONDELLI, E.; SCHOLLHAMMER, K. M.; HERSCHANN, M. (orgs). **Linguagens da Violência**. Rio de Janeiro: Rocco, 2000.
- RESENDE, W. Terceirização: a integração acabou? *In: Revistas de Administração de Empresas*, V. 37. São Paulo, 1997.
- RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social – Métodos e Técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.
- RODRIGUES, N.; CAROSO, C. A. Idéia de Sofrimento e Representação Cultural da Doença na Construção da Pessoa. *In: Doença, Sofrimento, Perturbação: perspectivas etnográficas*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 1998.
- RUDUIT, S. Terceirização e Subcontratação. *In: Trabalho e Tecnologia*. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed. Da UFRGS, 2002.
- SANTOS, B. S. **Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade**. São Paulo: Cortez, 1995.
- SANTOS, M. **A natureza do espaço: Técnica, e tempo. Razão e emoção**. São Paulo: Hucitec, 1996.
- SANTOS, W. G. **Cidadania e justiça**. Rio de Janeiro: Campus, 1989.

- SENNETT, R. **A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 1999.
- SILVA, J.A. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros, 1995.
- SINGER, P. **Globalização e Desemprego: diagnósticos e alternativas**. São Paulo: Contexto, 1999.
- SOARES, A. Se eu pudesse não ser caixa de supermercado. *In: Estudos Feministas*, V. 5, nº 1. Rio de Janeiro: UFRJ, 1997.
- _____. Automação, (des)qualificação e emoção nos paraísos de consumo. *In: Cadernos Pagu*, V. 10. Campinas: UNICAMP, 1998.
- SOARES, L. E. Novas Políticas de Segurança Pública. *In: Revista Estudos Avançados*, V.17. São Paulo, 2003.
- SOREL, G. **Reflexões sobre a violência**. São Paulo: Martins Fontes, 1992.
- BATISTA, A. S. Trabalho e Sofrimento: violência nas escolas e burnout nos professores. *In: SILVA, J. F.; LIMA, R. B.; DAL ROSSO, S. (orgs.). Violência e trabalho no Brasil*. Goiânia: Ed. da UFG; Brasília: Editora MNDH, 2001.
- SUÁREZ, M., BANDEIRA, L. M. (orgs). **Violência, gênero e crime no Distrito Federal**. Brasília: Ed. UnB; Brasília: Paralelo 15, 1999.
- TAILLE, Y. **Violência: Falta de limites ou valor? Uma análise psicológica**. São Paulo: Cortez – Ação Educativa, 2000.
- TAVARES DO SANTOS, J. V. As conflitualidades como um problema sociológico contemporâneo. *In: Revista Sociologias – Dossiê Conflitualidades*. Porto Alegre: PPG – Sociologia do IFCH/UFRGS, 1999.
- TEIXEIRA, C.F. Epidemiologia e Planejamento. *In: Ciência e Saúde Coletiva*, V. 4. Salvador: UFBA, 1999.
- TELLES, V. S. A modernização vista de baixo: precarização e violência. *In: Revista do Departamento de Sociologia da USP*. São Paulo: NEDIC, 2000.

_____. Direitos Sociais: afinal do que se trata? *In: Revista de Direito Social*, Ano 3, nº 9, Jan/Mar 2003.

VALDÉS, J. A. F. **Los principios generales del Derecho y su formación constitucional**. Madrid: Editorial Civitas, 1990.

VELHO, G., ALVITO, M. (orgs.). **Cidadania e violência**. Rio de Janeiro: UFRJ/FGV, 1996.

VIANA, N. Inspeção do trabalho. *In: SILVA, J. F.; LIMA, R. B.; DAL ROSSO, S. (orgs.). Violência e Trabalho no Brasil*. Goiânia: Ed. da UFG; Brasília: Editora MNDH, 2001.

WEBER, M. **Weber – Coleção Os Pensadores**. São Paulo: Abril, 1983.

_____. **Economia e Sociedade**. Brasília: Ed. UnB, 1999.

ANEXO I

Histórico da “Entidade A”

I. Informações gerais sobre a “Entidade A”: personalidade jurídica; atividades exercidas; número de servidores(as); infra-estrutura física.

A “Entidade A” é uma autarquia⁸³ vinculada à Secretaria de Estado de Infra-Estrutura e Obras.

O Decreto nº 21.170 de 05 de maio de 2000, que dispôs sobre reestruturação administrativa do Distrito Federal, ao alterar os órgãos da Administração Pública Distrital, transformou, nos exatos termos do artigo 7º do precitado diploma legal, o Serviço de Limpeza Urbana – SLU – em Serviço de Ajardinamento e Limpeza Urbana de Brasília – “Entidade A”.

A “Entidade A” é o órgão responsável pela limpeza pública do Distrito Federal. Entre as atividades de sua competência estão aquelas denominadas básicas, envolvendo a coleta e transporte de resíduos sólidos urbanos, a coleta e transporte de resíduos infectantes da área da saúde, a coleta seletiva, a varrição de vias e logradouros públicos, o tratamento através da triagem de materiais recicláveis e do processo de compostagem e a destinação final dos resíduos sólidos domiciliares, comerciais e hospitalares. As atividades secundárias exercidas pela “Entidade A” restringem-se à catação de papel, pintura de meios-fios, rastelagem, capina e lavagem de abrigos de passageiros.⁸⁴

Para a realização destas atividades, a “Entidade A” conta com uma infra-estrutura de:

1. Onze Distritos de Limpeza, sendo eles:

⁸³ Vide Glossário.

⁸⁴ Vide Glossário.

- a) Distrito de Limpeza Sul/DLSUL, localizado na Asa Sul, responsável pela coleta da Asa Sul, Lago Sul, Núcleo Bandeirante, Guará I e II;
- b) Distrito de Limpeza Norte/DLNORTE, localizado na Asa Norte, responsável pela coleta da Asa Norte, Lago Norte e Cruzeiro;
- c) Distrito de Limpeza de Taguatinga, DLTAG, localizado na cidade satélite de Taguatinga, coleta os resíduos desta cidade;
- d) Distrito de Limpeza de Ceilândia, DLCEI, localizado na cidade satélite da Ceilândia, coleta o lixo desta cidade;
- e) Distrito de Limpeza do Gama, DLGAMA, localizado na cidade satélite do Gama, coleta os resíduos do Gama, Santa Maria, e Recanto das Emas;
- f) Distrito de Limpeza de Sobradinho , DLSOB, localizado na cidade satélite de Sobradinho, coleta os resíduos de Sobradinho I e II;
- g) Distrito de Distrito de Limpeza de Planaltina, DLPLAN, localizado na cidade satélite de Planaltina, coleta os resíduos desta cidade;
- h) Distrito de Distrito de Limpeza de Brazlândia, DLBRAZ, localizado na cidade satélite de Brazlândia, coleta os resíduos desta cidade;
- i) Distrito de Limpeza de Samambaia, DLSAM, localizado na cidade satélite de Samambaia, coleta os resíduos de Samambaia e Riacho Fundo;
- j) Distrito de Limpeza do Paranoá, DLPAR, localizado na cidade satélite de Paranoá, coleta os resíduos desta cidade;

2. Uma Usina de Tratamento de Lixo – UTL, localizada às margens do Lago Paranoá, inaugurada em 1963; com equipamentos e tecnologia DANO (dinamarquesa) e com capacidade nominal de processar 250 toneladas/dia para a separação de materiais recicláveis e produção de composto orgânico; porém está processando na faixa de 60 a 100 toneladas/dia.

3. Uma Usina Central de Tratamento de Lixo – UCTL, localizada em Ceilândia e inaugurada em 1986. Com equipamentos e tecnologia TRIGA (francesa), tem uma capacidade nominal de processar 600 toneladas/dia para separação de materiais recicláveis e produção de composto orgânico; porém está processando na faixa de 200 a 250 toneladas/dia.
4. Uma Usina de Incineração de Lixo Especial – UCTL, localizada em Ceilândia e inaugurada em 1985. Possui capacidade nominal de incineração de 30 toneladas/dia, para a queima de materiais como lixo hospitalar, animais mortos, produtos impróprios para consumo, drogas e entorpecentes, documentos sigilosos, entre outros;
5. Uma Usina Experimental de Compostagem e Reciclagem de Brazlândia – UDBraz, localizada em Brazlândia e construída em 1992; está processando 80 toneladas/dia de lixo;
6. Um Aterro controlado de resíduos sólidos – Aterro do Jóquei -, situado às margens da via estrutural; é o principal local de destinação final de lixo do Distrito Federal, recebendo cerca de 90% do lixo do Distrito Federal. Existe há mais de 30 anos e atualmente conta com um projeto de recuperação da área degradada e reutilizada como aterro sanitário;
7. Uma unidade Central de Coleta Seletiva – UCCS, localizada junto à SOUTL (Ceilândia), construída para receber resíduos “secos” da coleta seletiva e fazer a triagem dos materiais recicláveis;
8. Quatro estações de transbordo de lixo, localizadas nas cidades do Gama, Sobradinho, nas Asas Sul e Norte do Plano Piloto de Brasília.

A “Entidade A” possui em seu quadro funcional 3.260 (três mil e duzentos e sessenta) servidores(as)(as) públicos(as), sendo que, desse total, 1.325 (um mil e trezentos e vinte e cinco) servidores(as)(as) encontram-se cedidos ou requisitados para outros órgãos.⁸⁵

Sendo a “Entidade A” uma autarquia – pessoa jurídica de direito público -, os(as) seus(suas) servidores(as)(as) possuem um regime jurídico regido pela Lei do Distrito Federal nº 197/91, que remete à observação da legislação federal, qual seja, a Lei 8.112/90, sendo todos estáveis no serviço público.

Em janeiro de 2000, a “Entidade A”, abriu uma licitação pública para a contratação de empresa de engenharia especializada, visando terceirizar os serviços de limpeza pública urbana no Distrito Federal, compreendendo a transferência da execução das seguintes atividades: a) a coleta, a varrição e o transporte de resíduos sólidos urbanos; b) a adequação, a operação e a manutenção das usinas de reciclagem e compostagem; c) a adequação, a operação e a manutenção das usinas de incineração; d) a implantação, a operação e a manutenção de aterros sanitários; e) serviços complementares.

A licitação obedeceu às normas gerais de Lei Federal nº 8.666 de 21 de junho de 1993 e posteriores alterações. A empresa vencedora do certame foi a “Entidade B”, cujo contrato foi celebrado em setembro de 2000, com prazo de duração de 5 (cinco anos), expirando-se em setembro de 2005.

Desde a terceirização dos serviços de limpeza urbana, a “Entidade A” passou a ceder os(as) seus(suas) servidores(as)(as) para outros órgãos que compõem a estrutura administrativa do Distrito Federal, e, não mais realizou concursos públicos para a contratação de outros(as) servidores(as).

⁸⁵ Levantamento feito em agosto de 2004. No ano de 1995 a “Entidade A” possuía 2.911 servidores(as)(as) públicos(as), na área operacional – ou seja nos efetivos serviços de limpeza urbana; em 1996, possuía 2.862 servidores(as)(as) na área operacional; em 1997, possuía 2.824 servidores(as)(as) na área operacional; em 1998, possuía 2.745 servidores(as) na área operacional; em 1999, possuía 2.686 servidores(as) na área operacional.

II- Atividades desenvolvidas pela “Entidade A” – com a terceirização foram transferidas para a “Entidade B”

II.1. Coleta

É uma das principais atividades desenvolvidas pela “Entidade A”, tida como básica e realizada diariamente nas diversas localidades urbanas do Distrito Federal.

A coleta convencional é realizada em caminhão coletor compactador, com 1(um) motorista e mais 3 (três) ou 4 (quatro) os(as) trabalhadores(as) – garis. A coleta seletiva é diferenciada da convencional somente na qualidade dos resíduos coletados alternando entre coleta dos resíduos secos e orgânicos. A coleta de remoção é feita por caminhão basculante, com 1 (um) motorista e mais 2 (dois) os(as) trabalhadores(as) – garis. O lixo hospitalar é coletado em caminhões exclusivos, com 1(um) motorista e mais 2 (dois) ou 3 (três) os(as) trabalhadores(as) – garis.

QUADRO Nº 1 – QUANTIDADES DE LIXO EXISTENTE NO DISTRITO FEDERAL, ANO DE 2000

Localidades urbanas do Distrito Federal	Lixo coletado (toneladas)
Plano Piloto, Núcleo Bandeirante, Cruzeiro	254.971
Guará I e II	
Taguatinga	95.018
Ceilândia	101.304
Gama e Santa Maria	78.340
Sobradinho	29.320
Planaltina	23.036
Brazlândia	17.248
Samambaia e Recanto das Emas	30.676
Paranoá	13.553
Total	643.466

FONTE: Informações obtidas mediante entrevistas realizadas com os(as) servidores(as) da “Entidade A” e cópias de documentos fornecidos pelo departamento de Recursos Humanos do órgão, em Brasília, julho/setembro de 2004.

Os resíduos coletados no Distrito Federal podem ser classificados, quanto à sua origem, em domiciliar, comercial, hospitalar e de remoção.

Os resíduos de procedência domiciliar são restos de alimentos, jornais e revistas, garrafas, embalagens e uma grande diversidade de outros itens. Aqui também se incluem os resíduos gerados nos inúmeros estabelecimentos comerciais e de serviços, como lojas, bares, bancos, restaurantes, dentre outros.

A coleta de lixo de remoção recolhe os resíduos originados dos serviços de limpeza pública urbana, incluindo todos os resíduos de varrição de vias públicas, restos de podas de árvores, limpeza de terrenos baldios e área de feiras-livres.

O lixo hospitalar possui uma coleta diferenciada por se tratar de resíduos sépticos, ou seja, contém ou podem conter germes patogênicos. São produzidos em serviços de saúde, tais como, hospitais, clínicas, laboratórios, farmácias, clínicas veterinárias e postos de saúde.

QUADRO Nº 2 - QUANTIDADE DE LIXO COLETADA, DE ACORDO COM A PROCEDÊNCIA, NO DISTRITO FEDERAL/ 2000

Procedência	Quantidade Coletada	Percentual
Domiciliar/comercial	453.925	70,22
Hospitalar	7.840	1,20
Remoção	107.152	16,58
Seletiva	77.549	12,00
Total coletado	643.466	100,00

FONTE: Informações obtidas mediante entrevistas realizadas com os servidores(as) da “Entidade A” e cópias de documentos fornecidos pelo departamento de Recursos Humanos do órgão em julho/setembro de 2004.

II.2. Varrição

Outra atividade que é realizada diariamente no Distrito Federal é a varrição de vias e logradouros públicos.

A produção desta atividade é calculada em hectares. Para sua execução, a cidade é dividida em trechos, em que uma determinada equipe de os(as) trabalhadores(as) (garis) se encarrega de realizar a varrição - sendo um deles o fiscalizador (chamado de “feitor”). Esta equipe que realiza a varrição, é dividida em duplas que, munidas de carrinho de mão, pá, duas vassouras e um espeto, varrem determinado percurso destes trechos. Por dia, cada dupla tem que varrer 2 (dois mil metros) de rua.

A varrição de ruas e logradouros públicos (praças, parques etc) pode ser feita manualmente (vassouras, espetos) ou mecanicamente (caminhão). Tem por objetivo minimizar riscos à saúde pública, manter a cidade limpa e prevenir enchentes e o assoreamento de rios.

QUADRO Nº 3 – PERCURSO DE VIAS E LOGRADOUROS PÚBLICOS NO DISTRITO FEDERAL /2000

Localidades	Hectares Varridos	Percentual
Plano Piloto, Cruzeiro, Guará I e II, Lago Sul e Norte, Núcleo Bandeirante,	22.900	38,86
Taguatinga	8.078	13,71
Ceilândia	4.580	7,77
Gama, Santa Maria e Recanto das Emas	6.352	10,78
Sobradinho	7.244	12,29
Planaltina	3.999	6,79
Brazlândia	3.079	5,22
Samambaia e Riacho Fundo	1.570	2,56
Paranoá	1.194	2,03
Total	58.933	100,00

FONTE: Informações obtidas mediante entrevistas realizadas com os servidores(as) da “Entidade A” e cópias de documentos fornecidos pelo departamento de Recursos Humanos do órgão, em julho/setembro de 2004.

II.3. Serviços Complementares

São atividades desenvolvidas pela “Entidade A”, consideradas complementares à limpeza urbana:

- a) **Capina e Roçagem:** a capinação pode ser manual ou mecânica e deve ser feita, em média, a cada três meses. Na capina manual são utilizadas ferramentas como pás, garfos, foices, enxadas e carrinhos de mão, por equipes preferencialmente grandes. A roçagem é feita quando se deseja manter uma cobertura vegetal para se evitar deslizamento de terra e erosões ou por razões estéticas. A capinação de terrenos e passeios particulares deve ser realizada por seus proprietários, orientados pela fiscalização de limpeza pública;
- b) **Remoção de Animais Mortos:** a remoção de animais mortos de grande porte pode ser feita utilizando caminhões dotados de carrocerias fechadas ou não, munidas de guincho;
- c) **Pintura de Meio-Fio:** é um serviço complementar aos de varrição e capina. Além de ressaltar a limpeza dos logradouros, a pintura de guias é útil na orientação de tráfego de veículos. A frequência desse serviço depende da qualidade do material utilizado na pintura realizada, como cal e látex, e a visibilidade que se deseja dar ao local;
- d) **Coleta de Resíduos Volumosos e Entulho:** um dos problemas que as administrações municipais brasileiras enfrentam é a remoção de resíduos das mais diversas composições, que não são coletados pela coleta regular. Esses são descartados clandestinamente em todos os tipos de áreas verdes, propiciando a proliferação de vetores, impedindo o tráfego de veículos e pedestres, além da degradação do meio-ambiente, juntamente com o comprometimento estético da paisagem urbana. A coleta de resíduos volumosos é feita, geralmente, por caminhões basculantes ou de carroceria, podendo conter pás-carregadeiras. O sistema mais adotado é o que coleta os resíduos de acordo com reclamações específicas. O entulho é classificado como o conjunto de fragmentos de restos de tijolo, concreto, concreto, argamassa, aço, madeira etc, proveniente de desperdício na construção, reforma ou demolição de estruturas;

QUADRO Nº 4 – SERVIÇOS COMPLEMENTARES EXERCIDOS NO DISTRITO FEDERAL/2000

Atividades	Unidade	Produção
Roçagem manual	Ha	37
Roçagem mecânica	Ha	-
Capina manual	Ha	655
Rastelagem	Ha	392
Pintura de meio-fio	Km	1.932
Lav. de abrigos de passageiros	Nº de vezes	12.399
Lav. de passagem de pedestres	Nº de vezes	1.679
Lav. de vias públicas	Ha	24
Catação de papel	Ha	79.497

FONTE: Informações obtidas mediante entrevistas realizadas com os servidores(as) da “Entidade A” e cópias de documentos fornecidos pelo departamento de Recursos Humanos do órgão, julho/setembro de 2004.

II.4. Compostagem, Incineração e Aterramento

Todo lixo coletado no Distrito Federal tem como destino final os processos de compostagem, incineração ou aterramento.

O lixo recebido na usina de compostagem passa inicialmente por uma etapa de separação de recicláveis, onde são retirados manualmente plásticos, vidros, papel, papelão, latas, metais ferrosos, ao longo de esteiras transportadoras e, em seguida, enviado para a seção de compostagem. Os aterros sanitários têm sido o principal destino do lixo urbano coletado nas grandes cidades. O aterro do Jockey Clube de Brasília pode ser considerado como aterro controlado.

QUADRO Nº 5 – PRODUÇÃO DAS USINAS DA “ENTIDADE A” NO ANO DE 2000, NO DISTRITO FEDERAL

Produto	Peso (t)
Lixo processado	61.712
Rejeito p/ aterro sanitário	42.346
Composto orgânico	15.529
Materiais recicláveis	3.837

FONTE: Informações obtidas perante a “Entidade A”, em 2004.

QUADRO Nº 6 – TRATAMENTO DO LIXO NO DISTRITO FEDERAL NO ANO DE 2000

Produtos	Quantidade (t)
Composto de 1ª ⁸⁶	14.495
Composto de 2ª ⁸⁷	1.034
Latas prensadas	509
Vidros	222
Alumínio	128
Papel	488
Papelão	1.349
Plásticos	1.041
Rejeito	42.346

FONTE: Informações obtidas mediante entrevistas realizadas com os servidores(as) da “Entidade A” e cópias de documentos fornecidos pelo departamento de Recursos Humanos do órgão, em julho/setembro de 2004.

⁸⁶ Vide Glossário.

⁸⁷ Vide Glossário.

ANEXO II

Histórico da “Entidade B”

I. Considerações gerais sobre a empresa

A “Entidade B” é uma empresa nacional, atuando no mercado há mais de quarenta anos, cuja atividade precípua é a limpeza, coleta, transporte e disposição de resíduos urbanos.

É uma empresa de capital fechado, constituída sob a forma de uma sociedade limitada – onde a responsabilidade de cada sócio é restrita ao valor de suas cotas, mas responde solidariamente pela integralização do capital social, referente à parte não integralizada pelos demais sócios. Possui três sócios, sendo todos pessoas jurídicas. A “Entidade B” possui inscrição no Registro Público da Empresas Mercantis (Junta Comercial) da cidade de São Paulo – sua sede – e nas demais cidades onde exerce suas atividades.

Atualmente a “Entidade B” possui em seu quadro funcional 8.374 (oito mil e trezentos e setenta e quatro empregados, distribuídos nas cidades de São Paulo (SP), sua sede, e, nas demais filiais situadas nas cidades de Brasília (DF), Goiânia (GO), Recife (PE), Feira de Santana (BA), Hortolândia (SP) e Teresina (PI).⁸⁸

Em setembro de 2000, a “Entidade B” foi a empresa vencedora do processo licitatório promovido pela “Entidade A”.

O referenciado certame licitatório teve como objeto a contratação de empresa de engenharia especializada na prestação de serviços de limpeza pública no Distrito Federal, compreendendo⁸⁹: a) a coleta, a varrição e o transporte de resíduos sólidos urbanos; b) a adequação, a operação e a manutenção das usinas de reciclagem e compostagem; c) a

⁸⁸ Levantamento feito em 2004.

⁸⁹ Vide Glossário.

adequação, a operação e a manutenção das usinas de incineração; d) a implantação, a operação e a manutenção de aterros sanitários; e) serviços complementares.

O contrato celebrado entre a “Entidade B” e a “Entidade A” para a execução dos serviços de limpeza urbana no Distrito federal tem prazo de duração de 05 (cinco) anos, expirando-se em setembro de 2005.

II.1. Aspectos gerais / número de os(as) trabalhadores(as)(as) por sexo e cargo / média salarial

QUADRO Nº 7 – DISTRIBUIÇÃO DOS(AS) TRABALHADORES(AS) DA “ENTIDADE B”. BRASIL – 2004 *

Quadro de Funcionários da “Entidade B”					
Empregados Homens		Empregadas Mulheres		Total Geral	
Outros Estados	Brasília	Outros Estados	Brasília	Outros Estados	Brasília
8053	2528	599	301	8652	2829
93,07%	89,37%	6,93%	10,63%	100%	100%

FONTE: Informações obtidas perante a “Entidade B”, em 2004.

* As informações contidas no QUADRO 7, referem-se à todas as empresas filiais da “Entidade B” no Brasil no ano de 2004.

QUADRO Nº 8 – DISTRIBUIÇÃO DAS FUNÇÕES DOS(AS) TRABALHADORES(AS) DA “ENTIDADE B”. BRASIL – 2004 *

Empregados por Função	Número	%
Diretores	6	0.07
Gerentes	27	0.31
Supervisores	92	1.07
Técnicos	25	0.29
Profissional com nível Superior	161	1.88
Administrativo mensalista/horista	310	3.63
Operacional mensalista/horista (varredores, catadores)	7.902	92.71
Total	8523	100

FONTE: Informações obtidas perante a “Entidade B”, em 2004.

*As informações contidas no QUADRO 8, referem-se à todas as empresas filiais da “Entidade B” no Brasil, no ano de 2004.

QUADRO Nº 9 – DISTRIBUIÇÃO DA MÉDIA SALARIAL POR CATEGORIA DOS(AS) TRABALHADORES(AS) DA “ENTIDADE B”. BRASÍLIA-DF, 2004

Média Salarial Nominal em 2003 (mensal)	em Reais	Diferença entre o maior salário e as demais funções (em vezes)
Diretoria e Gerência	\$12.145	-
Profissional com nível superior	\$ 2.200	6,74
Supervisão	\$1.800	5,52
Administrativo mensalista/horista	\$1.245	10
Operacional mensalista/horista (varredores, catadores)	\$362	33,54

FONTE: Informações obtidas mediante entrevistas realizadas com os diretores e demais empregados(as) da “Entidade B” e cópias de documentos fornecidos pelo departamento de Recursos Humanos da empresa, em julho/setembro de 2004.

II.2. Distribuição dos(as) trabalhadores(as) da “Entidade B” por sexo e raça

QUADRO Nº 10 – DISTRIBUIÇÃO DOS(AS) TRABALHADORES(AS) DA “ENTIDADE B” POR SEXO E RAÇA. BRASIL – 2004 **

Raça/etnia* Sexo/função	Branco		Negro		Mulato/Pardo		Índio		Oriental	
	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas
Diretores	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerentes	2	22	0	0	0	0	0	0	1	1
Supervisores	5	52	0	4	0	30	0	0	0	1
Técnicos	5	6	0	3	0	10	0	0	0	0
Vendedores										
Administradores	56	142	2	19	32	98	0	0	2	3
Operacionais	106	1678	46	947	186	4055	0	1	1	113
Estagiários	7	7	0	1	3	2	0	0	0	1
Terceirizados										

FONTE: Informações obtidas perante a “Entidade B”, em 2004.

* Sistema de classificação de raça/etnia oferecido pela própria empresa.

** As informações contidas no QUADRO 10, referem-se à todas as empresas filiais da “Entidade B” no Brasil no ano de 2004.

II.3. Período (ou tempo) de vínculo empregatício dos(as) trabalhadores(as) na empresa “Entidade B”

QUADRO Nº 11 – PERÍODO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS(AS) TRABALHADORES(AS) NA EMPRESA “ENTIDADE B”. BRASIL – 2004 *

Período de Vínculo Empregatício	Há menos de 2 anos	Entre 2 e 5 anos	Entre 6 e 10 anos	Entre 11 e 15 anos	Entre 16 e 20 anos	Há mais de 20 anos	Total
Número de Empregados	2141	3641	1205	544	112	15	7658
Em %	27.95	47.54	15.73	7.10	1.46	0.19	100

FONTE: Informações obtidas perante a “Entidade B”, em 2004.

*As informações contidas no QUADRO 11, referem-se à todas as empresas filiais da “Entidade B” no Brasil, no ano de 2004.

II.4. Faixa etária dos(as) trabalhadores(as) da “Entidade B”

QUADRO Nº 12 – FAIXA ETÁRIA DOS(AS) TRABALHADORES(AS) DA “ENTIDADE B”. BRASIL - 2004 *

Faixa Etária (idade)	abaixo de 20 anos	entre 20 e 25 anos	entre 26 e 35 anos	entre 36 e 45 anos	entre 46 e 55 anos	acima de 55 anos	Total
Nº de Empregados	147	1130	2986	2248	961	186	7658
Em %	1.91	14.75	38.99	29.35	12.54	2.42	100

FONTE: Informações obtidas perante a “Entidade B”, em 2004.

*As informações contidas no QUADRO 12, referem-se à todas as empresas filiais da “Entidade B” no Brasil, no ano de 2004.

II.5. Nível de escolaridade dos(as) trabalhadores(as) da “Entidade B”

QUADRO Nº 13 – NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS(AS) TRABALHADORES(AS) DA “ENTIDADE B”. BRASIL – 2004 *.

Escolaridade	2º grau ou menos	3º grau incompleto	3º grau completo	pós-graduação	Total
Número de empregados	7397	83	161	17	7658
Em %	96.59	1.08	2.10	0.22	100

FONTE: Informações obtidas perante a “Entidade B”, em 2004.

*As informações contidas no QUADRO 13, referem-se à todas as empresas filiais da “Entidade B” no Brasil, no ano de 2004.

III. Distribuição – por municípios – onde a “Entidade B” exerce as suas atividades



QUADRO Nº 14 – DISTRIBUIÇÃO – POR MUNICÍPIOS – ONDE A “ENTIDADE B” EXERCE AS SUAS ATIVIDADES NO BRASIL. BRASIL – 2004

Cidades	Coleta	Transbordo	Aterro	Varição	Usina
Brasília	X	X	X	X	X
Feira de Santana	X		X	X	
Goiânia	X		X	X	
Hortolândia	X		X		
Osasco e São Paulo	X	X	X	X	X
Recife	X		X		
Teresina	X				

FONTE: Informações obtidas mediante entrevistas realizadas com os Diretores da “Entidade B” e cópias de documentos fornecidos pelo departamento de Recursos Humanos da empresa, datadas de julho, agosto e setembro de 2004.

III.1. Áreas de atuação no Distrito Federal

Águas Claras; Brazlândia; Candangolândia; Ceilândia; Cruzeiro; Gama; Incra; Lago Norte; Lago Sul; Núcleo Bandeirante; Octogonal; Planaltina; Plano Piloto Norte; Plano Piloto Sul; Paranoá; Recanto das Emas; Riacho Fundo; Samambaia; Santa Maria; São Sebastião; SIA; Sobradinho I e II; Taguatinga.

III.2. Distribuição/números – por sexo e cargos – dos(as) trabalhadores(as) da “Entidade B”

QUADRO Nº 15 – DISTRIBUIÇÃO POR SEXO E CARGOS DOS(AS) TRABALHADORES(AS) DA “ENTIDADE B”. BRASÍLIA-DF, 2004

Sexo	Mulheres	Homens
Diretores	-	-
Gerentes	01	05
Supervisores	06	41
Técnicos	05	74
Administrativos	18	38
Operacionais	236	2246
Estagiários	5	4
Terceirizados	-	-
TOTAL	271	2408

FONTE: Informações obtidas perante a “Entidade B”, em julho/setembro de 2004.

IV. Focalização do espaço laboral dos os(as) trabalhadores(as) da “Entidade B”

Estação

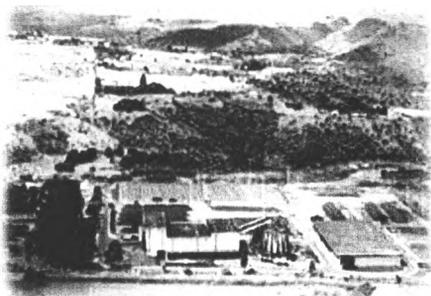


FIGURA A

Coleta

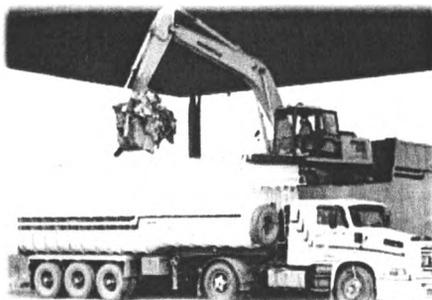


FIGURA B

Aterro



FIGURA C

A coleta e manejo de grandes quantidades de resíduos sólidos exigem uma realização seqüenciada de atos, que vão desde a coleta até a transferência para as estações, onde fica reunido todo material coletado (FIGURA A – Estação).

Torna-se necessário instalar, manter e operar estações de transferência ou transbordo (FIGURA C) para reunirem-se os resíduos urbanos coletados em todas as regiões.

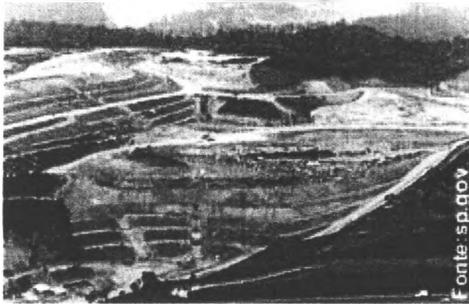
ESSE MATERIAL PERMANECE NESSES ESPAÇOS, ONDE É MONITORADO E PREPARADO PARA POSTERIORMENTE SEREM ENCAMINHADOS (FIGURA B) AOS ATERROS SANITÁRIOS. NOS ATERROS ESSES PRODUTOS SÃO TRATADOS E PROCESSADOS.

GLOSSÁRIO

Autarquia - é uma pessoa jurídica de direito público, integrante da Administração Indireta, criada por lei para desempenhar funções que, despidas de seu caráter econômico, sejam próprias e típicas do Estado.

Atterramento - é a disposição do lixo sobre o solo, que deve ser diferenciado, tecnicamente, em aterro sanitário, aterro controlado e lixão.

Aterro sanitário - é um processo utilizado para a disposição de resíduos sólidos no solo, particularmente, lixo domiciliar que fundamentado em critérios de engenharia e normas



operacionais específicas, permite a confinação segura em termos de controle de poluição ambiental, proteção à saúde pública. O aterro sanitário é o modo mais barato de eliminar resíduos, mas depende da existência de locais adequados. Esse método consiste em armazenar os resíduos, dispostos em camadas, em

locais escavados. Cada camada é prensada por máquinas, até alcançar uma altura de 3 (três) metros. Em seguida, a camada é coberta por outra de terra e volta a ser comprimida. É fundamental escolher o terreno adequado, para que não haja contaminação nem na superfície, nem nos lençóis subterrâneos.

Aterro controlado - é uma técnica de disposição de resíduos sólidos urbanos no solo, sem causar danos ou riscos à saúde pública e à sua segurança, minimizando os impactos ambientais. Esse método utiliza princípios de engenharia para confinar os resíduos sólidos, cobrindo-os com uma camada de material inerte na conclusão de cada jornada de trabalho.

Chorume - é a decomposição da matéria orgânica que gera um líquido ácido, mal cheiroso, escuro e que apresenta um alto potencial contaminante. O grande problema é que por ser líquido infiltra no solo, poluindo, inclusive, os lençóis de água subterrâneos.

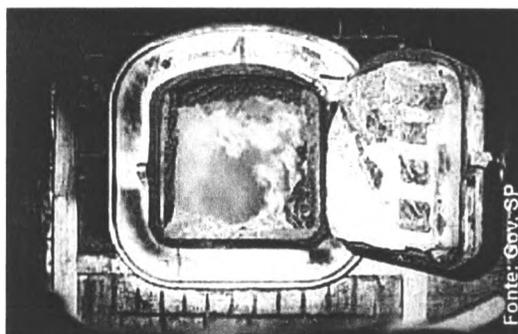
Compostagem - é o processo de transformação da parte biodegradável do lixo urbano – cerca de 50% em peso – em materiais orgânicos utilizáveis na agricultura.

Entulho – é o resíduo da construção civil: demolições e restos de obras, solos de escavações etc. É geralmente um material inerte, passível de reaproveitamento.

Fosso – local onde se descarrega o material coletado.

Usina de compostagem - é o equipamento que permite a decomposição biológica do material orgânico contido no lixo, resultando num produto estável e útil, como condicionador do solo agrícola, chamado composto orgânico.

Incineração - é um processo de decomposição térmica, onde há redução de peso, do volume e das características de periculosidade dos resíduos, com a eliminação da matéria orgânica e características de patogenicidade (capacidade de transmissão de doenças) através da combustão controlada. A redução de volume é geralmente superior a 90% e em peso, superior a 75%.



Lixão - é um local onde há uma inadequada disposição final de resíduos sólidos, que se caracteriza pela simples descarga sobre o solo sem medidas de proteção ao meio ambiente ou à saúde pública. É o mesmo que descarga de resíduos a céu aberto.

Lixo domiciliar – é todo lixo originado nas residências. Sua constituição é basicamente restos de alimentos (cascas de frutas, verduras etc), produtos deteriorados, jornais, revistas, garrafas de vidro e de refrigerantes, papel higiênico, absorvente íntimo, fraldas descartáveis e um grande diversidade de outros itens (os chamados descartáveis). Contém ainda, alguns resíduos que podem ser tóxicos como produtos de limpeza e outros.

Lixo industrial – é todo aquele originado nas atividades dos diversos ramos da indústria, tais como: metalurgia, química, petroquímica, papelreira, alimentícia etc

Lixo hospitalar – é constituído pelos resíduos sépticos, ou seja, que contém ou potencialmente podem conter germes patogênicos. São gerados em serviços de saúde, tais

como: hospitais, clínicas, laboratórios, farmácias, clínicas veterinárias, postos de saúde etc. O lixo hospitalar é composto de agulhas, seringas, gazes, bandagens, algodões, órgãos, tecidos removidos, meios de culturas e animais usados em testes, sangue coagulado, luvas descartáveis, remédios com prazo de validade expirados, instrumentos de resina sintética, filmes fotográficos de raio x e outros.

Lixo orgânico - é o lixo composto de pó de café e chá, cabelos, restos de alimentos, cascas e bagaços de frutas e verduras, ovos, legumes, alimentos estragados, ossos, aparas e podas de jardim.

Lixo inorgânico - é o lixo composto por produtos manufaturados como plásticos, vidros, borrachas, tecidos, metais (alumínio, ferro etc.), tecidos, isopor, lâmpadas, velas, parafina, cerâmicas, porcelana, espumas, cortiças etc.

Reciclagem - é o ato de reaproveitar todos os artigos que normalmente seriam jogados no lixo.

Rejeito - é o dito lixo. É inservível, tais como: papéis higiênicos, absorventes, *band-aid*, carbonos, sacolas de supermercados de polietileno de alta densidade. As matérias orgânicas (restos de comida, cascas de frutas etc) servem para o composto orgânico (adubo).

Tempo de decomposição de resíduos sólidos - vide tabela abaixo:

Tipo de Produto	Tempo	Tipo de Produto	Tempo
Jornal	2 a 6 semanas	Papel	6 meses
Embalagem de Papel	1 a 4 meses	Guardanapo de papel	3 meses
Casca de fruta	6 meses	Ponta de cigarro	2 anos
Fósforo	2 anos	Chicletes	5 anos
Copo Plástico	50 anos	Garrafa Plástica	450 anos
Linha de Nylon	650 anos	Lata de alumínio	100 a 400 anos
Pilha	100 a 500 anos	Vidro	Indeterminado

Vetores - são microorganismos transmissores de doenças. Vide nas tabelas abaixo a discriminação dos vetores encontrados no lixo.

Microorganismos	DOENÇAS	R. S. (DIAS)*
BACTÉRIAS		
Salmonella typhi	Febre tifóide	29 - 70
Salmonella paratyphi	F. paratifóide	29 - 70
Salmonell sp	Salmoneloses	29 - 70
Shigella	Disenteria bacilar	02 - 07
Coliformes fecais	Gastroenterites	35
Leptospira	Leptospirose	15 - 43
Vibrio cholerae	Cólera	1 - 13
VÍRUS		
Enterovírus	Pollomelite (Polivírus)	20 - 70
Helmintos		
Ascaris lumbricoides	Ascariíase	2000 - 2500
Trichuris trichiura	Trichiuríase	1800
Larvas de ancilóstomos	Ancilostomose	35
Outras larvas de vermes	-	25 - 40
Protozoários		
Entamoeba histolytica	Amebíase	08 - 12

* Tempo de sobrevivência (em dias) de microorganismos patogênicos nos resíduos sólidos.

Vetor**	FORMA DE TRANSMISSÃO	ENFERMIDADE/DOENÇA
Rato - Pulga	Mordida, urina, fezes, picada.	Leptospirose, peste bubônica.
Mosca	Asas, pata, corpo, fezes, saliva.	Febre tifóide, cólera, amebíase, disenteria, giardíase, ascariíase.
Mosquito	Picada.	Malária, febre amarela, dengue.
Barata	Asas, pata, corpo, fezes.	Febre tifóide, cólera, giardíase.
Gado - Porco	Ingestão de carne contaminada.	Teníase.
Cão - Gato	Urina e fezes.	Toxoplasmose.

** vetores que proliferam no lixo.